

# COMO E POR QUÊ É IMPORTANTE REDUZIR O GAP DIGITAL FEMININO?



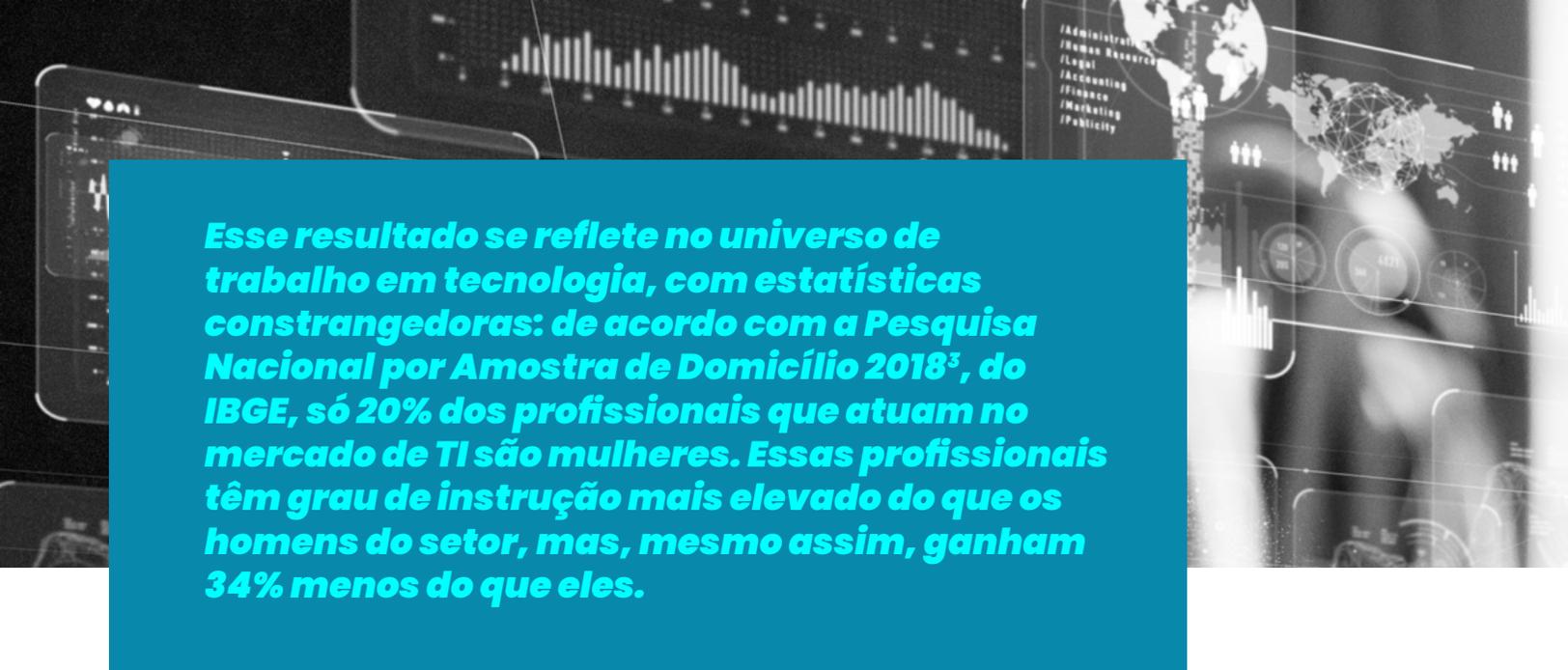
Tânia Cosentino

**Reduzir o gap feminino no ambiente digital passa por, em primeiro lugar, incentivar as nossas meninas a acreditarem nelas mesmas e que elas podem ser o que quiserem.**

Existem vários estudos que mostram que, por volta dos sete e oito anos de idade, meninos e meninas acreditam que podem tudo. Quando você faz a mesma pesquisa para crianças na faixa de dez a doze anos, as meninas já apresentam uma baixa autoestima e acreditam menos nelas em comparação aos meninos da mesma idade.

Quando olhamos para a graduação, dados do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep)<sup>1</sup> apontam que as mulheres são maioria no ingresso em cursos superiores, matrículas e conclusão, com porcentagens na casa dos 55,2%, 57% e 61,1%, respectivamente.

**Porém, de acordo com um estudo da ONU Mulheres Brasil,<sup>2</sup> de 2018, somente 15% dos alunos matriculados em cursos de Ciência da Computação e Engenharia no país são mulheres.**



**Esse resultado se reflete no universo de trabalho em tecnologia, com estatísticas constrangedoras: de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio 2018<sup>3</sup>, do IBGE, só 20% dos profissionais que atuam no mercado de TI são mulheres. Essas profissionais têm grau de instrução mais elevado do que os homens do setor, mas, mesmo assim, ganham 34% menos do que eles.**

Na área de TI, sobram vagas, mas falta mão de obra. Segundo Relatório Setorial de TIC 2019<sup>4</sup> da Brasscom, em 2024, o setor deve demandar 420 mil novos profissionais. Atualmente, formamos apenas 46 mil pessoas na área por ano, o que mostra uma lacuna preocupante em torno da ocupação desses empregos, pois falta a tão falada mão de obra qualificada. Em 2018, o segmento *tech* empregou mais de 1 milhão de pessoas e gerou mais de 43 mil novos empregos no Brasil. Essa demanda por profissionais especializados está aumentando de forma significativa em função da aceleração da transformação digital, e aqui existe uma oportunidade enorme para as mulheres.

Quando olho esses dados, tento fazer um paralelo com a minha trajetória e entender o que me impulsionou a seguir uma carreira técnica e não deixar que nenhuma barreira ou estereótipo me limitasse. Frequentemente, uso as minhas próprias experiências para apoiar outras mulheres a ingressarem no setor técnico e também a galgarem, cada vez mais, posições em cargos de liderança.

***E por que isso é importante? Porque a diversidade é um imperativo dos negócios.***

Somente agora as empresas estão percebendo que se não tiverem mais mulheres, mais negros, pessoas com deficiência, pessoas LGBTQIA+ e pessoas com diferentes experiências nos seus quadros de funcionários as capacidades criativas das companhias serão limitadas. Eles perderão oportunidade de entender e atender certos públicos que são seus consumidores. A diversidade acelera a inovação e gera lucro, e a inclusão contribui para a atração e retenção de talentos.



Na Microsoft, estabelecemos diversas parcerias com escolas técnicas, universidades e centros de capacitação tecnológica, como SESI e SENAI, para fomentar e ampliar o acesso a cursos de tecnologia. Também lançamos, em parceria com o LinkedIn Learning, uma plataforma de cursos gratuitos baseados nas competências que o LinkedIn identificou como as mais procuradas neste momento. Os cursos estão disponíveis até o final desse ano. Além disso, temos algumas iniciativas desenhadas especialmente para as mulheres. Um exemplo é a parceria que fizemos com a comunidade de tecnologia WoMakersCode, pela qual lançamos a plataforma digital MaisMulheres.Tech, que tem como objetivo capacitar 100 mil mulheres em todo Brasil até o final desse ano. Ao todo, oferecemos seis trilhas de capacitação gratuitas e *on-line*, disponíveis até novembro de 2021, nas áreas de computação em nuvem, infraestrutura, segurança da informação, DevOps, desenvolvimento e ciência de dados e inteligência artificial.

Uma outra oportunidade para as mulheres é o empreendedorismo. Pensando em ampliar o acesso delas ao capital para empreender, lançamos, no final de 2019, um fundo de investimentos para *startups* de tecnologia fundada por mulheres, chamado Women Entrepreneurship (WE), programa desenvolvido pela Microsoft Participações em parceria com o Sebrae Nacional e M8 Partners, em associação com a Bertha Capital. Após quase um ano e meio de atuação, o WE já conta com uma bagagem ampla, tendo captado R\$ 47 milhões para apoiar *startups* fundadas por mulheres e com mais de 1,2 mil empresas inscritas em suas chamadas públicas.

Acredito que precisamos ser intencionais para mudar o cenário da participação de mulheres no mercado de trabalho e no setor de tecnologia. É importante lembrar que as mulheres, se comparadas aos homens, começaram a trabalhar recentemente e, na maioria das empresas, quem está no comando são homens, brancos e com o mesmo padrão de educação. É muito comum nos cercarmos de iguais. Quem contrata é o homem, quem promove é o homem. O tema diversidade ganhou força há pouco mais de dez anos e, em determinadas áreas, principalmente em carreiras e cursos focados em STEM – um acrônimo em inglês para ciência, tecnologia, engenharia e matemática –, a presença de mulheres é ainda menor.

Segundo a PNAD Contínua,<sup>5</sup> 51,09% da população brasileira é feminina. Então, no meu ponto de vista, as empresas deveriam ter em seus quadros de funcionários a mesma representatividade da sociedade, independentemente da área de atuação. Segundo pesquisa de Diversidade da Mckinsey<sup>6</sup>, na América Latina, apenas 11% dos executivos de empresas são mulheres e mais da metade de todas as empresas na região não tem mulheres em suas equipes executivas.

**Em contraponto, o mesmo estudo revela que as empresas com equipes executivas diversificadas em termos de gênero têm 14% mais probabilidade de superar a performance de seus pares na indústria.**

Na Microsoft, tenho muito orgulho em ver cada vez mais mulheres ocupando posições de liderança, atuando em uma indústria que historicamente é mais masculina. Na liderança da Microsoft Brasil, já temos uma composição 50/50. Mas essa mudança não aconteceu do dia para a noite. Promover Diversidade & Inclusão nas empresas é uma jornada e exige intencionalidade. E essa jornada compreende a alteração e evolução de Processos, Ferramentas e Pessoas. Em Processos, revisamos, por exemplo, todo o sistema de recrutamento, garantindo que o simples anúncio de uma nova posição seja inclusivo, monitoramos a evolução salarial de cada colaborador e eliminamos o “pay gap” de grupos sub-representados desde 2016; criamos grupos de mentoria para acelerar o desenvolvimento da carreira das mulheres e canais de denúncia para reportar qualquer tipo de assédio. Em Ferramentas, criamos benefícios como licença “parental” estendida, salas de aleitamento, auxílio creche e, recentemente, por causa da pandemia, uma licença remunerada de até 12 semanas, para que nossos e nossas profissionais possam equilibrar as novas demandas impostas neste momento tão difícil. E, no último pilar da jornada, relacionado a Pessoas, investimos em treinamentos dos nossos colaboradores, para que seja uniforme o entendimento da importância da diversidade para os negócios e das barreiras que os estereótipos podem criar, impedindo o avanço de um ambiente de trabalho inclusivo. Temos treinamentos sobre processos de recrutamento inclusivos e estamos trabalhando o papel do Aliado, que é um agente que pode acelerar a transformação. Trabalhamos para garantir um lugar seguro, do ponto de vista emocional, para todos os nossos colaboradores, não importa sua origem, gênero, raça. Não nos limitamos às fronteiras da empresa; envolvemos nosso ecossistema de parceiros e fornecedores nessa jornada, bem como participamos de fóruns de discussão com outras empresas, onde podemos ensinar, mas também aprender, através do compartilhamento de melhores práticas. Não precisamos reinventar a roda.



Como resultado destas e outras ações, reportamos, no nosso Relatório de Diversidade e Inclusão de 2020, uma evolução de 1,0 ponto percentual em relação ao ano anterior no número de mulheres, que agora representam 28,6% da força de trabalho global da Microsoft.

Mas eu tenho pressa! Com todas essas ações, não só da Microsoft, ainda vamos levar décadas para alcançarmos a equidade de gênero no ambiente de trabalho. Precisamos acelerar, multiplicando as boas práticas com mais velocidade.

***Como líder e mulher, também tenho um papel: a sororidade. Acredito que nós, mulheres, em postos mais altos, precisamos tirar outras mulheres da invisibilidade. É preciso provocar e despertar a ambição de todas e incentivar que elas se sintam confortáveis em optar pela carreira profissional que tenham mais afinidade, não deixando que nenhuma pedra colocada no caminho se torne uma barreira intransponível.***



## Tânia Cosentino

Tânia Cosentino é presidente da Microsoft Brasil desde janeiro de 2019. Possui mais de 30 anos de experiência profissional, tendo trabalhado em empresas como Siemens, Rockwell e Schneider Electric. Ocupou várias posições na área comercial, viveu e trabalhou um ano em Paris e em 2009 foi a primeira mulher e brasileira a assumir a presidência da subsidiária no Brasil. Depois foi promovida a presidente da empresa na América do Sul e ocupou a vice-presidência global de qualidade & satisfação do cliente da empresa. Tânia também era membro do Conselho Consultivo de Diversidade & Inclusão da empresa.

Cosentino ganhou reconhecimento nacional e internacional graças ao seu trabalho em sustentabilidade, especialmente em questões relacionadas à eficiência energética, transformação digital, direitos humanos, empoderamento feminino e diversidade e inclusão. Tânia é uma líder ativa e inspiradora dos programas HeForShe e WEP (Women Empowerment Principles), da ONU Mulheres e do Pacto Global. Por seu trabalho na América do Sul, Tânia foi reconhecida como uma das 10 pioneiras em atuar nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável do Pacto Global da ONU em 2017. Recebeu também o prêmio Liderança Feminina do CEBDS (Conselho Empresarial Brasileiro para o Desenvolvimento Sustentável) e foi considerada uma das 100 Líderes Visionárias pela revista Real Leaders.

