

# 世望角

在2021年,  
In 2021,

我們舉辦了  
We hosted

**11**

場社區活動  
Community events

主題涵蓋  
Covered Themes

 性別平等  
Gender Equality

 糧食健康  
Food & Health

 負責任消費  
Responsible Consumption

 環境保護  
Environmental Protection



## 本期精選

- 1 世望屋工作回顧
- 2 世望屋團隊的話
- 3 世望屋為永利澳門及金沙中國舉辦工作坊
- 4 可持續發展聖誕派對
- 5 世望屋Macao News專訪
- 6 2021 IMD 世界人才評比報告對澳門人才引進的啟示
- 7 從機場中學習可持續發展的實踐
- 8 為甚麼我們需要更多女性領導?
- 9 麥當勞首間「零碳」餐廳開張
- 10 小城裡的回收站

## 世望屋2021年工作回顧

世望屋全人祝各位新年快樂!

祝願各位新的一年平安喜樂。

世望屋在過去一年一共舉辦了**11**場工作坊，並將可持續發展以月刊、貼文及文章和影片的方式推廣至超過**6萬8**千名受眾。

願**2022**繼續有你們參與其中!

願一點一滴積累，我們家園會變得更好!

我們將可持續發展推廣至超過  
Our sustainable development  
advocacy reached over

**68K**

名受眾  
audience

 月刊  
Monthly Newsletter

 貼文及文章  
Posts & Articles

 影片  
Videos



## 世望屋團隊的話



Arianna

互聯網給了我們平台和工具去實踐自己的想法，創造新的東西，呼籲更多行動。因為網絡，我們的聲音得以傳播出去，匯聚了更多相似的聲音，漸漸地有了一個小而精、靈活而牢固的團隊。這一年，我們為著共同的目標付諸心血、肝膽相照，在學和做中不停調整和打磨。這一年，團隊成員的仗義，社會各界善者的仁義，還有志同道合夥伴的忠義，都是我們努力前進的動力。無論世界如何變化，我們堅信，做正確的事，時間總會看得見。感謝**2021**，期待**2022**！

過去一年與世望屋的成員一起默默耕耘，一磚一瓦地建起關注澳門可持續發展的小社區。在活動裡和網上來自各位個朋友的支持和鼓勵，和團隊成員的無瑕合作和信任，是令我一直繼續努力的動力。希望在來年世望屋能將可持續發展目標進一步帶入澳門的各個角落，讓更多對澳門關懷的市民參與可持發展。



Gladys

由疫情下萌生的想法演變成一個充滿無比熱誠的群體，世望屋的每一步成長印證著大家能夠共同建立和實現對社會的一些願景。因為世望屋團隊的堅持和無瑕合作以及社會各界熱心人士的支持，我們才得以懷著更多的信念繼續創造更多的可能性、迎接更多的挑戰。希望世望屋在下一年能夠喚起更多社會對可持續發展的關注和行動，把這些與生活息息相關的可持續發展目標帶入澳門社區。歡迎有著同樣希望的你加入我們世望屋團隊！



Christy



Bella

世望屋是一個很特別的協會，它小而靈活，新而多變。每每跟成員或活動參加者討論可持續發展議題時，自己從中又會多了一面思考，這些火花更是推動世望屋愈走愈遠的燃料以及它最迷人之處。在未來的一年，希望有更多對可持續發展感興趣的朋友加入世望屋！





Mikas



Samson

加入世望屋半年，覺得大家都是好有理想和熱誠的人。與大家相處中，亦廣闊了自己的視野。希望世望屋今後亦可以繼續幫助推進可持續發展在澳門的普及和帶動改變！

**2021年1月**，自己有幸加入世望屋，現在剛好一年了。還記得自己當初聽見澳門有人嘗試推廣可持續發展目標有多麼興奮，每次討論、每個活動、每篇文章，除了是對外推廣的過程，也是更認識澳門、更認識可持續發展理念的學習機會。**2022年**仍然充滿變數，但希望我們可以保持初衷，為塑造更美好的未來而努力！

感恩能夠加入世望屋，在這個平台與各位朋友一同為可持續發展貢獻力量！在新的一年，期望有更多的朋友加入世望屋，發揮自身所長，推動可持續發展！



Andy

**2021**年是世望屋茁壯成長的一年，在短短的一年裡舉辦了各種各樣的工作坊和線下活動，聚集了一班志同道合的朋友，並獲得社會各界的響應。只可惜身在異地的我未能親身參與和見證世望屋的成長，現只希望學有所成後，回到澳門和大家見面。希望在新的一年里世望屋再接再厲，繼續為澳門可持續發展出一分力，亦期望一直支持世望屋的你們繼續關注我們的動態。



Dino



Benjamin

作為最新加入世望屋的團隊成員，衷心感恩我能遇到世望屋的各位。感動在於澳門有一伙懷著熱誠和理想的人去以實際行動為我們這個家去牽動正面的改變。在短短幾個月的合作，足以感受到縱使我們離願景還有很遠、前路艱難亦有很多不確定性，但團隊各人都會繼續在不同領域上為著目標付出，盼望將來日子我們能達成更多不容易、甚至不可能的目標。

## 世望屋將可持續發展目標工作坊帶入永利澳門及金沙中國

世望屋上月分別為永利澳門和金沙中國的團隊成員舉辦工作坊，從不同角度探討可持續發展目標的概念、可持續旅遊的實施舉措以及澳門在實現可持續發展目標方面的進展。

在工作坊期間，團隊成員還積極參與互動角色扮演，討論並了解同業在可持續發展目標方面的最佳實踐，包括永利澳門和金沙中國已實行的舉措。

永利澳門在邁向可持續發展的道路上忠於其「關懷備至」的核心原則，即關心每一個人和事物，包括環境。通過把環境保護與社區關懷相結合，永利澳門採取創新方法為可持續發展目標作出貢獻，例如透過「惜食共享計劃」，捐贈水果予澳門扶康會合作，由扶康會的服務使用者將其製成水果茶。

金沙中國則通過其環保**360**策略及針對人才、社區和地球的管治標準，採用系統性方法實現可持續發展，並始終走在前沿，將尖端技術引入本地可持續發展領域，提高在本地實施可持續解決方案的標準，例如成為香港環保海鮮聯盟的成員，並在旗下所有餐廳停止供應魚翅。

最後，可持續發展目標工作坊以呼籲團隊成員採取促進可持續商業模式和個人行動上的改變作出總結。

我們歡迎任何希望提升可持續發展影響力的機構與我們合作。世望屋很高興有機會與本地重要持份者合作。



## 可持續發展聖誕派對

世望屋與澳門食物及環境健康學會於12月合辦了可持續聖誕派對，場面非常熱鬧！

今次的派對有圓芋圓的手工芋圓和美味非常的 **Eugenia's Kitchen** 私人訂制芝士蛋糕，食物亦是用可重用的器皿和餐具提供～

活動中我地亦有手工的環節，包括用回收玻璃瓶和紙張做的聖誕雪花球，和用回收樹幹做的彩繪掛牌

每一個細節都貫徹著 **SDG12** 負責任消費和生產的理念！



## 世望屋加入聯合國內的青年網絡，從本地出發推廣可持續發展

本月，世望屋很高興能獲得本地傳媒 **Macao News** 的採訪，分享我們的故事。

「我們的願景很遠大，這肯定需要時間，但我們仍然充滿希望。」 **Christy** 說。「我們才剛剛開始，但已經看到了更多的新面孔，聽到了更多關注這話題的新聲音...我們都可以在日常生活中採納 **17** 個可持續發展目標。關注可持續發展永遠都不嫌遲。」

詳細內容請[按此細閱](#)。





## 2021 IMD 世界人才評比報告對澳門人才引進的啟示

全球著名的**2021 IMD** 世界人才評比報告（**The International Institute for Management Development World Talent Ranking 2021**）已於近日發佈，其結論對澳門的《人才引進制度》諮詢文本帶來重要的啟示。



報告以「人才投資與發展」

（**Investment & Development factor**）、「人才吸引力」（**Appeal factor**）和「人才整備度」（**Readiness factor**：區內人才的技能和能力質量）為三大評比指標，指明位列前五名的國家（均為西歐國家）都能在三大指標方面取得平衡，在發展和挽留本地人才的同時，持續吸引國外人才。例如，位居榜首的瑞士在教育方面投入巨大公共支出，提供專業實踐（**Apprenticeship**），優先安排員工培訓和擁有有效的醫療衛生體系，從而面臨微弱的人才流失問題，成功吸引國外人才。

為配合和推動澳門經濟適度多元化和《橫琴粵澳深度合作區建設總體方案》，《人才引進制度》將有步驟、分階段引進大健康、現代金融、高新科技及文化體育四大產業所需的高端人才、優秀人才和高級專業人才。雖然文本有制定吸引人才的評審流程，該文本並無提及人才引進如何配合本地人才投資與發展和提升人才整備度的措施，因此仍需要在以上所述的三個國際指標方面取得平衡。相比過往著力發展的旅遊、文創和會展等產業，這四大產業缺乏發展基礎，文本亦有必要為產業發展列名清晰且具體的行動計畫指標和為社會帶來的效益。





## 對後疫情時代的啟示

更重要的是，IDM的報告也指出，在後疫情時代，員工士氣變得更為關鍵，薪金等經濟因素已再不是吸引員工工作的主要動力，而生活質素、工作機構領導能力等因素也成為重要考量因素。

挽留和培養本地澳門人才需要與人才引進同步發展，而這個平衡點在於當本地人才無法填補特定工種需求的時候，才引入海外人才作為社會需求的供給。在發展和吸引本地人才方面，仍有甚多改善空間。例如，有需要銜接獲獎學金的學生回澳的職涯規劃，建議參考新加坡獎學金制或香港卓越獎學金，為得獎者提供後續支援服務(在獎學金制度加入導師計劃、提供實習機會、為得獎者建立校友網絡)，才可避免人才流失的情況。

\*報告把中國內地、香港和台灣列入研究範圍，澳門並不在內。

# 從機場中學習可持續發展的實踐

黃韋然



新加坡的樟宜機場，占地約**1.4**萬平方公尺，是連接超過**80**個國家的重要樞紐。機場共有四座航廈，目前亦正準備興建第五航廈。機場的交通運輸非常方便。附近有直達市中心的輕軌系統，而在航廈之間均可通過步行、使用輕軌列車自由穿梭或以接駁巴士方式到達。

而機場的室內設施也是首屈一指的，各大航廈都有其特色，包括室外屋頂花園、象徵大自然的瀑布和綠牆，其中不能不提的還有星耀樟宜，裡面有「雨漩渦」、星空花園和目不暇給的遊樂設施。

雖然疫情正在肆虐全球，機場在**2020**年的客流量只跌落到一千萬，但樟宜機場的升級卻持續有序地進行中。

除了基建發展外，樟宜機場在可持續發展的披露亦十分詳細。機場每年的可持續發展報告都把所有相關數據列出。據官方報告顯示，機場分別已在機場碳認證計畫 (**Airport Carbon Accreditation**) 中得到了第三級的最佳化碳管理標章、而在機場安全上亦達到零員工因工死亡和在國際航空公司飛行員聯合會協會中得到的無缺陷評級。

機場亦奉行**ISO14001:2015**環境管理系統 (EMS)，每年審核一次，以認證確定機場遵循

ISO的「計劃-執行-檢查-行動」管理原則。因此，機場的溫室氣體排放和電力總消耗已於**2020**至**2021**年度較去年度下降達**50%**。除此之外，由於某些時刻的人流較少，機場也設置了感應器去控制燈光，最大限度減少機場的電力浪費。

在用水管理也是有所標準的，例如是改造節水設備、收集雨水、回收冷卻水用於冷卻塔和再用水等等。在減廢方面，機場在**2020**至**2021**年度的廢物產量較去年度同期減少了**82%**，而焚燒廢物的比例也減少了**15%**。

可見新加坡樟宜機場在可持續發展上下了不少的功夫。而且他們亦不斷追求每一年都有所進步。以上提及的數據都能夠直接從官方網站的資料中萃取，內容清晰、變相也鼓勵民眾監督他們的運作和表現。



把目光聚焦回來澳門最鄰近的城市 - 香港。香港國際機場作為全球最繁忙的機場之一，在建築的設計、建造和運營中也已實施了**35**項永續發展技術。他們已計劃興建適應環境條件的中場客運廊，兩邊的幕牆運用高性能玻璃，可以反射**40%**太陽熱量。朝北的天窗亦減少白天對人工照明的需求。灰水和冷凝水經過收集、處理並重新用於製冷系統的補充水。

樓頂亦會安裝共**1,200**平方公尺的光伏太陽能電池板，以收集可再生能源。除此之外，他們也有使用不含高揮發性之物料、設置種植槽及綠化牆和提供充電設施供電動車及電動地勤設備使用等等措施，致力於從多方面促進可持續發展。





## 至於澳門的情況又怎樣呢？

在交通方面，澳門輕軌系統的氹仔碼頭站和機場站已能有效連接現在甚至未來的需求，凌晨的時間則可增設接駁巴士接送或加長該路段輕軌系統營運時間。聯外交通也相當發達，假以時日只要能夠與關閘、橫琴和新城A區相連接，加上接駁公共交通或走路十數分鐘到達澳門舊城區的特色景點，必定能夠進一步昇華澳門的國際旅遊休閒中心地位。

澳門國際機場專營股份有限公司已決定以現時的北安客運碼頭改為機場第二航廈。除了所有必備設施外，筆者建議可以參考新加坡機場的一些室內設計，增添代表澳門的元素，例如是以澳門歷史城區、文化遺產、土生葡人和傳統文化入手。另外，由於澳門機場現時接觸的訪客主要來自中國內地，因此也可以從澳門和內地各城市的合作入手，放設各種特色的小展覽，也能讓遊客們有共鳴和更親切的感受。試想想每年高達**900**萬的遊客，如果讓他們對於澳門的第一印象更加深刻，絕對是物超所值的。

而在可持續發展表現方面，現時並未見澳門國際機場公佈類似的報告。在澳門國際機場專營股份有限公司的網站裡，也僅有一個頁面說明機場內的草本植物和使用電動車等圖片，但卻未見實際數據。因此筆者認為澳門國際機場可以在披露實際行動和表現上更加透明化，讓市民有效地監督和提升其自身的可持續發展管理。

(文章刊登於Plataforma)

## 為甚麼我們需要更多女性領導？

根據各國議會聯盟提供的數據，在過去的**25**年裡，雖然各國議會中女性的比例翻了一倍，但卻僅佔議會成員中的**26%**。在澳門，政府中的女性領導和主管的人數更是遠遠少於男性。根據澳門婦女數據資料庫的資料顯示，諮詢委員會的男性成員比女性成員多出一半以上，而行政會委員則完全由男性組成。男女平等參與政治決策是《北京宣言》和《行動綱要》的重要目標之一。但在實現這一目標方面我們還遠遠落後。

今年初，由澳門婦聯進行的「澳門婦女參與社會事務及決策現況調查」中發現，受訪的本地居民普遍認同婦女參與社會事務有助性別平等、經濟發展和提升公民素質。選出女性領導不僅僅是為了名譽。實際上，女性擔任領導角色是有益的，也是更有效的。

在**2020**年，一項研究發現在疫情期間表現良好的國家往往由女性領導，例如丹麥、冰島、德國和新西蘭。領導能力發展公司 **Zenger/Folkman** 的另一項研究通過**360**度反饋調查(通過考慮個人工作中利益相關方的反饋從而對個人績效進行評估)評估了男女領導人之間的領導效率，發現女性得到的評價明顯比男性更高分 — 在疫情期間甚至更明顯。他們的研究結果表明，在危機中，女性領導比男性領導表現得更好。

女性在領導能力方面得分較高的有:主動、學習敏捷性、激勵和推進他人、發展他人的能力以及建立人際關係。巧合的是，這些都是員工認為在危機中最重要品質。女性領導者得分更高，是因為她們更能表達出對下屬可能存在的恐懼的意識和理解，對下屬的健康更關心，和對共同訂立計劃更有信心。





疫情後的領導風格正在改變。員工們不再喜歡效仿傳統男性領導的管理風格，而是喜歡女性領導表現的風格。如今，尤其是在危機時期，員工們都希望領導能夠改變現狀，學習新技能；即使在困難時期也要重視員工的發展；表現出誠實正直；對人們所感受到的壓力、焦慮和沮喪都敏感和理解。這並不是說只有女性才能表現出這些特質，而是說女性領導比男性領導更常具有這些特質。也許這些是領導從現在開始應該接受和學習的「軟」技能，以提高員工的參與度。

以下是哈佛商業評論分享的提高員工參與度的領導才能7大秘訣：

### 領導才能#1 LEADERSHIP TALENT #1

沒有真本事的時候不要勉強爭取

爭取地位的動作和真正能力之間從來就沒有很強的關聯。當你真正有能力而不只是有自信、你的專業知識、過往成績和相關領導能力都得到認同時，才要「向前一步」。

**Don't lean in when you've got nothing to lean in about**

*There has never been a strong correlation between leaning in and being good at something. Lean in when you are competent rather than confident, vetted for your expertise, track record, and relevant leadership competencies.*

資料 Source: Chamorro-Premuzic and Gallop (2020)



### 女性領導才能#2 FEMALE LEADERSHIP TALENT #2

瞭解自己的極限

研究發現女性通常不像男性那樣過於自信。這反而使她們能夠理解自己是如何被他人看待的，並使她們能夠發現自己想要的位置和實際的位置之間的差距。那些以比別人更批判性的方式看待自己的人，更能做好準備。

**Know your own limitations**

*Studies show that women are generally less overconfident than men. This is good news because it enables them to understand how people see them and gives them the capacity to spot gaps between where they want to be and where they actually are. People who see themselves in a more critical way than others do are better able to prepare.*

資料 Source: Chamorro-Premuzic and Gallop (2020)



### 領導才能#3 LEADERSHIP TALENT #3

通過變革來激勵人心

與男性相比，女性更能通過提供靈感、轉變人們的態度和觀點、用意義和目的（而不是通過賞罰併進）來領導別人。變革型領導與更高度的團隊參與、績效和生產力有關聯；它是提高領導者績效的關鍵方法。

**Motivate through transformation**

*Women are more likely to lead through inspiration, transforming people's attitudes and beliefs, and aligning people with meaning and purpose (rather than through carrots and sticks), than men are. Transformational leadership is linked to higher levels of team engagement, performance, and productivity, it is a critical path to improving leaders' performance.*

資料 Source: Chamorro-Premuzic and Gallop (2020)



### 領導才能#4 LEADERSHIP TALENT #4

把你的員工放在第一位

把主要精力放在團隊而不是你自己

**Put your people ahead of yourself**  
*Put the main focus on the team instead of yourself*

領導才能#5

### LEADERSHIP TALENT #5

不用命令，用同理心

人皆渴望認可、欣賞和同理心。21世紀要求領導者與跟從者建立情感聯繫；善良體貼的人更能有效地領導他人。

**Don't command; empathize**

*People crave validation, appreciation, and empathy, Twenty-first century leadership demands that leaders establish an emotional connection with their followers; someone who is kind and caring can lead effectively.*

資料 Source: Chamorro-Premuzic and Gallop (2020)





## 領導才能#6 LEADERSHIP TALENT #6

### 專注於提攜他人

女性是真正的「人才經紀人」，會利用反饋和指導幫助他人成長。這意味著在與員工的關係中減少交易，更多的是戰略性的交流，還包括對招募比自己更有能力的人持開放態。因為她們比較不會因為自傲而阻礙她們發掘人才，使她們能夠釋放其他人的潛力，促進團隊的有效合作。

#### Focus on elevating others

*Women are true talent agents, using feedback and direction to help people grow. This means being less transactional and more strategic in their relationship with employees, and it also includes the openness to hire people who are better than themselves, because their egos are less likely to stand in the way. This enables them to unlock other people's potential and promote effective cooperation on their teams.*

資料 Source: Chamorro-Premuzic and Gallop (2020)

## 領導才能#7 LEADERSHIP TALENT #7

### 「謙卑」不要只說不做

沒有謙卑，任何人都很難承認自己的錯誤，從經驗中學習，考慮他人的觀點，並願意改變和變得更好。

#### Don't say you're "humbled." Be humble

*Without humility it will be very hard for anyone in charge to acknowledge their mistakes, learn from experience, take into account other people's perspectives, and be willing to change and get better.*

資料 Source: Chamorro-Premuzic and Gallop (2020)

## 麥當勞首間「零碳」餐廳開張

今年，全球最大的快餐公司之一麥當勞(McDonald's)宣布及承諾將在2050年實現碳淨零排放。為此，該集團製定了一個基於科學的減排目標，以減少溫室氣體排放，並在菜單上引入了素食的選項。

該集團在英國施洛普郡開了第一家「零碳」餐廳。新分店被稱為麥當勞未來餐廳的「藍圖」，它的設計充滿環保的細節，包括一條用回收輪胎建造的得來速車道（Drive-thru），而且店裡的電力部分由屋頂上的太陽能電池板和風力渦輪機提供。

麥當勞的「綠色」雄心得到了包括世界自然基金會在內的一些環保組織的讚賞和鼓勵。然而，一些環保人士也認為這些行動是該集團的「漂綠」噱頭。作為世界上最大的牛肉買家之一，該集團每年採購約95.5萬噸牛肉，這佔其總碳排放量的30%。雖然這家新餐廳被標榜零碳排放，但它並沒有將牛肉漢堡從菜單中移除。而且在去年公布的戰略中，該集團計劃繼續發展顧客對漢堡的需求，這可以導致對牛肉的需求維持高企甚至增長。

雖然這是一個不完美的零碳藍圖，但這仍然是麥當勞在可持續發展方向上取得的良好進展。現在它需要的是更大膽的行動，優先考慮推廣更多對環境和社會友善的食物。

## 小城裡的回收站



繼澳門環保局於**2018**開始在石排灣、青洲、台山和祐漢開設四個「環保加**Fun**站」，今年尾再於下環和氹仔開設兩個新的站點，加大城市內的乾淨回收網絡。

雖然樂見新站點的增加，但在人口漸漸增長和生活居住的密度越趨向上的情況下，**6**個乾淨回收站和環境教育的資源仍然未能滿足人口的需求。比如住在皇朝區、新口岸區、水坑尾區的朋友就需要特地前往站點、或等待區內的定點回收站才能回收，確實令不少想開始參與回收的市民有些少卻步。

有針對中國人口的回收行為的研究顯示，提高回收設施的可及性可以將回收動作的行為成本降低，從而鼓勵人們採取行動。如果買外賣可以靠手指一點就能下單，回收的設施又可否一樣簡單呢？當然除了回收設施亦需配合教育和其他措施，最好當然是從源頭減廢！