

Technology  
by PageGroup

hub.  
leaders

# Women in Technology

*O que as empresas estão fazendo para quebrar as barreiras?*

## Conteúdo

Sobre o relatório.....	02
Tendências 2021.....	03
Nossa visão.....	10
Technology by PageGroup.....	17
Hub Leaders.....	18

# SOBRE O RELATÓRIO

## Países participantes



Argentina



Brasil

América  
Central\*  
Chile

Colômbia



México



Peru

\*Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras,  
Nicarágua, Panamá e República Dominicana.

Na Technology by PageGroup, nos juntamos a Hub Leaders, a iniciativa que visa capacitar as mulheres a ocuparem mais posições de liderança na indústria de tecnologia, para trazer a você um relatório completo sobre o que as organizações estão fazendo para quebrar as barreiras de gênero e atrair mais talentos femininos para o setor e Áreas de TI dentro das empresas.

Reunindo a visão dos principais mercados da América Latina, fazemos um tour pelas iniciativas de negócios e nossa visão do presente e do futuro da indústria em relação à disparidade de gênero, convocando os atores envolvidos a gerar uma mudança transformadora que impulse a competitividade e inovação da região.

### Principais Indústrias

Tecnologia  
Serviços Financeiros  
Varejo  
Engenharia e Manufatura

### Perfis Participantes

Presidentes / C-Level  
VP's  
Diretores  
Gerentes Gerais



72%  
Mulheres



28%  
Homens

# 2021 TENDÊNCIAS

A discussão sobre a participação das mulheres em cargos de tecnologia está mais vigente do que nunca. Compreender os fatores que afetam a sua baixa participação fará com que, como empresas, possamos focar esforços estrategicamente e enfrentar a falta de oferta de talentos femininos com formação tecnológica, a dominação masculina que se destaca neste setor, a igualdade de oportunidades e outros motivos, o que torna ainda relevante a geração de conteúdos que nos permitam entender o que as organizações estão fazendo hoje para fazer frente a essa situação que coloca as mulheres em desvantagem.

**Na América Latina, menos de 30% dos cargos de liderança são ocupados por mulheres.**

Apesar de décadas de avanços rumo à igualdade nas organizações, o número de mulheres na força de trabalho, especificamente nas áreas de tecnologia, continua em níveis mais baixos, atingindo apenas entre 21% e 40% do total de cargos na região. Argentina (37%), Chile (35%) e Brasil (25%) são os países com os menores percentuais de mulheres em sua composição laboral.

Ou seja, menos de 20% de seus colaboradores são mulheres.

Segundo a UNESCO, apenas 30% das mulheres fazem parte da indústria ou área de tecnologia na atualidade. Portanto, a equidade de gênero no trabalho é um aspecto fundamental não só em matéria econômica, mas também para o desenvolvimento de processos de inovação nas empresas.

**Países com a maior ausência de mulheres em cargos de liderança em suas empresas:**

**Chile**

**73%**

**México**

**65%**

**Argentina**

**67%**

**Brasil**

**60%**

## Escassez de mulheres líderes na Tecnologia, por quê?



### 38%

Falta de inscrições por parte das mulheres



### 37%

Falta de oportunidades para o talento feminino



### 25%

Escassez de talento feminino com o conhecimento requerido

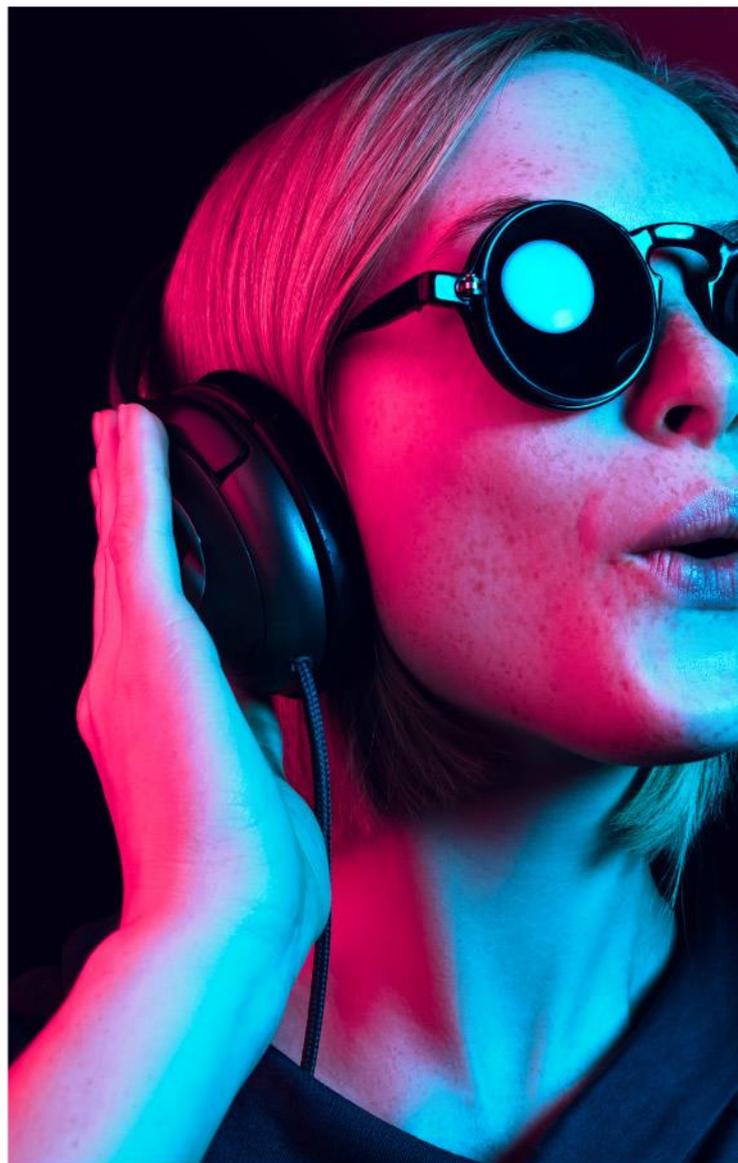


### 17%

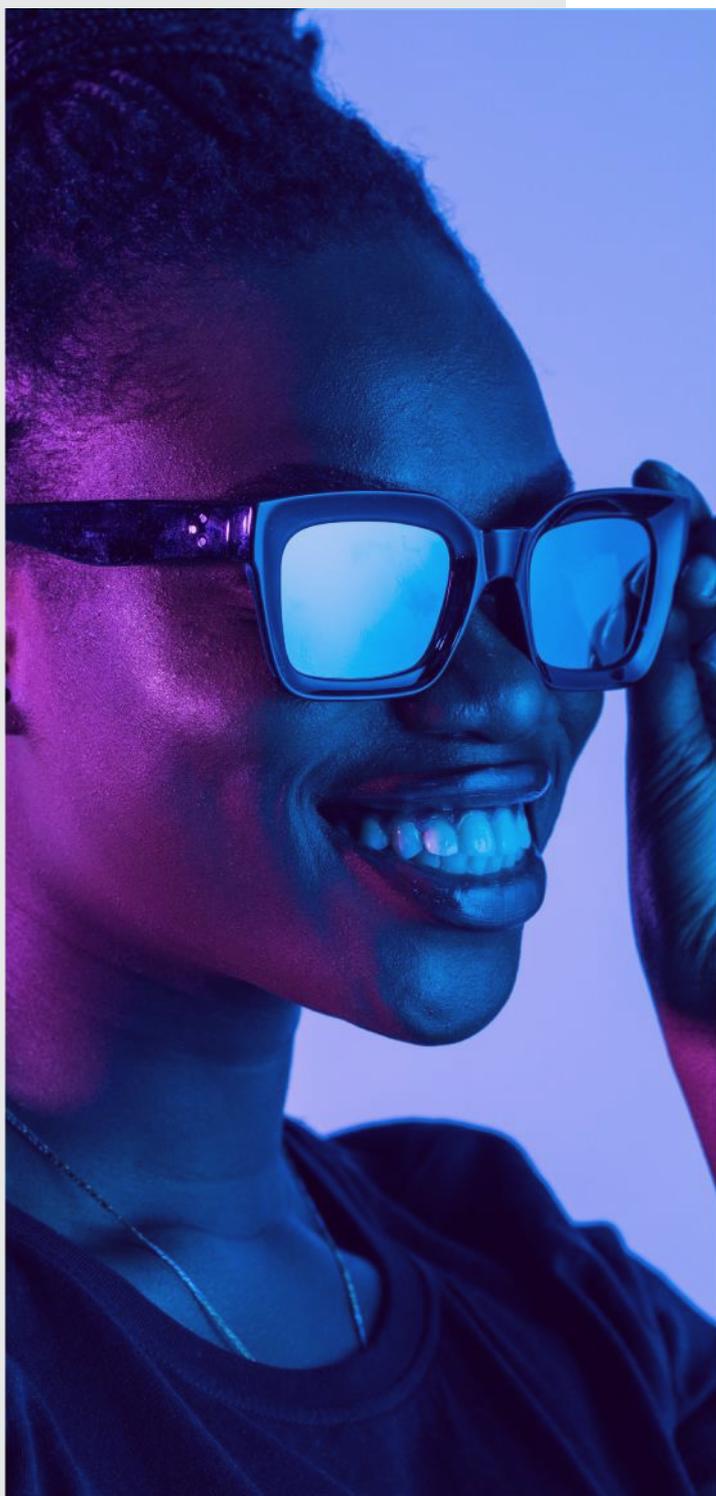
Falta de experiência necessária para ocupar o cargo

“Na América Latina, 20% dos cargos na indústria ou nas áreas de TI são ocupados por mulheres.”

Crack The Code



## O que as empresas na América Latina estão fazendo para promover a liderança de mulheres?

**24%**

Programas de inclusão de mulheres em temas de gestão, negócio e liderança.

**21%**

Programas de visibilidade para a conscientização sobre a importância da diversidade e da inclusão.

**20%**

Programas de treinamento e mentoria específicos para mulheres dentro da empresa.

**15%**

Programas de liderança feminina.

**14%**

Apoios educativos para que mais mulheres possam se formar profissionalmente.

## Como os empregadores podem incentivar a contratação de mulheres em TI?

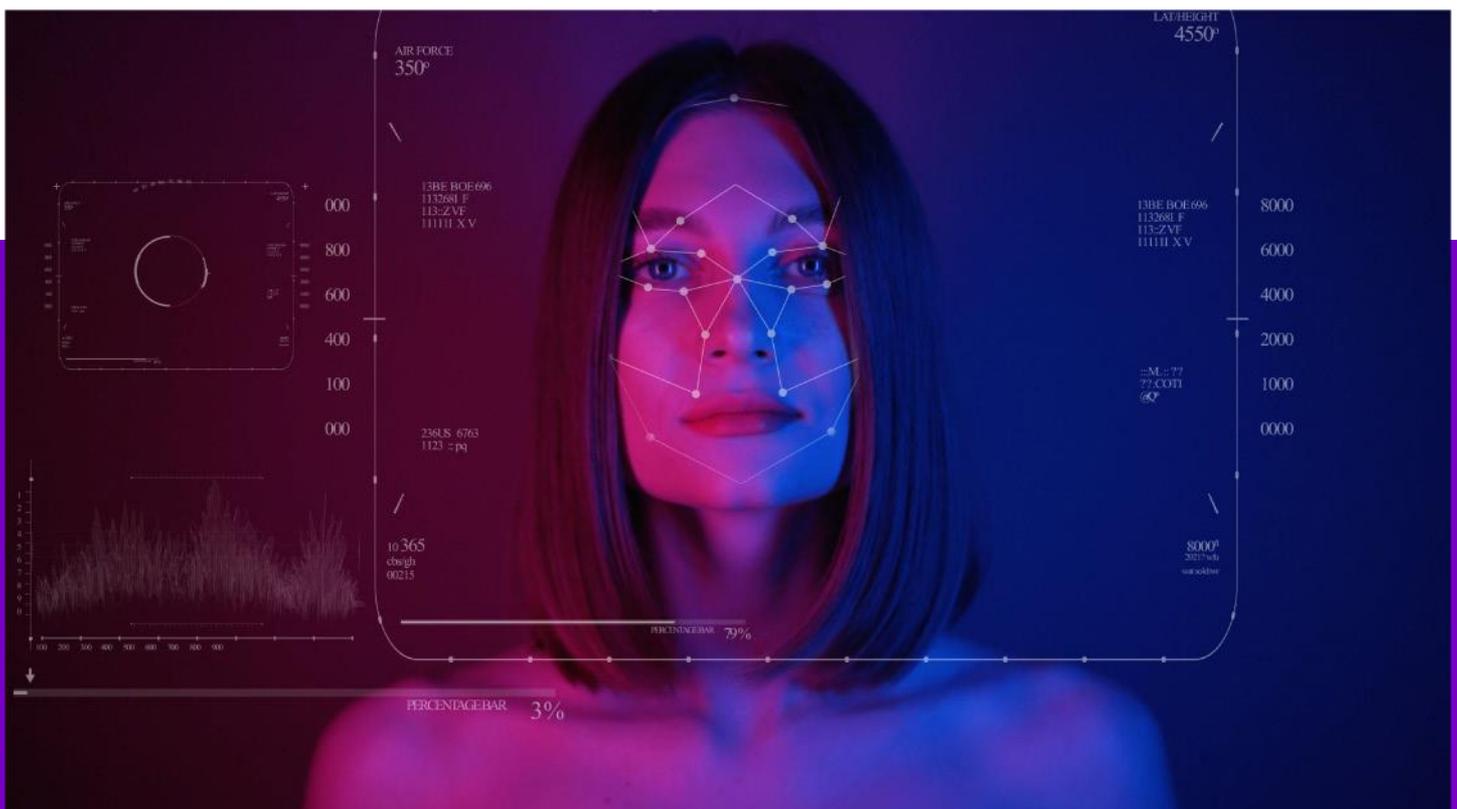
O desequilíbrio de gênero em tecnologia representa uma grande perda para as empresas. Uma pesquisa recente descobriu que a diversidade nos locais de trabalho permite uma interação mais eficaz com clientes e partes interessadas e acesso a recursos aprimorados em áreas onde as mulheres são especialmente fortes, como resolução de problemas e inteligência emocional. Em suma, a diversidade é uma vantagem comercial.

### Trabalhar para uma mudança de mentalidade

Às vezes, a mente humana é inconscientemente tendenciosa e encontra seu caminho em torno de certas práticas de contratação. Os gerentes de recrutamento e os líderes seniores precisam levar essas preferências em consideração para garantir uma contratação imparcial. Embora essas tendências surjam quando os nomes dos cargos têm um gênero especificado.

**Asma Youssef, Diretora da Page Executive**, explica: “Ainda hoje existem nomes de vagas com tendência para um determinado gênero, como aquelas que terminam em diretora ou diretor. Encorajamos o pessoal de recrutamento e seleção a apresentar cargos neutros, para abraçar a igualdade justa de oportunidades. Defender a diversidade gerará um filtro diferente que afetará o grupo de candidatos para uma vaga em específico”.

Pensando nisso, as organizações começam a implementar uma série de estratégias de incentivo à contratação de mulheres no setor de tecnologia, onde trabalhar com instituições de ensino é fundamental para motivar as mulheres a cursar carreiras relacionadas ao setor.



**51%**

Empregar mais mulheres por meio de processos de recrutamento sem preconceitos inconscientes

**50%**

Comunicar para as mulheres desde pequenas sobre os benefícios de trabalhar neste setor e estudar programas CTEM (Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática)

**40%**

Dar maiores oportunidades de promoção

**38%**

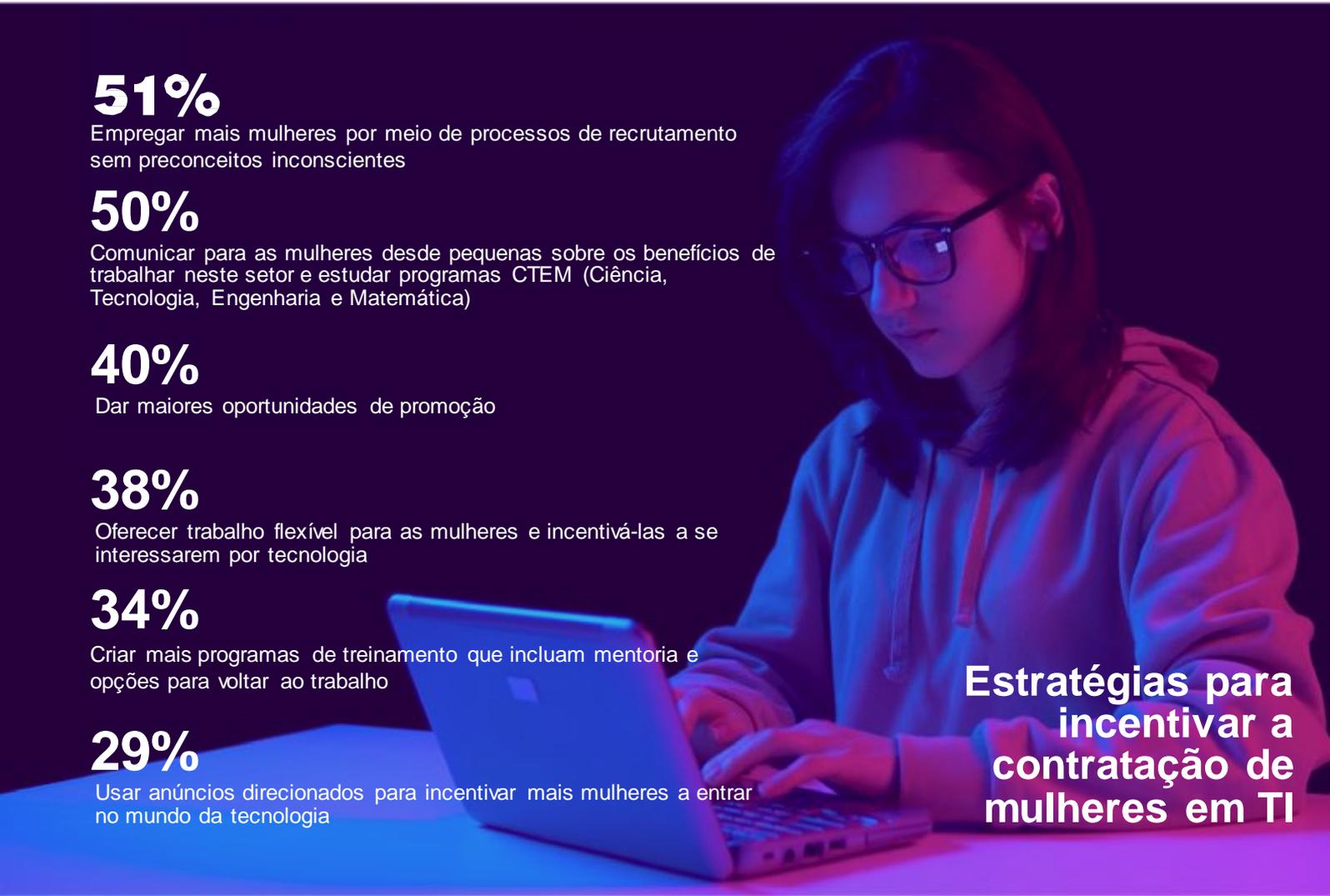
Oferecer trabalho flexível para as mulheres e incentivá-las a se interessarem por tecnologia

**34%**

Criar mais programas de treinamento que incluam mentoria e opções para voltar ao trabalho

**29%**

Usar anúncios direcionados para incentivar mais mulheres a entrar no mundo da tecnologia



**Estratégias para incentivar a contratação de mulheres em TI**

De acordo com a pesquisa Mulheres em Tecnologia de 2019, realizada no Reino Unido, 88% das candidatas tendem mais para empresas que falam abertamente sobre a diversidade. Por isso, as organizações estão se esforçando para implementar diferentes estratégias para garantir a igualdade de gênero em suas buscas.

Tanto na Argentina (50%) quanto na América Central (40%), as empresas utilizam principalmente como fonte de recrutamento um banco de diversos candidatos (sem distinção de gênero, idade ou formação) dentro da organização, enquanto no Chile (52%), Peru (52%), México (49%), Colômbia (48%)

e Brasil (45%), o uso de uma linguagem neutra em suas inscrições é a estratégia que mais contribui para fechar as lacunas de gênero nas áreas de indústria e/ou tecnologia.

**Dentre outras iniciativas dentro das empresas da região, se destacam:**

**24%** garantem uma porcentagem de mulheres participantes na lista restrita de candidatos.

**17%** o uso de diversas ferramentas tecnológicas, como Inteligência Artificial (IA), para evitar vieses e dar mais isenção aos processos.

## Benefícios corporativos, atraindo o talento feminino

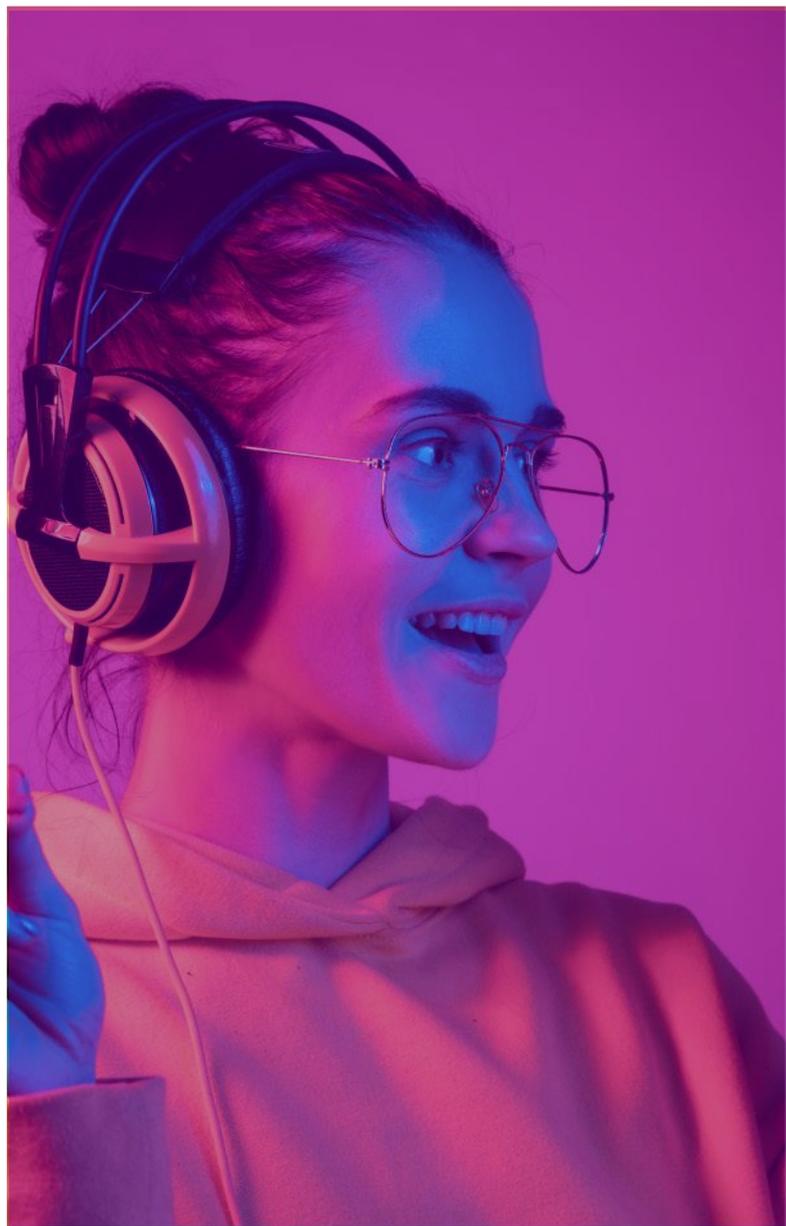
As empresas na América Latina reconhecem que grandes esforços devem ser feitos para reinventar programas de atração e retenção de talentos femininos, especialmente para as áreas de tecnologia, pois entenderam que a representação equitativa de gênero garante ter talentos diversos em percepções, capacidades e habilidades, onde os homens e as mulheres podem contribuir de seu máximo potencial para o desenvolvimento e melhoria de processos, com base em abordagens integradas e soluções inovadoras.

A lacuna de gênero na tecnologia tem implicações importantes para a produtividade e a competitividade das economias dos países. Portanto, para que as empresas e economias realizem todo o seu potencial, é vital construir um portfólio forte de mulheres em tecnologia.

**“Cada vez mais as empresas percebem a importância de equilibrar suas equipes com mulheres que trazem uma visão diferente para diferentes questões, que contribuem com suas habilidades e sua estratégia em funções operacionais, gerenciais e estratégicas nas organizações”.**

Catalina Polanco, Gerente de TI da Michael Page

“Se as empresas latino-americanas puderem atrair mais mulheres para setores de maior remuneração, como tecnologia, elas ajudarão a reduzir a diferença salarial e aumentar o empoderamento econômico das mulheres, em benefício da economia e da sociedade da região”, segundo o último relatório da Índice de Mulheres no Trabalho da PwC 2021.





## BENEFÍCIOS MAIS POPULARES

*Para atrair mais mulheres à área de TI*

### 01

**76%**

Home Office /  
Teletrabalho

### 02

**70%**

Oportunidades de  
carreira e  
desenvolvimento

### 03

**62%**

Horários  
flexíveis

### 04

**59%**

Programas de  
liderança feminina

### 05

**49%**

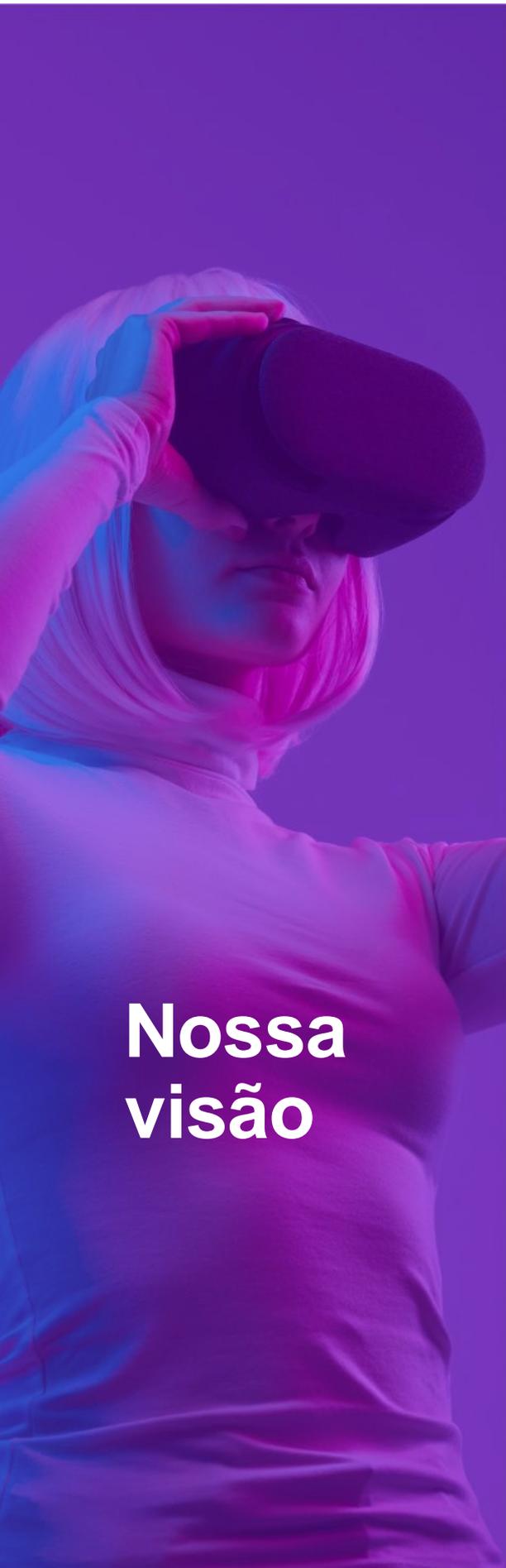
Seguro de saúde

### 06

**22%**

Auxiliar de serviço  
de berçário

**Apenas 26% das  
empresas latino-  
americanas  
possuem programas  
de retenção e  
atração de talentos  
femininos**



## Nossa visão

É claro que a tecnologia é um setor e/ou área organizacional que continua a apresentar uma vocação masculina marcada, razão pela qual os números da participação feminina são muito baixos, mesmo em 2021. No entanto, a lacuna existente remonta à educação como o principal fator para a diminuição da oferta de talentos femininos em tecnologia. Embora as empresas desempenhem um papel fundamental na quebra de estereótipos e na eliminação de preconceitos, é claro que as mulheres estão se voltando para outros tipos de carreiras.

**A questão da inclinação vai muito além da escolha individual, pois é claro que a sociedade criou estruturas que limitam e inibem a decisão da mulher de escolher uma carreira em tecnologia.**

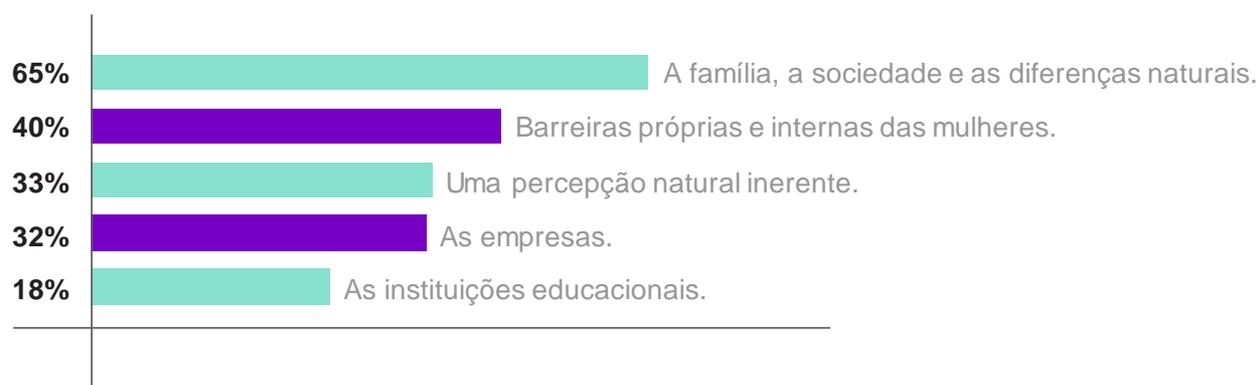
Segundo dados da Unesco, a tendência internacional é que apenas 3 em cada 10 pessoas em ciência e tecnologia sejam mulheres. Nos Estados Unidos, apenas 3% das mulheres que ingressam no ensino superior optam pela área de tecnologias de informação e comunicação. Da mesma forma, o número é semelhante nas disciplinas como ciências, engenharia e matemática, onde apenas 35% das mulheres ingressam em uma carreira relacionada a essas disciplinas. Na América Latina, de acordo com o Crack The Code, 26% dos talentos nas empresas de tecnologia são ocupados por mulheres e isso em parte porque apenas 1 em cada 5 graduados em carreiras de tecnologia é mulher.

Portanto, é necessário promover uma educação em que mais meninas e jovens reconheçam como podem projetar seu futuro profissional em uma área onde a tecnologia e a ciência são cada vez mais importantes. “A chave é motivar as gerações mais novas e aumentar o seu interesse pelo setor, mostrar-lhes como a tecnologia é um mundo fascinante repleto de conhecimentos, desafios e uma porta para as mulheres que pretendem seguir carreiras técnicas, comerciais e de gestão.

Também é importante destacar que as empresas estão exigindo cada vez mais mulheres para esses cargos e as grandes oportunidades que a indústria nos oferece”, afirma Catalina Polanco, Gerente de TI da Michael Page.

## Rompendo as barreiras

E é que o trabalho na educação vai além de incentivar as mulheres a decidirem por carreiras tecnológicas, já que, segundo nossas entrevistadas, o desequilíbrio de gênero vem de:



É interessante notar que 32% do desequilíbrio de gênero vem diretamente dos empregadores, evidenciando o papel crucial das organizações na promoção de mudanças na disparidade de gênero. O que as coloca em uma posição única para impulsionar essa mudança, já que 12% dos entrevistados dizem que as organizações devem se transformar para preencher as lacunas existentes.

A tecnologia é parte fundamental em tudo o que fazemos, por isso é importante que as mulheres tenham tanto peso quanto os homens em sua evolução. A metade dos usuários que a utilizam são mulheres, portanto, sua contribuição para o desenvolvimento de tecnologias futuras é fundamental. No entanto, de acordo com o estudo, os entrevistados acreditam que pode levar 5 anos (26%) ou mesmo 6 a 10 anos (38%) para resolver o problema da diversidade de gênero. 19% dizem que pode levar mais de 11 anos.

“Mais mulheres em cargos de liderança, não só se traduz em melhores resultados para as empresas por meio de uma visão mais diversificada e inovadora, mas também tem um impacto inestimável na sociedade, uma vez que as condições em que vivem as mulheres no mundo vão melhorar quando houver mais mulheres em cargos de liderança”, Mauren Bedoya, Presidente da Hub Leaders.

## Educando para o futuro

27% dos pesquisados estabelecem que o maior agente de mudança para reduzir as disparidades que existem hoje na indústria de tecnologia é a educação.

Um estudo da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) constatou que as meninas ainda não têm confiança para seguir carreiras bem remuneradas em ciência e tecnologia, apesar de seus resultados escolares serem tão bons ou melhores do que os obtidos pelos meninos.

Na América Latina, a proporção de mulheres estudando CTEM (Ciências, Tecnologia, Engenharia e Matemática) vs. os homens chegaram a 44%. Em outras palavras, de cada 100 profissionais em carreiras relacionadas à TI, apenas 44 são mulheres. Na região, a Argentina (55%) lidera em paridade de gênero, em comparação com outros países como Colômbia (38%), Chile (32%) e México (32%).

Apesar das oportunidades interessantes no mercado para posições de liderança nessa área, as mulheres não estão considerando a tecnologia como uma carreira possível, em parte porque não possuem um guia que proponha a tecnologia como uma opção viável. Enquanto 33% dos homens pesquisados afirmam ter sugerido uma carreira em tecnologia, o número para as mulheres é de apenas 16%, uma falta de orientação que está ajudando a reforçar o estereótipo de uma indústria dominada pelos homens.

### Em quais das seguintes habilidades de gestão e liderança você considera que as mulheres líderes se destacam?

- Empatia (50%)
- Planejamento (49%)
- Gestão e resolução de conflitos (42%)
- Relacionamento (38%)
- Execução e controle (37%)
- Comunicação assertiva (36%)
- Definição de modelos de negócios (13%)



Além disso, a falta de inspiração e modelos para as mulheres (37%) é um fator determinante para que elas não estejam escolhendo um caminho na área de TI. Isso apesar do talento feminino atualmente se destaca por suas habilidades gerenciais e de liderança.

### Aspectos essenciais para aumentar a participação

Apesar dos esforços que estão sendo feitos para atrair, reter e treinar mais mulheres em tecnologia, ainda existem áreas de melhoria nas quais as organizações devem se concentrar para acelerar o ritmo de inclusão e obter um impacto positivo no mercado a partir da percepção interna, externa e econômica, social e competitividade. E *por que a porcentagem de mulheres em TI é baixa nos países da América Latina?*

#### Argentina

**62%**

Domínio masculino no setor

#### Brasil

**47%**

Falta de inspiração e modelos a seguir para as mulheres

#### Chile

**52%**

Menos oportunidades para posições sênior e promoções

#### Colômbia

**38%**

Diferença salarial de gênero

#### México

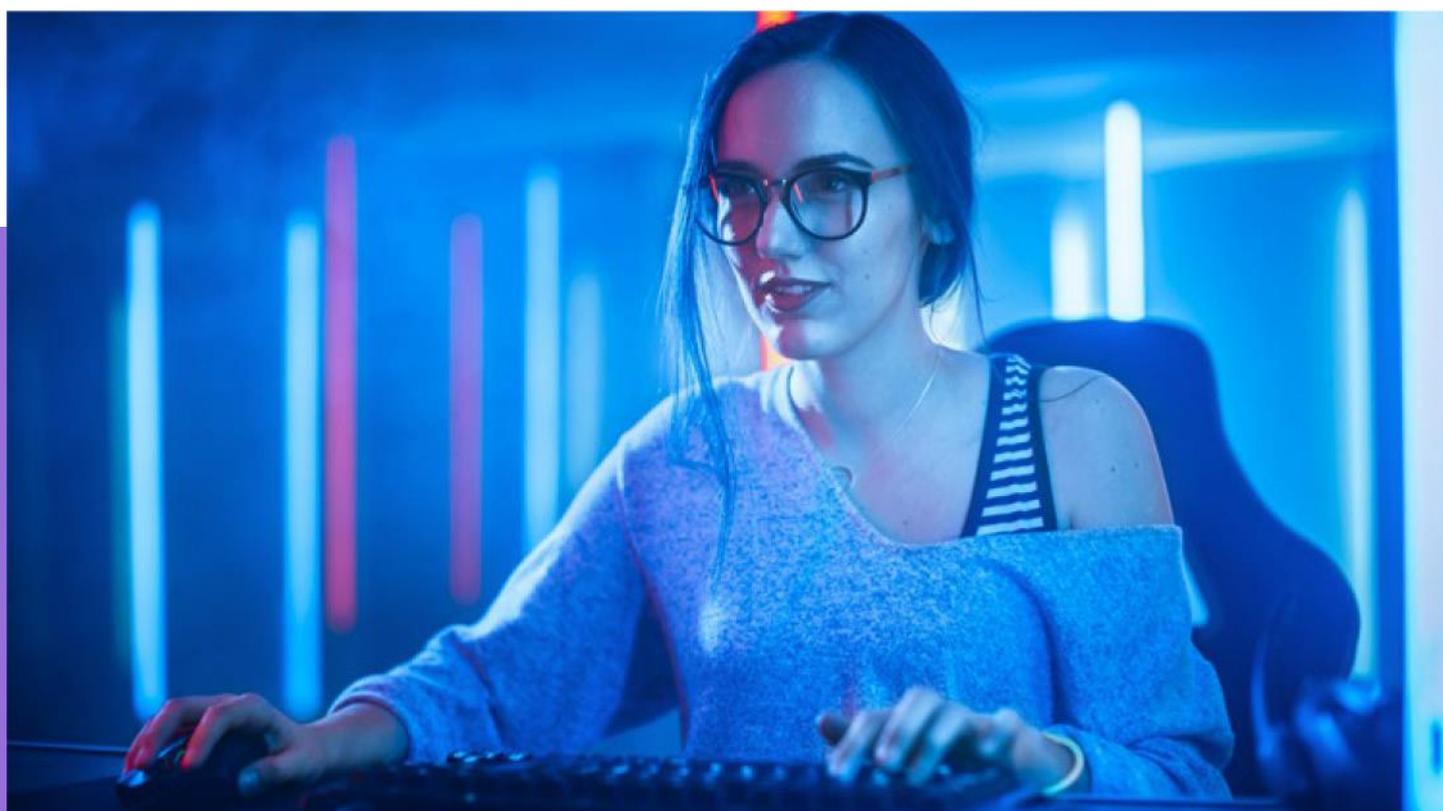
**34%**

Baixa inscrição de mulheres nas vagas de TI

#### Peru

**19%**

Falta de flexibilidade para mães que trabalham



## Conselho de Administração

80% das empresas pesquisadas possuem Conselho de Administração, mas apenas 5% têm participação de mais de 50% de mulheres, enquanto 22% têm entre 40% a 50% de mulheres e 73% com participação inferior a 30% de mulheres. Isso evidencia a importância de continuar a consolidar o papel das lideranças femininas nos espaços que marcam o roteiro das organizações, no caso, os Conselhos. A McKinsey, em seu relatório “A Diversidade Importa”, descobriu que conselhos com diversidade no quartil superior tiveram melhor desempenho do que os menos diversos, com um retorno sobre o patrimônio líquido (ROE) 53% maior do que a média.

Esses diversos Conselhos também contribuíram para alcançar 14% a mais de lucro antes dos impostos e, surpreendentemente, como o Credit Suisse explica em um relatório semelhante, as empresas com pelo menos uma mulher no Conselho de Administração superaram seus pares sem mulheres no Conselho em 26% no últimos seis anos.

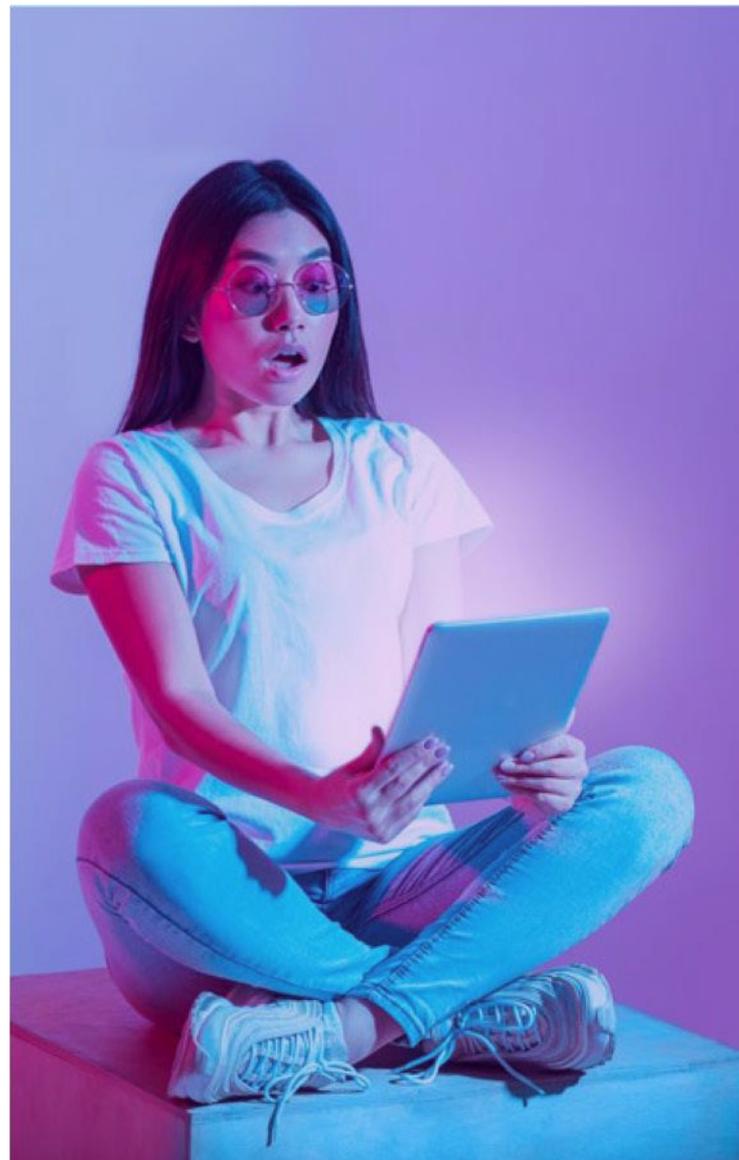
### Impacto econômico

Uma Pesquisa da Aliança Mundial de Informação sobre Tecnologia e Serviços de (WITSA) revela que uma maior participação das mulheres na indústria de tecnologia representaria um aumento anual de 9 trilhões de euros no PIB global.

Além disso, um relatório da consultoria McKinsey indicou que se os Estados Unidos fossem capazes de garantir a igualdade de gênero entre homens e mulheres no campo das Tecnologia da Informação (TI), o PIB aumentaria 26% naquele país. *Agora imagine o impacto se mudarmos para a América Latina?*

**“Estamos no meio de uma revolução tecnológica que carece da visão feminina para ser verdadeiramente transformadora”.**

Mauren Bedoya, Presidente da Hub Leaders



## Nosso chamado...

### Indústria de tecnologia, um agente de transformação

Levando em conta que a educação é onde existe a maior disparidade de gênero e onde devem ser grandes os esforços para impactar a formação de mais mulheres em Ciência e Tecnologia, o que por sua vez permitirá que haja uma maior oferta de mulheres em TI e que as organizações possam fornecer mais oportunidades de desenvolvimento profissional.

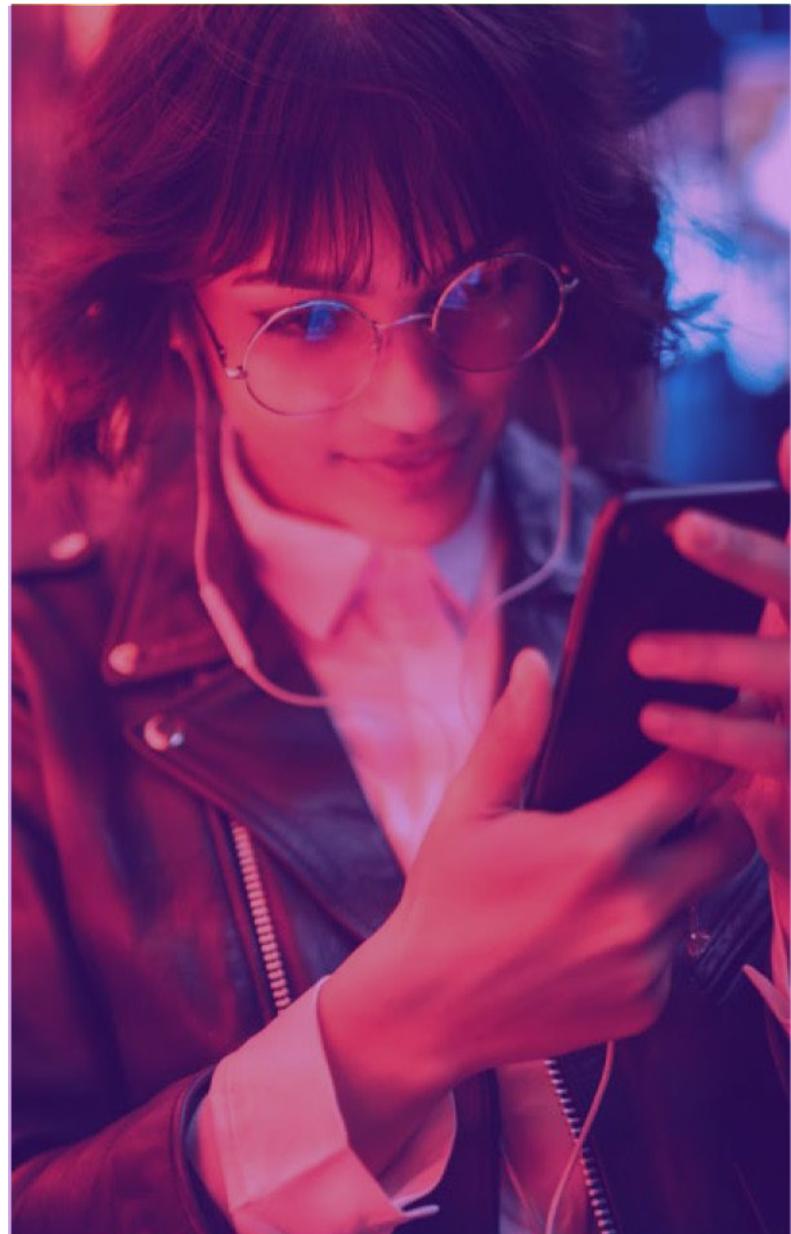
A indústria de tecnologia deve trabalhar lado a lado com os sistemas de educação para desenvolver programas de tecnologia focados na demanda atual do mercado. É importante que esses esforços evidenciem como a tecnologia pode ser uma fonte de crescimento profissional para as mulheres, a fim de chamar sua atenção para essas abordagens de formação.

Uma maior interação entre empresas de tecnologia e instituições educacionais beneficiará mulheres e homens e ajudará a aumentar o portfólio de talentos em tecnologia de que precisamos na região.

**"Para que mais mulheres se interessem por TI como uma opção de carreira viável, elas devem ter acesso a mais modelos de atuação."**

Mulheres na Tecnologia, Pesquisa da PwC

Educar e inspirar todos os alunos sobre carreiras em tecnologia desde cedo ajudará a preparar os jovens para o futuro com as habilidades necessárias e ajudará a construir o fluxo de talentos necessário para atender às demandas do mercado. Isso garantirá que a região possa estar na vanguarda da era 4.0.



## Como incentivar as mulheres a atingirem seu potencial máximo na indústria

Todas as organizações devem fornecer ambientes de trabalho atraentes e inclusivos de forma holística. Isso significa que o foco não deve ser apenas na atração, é preciso implementar programas que também garantam o progresso e o crescimento do talento feminino.

As empresas devem definir metas e iniciativas de gênero para ajudar as mulheres a chegar a cargos mais altos. Inclui ações como mentoria, tutoria reversa, esquemas de retorno ao trabalho para mulheres assumirem papéis tecnológicos após interrupções de carreira e programas de patrocínio para mulheres de alto desempenho, entre outros. E aqui está uma grande oportunidade para as empresas da região, tendo em vista que 56% delas não possuem políticas de igualdade de gênero, o que representa uma das principais barreiras ao desenvolvimento das mulheres neste setor.

Um exemplo disso pode ser a criação de políticas que promovam o equilíbrio entre homens e mulheres, como licença-maternidade / paternidade equitativas, já que

67% das pesquisadas afirmam que na empresa atual não há política de prorrogação da licença-paternidade e 69% garantem que também não há prorrogação da licença-maternidade.

Devemos trabalhar no incentivo à igualdade de gênero em todos os níveis da organização e em processos que reduzam vieses inconscientes, como, por exemplo, nas questões de recrutamento, adotando práticas que incluam mulheres no comitê de avaliação de candidatos.

Entendendo que a igualdade de gênero é um fator chave para a inovação, e um aspecto fundamental para o desenvolvimento do setor de tecnologia, as empresas devem estar mais conscientes do papel da mulher no mercado de trabalho, especificamente na área de tecnologia. Estaremos um passo à frente para enfrentar o futuro do trabalho.



## Tecnologia

by PageGroup

Representa a vertical de negócios de perfis de tecnologia de recrutamento no PageGroup, o headhunter líder mundial de recrutamento. Atualmente, temos 21 anos na América Latina e mudamos mais de 6.000 vidas no ano passado.

Nossas marcas: A Page Executive, Michael Page, Page Personnel, Page Outsourcing e Page Interim, nos oferecem um suporte sólido para podermos responder às necessidades de recrutamento de diferentes organizações.

**Marcamos a  
diferença...**

## Nossa trajetória

Recrutamento especializado +6.500 colaboradores

**desde 1976**

**no mundo**

+45.000 vidas mudadas

+70 consultores

**no último ano**

**especializados em TI**

25 divisões especializadas

Presença em

**nas áreas funcionais**

**42 países**

*A chave para o sucesso do nosso modelo é a orientação para o cliente e um serviço especializado.*



**hub.**  
**leaders**  
Equity - Mentoring - Community

## Conheça Hub Leaders

Tomamos a diversidade, a equidade e a inclusão possíveis na liderança das organizações, capacitando mais mulheres profissionais para atuarem em funções gerenciais, de liderança e de transformação.

O Hub Leaders é uma comunidade sem fins lucrativos, formada por homens e mulheres, cujo objetivo principal é reconhecer e valorizar a contribuição das mulheres na sociedade e, especificamente, no mundo dos negócios na indústria de tecnologia. Nosso propósito é ajudar na transformação da liderança das organizações, tornando-se um elo estratégico entre a comunidade e as empresas, para que mais mulheres tenham as mesmas oportunidades que os homens hoje, possam acessar cargos de liderança e ocupar altos cargos executivos, nós fazemos não buscar a equidade por meio de uma cota de gênero, mas pela importância de ter visões diferenciadas e valiosas na gestão das empresas, considerando que a América Latina conta com mulheres profissionais com excelente formação, habilidade, conhecimento e experiência necessária para exercer funções de liderança.

### Entre em contato



hubleaders



@hubleaders



@hub\_leaders



Technology  
by PageGroup

**hub.**  
leaders  
Equity - Mentoring - Community