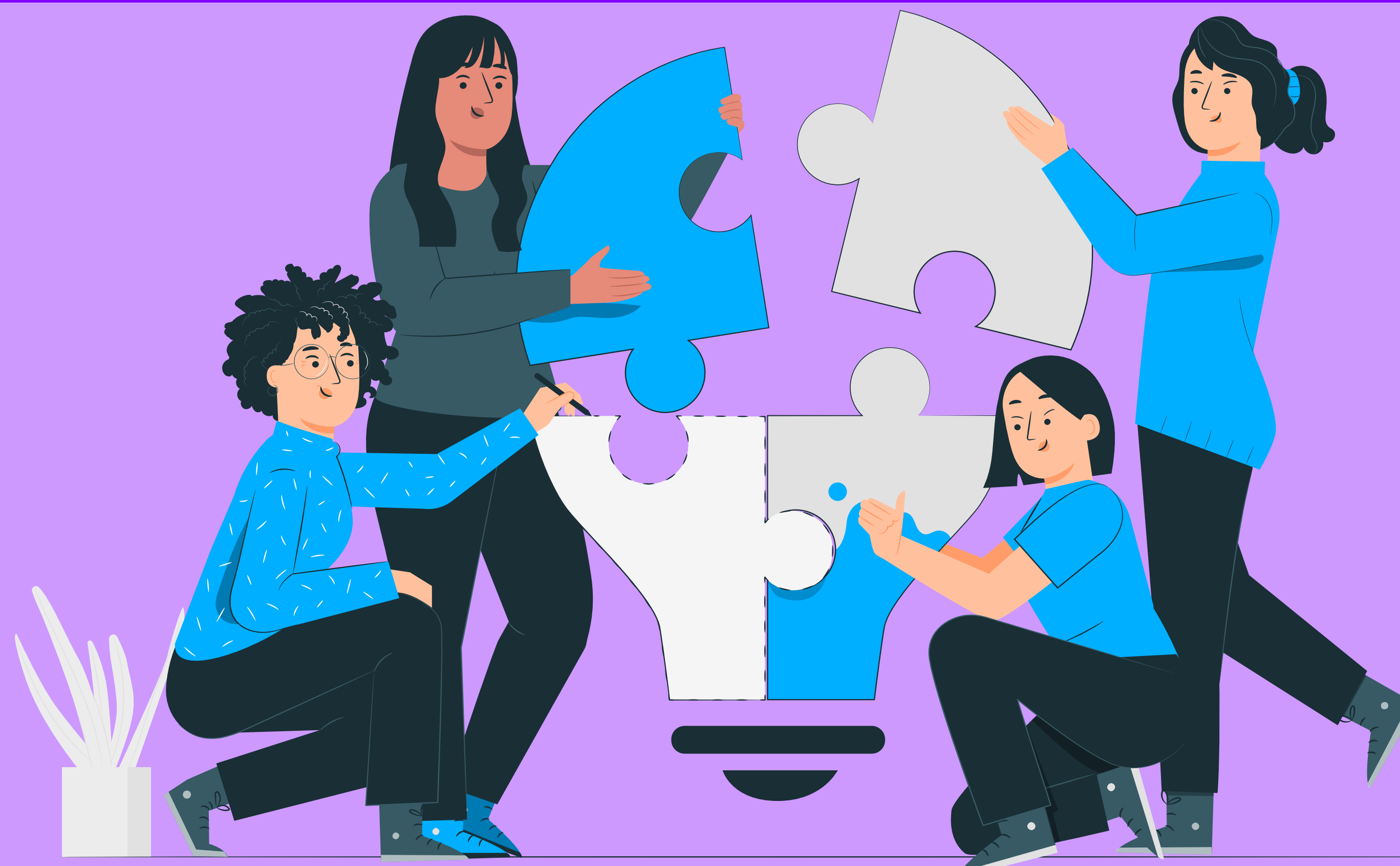


MULHERES NA TECNOLOGIA: COMO ELAS CONSTRÓEM SUA LIDERANÇA NO MERCADO



INTRODUÇÃO	3
COMO ESTÁ O MERCADO DE TECNOLOGIA PARA MULHERES?	5
QUAL É A IMPORTÂNCIA DA PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES NO MERCADO DE TECNOLOGIA?	7
QUAIS SÃO OS CASES DE SUCESSO DE MULHERES NO MERCADO TECNOLÓGICO?	12
COMO AS EMPRESAS PODEM INCENTIVAR A PARTICIPAÇÃO DE MULHERES NO MERCADO DE TECNOLOGIA?	16
CONCLUSÃO	20
SOBRE O SEBRAE PE.....	22

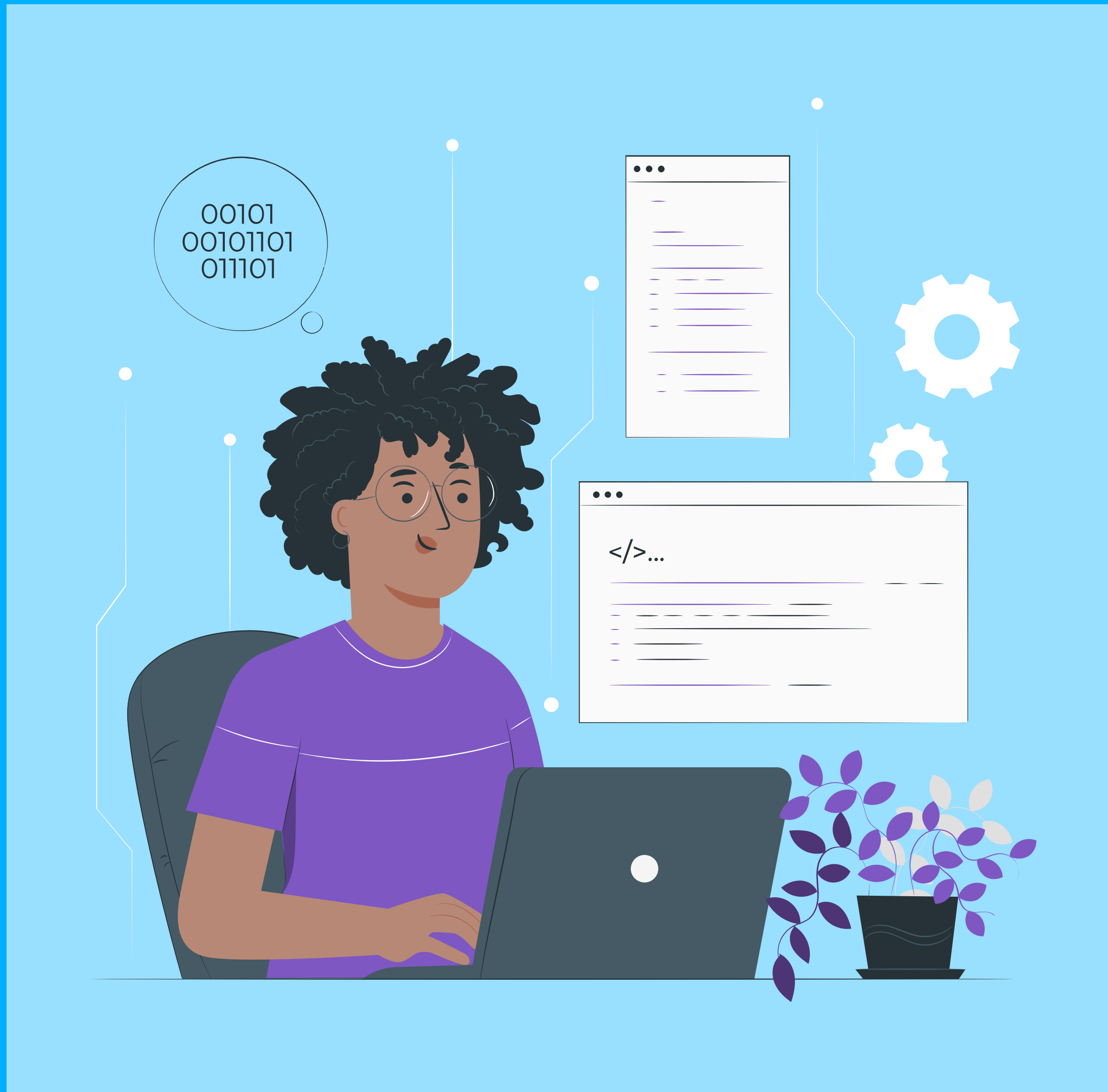


INTRODUÇÃO

Inspirar mulheres desde cedo a seguir carreira no mercado de tecnologia é um dos maiores desafios das empresas que compõem o setor. A diversidade não apenas ajudará líderes a comporem times de talentos maiores e mais variados em termos de gênero, mas também **poderá aumentar a inovação das soluções que o setor pode trazer à sociedade.**

Por que a diversidade de gênero é um assunto crítico e quais benefícios ela pode trazer para as áreas tecnológicas? Continue lendo este material para saber mais sobre a importância das mulheres na tecnologia e o valor que elas podem agregar ao setor e às empresas que as empregam.





COMO ESTÁ O MERCADO DE TECNOLOGIA PARA MULHERES?

Assim como outros segmentos, a indústria de tecnologia tem seus desafios em relação à equidade de oportunidades. Isso fica claro quando vemos que, **tradicionalmente, a tecnologia é um campo dominado por homens, e poucas mulheres chegam a cargos de liderança**. Estima-se que apenas 9% dos cargos de CEOs em empresas de tecnologia são ocupados por mulheres.

Essa disparidade, por outro lado, não se deve por uma falta de ambição por parte do público feminino. As mulheres, pelo contrário, são mais propensas a buscar promoções. Dentro de um espaço de três anos, 47% das mulheres frente a 42% dos entrevistados homens buscam uma promoção em seus empregos, segundo pesquisa global do Women's Forum.

Nesse cenário, muitas mulheres podem sentir-se desencorajadas a se aventurar no mercado de tecnologia. Mas, felizmente, os tempos estão mudando, e mais mulheres estão ganhando terreno na área. Há um aumento lento, mas constante, no número de mulheres na tecnologia — e esse é o primeiro passo para mais mulheres em cargos de liderança.

Nos últimos anos, foi possível registrar um crescimento de 60% da participação feminina na área de Tecnologia da Informação (TI) no Brasil. Isso representa um salto de 27,9 mil para 44,5 mil mulheres trabalhando em cargos de TI, conforme dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged). À medida que esse crescimento continua, mais mulheres estarão na tecnologia em breve.



**QUAL É A
IMPORTÂNCIA DA
PARTICIPAÇÃO
DAS MULHERES
NO MERCADO DE
TECNOLOGIA?**

De novos pontos de vista a um impacto direto nos resultados da empresa, a importância das mulheres na indústria de tecnologia pode estender-se por toda parte.

Reunimos apenas algumas das maneiras pelas quais o incentivo à participação da força de trabalho feminina pode ajudar as organizações de tecnologia a **estarem mais bem equipadas para alcançar suas metas.**



UMA FORÇA DE TRABALHO PARA UMA INDÚSTRIA EM CRESCIMENTO

A indústria tecnológica está entre as indústrias que mais crescem no mundo e no Brasil. Isso significa que há uma perspectiva de que mais ofertas de trabalho sejam criadas na área. Porém, o que deveria provocar entusiasmo tanto em empresas quanto em profissionais tornou-se um motivo de preocupação devido à falta de profissionais qualificados.

Até 2024, **a busca por profissionais com formação na área de tecnologia chegará a 70 mil pessoas por ano no Brasil**. Contudo, estima-se que o número de profissionais formados na área será de apenas 46 mil por ano. Os [dados](#) são da Associação Brasileira das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (Brasscom).

As mulheres representam cerca de quase metade da população ativa dos profissionais no Brasil, e a sua exclusão do mercado de tecnologia torna-se uma das justificativas para a grande falta de mão de obra qualificada na área, junto da falta de ofertas suficientes de cursos de graduação e cursos livres em tecnologia no país.

Se, em um setor dominado pelos homens, há um déficit de profissionais para dar conta de postos de trabalho, a expansão de uma profissionalização em tecnologia deveria ter como alvo o público feminino, que majoritariamente ainda não atua no setor.

A DIVERSIDADE É SEMPRE BOA PARA OS NEGÓCIOS

A diversidade da equipe em termos de gênero, raça e idade tende a acelerar a inovação de uma empresa. Uma equipe diversa pode levar para a rotina de trabalho **diferentes pontos de vista sobre os problemas enfrentados pela empresa** e criar soluções imprevisíveis, que não seriam facilmente elaboradas por equipes homogêneas.

Cerca de metade dos consumidores do mundo são mulheres. Contudo, por haver homens construindo a maioria das soluções dentro das empresas, essas soluções nem sempre consideram as necessidades de metade do público.



UM MENOR RISCO DE DISCRIMINAÇÃO EM PROCESSOS SELETIVOS

Com mais mulheres no topo, as políticas de contratação das empresas são menos propensas a discriminar profissionais mulheres. Assim, o processo de contratação se concentra mais em habilidades do que no gênero das pessoas que se candidatam às vagas. Como resultado, as empresas podem montar equipes mais talentosas.

UM AMBIENTE DE TRABALHO MAIS SEGURO

Gestores, equipes de RH e líderes de departamento querem que as empresas de Tecnologia da Informação sejam **lugares em que todos os funcionários se sintam seguros, independentemente do gênero, da idade ou da raça.**

Isso envolve, dentre outras medidas, abraçar lideranças femininas e promover códigos de comportamentos seguros.

Segundo a pesquisa “Percepções sobre violência e assédio contra mulheres no trabalho”, realizada pelo [Instituto Patrícia Galvão](#), 92% dos participantes dizem que mulheres sofrem mais situações de assédio e constrangimento no ambiente de trabalho do que homens.

Incentivar a participação de mulheres em um segmento majoritariamente masculino, como o mercado de tecnologia, é evitar que esse problema persista.

AS EMPRESAS DIVERSAS CRIAM UMA REPUTAÇÃO ADMIRÁVEL

Nenhuma empresa se sai bem aos olhos do público quando existem processos de assédio ou discriminação circulando em seu nome. Além de ter que dedicar recursos e tempo para lidar com esse problema, pode ser muito caro para a reputação de uma empresa passar por processos legais relacionados a assédio sexual ou discriminação de gênero.

Já empresas que promovem a diversidade e a equidade de oportunidades para homens e mulheres não só evitam esse tipo de conflito, mas também podem beneficiar-se de uma reputação positiva para atrair e fidelizar clientes.



**QUAIS SÃO OS
CASES DE SUCESSO
DE MULHERES
NO MERCADO
TECNOLÓGICO?**

Todos os olhos estão voltados para os gigantes da tecnologia e líderes do setor, para que eles encontrem solução para a equidade nesse mercado. Como resultado, muitas empresas e organizações sem fins lucrativos estão fornecendo orientação, suporte e assistência financeira para ajudar a colocar mais mulheres na tecnologia e mantê-las lá.

Portanto, se você é uma mulher que deseja construir uma carreira em tecnologia — ou já está no setor de tecnologia, mas deseja aperfeiçoar na área —, é hora de aproveitar algumas dessas oportunidades.

A seguir, dê uma olhada no que algumas empresas conhecidas fizeram para promover a participação das mulheres em uma indústria tradicionalmente dominada por homens.

NETFLIX

A força de trabalho global da Netflix tem mais da metade de sua liderança formada por mulheres, de acordo com [relatório](#) de fevereiro de 2022 da empresa. Quase 11% de sua força de trabalho nos EUA é negra, enquanto cerca de 9% é hispânica ou latina.



GOOGLE

Em 2015, o [Google](#) apoiou grupos que ajudam mulheres no mercado de tecnologia, e os funcionários da empresa na Europa têm treinado pessoas para desenvolver habilidades digitais como parte de uma iniciativa mundial chamada Grow With Google. Há quatro anos, 48% das pessoas que treinavam eram mulheres.

AIRBNB

O Airbnb, uma empresa norte-americana que opera um mercado para diferentes tipos de hospedagem, não possui um programa específico para participação de mulheres em cargos de tecnologia. Porém, **a empresa firmou parcerias que visam a promover o pertencimento, a diversidade e a inclusão em seu local de trabalho.**

CINTIA-UFPE

O incentivo à participação das mulheres na tecnologia não é um assunto restrito às grandes empresas. Existem iniciativas que já estão fazendo a diferença com a inclusão de mais e mais mulheres na área. Um bom exemplo é o Cintia, grupo que nasceu do Centro de Informática (CIN) da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE).

A responsável pela criação do grupo foi a professora do CIn-UFPE Carla Silva, que conduziu, em 2018, a criação de um grupo de mulheres do Centro de Informática da UFPE: o Cintia – Grupo de Ciência e Tecnologia da Informação com Elas.

O objetivo do Cintia é **ser uma rede de apoio entre as alunas e professoras para estimular a participação feminina em atividades da ciência, tecnologia e computação.** A iniciativa já promoveu oficinas, workshops de criação de aplicativos, hackathons focados no público feminino, encontros e palestras para discutir as mulheres na ciência.

WOMEN WHO CODE

Women Who Code (WWCode) é uma organização internacional sem fins lucrativos que incentiva mulheres a crescerem em carreiras no mercado de tecnologia e fornece um quadro de talentos para empresas que buscam profissionais de programação.

Além de treinamento, reuniões e bolsas de estudo, o Women Who Code oferece networking e mentoria para as participantes. A partir de 2022, a organização realizou mais de 14.000 eventos gratuitos em todo o mundo e teve a adesão de mais de 290.000 pessoas representando mais de 134 países. **A atual CEO do WWCode é Alaina Percival.**





**COMO AS EMPRESAS
PODEM INCENTIVAR
A PARTICIPAÇÃO
DE MULHERES
NO MERCADO DE
TECNOLOGIA?**

Veja, a seguir, como as empresas, as iniciativas e os líderes podem conseguir mais mulheres na tecnologia.

AVALIAR O NÍVEL DE DIVERSIDADE DE GÊNERO EM SUA EQUIPE

Considerar o nível de diversidade de gênero no próprio negócio e explorar se há espaço para melhorias é um bom começo. Os líderes podem discutir com sua equipe como os funcionários se sentem sobre o ambiente de trabalho e a cultura da empresa e como eles acham que as coisas podem ser melhoradas.

É o primeiro passo para desenvolver uma estratégia que encoraje mais mulheres a ocupar cargos de tecnologia em uma empresa. **Qualquer comportamento estereotipado dentro de uma equipe atual precisa ser explorado e abordado.**



ESTREITAR RELAÇÕES COM AS FACULDADES

Há mulheres mais jovens, que estudam em faculdades, universidades e escolas especializadas, que desconhecem que as habilidades que desenvolvem no ensino superior podem levar a uma carreira no mercado de tecnologia.

Quando há uma relação mais próxima entre empresas e instituições acadêmicas, isso pode mudar. **As mulheres têm a capacidade de desenvolver uma maior compreensão da variedade de funções oferecidas a elas e optar por seguir carreiras na tecnologia.**

A participação em palestras, a experiência de trabalho ou, até mesmo, um estágio remunerado em tempo integral pode incentivar mulheres mais jovens a ingressar no mercado de tecnologia após a graduação.

INCENTIVAR A CONTRATAÇÃO DE MULHERES EM MUDANÇA DE CARREIRA

Encorajar as mulheres jovens é uma abordagem crucial para aumentar a participação feminina no mercado de tecnologia, mas atrair mulheres que estão retornando ao trabalho após uma pausa na carreira também tem sido uma medida importante.

Algumas mulheres optam por fazer mudanças em sua carreira e, com sua experiência em outra função ou outro setor, trazem consigo anos de habilidades e atributos que podem fortalecer a indústria de tecnologia. Elas devem poder retornar ao trabalho com a certeza de que serão apoiadas e continuarão avançando em suas carreiras.

PERMITIR O ACESSO EQUITATIVO A TREINAMENTOS E OPORTUNIDADES DE CRESCIMENTO

As empresas podem apoiar melhor o avanço das mulheres em cargos técnicos, oferecendo-lhes oportunidades para desenvolver uma ampla gama de habilidades, com uma orientação estruturada sobre seu desenvolvimento profissional.

As empresas líderes têm a chance de expandir o desenvolvimento de habilidades formais para além do treinamento, oferecendo recursos como cursos sobre como priorizar o desenvolvimento de carreira e programas específicos para ajudá-las no alcance de metas.





CONCLUSÃO

Há uma ampla gama de oportunidades para que empresas incentivem a participação de mulheres na tecnologia e montem equipes de talentos. Neste material, vimos que as empresas líderes e iniciativas pequenas já estão tornando a participação feminina no mercado de tecnologia mais fácil e mais justa.

O estímulo ao desenvolvimento de carreira provam ser eficazes para reter mulheres no mercado de tecnologia e, com o tempo, diversificar lideranças. Embora as medidas sejam aplicáveis em qualquer segmento, o impacto no setor tecnológico é ainda mais significativo, **principalmente porque ainda poucas empresas da área possuem lideranças femininas.**





O Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (Sebrae) é uma entidade privada, desenvolvida com o intuito de **auxiliar os empreendedores na gestão e no crescimento dos negócios**. Nós estamos em todo o território nacional e contamos com ampla experiência de mercado.

Nossa proposta é construir oportunidades em conjunto, trabalhando com capacitações, oficinas, consultorias e diversos serviços para auxiliar empresários a alcançarem prosperidade com os empreendimentos. Atuamos nas frentes de **fortalecer o empreendedorismo e de estimular a formalização dos negócios**, com a proposta de criação de soluções construtivas e criativas junto aos empresários.