



CONCLUSÕES DA APDSI

MeetUp “Diversidade e Inclusão na Era Digital”

26 de setembro de 2019

A APDSI organizou um MeetUp intitulado “Diversidade e Inclusão na Era Digital” no passado dia 20 de setembro, no pequeno auditório da Culturgest, em Lisboa. O objetivo da APDSI foi apresentar, complementarmente e num formato informal, uma visão das políticas e desafios sociais para promover a igualdade de oportunidades, e uma visão e boas práticas de integração e promoção da diversidade num contexto empresarial.

O debate, moderado pela jornalista da Rádio Renascença Sandra Torres, contou com a participação de Fernanda Barata de Carvalho, Diretora de Inclusão e Diversidade da Accenture, e de Elsa Carvalho, Diretora de Recursos Humanos da Caixa Geral de Depósitos.

“ENGENHEIRAS POR UM DIA” E “3 EM LINHA”

Coube à Secretária de Estado para a Cidadania e Igualdade, Rosa Lopes Monteiro, fazer a abertura da sessão e um enquadramento com o panorama atual em matéria de diversidade e

inclusão, demonstrando disponibilidade para estabelecer alianças e parcerias estratégicas com a APDSI neste domínio.

Recuando ao século passado, lembrou Maria Amélia Chaves, nascida em 1911, a primeira mulher no curso de Engenharia Civil no Instituto Superior Técnico. Em 1937 formou-se, “revolucionária e aventureira”, e foi para a Câmara Municipal de Lisboa. A outra figura mencionada foi Elvira Fortunato, especialista pioneira mundial na eletrónica de papel, nomeadamente em transístores, memórias, baterias, ecrãs, antenas e células solares, que admite estar num meio tipicamente masculino, apesar das tecnologias estarem perfeitamente integradas nas nossas vidas hoje em dia.

A Secretária de Estado sublinhou a importância de se educar para as tecnologias em tenra idade, algo que o Governo efetivou na iniciativa “Engenheiras por um Dia” que resulta de uma parceria com a Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), o Instituto Superior Técnico (IST), dez agrupamentos escolares ou escolas secundárias, e a Associação Portuguesa de Estudos sobre as Mulheres (APEM).

Trata-se de um projeto-piloto para combater a segregação de escolhas profissionais e tentar quebrar o ciclo de discriminação do qual existem “lamentáveis” exemplos práticos.

“Engenheiras por um Dia”, projeto que envolve 30 empresas, escolas e universidades, destina-se a alunas do ensino secundário (10.º e 11.º anos, da área de Ciências e Tecnologias) e a alunas do 3.º ciclo do ensino básico (a inscreverem-se em cursos profissionais).

É um objetivo estratégico para a igualdade deste Governo o combate à segregação sexual nas escolas e nas profissões. Os dados mostram que Portugal apresenta a maior taxa de segregação nas profissões (25,5%). No universo europeu, 74% das mulheres tem profissões feminizadas. Em TIC há apenas 17% de mulheres nas áreas de estudo e 14% nas profissões.

As jovens portuguesas são as que menos expectativas têm em vir a trabalhar em TIC - não chega a 1%.

Quanto às empresas TIC do setor do Estado, a percentagem de presença feminina está nos 35%, o que, segundo Rosa Lopes Monteiro, demonstra que o caminho não passava pela autorregulação, mas sim pela criação de uma lei que levasse a uma mudança. A lei oferece,

também, novos direitos de parentalidade e algumas medidas foram colocadas no SIMPLEX para aumentar a literacia no mundo digital.

A médio prazo é intenção da Secretária de Estado ver as empresas transformarem-se para serem mais inclusivas e oferecerem melhor qualidade de vida. Um dos exemplos a perseguir é o “3 em linha” - Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar, como condição para uma efetiva igualdade entre homens e mulheres e para uma cidadania plena, que permita a realização de escolhas livres em todas as esferas da vida. A importância desse equilíbrio é reconhecida no Pilar Europeu dos Direitos Sociais como uma das condições justas de trabalho. O programa visa melhorar o índice de bem-estar, no indicador “Balanço vida-trabalho” (INE), que tem vindo a decrescer desde 2011.

INCLUSÃO E DIVERSIDADE

Fernanda Barata de Carvalho, Diretora de Inclusão e Diversidade da Accenture, contou, no debate, qual foi o caminho que levou à criação de uma direção para a Inclusão e Diversidade. A Accenture tem três mil colaboradores em Portugal e cerca de meio milhão a nível global, o que significa que a diversidade está presente a cada minuto e que as pessoas têm de sentir incluídas, que todas fazem parte da solução, do caminho que conduz à criatividade e potencia a inovação. “Se queremos que o nosso conhecimento seja o melhor, o mais inovador, temos de cuidar das nossas pessoas, para que se sintam únicas e acreditem que na Accenture têm a oportunidade e espaço para serem elas próprias”. “Temos de fazer com que as pessoas sintam o que representam e o quanto fazem parte integrante da nossa estratégia. Três mil pessoas correspondem a três mil famílias, por isso, imagine-se o quanto se pode impactar a sociedade, se as tratarmos como seres únicos e lhes mostrarmos que o seu propósito é coincidente com o nosso”, refere a responsável da Accenture.

Ao longo das várias transformações que a empresa já enfrentou desde que entrou na empresa, Fernanda Barata Carvalho diz que as pessoas dão o melhor de si se as deixarem ser elas próprias. Os valores da empresa mantêm-se imutáveis, apesar de todas as transformações e evoluções, o que significa que, na Accenture, há tolerância zero à falta de respeito pelo indivíduo, e a tudo o que conduza a más práticas de conduta, existindo vários mecanismos que permitem garantir que somos uma das empresas mais éticas e responsáveis do mundo.

A complementar temos neste momento atual, o mundo empresarial e a sociedade em geral com uma agenda muito forte sobre a sustentabilidade, com o preservar o nosso planeta em todas as vertentes, com a iniciativa das Nações Unidas que definiu os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável até 2030, e onde a Inclusão e Diversidade tem um papel crucial.

Antes de começar este novo percurso, Fernanda Barata de Carvalho admite que teve que fazer um intenso trabalho para se conhecer melhor a si própria na medida em que “o que tinha no inconsciente não era o que preconizava em algumas das minhas ações”.

GETTING TO EQUAL 2019: CRIAR UMA CULTURA QUE CONDUZA À INOVAÇÃO

Todos os anos a Accenture publica um estudo “Getting to Equal” , que avalia o que mais contribui para uma cultura de igualdade e o do ano passado concluiu que, a capacidade de cada pessoa para inovar é 6 vezes maior numa empresa com igualdade e diversidade perfeitamente integradas na sua cultura empresarial, o que prova, no entender da Diretora, que estes são fatores de competitividade. A mentalidade e capacidade da inovação são crescentes nas culturas empresariais que mais promovem a igualdade do que nas outras. A Accenture concluiu que ambientes onde se promove uma cultura de igualdade - o mesmo tipo de ambiente de trabalho que ajuda todos a avançarem para posições de topo - é um poderoso multiplicador de inovação e crescimento. Neste estudo, fica, ainda demonstrado, que independentemente do lugar que ocupem, se as pessoas tiverem um sentimento de pertença e forem valorizadas pelos seus empregadores pelas suas contribuições e perspetivas pessoais, o potencial de inovação aumenta 11% relativamente a ambientes onde estes fatores são menos comuns.

BONS OUVINTES = BOAS PRÁTICAS

Elsa Carvalho, Diretora de Recursos Humanos da Caixa Geral de Depósitos, deu a conhecer os principais desafios que enfrenta na área da diversidade e inclusão no dia-a-dia da empresa que representa. Estando há pouco tempo neste organismo, afirma que o primeiro passo foi ter uma noção do trabalho já feito para depois continuar a priorizar o princípio de que o setor empresarial do Estado tem de agregar valor para a comunidade em que se insere e para a

sociedade em geral, sempre atendendo ao facto de que a produtividade é um imperativo de qualquer negócio.

A inércia superior, reconhece, pode ser um dos maiores desafios a enfrentar quando se trabalha no setor empresarial do Estado “talvez porque estas empresas não sintam a pressão de gerar determinados resultados de negócio que o setor privado sente e mexem-se com maior dificuldade”.

Na administração pública há, contudo, “excelentes práticas” no âmbito da diversidade e inclusão porque há sempre alguém interessado, que pega nestes temas e faz algo à volta deles. “São as pessoas que trazem estes temas para a gestão”, explica Elsa Carvalho.

Apesar da vontade de uma pessoa ou de um grupo de pessoas e da disponibilidade superior para as ouvir, a legislação acaba por ser a grande impulsionadora de todos os estes movimentos. “Todos temos o discurso da meritocracia, mas depois percebi que precisamos de meios para atingir os fins. Naturalmente que sem legislação as coisas também acontecem, mas levam muito tempo” e é sempre necessário o compromisso, não só da gestão de topo, mas, talvez até mais importante, da gestão intermédia.

VANTAGENS NA DIVERSIDADE E INCLUSÃO

Como se consegue que um movimento de diversidade e inclusão faça parte da cultura de uma empresa? Quando as pessoas veem vantagens. Se os gestores não virem vantagens e se esse movimento não agregar valor à produtividade e gestão de negócio, então essa mudança não se vai verificar e os seus eventuais resultados nunca serão sentidos.

Tal como inicialmente fora dito pela Secretária de Estado para a Cidadania e Igualdade, na apresentação do projeto “Engenheiras por um dia”, se apenas há 10% de mulheres licenciadas em TIC, naturalmente e conseqüentemente, as oportunidades das mulheres no mercado de trabalho são menores.

Ir buscar jovens o mais cedo possível, em idade escolar, e trabalhar na origem as suas escolhas profissionais, é o caminho necessário, entende a responsável da CGD, que acredita que o primeiro passo é “fazer uma desmistificação das profissões. Ainda há opções claramente masculinas ou femininas. Como pais temos de repensar se não estamos a condicionar os nossos

filhos desde muito cedo para outras opções” ou até que ponto serão as mulheres a condicionarem-se a si próprias no mercado de trabalho com atitudes, aparentemente, tão inocentes como não responder a um anúncio de trabalho se não cumprir com a totalidade dos requisitos. Algo que, por norma, não se verifica entre os homens.

O meetup foi seguido de um *cocktail* e da exibição de uma sessão privada de visionamento do filme “Variações” sobre a vida do famoso artista português.

CONCLUSÕES:

- A autorregulação é positiva, mas a legislação é muito importante para produzir resultados concretos de forma mais rápida;
- É fundamental educar para as tecnologias em tenra idade, algo que está a ganhar força na muito bem-sucedida iniciativa “Engenheiras por um Dia”;
- Na Europa, Portugal é o país que apresenta a maior taxa de segregação nas profissões, algo que o Governo quer combater;
- O programa “3 em linha” será um impulsionador para a obtenção de resultados no indicador “Balanço vida-trabalho”;
- As empresas alcançam melhores resultados se cuidarem das suas pessoas e lhes demonstrarem o quanto são importantes para a sua estratégia, ouvindo-as e dando espaço para serem elas próprias, promovendo uma cultura de igualdade;
- Se se promover uma cultura de igualdade em que os colaboradores percebem que fazem sentido na empresa onde estão integrados e se sentem incluídos, o seu potencial de inovação aumenta 11%;
- É preciso implementar a tolerância zero à falta de respeito pelo indivíduo e a tudo o que conduza a más práticas de conduta nas organizações;

- A capacidade de inovar é 6 vezes maior numa empresa com igualdade e diversidade perfeitamente integradas na sua cultura empresarial, o que prova que estes são fatores de competitividade;
- Nas empresas do setor do Estado é mais difícil justificar com percentagens de produtividade a importância da diversidade e inclusão, mas por outro lado, ao haver uma pessoa motivada e quem a ouça, o caminho está aberto;
- Os pais não devem condicionar, ainda que inconscientemente, as opções profissionais dos filhos, baseados em estereótipos.

SOBRE A APDSI

Criada em 2001, a Associação para a Promoção e Desenvolvimento da Sociedade da Informação (APDSI) tem por objetivo a promoção e desenvolvimento da transformação e inclusão digital em Portugal, reunindo com este interesse comum profissionais, académicos, empresas, organismos públicos e cidadãos em geral.

Na linha destes propósitos a APDSI tem vindo a desenvolver diversas atividades em torno de causas tecnológicas e sociais, que se traduzem num conjunto de eventos, recomendações e estudos realizados por grupos de trabalho multidisciplinares em diversas áreas de intervenção, como a Segurança, os Serviços Públicos Digitais, a Saúde, a Cidadania e Inovação Social, o Território Inteligente, a Governação das TIC, a Inteligência Digital, a Política Digital e Governança, os Futuros da Sociedade da Informação e as Competências digitais.

Em todos estes trabalhos a APDSI procura identificar as tendências de evolução e também as interações entre as tecnologias e outras dimensões sociais e económicas, contribuindo com uma visão mais aberta para a discussão e tendo como meta a eficaz perceção e implementação destes conceitos na Sociedade Portuguesa. A APDSI tem o Estatuto de Utilidade Pública e foi em 2008 reconhecida como ONGD.

ASSOCIE-SE

URL | www.apdsi.pt

email | secretariado@apdsi.pt



Associação de Utilidade Pública
ONG – Organização Não Governamental

Rua Alexandre Cabral, 2C – Loja A
1600-803 Lisboa – Portugal
URL: www.apdsi.pt

Tel.: (+351) 217 510 762
Fax: (+351) 217 570 516
E-mail: secretariado@apdsi.pt

Patrocinado por:



Patrocinadores Globais:

