

Sumário

1 ano de assinatura da [Carta de Princípios do BCSO](#) pela Comissão Fulbright Portugal

Redação: Sofia Wahnon

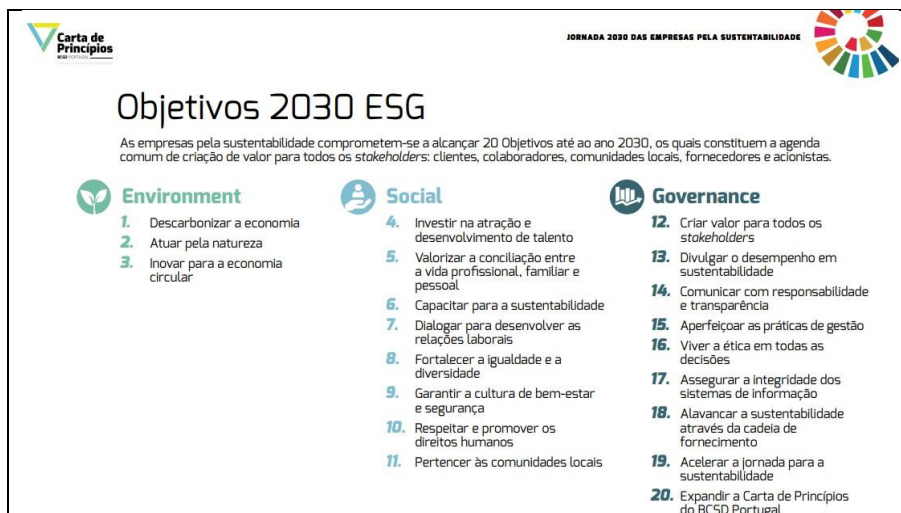
Lisboa, 25 de outubro, 2022

1.

Introdução

No dia 20 de outubro de 2021, a Comissão Fulbright Portugal tornou-se signatária da [Carta de Princípios do BCSO](#) (a Carta), um referencial voluntário, adotado pelas organizações e empresas independentemente da sua dimensão e setor de atividade, com o objetivo de assumirem um compromisso público na promoção da sustentabilidade ao longo da sua cadeia de valor e junto dos seus parceiros. Inspirado na Declaração Universal dos Direitos Humanos, nos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho da Organização Internacional do Trabalho e no Pacto Global das Nações Unidas, o documento difunde e faz avançar a adoção de **princípios de gestão ESG** (*Environmental, Social and Governance*), orientados por objetivos estratégicos de longo prazo.

Após a assinatura da Carta, a sua operacionalização é levada a cabo através da “[Jornada 2030](#)”, um instrumento que demonstra a contribuição das entidades signatárias para os princípios de gestão ESG. Este instrumento é composto por 20 objetivos, 20 metas e 20 indicadores:



Carta de Princípios

JORNADA 2030 DAS EMPRESAS PELA SUSTENTABILIDADE

Objetivos 2030 ESG

As empresas pela sustentabilidade comprometem-se a alcançar 20 Objetivos até ao ano 2030, os quais constituem a agenda comum de criação de valor para todos os stakeholders: clientes, colaboradores, comunidades locais, fornecedores e acionistas.

Environment	Social	Governance
1. Descarbonizar a economia	4. Investir na atração e desenvolvimento de talento	12. Criar valor para todos os stakeholders
2. Atuar pela natureza	5. Valorizar a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal	13. Divulgar o desempenho em sustentabilidade
3. Inovar para a economia circular	6. Capacitar para a sustentabilidade	14. Comunicar com responsabilidade e transparência
	7. Dialogar para desenvolver as relações laborais	15. Aperfeiçoar as práticas de gestão
	8. Fortalecer a igualdade e a diversidade	16. Viver a ética em todas as decisões
	9. Garantir a cultura de bem-estar e segurança	17. Assegurar a integridade dos sistemas de informação
	10. Respeitar e promover os direitos humanos	18. Alavancar a sustentabilidade através da cadeia de fornecimento
	11. Pertencer às comunidades locais	19. Acelerar a Jornada para a sustentabilidade
		20. Expandir a Carta de Princípios do BCSO Portugal

2.

Principais Atividades da Comissão Fulbright Portugal para a “Jornada 2030 das Empresas pela Sustentabilidade”



Environment

Inovar para a Economia Circular

Metas:

- Reduzir a pegada ambiental dos materiais e produtos em linha com os objetivos da Estratégia de Economia Circular da UE.
- Promover a utilização de tecnologias inovadoras e limpas.

Indicadores:

- Todos os **materiais de merchandising** da Comissão Fulbright Portugal em 2022 (sacos, canetas, bloco de notas, canecas, garrafas e *roll-ups*) foram produzidos a partir de materiais reciclados e provenientes de gestão florestal sustentável, comissionados à empresa portuguesa [ARA-Agência Criativa](#): cortiça natural, palha de trigo, linho, bambu, papel de jornal reciclado, algodão reciclado, plástico reciclado.
- Na era do digital, a Comissão Fulbright Portugal tem vindo a implementar desde 2009 um **processo administrativo paperless**. Por outras palavras, eliminámos totalmente os papéis das nossas atividades, adotando um sistema informatizado de documentação, registos, arquivos e base de dados. Além da maior eficiência dos processos administrativos, maximizamos ainda a reutilização e a reciclagem com vista à adaptação aos desafios globais.

Social

Investir no Desenvolvimento de Talento

Metas:

- Capacitação, valorização e satisfação dos(as) colaboradores(as).

Indicadores:

- **Modelo de gestão *bottom-up***: linha gerencial horizontal, na qual a opinião dos(as) colaboradores(as) é valorizada e por isso solicitada, independentemente do cargo que ocupam. Este modelo de gestão tem permitido um nível de entrega e de compromisso elevado por parte dos(as) colaboradores(as); um clima organizacional positivo; um melhor aproveitamento de talentos e ideias; e finalmente uma visão mais ampla e completa dos problemas e uma abordagem mais diversificada no conjunto das soluções.
- **Formação *online*** do Conselho Diretivo, Parceiros e *Staff* da Comissão Fulbright sobre ***Unconscious Bias*** (“vieses inconscientes”), promovida pela [APPDI-Associação Portuguesa Para a Diversidade e Inclusão](#), da qual a Comissão Fulbright Portugal é entidade associada e signatária da [Carta Portuguesa para a Diversidade](#).
Tópicos desenvolvidos: diversidade, inclusão e pertença; o papel do(a) líder inclusivo; o que são enviesamentos inconscientes e microagressões; as 5 fases do recrutamento inclusivo.
- **Formação *online*** de um membro do *Staff* da Comissão Fulbright, a quem foi atribuído a responsabilidade de gestão do tema, sobre “**Desenvolvimento e Implementação de uma Estratégia de Sustentabilidade: *Beginners***”, promovida pelo [BCSD Portugal](#).
Tópicos desenvolvidos: o papel crucial da auscultação e interação com os *stakeholders* e demais partes interessadas para a constituição de uma empresa “[Net Positive](#)” – quer dizer, que se veja refletida e com cujas atividades beneficie as comunidades nas quais se insere (locais, *online* e outras).
- **Formação *online*** de um membro do *Staff* da Comissão Fulbright em “**Fadiga e Stress Laboral**”, promovida pela [Centralmed-Segurança e Saúde no Trabalho](#).
Tópicos desenvolvidos: fontes de fadiga laboral; estratégias de *coping*, de autoconhecimento e de análise e gestão emocional.
- **Formação *online*** de um membro do *Staff* da Comissão Fulbright em “**Desafios da Liderança numa Cultura de Prevenção SST**”, promovida pela [Centralmed-Segurança e Saúde no Trabalho](#).
- **Formação *online*** de um membro do *Staff* da Comissão Fulbright em “**Riscos Psicosociais no Trabalho**”, promovida pela [Centralmed-Segurança e Saúde no Trabalho](#).

- **Participação presencial** do *EducationUSA Advisor* nos seguintes eventos: 1) "[EducationUSA 2022 Forum](#)", em Washington D.C., EUA; 2) "[2022 EducationUSA Europe and Eurasia Regional Forum](#)", em Belgrado, Sérvia.
- **Participação presencial** da Diretora Executiva (DE) nos seguintes eventos: 1) **2022 Meeting of the European Fulbright Executive Directors**, Dublin, Irlanda, entre 30 de março e 1 de abril de 2022, tendo a DE efetuado uma apresentação subordinada ao tema "*Fulbright and Sustainability: Ambition; Commitment; Action; Recognition*"; 2) "[NAFSA 2022 Annual Conference & Expo](#)", Denver, CO, EUA, entre 31 de maio e 3 de Junho de 2022, exposição dedicada ao tema "Building Our Sustainable Future."
- **Participação presencial e virtual** de todo o *Staff* no 1º Forum FLAD dedicado à "[Internacionalização do Ensino Superior](#)", que incluiu um painel específico e várias discussões paralelas sobre **Sustentabilidade na Educação Internacional**: «[How to Bring UN SDG's more Intentionally to Study Abroad Program Planning and Assessment](#)».

Valorização da Conciliação entre a Vida Profissional e Pessoal

Metas:

- Implementação de um sistema de gestão benéfico aos colaboradores(as).

Indicadores:

- Prática do **trabalho remoto** e/ou teletrabalho.
- **Flexibilidade horária** no âmbito das metas e portefólios geridos por cada um dos membros do *Staff* da Comissão Fulbright Portugal.

Fortalecer a Igualdade e Diversidade de Género e Garantir as Condições de Inclusão

Metas:

- Promoção das temáticas DEI (*Diversity-Equity-Inclusion*) no âmbito das atividades da Comissão Fulbright Portugal.



Indicadores:

- A Comissão Fulbright celebrou o [Dia Internacional das Raparigas / International Day of the Girl 2022](#), a 11 de outubro, marcando presença no lançamento da 6ª edição do Programa "[Engenheiras por 1 Dia](#)", cujo propósito é reforçar a igualdade de género nas TIC.

- Relembrámos pelo segundo ano consecutivo a importância da iniciativa [Outubro Rosa / Pink October – Mês de Prevenção do Cancro da Mama](#) por via da [Newsletter Fulbright Portugal](#), que alcançou mais de 650 subscritores da nossa comunidade só esta semana (de 17 a 21 de outubro, 2022).
- Celebrámos o **Mês Europeu da Diversidade** pelo terceiro ano consecutivo, uma iniciativa da Comissão Europeia que visa sensibilizar para a importância da Diversidade e Inclusão no local de trabalho e na sociedade em geral, sublinhando os esforços das organizações na promoção da diversidade e de equipas mais diversificadas, assim como na criação de ambientes de trabalho mais inclusivos. Neste contexto, a Comissão Fulbright implementou as seguintes iniciativas:
 - [Empower and Inspire](#), sobre os desafios enfrentados pela comunidade de *Alumnae* e Bolseiras do Programa Fulbright durante a experiência de mobilidade internacional;
 - [Forum 2022 Fulbright Portugal](#), dedicado ao tema "Cultural Diversity for Dialogue and Development";
 - [Dia Mundial da Diversidade Cultural para o Diálogo e o Desenvolvimento](#), a 21 de março: publicação nas redes sociais;
 - [Pride Month](#), durante o mês de junho: publicação nas redes sociais.
- A [Declaração de Diversidade / Statement of Diversity](#) da Comissão Fulbright Portugal foi divulgada em todas as ações de *outreach* que realizámos durante o último ano junto de potenciais candidatos(as) às bolsas do Programa Fulbright, num total de: 3 sessões de *outreach online*; 4 sessões de *outreach* presencial (destas, 3 no arquipélago dos Açores); 2 Feiras *Study Abroad* (Lisboa e Porto); 1 Feira Futurália (Lisboa); e 1 NAFSA-*Association of International Educators*, o maior certame mundial dedicado ao Ensino Superior, este ano realizado em Denver, CO, EUA.

Towards Diversity and Inclusion

A Comissão Fulbright Portugal empenha-se em ser uma organização colaborativa e inovadora e está comprometida com a diversidade, a equidade e a inclusão.

A Fulbright Portugal procura garantir que todos os seus programas, bolsas e atividades refletem a diversidade das sociedades norte-americana e portuguesa, destinando-se a qualquer pessoa, independentemente de sua etnia, sexo, idade, religião, localização geográfica, estatuto socioeconómico, mobilidade reduzida, orientação sexual ou identidade de género.

Trabalhamos todos os dias para construir uma cultura de inclusão, respeito pela diversidade e compreensão das muitas diferenças que enriquecem o Programa Fulbright.

Os(as) candidatos(as) que precisem de informações e apoio adicionais são incentivados(as) a entrar em contato com a equipa do Programa (via fulbright@fulbright.pt) antes ainda de se candidatarem a uma bolsa.

A Comissão Fulbright Portugal é uma organização signatária da [Carta Portuguesa para a Diversidade](#).

Garantir a Cultura de Bem-Estar e Segurança

Metas:

- Implementação de um sistema de gestão que vise reduzir e/ou eliminar acidentes e doenças profissionais.

Indicadores:

- **Seguro de Saúde:** benefício complementar oferecido aos (às) colaboradores(as).
- **Cartão de Refeição:** benefício complementar oferecido aos (às) colaboradores(as).
- **Formações anuais** promovidas pela [Centralmed-Segurança e Saúde no Trabalho](#).

Respeitar e Promover os Direitos Humanos

Metas:

- Não tolerar violações dos direitos humanos, nem qualquer tipo de assédio, discriminação, coerção, abuso, violência ou exploração, na sua esfera de influência.

Indicadores:

- Ao longo do ciclo das suas atividades, a Comissão Fulbright Portugal tem vindo a promover o seu propósito e a sua história, divulgando: 1) a [Declaração de Diversidade / Statement of Diversity](#) adotada, supra mencionada; 2) e também o contexto do pós-guerra em que o Programa Fulbright e a sua missão nasceram, em 1946. Com 62 anos em Portugal, o Programa Fulbright por meio da Comissão que o administra continua hoje a desenvolver esse **legado de esperança e apoio mútuo** por meio da **Educação** deixado pelo senador americano J. William Fulbright.
- Nesta sequência, o *Staff* da Comissão Fulbright foi convidado pela Direção da Revista [Gaudium Sciendi](#), na pessoa da Professora Maria Laura Bettencourt Pires, Fulbrighter e anterior Presidente da Direção da Fulbrighters Portugal, para redigir artigo sobre o portefólio de bolsas para portugueses e americanos, que colocasse em evidência também os princípios e valores que estão na base do Programa Fulbright. O artigo foi publicado no último número desta revista, em dezembro de 2021, e pode ser acedido [aqui](#):

«The essence of intercultural education is the acquisition of empathy – the ability to see the world as others see it, and to allow for the possibility that others may see something we have failed to see or may see it more accurately. The exchange program is not a panacea but an avenue of hope....». (J. William Fulbright, *The Price of Empire*, 1967).

Pertencer às Comunidades Locais

Metas:

- Implementação de uma estratégia de voluntariado em horário laboral e de investimento social.

Indicadores:

- A Comissão Fulbright Portugal, no passado mês de Julho, associou-se à Egas Moniz-Cooperativa de Ensino Superior, CRL, na [recolha de bens para os refugiados Ucrainianos](#), uma iniciativa da Fulbrighter *English Teaching Assistant* naquela instituição, [Luiza Kinzerska-Martinez](#).
- No próximo [Dia Internacional do Voluntário](#), 5 de dezembro de 2022, a Comissão Fulbright Portugal irá implementar pela primeira vez, em horário laboral e no âmbito da responsabilidade social, uma ação de voluntariado em parceria com o [Semear-terra de oportunidades](#), um programa sustentável de formação e inclusão socioprofissional de jovens e adultos com dificuldade intelectual e do desenvolvimento. Contamos ainda poder envolver *alumni* e bolseiros(as) atuais do Programa Fulbright, portugueses e americanos.

Governance

Criar Valor para todos os Stakeholders / Partes Interessadas

Metas:

- As necessidades e expectativas dos *stakeholders* e demais partes interessadas são consideradas na tomada de decisões e nas definições estratégicas.

Indicadores:

- **Debriefing:** questionário de perguntas de escolha múltipla e abertas implementado aos(as) bolseiros(as) portugueses quando regressados dos EUA. Facultativo, tem como objetivo dar voz aos participantes do Programa através da sua auscultação e do diálogo, permitindo melhorar o nosso desempenho junto daqueles(as) e dos parceiros envolvidos, em Portugal e nos EUA. Desde junho de 2020 e num universo de cerca de 125 bolseiros(as) regressados a Portugal, responderam ao *debriefing* até à data, 59 (47%).
- A área das '**Alterações Climáticas e Sustentabilidade**' é agora também uma das "áreas prioritárias" elencadas pelo **Conselho Diretivo** da Comissão Fulbright Portugal para 2022 e 2023. É uma área que temos já em conta na definição de novas atividades e parcerias para novas bolsas Fulbright, sendo usada como indicação de preferência na escolha de projetos e instituições anfitriãs dos *Fulbright Awards* para "US Scholars" e "US Specialists".

Comunicar com Responsabilidade e Transparência

Indicadores:

- **Relatórios estatísticos e narrativos** referentes aos concursos de todas as Bolsas do Programa Fulbright são publicados, anualmente, nos respetivos editais eletrónicos do *website* da Comissão Fulbright Portugal.

Assegurar a Integridade dos Sistemas de Informação

Metas:

- Gestão rigorosa da informação.

Indicadores:

- Anualmente, todos os bolseiros e bolseiras Fulbright assinam uma **declaração de proteção dos dados pessoais**, sendo estes tratados e divulgados apenas com o seu consentimento expresso e no cumprimento do estabelecido no âmbito do Regulamento Geral de Proteção de Dados.

3.

Autoavaliação

A assinatura da Carta pela Comissão Fulbright Portugal foi a formalização de uma trajetória que havíamos já iniciado em direção às normas e práticas alinhadas com padrões de gestão éticos, sociais, ambientais e de qualidade – os **princípios ESG-Environment, Social, Governance** –, garantindo uma adoção consciente desses mesmos princípios nas funções e tarefas da nossa atividade e no âmbito do propósito que temos em desenvolver as relações bilaterais e o entendimento mútuo entre Portugal e os EUA por via do intercâmbio educacional, científico e cultural.

Decorrido agora 1 ano sobre a assinatura da Carta, implementámos o [questionário de autoavaliação do grau de maturidade em sustentabilidade](#), ferramenta desenvolvida pelo BCSd com 30 perguntas que, combinadas, visam demonstrar a etapa em que nos encontramos na trajetória para os [Objetivos de Desenvolvimento Sustentável \(ODS\)](#) e [Agenda 2030](#) das Nações Unidas.

Como sabemos, os ODS definem as prioridades e aspirações globais para 2030 em áreas que afetam a qualidade de vida de todos os cidadãos e cidadãs do mundo e daqueles que ainda estão para vir. As áreas gerais dos ODS são as seguintes:

Pessoas– referente à erradicação da pobreza e da fome, da promoção da dignidade e da igualdade;

Planeta– incidindo sobre o consumo e a produção sustentáveis, o combate às alterações climáticas e à gestão dos recursos naturais;

Prosperidade– no que diz respeito à realização pessoal, ao progresso económico e social;

Paz– para promoção de sociedades pacíficas, justas e inclusivas, livres do medo e da violência;

Parcerias– relativamente à integração transversal, à interconexão e à mobilização conjunta em prol dos mais vulneráveis.



Através do **questionário de autoavaliação do grau de maturidade em sustentabilidade**, identificámos os aspetos chave para a integração da sustentabilidade no dia a dia e na estratégia a longo prazo da atividade da Comissão Fulbright Portugal. Não obstante, compete referir que das 30 perguntas nem todas são passíveis de serem aplicadas a uma organização sem fins lucrativos, como é o caso da Comissão Fulbright Portugal. Ainda assim, muitas foram pertinentes, na medida em que nos proporcionaram uma **visão holística** das atuais práticas de gestão da sustentabilidade pela Comissão. Segundo esta aferição, encontramos-nos na etapa “Conhecer”.



«A sua empresa **está a conhecer os aspetos chave** para a integração da sustentabilidade na sua estratégia empresarial. Nesta etapa, são definidas as prioridades estratégicas no âmbito da sustentabilidade para a organização, sendo realizadas as seguintes ações principais: atribuição de responsabilidades pela gestão da sustentabilidade, mapeamento de *stakeholders*, diagnóstico interno, análise de materialidade e análise da cadeia de valor. Tendo por base as prioridades estratégicas de sustentabilidade definidas, nesta etapa são ainda identificados os instrumentos e práticas de gestão da sustentabilidade que permitam a sua operacionalização. Concluídos estes passos, estará estabelecida a base do conhecimento, visando a etapa “construir” .».

Resumo do questionário de autoavaliação do grau de maturidade em sustentabilidade

Secção 1. Caracterização da empresa

NOME: Comissão para o Intercâmbio Educacional entre os Estados Unidos da América e Portugal, designada por “Comissão Fulbright Portugal”.

SECTOR: Educação. A Comissão Fulbright, criada pelo Governo Português e o Governo dos Estados Unidos da América, administra em Portugal o Programa Fulbright de intercâmbio educacional, com a missão de fomentar o entendimento mútuo entre Portugal e os EUA. As suas actividades incluem a oferta de oportunidades de intercâmbio para professores, investigadores e estudantes, com base no mérito; a disponibilização de orientação e informação de qualidade sobre os sistemas de ensino dos dois países; e a organização de iniciativas que potenciem a partilha de conhecimento.

DIMENSÃO: Microempresa (< 10 trabalhadores).

Secção 2.1 Gestão da sustentabilidade – Cultura empresarial

- A missão da empresa inclui um compromisso geral de sustentabilidade (ex.: combate à pobreza, preservar o ambiente).
- A missão da empresa inclui um compromisso de sustentabilidade para um impacto positivo específico (ex.: igualdade de género, reutilização de resíduos) ou para um grupo de beneficiários específico (ex.: comunidade educativa local).
- A gestão de topo considera as questões da sustentabilidade em decisões específicas.
- A gestão de topo desenvolve, aprova e monitoriza a estratégia de sustentabilidade da empresa.
- A empresa implementa melhorias nos processos existentes (ex.: minimização de impactes, utilização eficiente de recursos).

2.2. Gestão da sustentabilidade – Estratégia

- A empresa tem um responsável, equipa ou departamento dedicado à gestão da sustentabilidade.
- A empresa identificou e priorizou os seus stakeholders.
- A empresa analisou o contexto, nomeadamente do setor, das principais tendências nacionais e internacionais e de *benchmarking* (análise dos principais concorrentes e empresas de referência).
- A empresa ainda não fez uma análise da cadeia de valor.
- A empresa ainda não fez uma análise de materialidade.
- A empresa ausculta os *stakeholders* (internos e externos).

- A empresa definiu prioridades estratégicas de sustentabilidade, mas não teve por base uma análise de materialidade

Secção 2.3. Gestão da sustentabilidade – Plano de ação

- A empresa definiu alguns objetivos e metas de sustentabilidade de forma não estruturada.
- Os objetivos e metas de sustentabilidade da empresa não têm horizonte temporal.
- A empresa ainda não definiu um plano de ação para operacionalizar objetivos e metas de sustentabilidade
- A empresa desenvolve políticas e/ou códigos corporativos para um ou mais temas materiais.
- A empresa não faz ainda o relatório de sustentabilidade.
- A empresa subscreve princípios, iniciativas ou compromissos de sustentabilidade que monitorizam o seu desempenho.
- A empresa desenvolve iniciativas de sensibilização interna.
- A empresa implementa canais de comunicação e sensibilização para stakeholders externos.
- A empresa desenvolve ações em temas ambientais.
- A empresa desenvolve ações em temas sociais.