
Diversidade e inclusão no mercado de cibersegurança

Sumário

6	Introdução
9	Ecossistema Cybertechs
14	Contexto e panorama nacional
27	Panorama internacional
38	Tendências
46	Glossário

Para navegar pelos capítulos deste estudo, clique nos botões na margem superior. A qualquer momento, clique no logo do Distrito no canto inferior direito para voltar a esta página.

Metodologia

As startups delineadas no report foram selecionadas a partir de um trabalho minucioso de pesquisa e consulta ao banco de dados de startups proprietário do Distrito. Também foram realizadas consultas a bancos abertos e informações públicas do governo.

As startups foram examinadas individualmente para verificar adequação ao tema do report e aos critérios de seleção estabelecidos. São eles:

- **Ter a inovação no centro do negócio, seja na base tecnológica, no modelo de negócios ou na proposta de valor;**
- **Estar em atividade no momento da realização do estudo, medida pelo status do site e atividade em redes sociais;**
- **Desempenhar atividade diretamente relacionada ao setor estudado;**
- **Ter nacionalidade brasileira e operar atualmente no Brasil.**

O trabalho de definição das categorias foi baseado em análise da literatura relevante e das classificações utilizadas amplamente no mercado, no Brasil e no mundo.

A definição da categoria a que pertence cada startup foi feita por nossa equipe, e, quando uma startup opera em mais de uma categoria, a situamos na que interpretamos como sua atividade principal ou de maior visibilidade.

Também temos uma preocupação em incluir somente aquilo que consideramos startups—e, por mais que nosso critério para defini-las seja bastante amplo, excluimos alguns tipos de negócio que, embora muitas vezes se autodenominam startups, acabam fugindo do conceito. Isso inclui empresas que têm como característica principal serem:

- **Software Houses (desenvolvimento de software sob demanda);**
- **Consultorias;**
- **Agências de marketing, publicidade e design.**

Enfatizamos aqui que os números expostos podem sofrer alterações conforme a evolução da acurácia das informações e maior capacidade de interação com as próprias startups ao longo do tempo.

Entrevistados



Larissa Di Pietro
Head of
Marketing Brazil
Cisco



Andrea Thomé
Leader Chapter
Brazil
WOMCY Latam



Maira Reis
Founder
camaleao.co



Rosangela Pazin
Líder do Comitê
de Diversidade
e Inclusão
Dell Brasil



Thaíssa Candela
Ambassador
Brazil
Women
Techmakers



Introdução

Introdução

Na última edição do CyberTech Report, nós abordamos os desafios enfrentados no setor de cibersegurança no que diz respeito à capacitação e recrutamento de novos talentos no mercado. Existe um déficit de profissionais neste segmento — o que é algo preocupante sobretudo se considerarmos que a superfície de ataques cibernéticos só aumentou com a transformação digital acelerada presenciada nos últimos anos.

São muitos os fatores que contribuem para tal apagão de talentos, incluindo escassez de recursos de educação, falta de conhecimento dos próprios aspirantes a respeito de como adentrar nesse mercado e métodos antiquados de recrutamento por parte das corporações, que ainda supervalorizam pontos secundários para tais cargos (formação acadêmica, quantidade de certificações etc.) em vez de valorizar soft skills cruciais (curiosidade, afinidade com computação e tecnologia em geral, senso de trabalho em equipe, ânsia para resolver problemas e assim por diante).

Tal tema está devidamente ligado a outro problema estrutural que está longe de ser exclusivo do mercado de cibersegurança, mas é ainda mais grave nas áreas relacionadas a tecnologia da informação (TI): a falta de diversidade e inclusão nesse campo profissional.

Para a nossa tristeza, é historicamente normal vermos menos mulheres no ambiente de trabalho; além da desvantagem numérica, elas costumam enfrentar condições de desigualdade, com menos oportunidade de crescimento e recebendo faixas salariais menos atraentes em comparação com homens no mesmo nível de cargo. O mesmo ocorre com outras minorias étnicas, sociais e sexuais, que possuem dificuldades para conseguir uma oportunidade profissional.

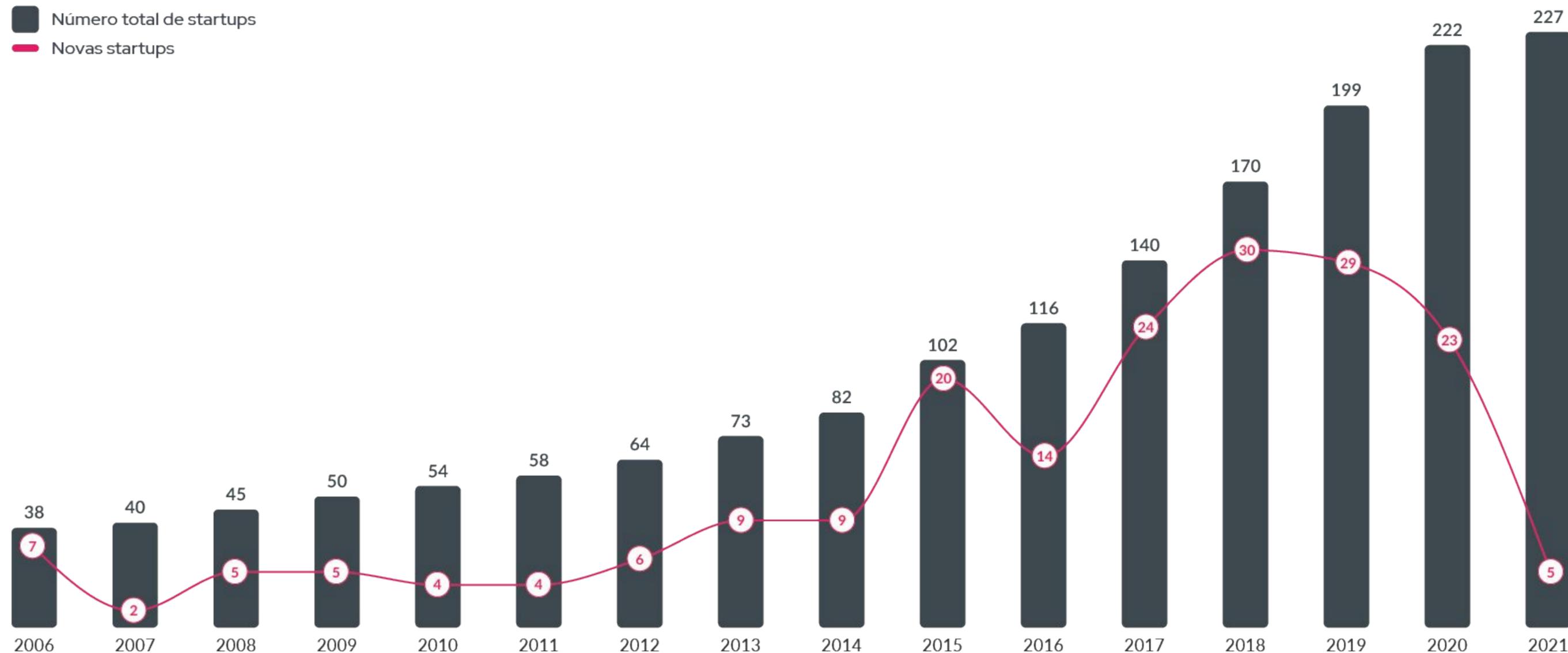
Apostar na diversidade e na inclusão no mercado de trabalho é não apenas uma necessidade básica para caminharmos rumo a uma sociedade mais igualitária, mas também uma excelente forma de criar equipes ainda mais aptas a trocar diferentes pontos de vista para resolver os mais diversos tipos de problemas.

Por isto, neste relatório, vamos nos aprofundar em diversidade e inclusão no mercado de trabalho de cibersegurança e TI, apontando os desafios, oportunidades e previsões para os próximos anos.

Boa leitura!

Evolução Cybertechs

■ Número total de startups
— Novas startups





Ecossistemas Cybertechs

Highlights

233
Startups

12
Categorias

8.200
Funcionários
empregados

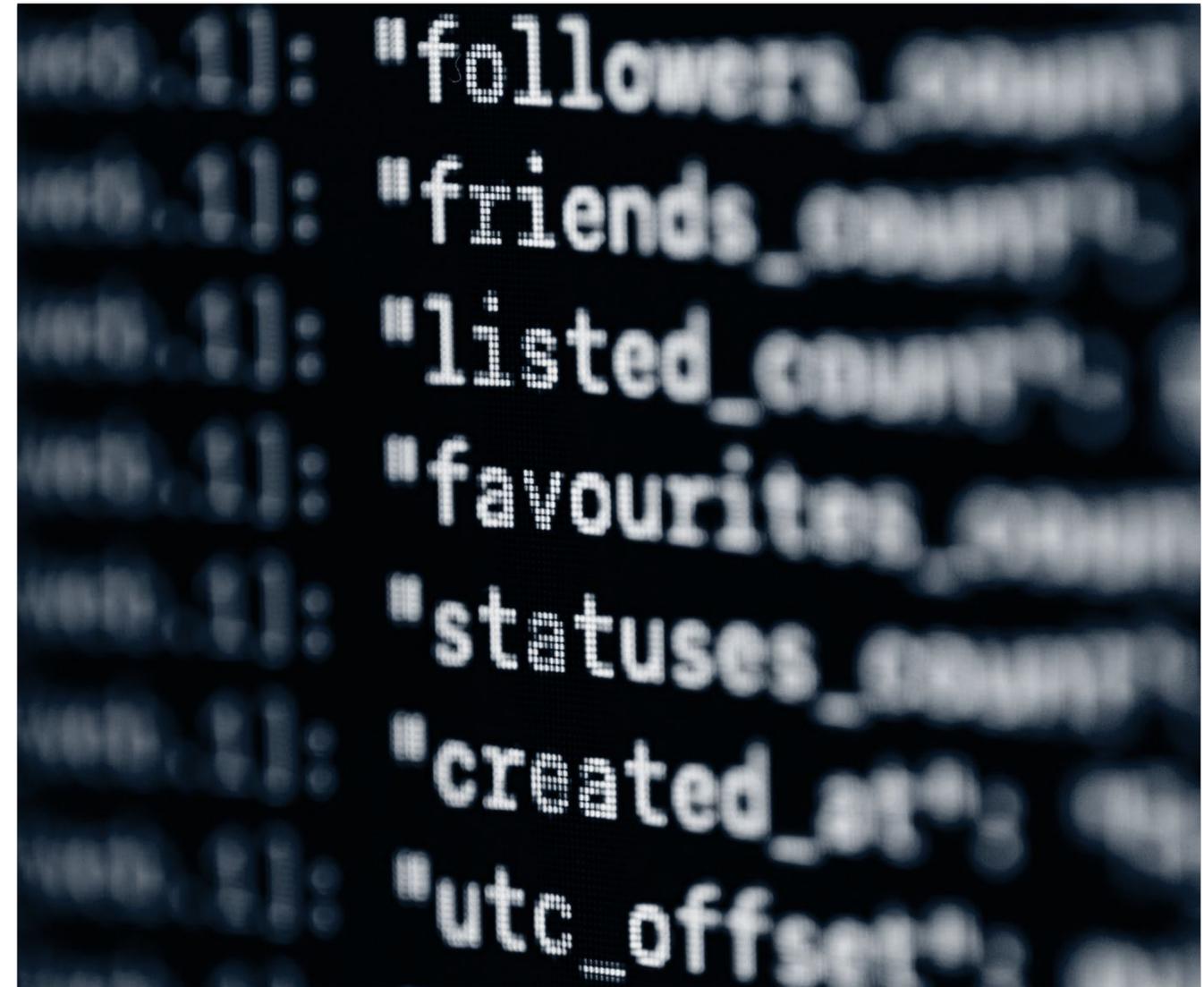
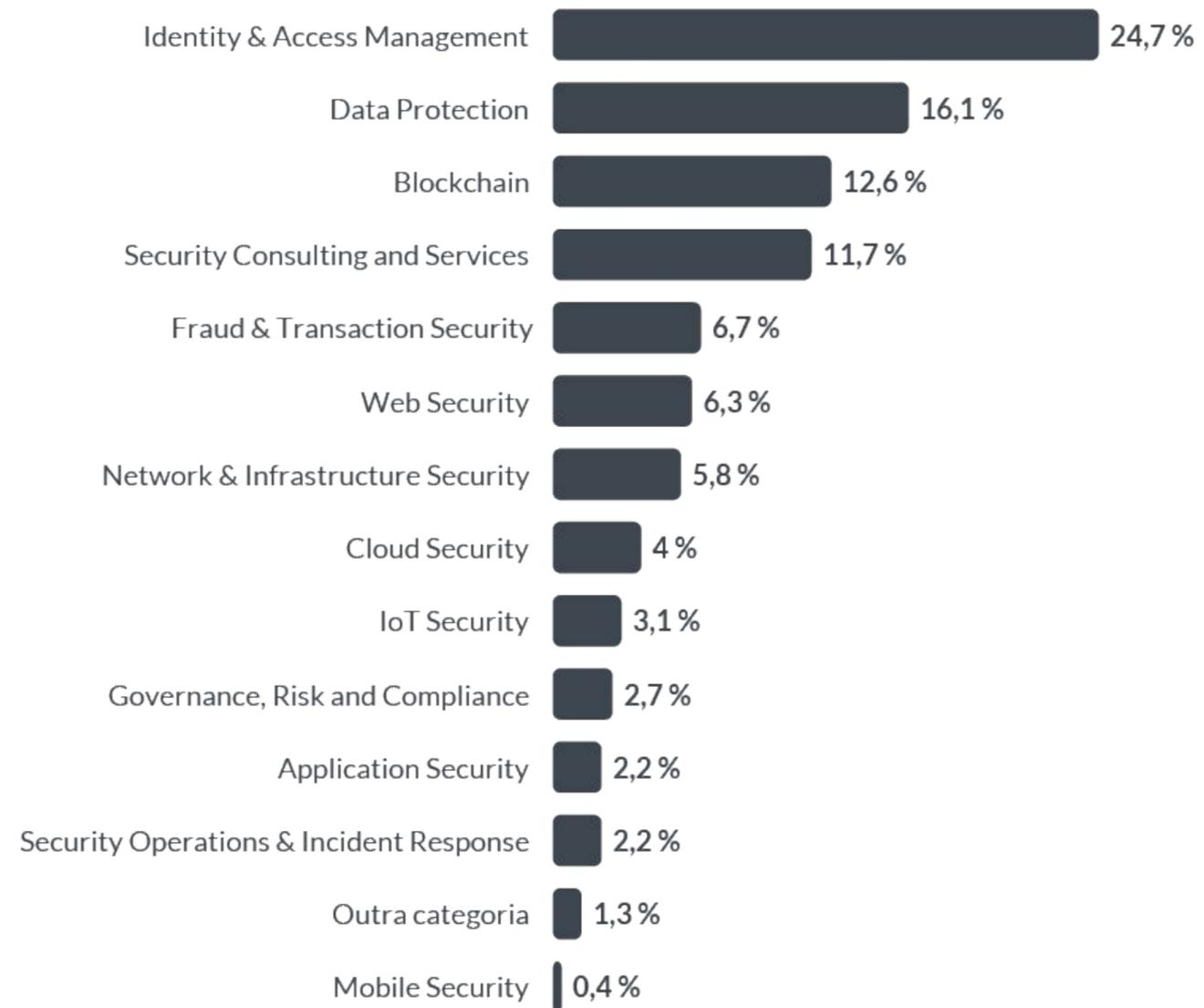
43
Startups com
investimento
recebido

**US\$
404M**
Investimento
recebido
desde 2013

**US\$
294M**
Investimento
recebido nos
últimos 2 anos

13
M&A's
desde 2012

Divisão Cybertechs por categoria



Data protection



Cloud Security



Mobile Security



Security Consulting and Services



Fraud & Transaction Security



Network, Infrastructure Security



Security Operations & Incident Response



RADAR: CYBERTECHS

DISTRITO

Identity & Access Management



IoT Security



Governance, Risk and Compliance



Application Security



Blockchain



Web Security





Diversidade e inclusão no mercado de cibersegurança

Contexto e Panorama Nacional

Desigualdade sexual no mercado de trabalho: um problema histórico

É impossível falar sobre miscigenação sexual no mercado de trabalho sem, antes de qualquer coisa, olhar para trás e enxergar um longo histórico de desigualdade entre homens e mulheres. Nos primórdios da sociedade, o sexo feminino sempre foi culturalmente visto como frágil e incapaz de realizar tarefas que, até então, eram majoritariamente braçais. Dessa forma, as mulheres eram educadas desde o seu nascimento a reproduzir uma imagem deturpada e estereotipada de esposa e mãe, focando em atividades domésticas.

As coisas mudaram um pouco no século XIX; parte por conta do próprio ativismo feminista, parte por conta da Revolução Industrial (que criou “oportunidades” de trabalho similares às tarefas domésticas) e parte por conta da I e da II Guerra Mundial (com os homens indo à guerra, restava às mulheres ocuparem seus postos profissionais).

Ainda assim, a desigualdade era escancarada. Animadas pela oportunidade de adentrar no mercado de trabalho, as mulheres aceitavam cumprir cargas horárias maiores por um salário muito menor do que um operário do sexo masculino da mesma função e nível hierárquico. Para o capitalismo, essa mão-de-obra mais barata, submissa e igualmente produtiva era algo excelente — e, embora a situação em 2022 tenha melhorado bastante em comparação com 1914, ainda vemos reflexos dessa época sendo reproduzidos, mesmo que inconscientemente.

Lembremos, por exemplo, que durante essa época histórica, a mulher ainda precisava dividir sua alta carga horária de trabalho com tarefas diárias, continuando a ser “uma boa esposa e uma boa mãe”. Essa visão retrógrada ainda é encontrada nos dias atuais. A profissional do sexo feminino continua sendo cobrada pela sociedade por um bom desempenho não apenas no escritório, mas também nas atividades domésticas. Obviamente, é de alta dificuldade conciliar esses dois universos e raramente há contribuição voluntária da contraparte da relação.

Também devemos citar que o machismo estruturado e enraizado na nossa sociedade continua enxergando a mulher de forma sexualizada, e, neste contexto, situações de assédio e até mesmo abuso continuam sendo relatadas em ambientes de trabalho ao redor do mundo. De forma similar ao que acontecia nos séculos passados, muitas profissionais aceitam tal situação por medo de perderem seus cargos ou resolvem não ingressar no mercado de trabalho por estarem cientes de que estarão sujeitas a tais desfortúnios.

Tudo isso contribui para que menos mulheres corram atrás da capacitação profissional e representem uma porcentagem maior no mercado de trabalho — especialmente em cargos de liderança.

Exclusão étnica, sexual, socioeconômica e de PCD

Não são só as mulheres que enfrentam dificuldades em adentrar no mercado de trabalho e ter condições igualitárias no ambiente profissional. Também temos a baixa representatividade racial. Como uma “herança” da escravidão (que terminou em nosso país a “apenas” 134 anos atrás), a população afrodescendente ainda sofre preconceito na sociedade como um todo e isso se reflete em sua baixa oportunidade de capacitar-se profissionalmente, estando apto a conseguir um cargo de prestígio.

A maioria dos pretos e pardos ocupam posições operacionais (47,6%) e técnicas (11,4%), sendo que é raro ver tais etnias em posições de gerência (3,4%) e diretoria (0,7%), conforme revelado por uma pesquisa de 2020 do site Vagas.com.

Ressaltamos aqui que, para piorar a situação, a desigualdade racial se reflete em questões econômicas que impactam diretamente no acesso à uma educação de qualidade — fator decisivo para garantir uma boa vaga de emprego. É difícil estudar quando falta dinheiro para uma faculdade, um curso preparatório, uma formação técnica ou até mesmo para a infraestrutura básica necessária para tudo isso que for disponibilizado gratuitamente: até transporte e material escolar são barreiras.

O IBGE confirmou, em 2019, que entre a população mais pobre do Brasil, 75% são pretos ou pardos.

O preconceito também afeta a comunidade LGBTQIA+, que conta com dificuldades iguais ou até mesmo mais desafiadoras para entrar no mercado de trabalho e exercer suas atividades profissionais em um ambiente que seja saudável e igualitário. Por fim, não poderíamos nos esquecer também das pessoas com deficiência (PCD), que muitas vezes enfrentam barreiras técnicas e morais em um processo seletivo, mesmo tendo a plena capacidade de exercer suas habilidades como os outros colaboradores.

A importância da diversidade em equipes de cibersegurança

Obviamente, investir em Diversidade & Inclusão (D&I) mostra que uma empresa está ciente dos problemas estruturais da sociedade, dando espaço para que grupos sub representados entrem no mercado de trabalho, tenham um ambiente saudável no qual possam expor seus ideais e tenham as mesmas oportunidades e condições de grupos étnicos, raciais e sexuais historicamente privilegiados. Porém, quando o assunto é cibersegurança, D&I se torna algo ainda mais crítico.

Equipes diversas são importantíssimas para um cenário no qual as ameaças cibernéticas se tornam cada vez mais complexas e criativas. Times multidisciplinares, formados por profissionais de diferentes culturais e mindsets, se provam mais capazes de trabalhar juntos e resolver problemas.

“Diversificar o setor de segurança cibernética não só o ajuda a refletir melhor a população, como também pode trazer diferentes maneiras de pensar e diferentes habilidades para o negócio — como também pode ajudar as equipes de segurança cibernética a ter uma ideia melhor de como as operações de hackers malicioso que estão tentando defender as redes novamente funcionam”, afirmou Carlos Rodrigues, vice-presidente da Varonis, em um artigo exclusivo assinado para o jornal JRS Digital.

“As pessoas que estão realizando esses ataques, não olham de uma maneira ou de um contexto diferente. Eles vêm de várias origens diferentes em diferentes partes do mundo. Você não pode se defender contra isso, tendo uma linha de pensamento, são necessárias perspectivas diferentes. Para isso, você precisa que as pessoas que estão se defendendo contra esses ataques se pareçam com as pessoas que estão atacando e isso se parece com uma variedade de pessoas diferentes”, complementa o executivo.

Diferentes profissionais, diferentes aprendizados

Vale lembrar que, quando falamos sobre diversidade no mercado de cibersegurança, estamos fazendo um elo direto com uma questão abordada em um report anterior — existem diversas maneiras de se conseguir skills necessárias para ser um profissional altamente capacitado.

Nem todas as condições socioeconômicas permitem o estudo em uma universidade particular ou em cursos especializados, o que leva muitos aspirantes a se tornarem autodidatas. É importante que as empresas saibam identificar esses talentos e enxergá-los da mesma maneira que enxergam um candidato “tradicional”.

Trabalhando para um Brasil mais igualitário e inclusivo



Larissa Di Pietro
Head of Marketing
Brazil
Cisco

A desigualdade sexual, étnica e até socioeconômica no mercado de trabalho é um problema infelizmente comum em todos os setores, mas especialmente preocupante na área de segurança cibernética e TI. Pesquisas apontam que a presença de mulheres em cargos de liderança dentro deste segmento está em níveis criticamente baixos, por exemplo. A qual motivo poderíamos atribuir esse fenômeno?

Sobre a desigualdade sexual, a falta de mulheres na indústria, não só em cargos de liderança, mas em todos os níveis, tem a ver com a falta de disseminação de informação referente ao potencial da carreira de TI e as oportunidades que ela oferece também ao sexo feminino. Temos a falsa impressão de que a carreira “técnica” é destinada aos homens e pouco se fala do quão promissora essa área pode ser para mulheres que possuem interesse ou aptidão à tecnologia. Na minha opinião, esse assunto deve ser difundido em demasia nas escolas, nos cursinhos e nas rodas de discussão sobre carreira para que crianças e jovens tenham acesso à informação de quem trabalha e vive no meio de TI.

Além disso, a realidade atual ainda mostra uma indústria predominantemente masculina com bastante espaço para o preconceito. Isso faz com que muitas mulheres, independente da faixa

etária, se sintam inibidas ou desestimuladas a encarar essa realidade ainda presente no setor e superar essas barreiras. Não podemos dizer que é fácil, mas sim que é possível e, quanto mais mulheres acreditarem que é possível alcançar a equidade de gênero na indústria de TI, mais diversidade teremos e com isso muito mais oportunidades para o sucesso.

A desigualdade étnica e socioeconômica poderiam ser analisadas de forma similar, visto que $\frac{3}{4}$ da população mais pobre do nosso país é composta por pessoas negras e pardas. Aí nos perguntamos: como ter mais negros e pardos na indústria de tecnologia se, logo de cara, se exige um curso superior e o domínio da língua inglesa, sem considerar que a grande maioria dessas pessoas não tiveram sequer acesso a uma educação de qualidade na base para alcançar os próximos níveis?

A empresa que acredita realmente e de forma genuína que diversidade e inclusão só trazem benefícios para o negócio devem considerar essa realidade e dar mais oportunidades e chances para as pessoas ingressarem no mercado e então, poderem “correr atrás” das



→ capacitações ou habilidades necessárias para prosperar nessa carreira.

Muito se fala em conhecimento, habilidades e cursos concluídos; porém ao meu ver, existe um fator que faz toda a diferença na produtividade e efetividade de um profissional e isso se chama “força de vontade e determinação”. Quem quer ter sucesso na carreira profissional e na vida tem essas duas habilidades de sobra, e essas sim farão toda a diferença para o sucesso da organização. O resto pode-se conquistar depois da oportunidade concedida.

Sabemos que, além da responsabilidade social, garantir um ambiente de trabalho diverso e inclusivo traz diversos benefícios práticos às operações de uma empresa, como diferentes pontos de vista para resolver um problema e maior colaboração entre os profissionais. Como isso pode beneficiar diretamente a área de segurança cibernética?

Existe um estudo americano da Pew Research que diz que, até 2055, não existirá uma única etnia ou uma maioria racial.

A população será cada vez mais diversa e obviamente as empresas terão uma base de clientes cada vez menos homogênea, seja na área de segurança cibernética ou em qualquer outra área. Para prosperar em um mundo onde as necessidades serão praticamente únicas, será preciso criar produtos e serviços que atendam à essa grande diversidade de demanda. E para uma empresa criar um portfólio de soluções únicas e diversas para atender aos mais diferentes problemas, dores e necessidades de seus clientes, será crucial ter times cada vez mais diversos.

Porém, pouco adianta ter times diversos se a inclusão não for o pilar mais importante. Já ouviram falar que “diversidade é convidar para a festa e inclusão é chamar para dançar?” Todos precisam ser respeitados e incluídos da mesma forma para que a sensação de pertencimento à empresa seja uma realidade e que todos possam ter tranquilidade e principalmente liberdade para trazerem suas diferentes ideias e opiniões sem qualquer julgamento, contribuindo assim para a construção de

soluções para resolver diferentes problemas de forma efetiva, os quais jamais seriam possíveis em uma equipe homogênea.

Já é possível encontrar algumas iniciativas, tanto no que tange às ONGs quanto startups, que buscam facilitar a entrada de mulheres e minorias no mercado de trabalho, especificamente na área de TI, incluindo cursos, mentoria e bancos de talentos. Porém, este problema não pode ser resolvido de um só lado: as empresas também precisam se engajar em D&I. Quais caminhos você enxerga para eliminar esse gap da inclusão no mercado de trabalho?

Toda empresa de tecnologia que visa seguir crescendo em um mundo cada vez mais diverso, seja ela pequena, média ou grande, não tem outro caminho a não ser atuando de forma ativa nas questões de diversidade, equidade e inclusão (D&I). Falar sobre o tema é muito diferente de atuar na forma prática, no dia a dia, desde a contratação passando pela capacitação até a real atuação no trabalho. Para facilitar a entrada de mulheres e minorias no mercado de TI e mais especificamente na área de segurança cibernética, ao meu ver, existem dois caminhos obrigatórios. →

Trabalhando para um Brasil mais igualitário e inclusivo

Larissa Di Pietro
Head of Marketing
Brazil
Cisco

→ Um refere-se a à disseminação de muito mais informação, de forma clara e realista, sobre as características e possibilidades da área em grupos diversos. E outro tem a ver com oferecer mais oportunidades. Oportunidade para aquele(a) que não possui todas as habilidades descritas na vaga, mas que possui outros fatores indispensáveis como a “força de vontade e a determinação” já descritos anteriormente.

Uma vez dada a informação e em seguida a oportunidade, é preciso exercer a real cultura de D&I. Como fazer isso? Algumas dicas práticas e simples podem tornar o ambiente muito mais propício e adequado. Uma delas é abraçando as diferenças. Recentemente eu li um artigo que fazia analogia da diversidade e inclusão com a salada e o purê.

No purê, os ingrediente perdem a identidade e assumem uma só característica e sabor. Na salada, cada ingrediente mantém sua identidade, contribuindo de forma única para torná-la mais

interessante e saborosa. Isso não quer dizer que o purê seja algo ruim, mas que a diversidade de sabores tende a agradar muito mais pessoas. Isso é indiscutível.

Uma segunda forma é praticando a empatia. Se colocar no lugar do outro, sempre que possível, faz com que você se posicione de forma muito mais compreensiva e coerente para todos. Uma terceira forma é praticando a persistência. Construir uma equipe ou uma empresa diversa e inclusiva não acontece da noite para o dia.

Enormes desafios aparecerão e mesmo que os caminhos não sejam os mais fáceis ou os mais confortáveis, persistir e superar obstáculos diários é crucial para alcançar esse objetivo. E, por fim, encorajando uma comunicação aberta, em qualquer circunstância. Um ambiente seguro, onde toda voz é ouvida e respeitada e toda ideia ou opinião é considerada tende a ser infinitamente mais adequado ao modelo diverso e inclusivo necessário para o sucesso.

Enquanto empresa engajada em desenvolver um mercado de trabalho de cibersegurança saudável e promissor no Brasil, com iniciativas de educação e bancos de talentos, como você enxerga a atuação na Cisco na resolução desse problema endêmico?

Para a Cisco, está muito claro que sem D&I não é possível atuar de forma competitiva na indústria de tecnologia. Por isso, estamos cada vez mais engajados no propósito, trabalhando de forma prática e efetiva para que nossos times sejam cada vez mais diversos e inclusivos. Prova disso são os nossos cursos gratuitos de capacitação na área de segurança cibernética oferecidos pelo Cisco Networking Academy, com apoio do nosso programa Brasil Digital e Inclusivo.

Além dos cursos de capacitação, a Cisco provê certificações extremamente reconhecidas para que profissionais possam ingressar e principalmente prosperar na área de TI. Para poder contratar talentos que contribuam para uma maior D&I é necessário ter programas interessantes que os atraiam e os mantenham na empresa. Os programas de D&I da Cisco são divididos pelo que chamamos de EROS (Employee Resource Organizations). →

Trabalhando para um Brasil mais igualitário e inclusivo

Larissa Di Pietro
Head of Marketing
Brazil
Cisco

→ Cara ERO trabalha por um propósito específico, porém, todas com um objetivo comum, que é construir uma empresa mais diversa e inclusiva.

Conheça algumas EROs da Cisco:

1) CBP (Connected Black Professionals), que apoia a contratação, valorização e retenção de talentos negros e pardos na companhia;

2) Women of Cisco, que luta por mais equidade de gênero no setor de TI, em todos os níveis da empresa e para que mulheres tenham exatamente o mesmo espaço e direitos dentro da organização;

3) PRIDE, comunidade LGBTQIA+ que trabalha para que esses diferentes grupos de diversidade tenham a liberdade de ser quem são, com o mesmo respeito e direito de todos;

4) CDAN, grupo de pessoas com algum tipo de necessidade especial que apoia e luta para que tenhamos cada vez mais espaço e condições para esses colaboradores crescerem, se desenvolverem e servirem de exemplo para que outras pessoas com

algum tipo de deficiência sintam-se encorajadas e fortes para tentar uma posição dentro da empresa ou em qualquer outra do mercado.

Essas e outras comunidades existentes na Cisco nos ajudam a atrair e principalmente reter os talentos mais diversos e assim termos uma empresa que contribui de forma efetiva para que tenhamos um Brasil mais diverso, tecnológico e inclusivo. 🍷

Trabalhando para um Brasil mais igualitário e inclusivo

Larissa Di Pietro
Head of Marketing
Brazil
Cisco



Nome: WOMCY

Público: B2C/B2B

Sobre

Considerada a maior organização sem fins lucrativos da América Latina, a WOMCY (diminutivo para Women in Cybersecurity) se destaca pela quantidade de voluntários e ações organizadas com o objetivo de reduzir a lacuna entre profissionais do sexo feminino e masculino no mercado de cibersegurança.

Primeiramente, temos os programas de educação voltados às faculdades, colégios e instituições de ensino em geral. Nesta vertente encontra-se, por exemplo, a iniciativa WOMCY Geek Girls, que visa educar crianças em idade escolar (7 a 17 anos) com informações relevantes sobre ameaças à segurança cibernética, com o objetivo de causar um interesse primordial nos jovens a seguir tal carreira.

Nos programas corporativos, temos o WOMCY Talks, série de palestras que abordam conceitos, tendências, riscos e conscientização na área de segurança da informação. Por fim, existem ainda os programas de talento, que oferecem suporte aos departamentos de recursos humanos em processos de recrutamento, mentoria para ajudar mulheres a desenvolver suas habilidades e um centro de treinamento para skills técnicas.

Sendo mantida exclusivamente através de doações, parcerias e trabalhos voluntários, a WOMCY oferece diversos níveis de associação, iniciando-se pelo CyberEdu (exclusivo para estudantes, colegiais ou universitários), passando pelo CyberMaster (US\$ 25 por ano) e indo para o CyberNinja (US\$ 50). Há ainda o tier de voluntário, conhecido como Volunteer, ao qual só é possível se aliar após uma reunião particular do Womcies e assinatura de documentos essenciais.

Por fim, não poderíamos deixar de citar também o programa WOMCY He for She, um reconhecimento especial para profissionais do sexo masculino que, de alguma forma, contribuem ativamente para as iniciativas da ONG.

Todos por elas: um trabalho intercontinental de inclusão



Andrea Thomé
Leader Chapter
Brazil
WOMCY Latam

A WOMCY é, sem dúvidas, a mais respeitada iniciativa latino-americana para inclusão de mulheres no mercado de trabalho em cibersegurança. Quais programas e ações a organização promove especificamente no Brasil em prol de tal causa?

Primeiramente, gostaria de agradecer a forma como se refere ao nosso trabalho e enfatizar que tudo o que conquistamos foi em função de um trabalho árduo e com muito carinho de um corpo de liderança com mais de 60 profissionais reconhecidos do mercado brasileiro, um grupo de voluntários que passa de 800 pessoas no país e por conta de embaixadores WOMCY He for She, que como você sempre apoiam as nossas ações. Além disso, temos voluntários em mais de 20 países, com operações no México, EUA e Colômbia, onde acolhemos os voluntários de todos os outros países.

Nascemos em 2019 com o objetivo de nos firmarmos neste segmento tão restrito às mulheres. Já em 2020, entramos com velocidade e levamos ao mercado eventos próprios, mentorias e palestras dos mais variados temas, alcançando mais de 6 mil participantes com nossas contínuas WOMCY Live Talks.

Nosso 2021 foi voltado para levar conhecimento à nossa comunidade, e, nesta jornada, tivemos o apoio de nossos voluntários e de nomes como Microsoft, Fortinet e Cisco, além da OEA para ações educacionais que envolveram cursos e vouchers de certificação.

Ainda em 2021, trabalhamos intensamente com outras associações como Cybersecurity Girls, IBRASPD e FESA CROMA em programas de mentoria conjuntos para profissionais de segurança e para menores em situação de risco e de vulnerabilidade, inaugurando um pouco de nosso DNA de diversidade de forma mais ampla. Além das associações, tivemos o prazer de trabalhar com programas de mentoria para profissionais da Brasoftware e empresas do Parque Tecnológico de São José dos Campos. Além das WOMCY Live Talks, inauguramos o WOMCY Trinca às Terças com temas de soft skills e de comportamento da vida da mulher.

Já para 2022, iniciamos com um Plano Estratégico em LATAM, elaborado em um exercício guiado por profissionais de estratégia e pretendemos intensificar os programas de compartilhamento de conhecimento. Mas, no Brasil em especial, quero encontrar formas de "match making" entre recrutadores em geral e profissionais com nosso programa WOMCY Jobs.

Você destacaria algum(ns) case(s) de sucesso da WOMCY no Brasil? Iniciativas que impactaram um grande número de profissionais do sexo feminino, parcerias frutíferas com outras organizações etc.?

As mais significativas em 2021 foram a Cisco Networking Academy, onde alcançamos mais de 800 profissionais com os cursos básico e intermediário de segurança de redes →

e infraestrutura; nossos cursos de UNIX e Pentest, ministrados por um voluntário WOMCY He for She, onde alcançamos mais de 100 profissionais; e o programa de mentoria para jovens em situação de risco e extrema vulnerabilidade, onde alcançamos 50 jovens.

A WOMCY possui presença em toda a América Latina, América Caribenha e Estados Unidos da América. Na sua visão, o Brasil está mais ou menos evoluído na inclusão de mulheres no mercado de cibersegurança em comparação com outros países na qual a ONG atua?

Nos colocamos na agenda destes países com muita e carinho naquilo que fazemos. Acho que não consigo fazer uma comparação direta, pois trabalhamos de forma muito integrada com todos os capítulos internacionais da WOMCY. Inclusive, conduzimos ações conjuntas, temos reuniões de liderança internacional a cada quinzena e, por isso, nos sentimos caminhando lado a lado.

Vejo a mulher brasileira com muita força, vontade e capacitação quando considero o perfil de minhas líderes e voluntárias, mas me apaixono pelo perfil das mexicanas e colombianas com quem trabalhamos de forma mais mais próxima, que são intensas e muito competentes também.

Cabe ressaltar que a CEO da WOMCY, Letícia Gammil, é uma brasileira que vive nos EUA e que fundou a WOMCY exatamente porque não via na América Latina este incentivo para mulheres. Já o cenário nos EUA é bem mais estruturado, onde diversas ONGs com o mesmo propósito e natureza da WOMCY estão presentes. Mas este é o país que sedia nosso headquarter e de onde vêm as nossas maiores alianças e apoiadores, até por conta do grau de consciência que têm sobre sustentabilidade e diversidade.

Embora seja possível observar um número cada vez maior de iniciativas, ONGs, programas de educação e até plataformas de recrutamento que visam promover a diversidade no mercado de trabalho, a porcentagem de profissionais mulheres ainda é um tanto insatisfatória. Para você, o que falta para mudarmos esse cenário?

Sairmos de processos mecânicos, onde se buscam números e índices única e exclusivamente para agradar o mercado, investidores e requisitos regulatórios, para evoluir e alcançar um patamar onde realmente os números comprovem os benefícios da diversidade. É necessário que o mercado se renda ao impacto positivo de ser ter em processos, projetos e estratégias, a contribuição de pessoas de gêneros, raça, cor, classe social, ideologias e/ou visões diferentes.

Tenho me deparado com muitas situações bastante positivas, onde executivos e líderes buscam mais mulheres para seus times junto à WOMCY pela essência do que digo acima.

Interessante citar que quando pergunto aos homens, cujo quórum na WOMCY é significativo, o que lhes atrai em uma ONG voltada para mulheres de cibersegurança, eles me respondem: tenho mãe, tenho filha, tenho esposa, e me incomodo com →

Todos por elas: um trabalho intercontinental de inclusão

Andrea Thomé
Leader Chapter
Brazil
WOMCY

→ reuniões sem a presença de mulheres e/ou tenho metas de diversidade, mas acima de tudo acredito que posso ter resultados melhores.

Mas infelizmente também vivencio o gosto amargo desse cenário... Já ouvi diretamente ou em relatos: "pode me indicar uma mulher para a posição que tenho pois o salário é baixo e nenhum homem está aceitando?", ou "seu perfil é perfeito para o cargo, mas preciso de um homem para o desafio"...

Com cenários tão antagônicos, só posso dizer que ainda temos muito a caminhar em termos de conscientização, evolução e trabalho duro.

Por fim, posso afirmar que, aqui na WOMCY, não recuamos ou nos intimidamos com a adversidade, mas sim nos inspiramos e oxigenamos com os casos onde conseguimos nossos objetivos que são de formar e levar oportunidades para as mulheres. ●

Todos por elas: um trabalho intercontinental de inclusão

Andrea Thomé
Leader Chapter
Brazil
WOMCY

{reprograma}

Local
São Paulo, Brasil

Ano de Fundação
2016

Público
B2C

Investimento Recebido
N/A

Sobre

Sendo um misto de startup com programa social, a [{reprograma}](#) é uma iniciativa que visa inserir mais mulheres no mercado de desenvolvimento, programação e tecnologia da informação em geral. Em 23 turmas de estudo, a empresa já formou 700 profissionais do sexo feminino (cis e trans), tendo uma excelente taxa de conclusão de curso de 95%.

O ponto principal do {reprograma} é, de fato, sua série de cursos totalmente gratuitos e à distância (mas cujas vagas são limitadas). Quando este relatório foi escrito, haviam duas opções com inscrições abertas: “Front-end Todas em Tech” e “Back-end Todas em Tech”.

Mas não para por aí. A startup também organiza meetups periódicos para troca de conhecimentos e experimentos; mantém um blog na plataforma Medium com artigos de ex-alunas; organiza a conferência anual Tech Talks e oferece um guia introdutório de programação chamado de Guia Dev.

Há ainda, pontualmente, o evento Speed Hiring, que conecta empresas e ex-alunas que podem ser contratadas para colocar suas habilidades à prova na prática. A taxa de contratação é de 82%.



Local
São Paulo, Brasil

Ano de Fundação
2018

Público
B2B

Investimento Recebido
N/A

Sobre

Fundada por Maira Reis — respeitada jornalista, palestrante e defensora dos direitos LGBTQIA+ —, a [camaleao.co](#) é uma plataforma que visa impulsionar a diversidade sexual dentro das empresas. Ela funciona como uma ponte entre profissionais LGBTQIA+ e corporações que buscam contratar tais talentos.

Funciona assim: de um lado, profissionais enviam seus currículos para o banco de talentos privado da startup. Do outro, empresas licenciam, a um custo justo, o direito de se conectarem com tais candidates; como se não fosse o suficiente, as companhias ainda recebem materiais educacionais inéditos sobre D&I, garantindo que oferecerão um ambiente de trabalho devidamente saudável para os talentos recém-contratados.

O objetivo de Maira é, em um futuro breve, evoluir a camaleao.co para uma plataforma de software-como-serviço (SaaS) ainda mais automatizada, facilitando o envio de currículos por parte dos candidates e a busca de talentos por parte das corporações.

Um mercado de várias cores



Maira Reis
Founder
camaleao.co

Quando e como surgiu a ideia da plataforma camaleao? Como foi o processo de idealização e desenvolvimento da startup?

Não foi algo planejado, diferente das pessoas que enxergam uma demanda no mercado e resolvem investir nela. Para mim, foi algo muito mais orgânico. Eu estava compartilhando conhecimento no LinkedIn sobre o universo LGBTQIA+, trabalhava em uma agência de publicidade, e eu via as marcas "saindo do armário" para a comunidade em meados de 2014.

Em 2016, comecei a produzir conteúdo sobre isso. As pessoas LGBTQIA+ começaram a me mandar seus currículos, e, quando eu vi que eu tinha mais de 30 deles na mão, decidi que eu deveria fazer algo com aquilo. Foi então que me conectei com uma amiga minha que trabalha com diversidade e ela repassou para empresas.

Até então, não era algo pago, pois não existia qualquer planejamento. Eu ia para a minha agência, chegava em casa, abria o computador e enviava de forma gratuita os currículos que eu recebia. A chave virou quando eu percebi que não estava mais dando conta, então comecei a cobrar um valor acessível das empresas. Ainda assim, a situação era inviável, pois não bastava só cobrar delas: eu tinha que escolher entre o meu emprego ou fundar o camaleão.

Foi aí que fomos desenhando o modelo de negócios, passando por várias etapas de organização, até alcançarmos hoje dois grandes produtos. Em um, fazemos todo o processo de recrutamento; no outro, temos a nossa plataforma recém-lançada na qual as empresas poderão cadastrar suas vagas e os candidatos vão enviar os seus currículos. Tive vários desafios e a coisa só andou quando me juntei a um CTO que pegou o projeto e fez as coisas acontecerem.

Atualmente, já temos uma cartela de clientes e estamos experimentando alguns produtos da plataforma para torná-los recorrentes, além de validar essa plataforma para o mercado inteiro. Estamos começando com algumas vagas de algumas empresas, vendo alguns bugs, e, se tudo der certo, ainda neste semestre vamos liberar a plataforma para outras empresas entrarem com vagas e migrarmos todo o nosso banco de talentos. Não estamos na fase de validação da ideia, mas sim da validação da tecnologia. →

→ Sabemos que muitas empresas estão, de fato, abrindo os olhos para a importância da inclusão e da diversidade no mercado de trabalho. Ao mesmo tempo, porém, sabemos que muitas corporações procuram candidatas LGBTQIA+ por puro endomarketing, no objetivo de parecerem preocupadas com questões sociais e, com isso, melhorar sua imagem perante ao público. Qual a sua percepção sobre isso?

Eu acho que, quando uma empresa contrata só por marketing ou só para passar uma mensagem para o mercado, isso não vai durar muito tempo. Se ela não se engajar com a cultura, todo o esforço que ela fará de recrutamento vai por água abaixo. Afinal, se eu entrar naquela companhia para sofrer ali dentro, eu vou falar para as outras pessoas que aquele ambiente não é legal e queimar a imagem da marca.

Além disso, vou ter subsídios para, caso eu queira, processar a empresa no futuro por alguma discriminação que eu tenha sofrido ali. Ou seja, dentro de um a três meses pode até parecer que faz sentido, mas, a longo prazo, isso é uma péssima ideia.

Nós, enquanto consultoria, sempre tentamos levar às empresas algumas orientações, explicar os passos que elas podem tomar assim que elas inserem esses candidatos etc.; mas nem sempre depende só da gente e nem sempre elas fazem como gostaríamos. Nosso alcance, portanto, é limitado, mas ninguém pode reclamar que não avisamos e que não alertamos que aquilo não estava correto.

Temos um cursinho de como realizar um processo seletivo inclusivo, alguns clientes compram, outros não. E não há nada que possamos fazer sobre isso.

A plataforma camaleao é uma das pouquíssimas startups no Brasil e no mundo focadas em promover a inclusão e a diversidade no mercado de trabalho. Em nossa análise, tais startups infelizmente não costumam receber grande visibilidade por parte de investidores e dificilmente recebem aporte. O mesmo ocorre com a camaleao? Você acredita que maior investimento nesse tipo de iniciativa poderia melhorar o cenário como um todo?

Não sei sobre outras startups, mas nós temos sim uma grande procura por parte de investidores, hubs e organizações. Temos, por exemplo, um relacionamento com o pessoal de inovação do Consulado Britânico no Brasil; tive uma reunião com o Banco Interamericano Desenvolvimento (BID) sobre investimentos etc. Eu que ainda não alavanquei isso, pois ainda quero a plataforma rodando melhor.

Demorei bastante para desenvolvê-la, e, quando tivermos uma leva de clientes e um caixa com recorrência, vale a pena irmos atrás de investidores. Eu já tenho bem claro os parâmetros que eles possuem para investir em startups, então, mesmo que eu pudesse ir atrás de investimento agora, resolvi retardar esse processo para deixar tudo mais redondo. →

Um mercado de várias cores

Maira Reis
Founder
camaleao.co

→ Sou bem pé-no-chão, e, embora a gente seja natural que a gente se sinta motivado a fazer parcerias, precisamos ser realistas. Ter números e ter resultados para aí sim pensarmos em investimento.

O site da camaleao aponta apenas 12 empresas como clientes. Se analisarmos o cenário como um todo, podemos considerar um número preocupantemente baixo. Essa baixa demanda pode ser atribuída ao simples desconhecimento de plataformas como a camaleao ou um problema estrutural mais profundo de indiferença corporativa à questão da diversidade?

Depende se você acha muito ou se você acha pouco. Primeiramente, temos que entender que cada empresa tem o seu público-alvo.

Se pensarmos a nível Brasil, é claro que existem muito outros formatos a trabalhar, mas hoje atendemos empresas gigantes; uma delas, durante a pandemia, tinha 200 vagas no Brasil inteiro para trabalhar em tarefas bem específicas.

Isso é super desafiador. Isto posto, podemos achar que ter 12 empresas é pouco e que podemos avançar muito mais? Com certeza, mas também precisamos entender que o camaleão não é produto para todas as empresas.

Aliás, acho que nenhum produto é para todas as empresas. Um produto é feito para determinada demanda e determinado público-alvo pagante por aquilo. Há corporações grandes que vão achar o nosso projeto caro, e há corporações do mesmo tamanho que vão achá-lo barato. Então, tudo depende da necessidade daquele cliente.

No momento, estamos trabalhando só com multinacionais, pois são empresas que, no Brasil, estão investindo pesado em diversidade e entendem o que realmente é diversidade.

Se eu for entrar no interior do país, eu terei ainda que fazer um outro trabalho de sensibilização com esse cliente, estando alinhado, além do time de prospecção, com o time educativo. Infelizmente, hoje eu não disponho desse tempo.

Olhando por cima, pode ser pouco. Mas eu tenho uma demanda orgânica de cinco a seis empresas por dia que querem saber como funciona o camaleao. Porém, eu sei que dessas cinco ou seis demandas, no fim do mês, vão sobrar três ou quatro que vão começar um processo de negociação.

Por enquanto, precisamos focar em crescer rápido para conseguir um investidor, e, com esse investidor, termos ajuda no desenvolvimento de outros produtos com um time no qual o comercial e o educativo caminhem juntos.

O camaleao pode não ser tão conhecido, mas ele tem uma visibilidade orgânica excelente e estamos na mídia constantemente. Eu preciso hoje focar no meu objetivo de validar essa plataforma e colocá-la no próximo estágio. Então, por ora, o camaleao é conhecido dentro do que ele se propõe a fazer e no espaço onde ele está, enquanto ainda não podemos investir em um marketing que salte aos olhos do mercado inteiro. ●

Um mercado de várias cores

Maira Reis
Founder
camaleao.co



Iniciativas, ações e grupos de trabalho

Panorama Internacional

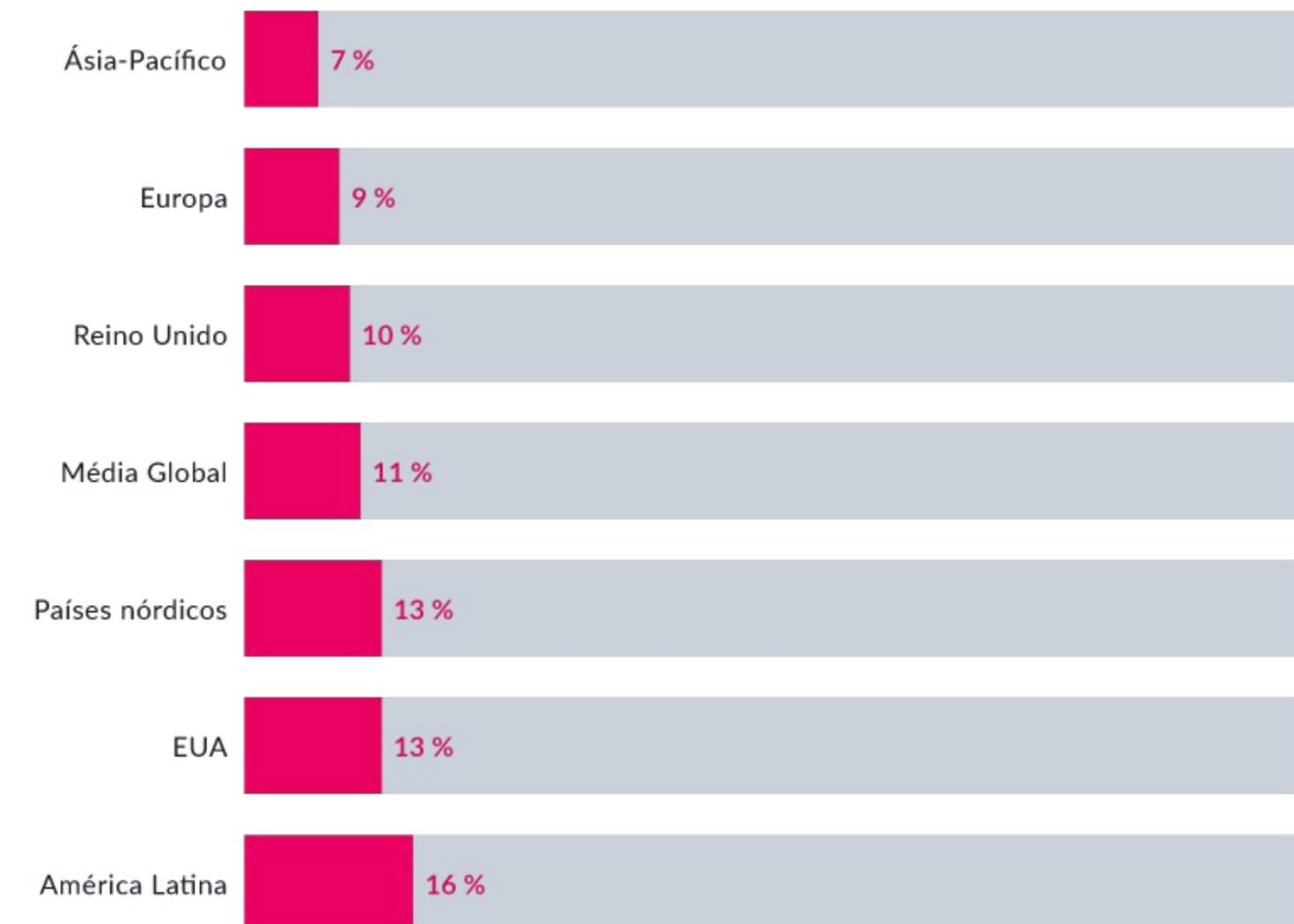
Presença de mulheres em cargos de liderança varia de acordo com a região analisada

O estudo global CIO Survey 2020, realizado pela KPMG em parceria com a Harvey Nash, mostra que a quantidade de mulheres ocupando o cargo de Chief Information Officer (Diretor[a] de Tecnologia da Informação ou CIO) varia de acordo com a região geográfica que analisarmos.

Incrivelmente, o maior número encontrado foi na América Latina, onde 16% das mulheres ocupam tal cargo de liderança. Em seguida, temos Estados Unidos da América e países nórdicos com 13%; Reino Unido com 10%; Europa com 9% e Ásia-Pacífico com somente 7%.

No geral, a média global ficou em 11%, contra 88% de líderes do sexo masculino. Os 1% dos entrevistados restantes não quiseram apontar sua identidade de gênero.

Participação de mulheres em cargos de liderança



Empresas globais de cibersegurança promovem políticas de diversidade e inclusão

Gigantes de cibersegurança que investem em D&I



kaspersky

VARONIS

CALFIRE

eset

Avast

okta

KnowBe4
Human error. Conquered.

proofpoint

NortonLifeLock

CROWDSTRIKE

detectify

McAfee

CYBERARK

TREND
MICRO

FORTINET

ONE IDENTITY
by Quest

Se por um lado as estatísticas ainda decepcionam, por outro, chama atenção a quantidade de empresas líderes no setor de segurança da informação que possuem programas e políticas bem-definidas de D&I. Essas companhias estão alinhadas com o propósito de criar um ambiente de trabalho igualitário, diverso e inclusivo, impulsionando a entrada de mulheres e outras minorias no mercado de trabalho.

Separamos, ao lado, alguns exemplos de players reconhecidos no setor que possuem programas maduros de D&I em todos os países e regiões nas quais eles atuam — seja com a criação de comitês de diversidade, seja com mentorias ou com processos seletivos para cargos específicos para minorias.

Reparando a desigualdade histórica



Rosângela Pazin
Líder do Comitê de
Diversidade e
Inclusão
Dell Brasil

O que levou a Dell a criar um Comitê de Diversidade e Inclusão? Para a empresa, qual é a importância desse tipo de iniciativa para o mercado de trabalho nas áreas de TI e segurança cibernética no Brasil?

O Comitê de Diversidade e Inclusão da Dell Technologies foi criado em 2020 para complementar o trabalho que já vinha sendo realizado na última década pelos oito Grupos de Diversidade (ERGs) da Dell Technologies no Brasil, com o objetivo principal de unir forças para acelerar ações que contribuem para uma sociedade mais diversa e inclusiva. Desde a sua fundação, a Dell tem uma cultura de valorização e respeito às pessoas muito sólida, e um dos nossos diferenciais é que a empresa realmente estimula esses valores no dia a dia entre os colaboradores.

Além disso, estabelecemos globalmente no Progress Made Real uma série de metas de impacto social até 2030 – e, entre elas, está o compromisso de, até 2030, ter o mesmo percentual de homens e mulheres na companhia, com pelo menos 40% de pessoas do sexo feminino em cargos de liderança. Da mesma forma, em dez anos, pretendemos ampliar ainda mais as ações de diversidade associadas a negros, LGBTQIA+ e pessoas com deficiência, bem como intensificar as iniciativas de sustentabilidade. Também firmamos o compromisso de, nos próximos

dois anos, impactar 100% dos colaboradores com informações, conteúdos e eventos voltados a debater a questão de preconceitos inconscientes, assédio, micro agressões e privilégios.

Não é novidade que iniciativas de diversidade são extremamente necessárias, mas a pandemia reforçou ainda mais a certeza de que o acesso à tecnologia será essencial para promover a inclusão social. Entendemos que estas ações são ainda mais importantes por atuarmos no segmento de tecnologia, que é majoritariamente masculino, branco e “padrão” – por conta da desigualdade histórica no desenvolvimento do país e do setor. Logo, nosso trabalho no Comitê de Diversidade e Inclusão da Dell Technologies é focado em garantir o progresso não só dos nossos próprios clientes e colaboradores, mas também da sociedade em geral.

O Comitê é formado por diversos Grupos de Diversidade e atua em várias frentes com as mais variadas iniciativas. Uma das mais interessantes que encontramos foi a parceria com a Universidade Zumbi dos Palmares, focada em alunos pretos do curso de Segurança da Informação. Como se deu tal parceria e quais foram os frutos colhidos?

O Comitê atua em várias frentes, incluindo interação com os grupos de outras empresas e participando de eventos em universidades públicas e privadas. →

A Dell tem uma iniciativa global chamada Project Immersion voltada à capacitação de novos talentos e desta forma fizemos uma parceria com a Universidade Zumbi dos Palmares para uma turma onde ministramos um workshop de cibersegurança. Foi uma experiência muito bacana que possibilitou alunos conhecerem mais uma área de atuação da Dell e aumentando nosso processo de atração contínuo.

Agora estamos nas etapas seguintes do Project Immersion, terminando uma turma de 30 alunos que foi aberta na região Sul com temas de desenvolvimento para aqueles que buscam a carreira de engenheiro de Software. Foram 4 meses de treinamento com o apoio do LEAD (Centro de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação Dell que tem parceria com a Universidade Federal do Ceará), sendo esta turma composta de 50% mulheres e 17% negros. E as próximas turmas já estão em processo com o mesmo conteúdo, uma começando em fevereiro exclusivamente para 60 mulheres de todo Brasil e outra sendo mista. A capacitação é o caminho para aumentarmos ainda mais a

diversidade, nos tornando mais atrativos e produtivos.

Além da parceria, o Comitê também possui grupos de discussões e promove mentorias. Para a Dell, falando do mercado como um todo, o que efetivamente falta para que mulheres e minorias estejam mais presentes nos escritórios e recebendo um tratamento igualitário dentro das empresas?

Falta apenas acesso. Mais iniciativas corporativas como o Comitê de Diversidade e Inclusão da Dell Technologies, que coloquem em prática ações para que cada vez mais mulheres e grupos minorizados façam parte não só do quadro de funcionários das empresas, mas também das decisões estratégicas dos negócios – e assim, com posições de liderança sendo ocupadas pelos mais diversos tipos de pessoas, as mudanças mais significativas vão acontecendo.

Além do programa de mentoria, os próximos passos do nosso Comitê para seguir promovendo a inclusão na prática envolvem parceria com consultorias

especializadas em busca de profissionais diversos, além de promovermos estudos de mercado para entendermos o que mais a Dell Technologies pode oferecer para ser cada vez mais atrativa, inclusiva e retentora de talentos diversos. Além disso, trabalhar fortemente e recorrente os treinamentos que tratam dos preconceitos inconscientes, fazendo com que as mulheres e demais minorias se sintam acolhidas e possam se encorajar a assumir novos cargos e desafios.

Com certo esforço, é possível encontrar startups que promovem mentorias, cursos, bancos de talentos e conexões entre minorias e empresas, incentivando a diversidade e inclusão nas equipes multidisciplinares. Porém, em comparação com outras iniciativas, essas startups recebem pouco investimento e muitas deles nem sequer jamais conseguiram um aporte. Na sua opinião, uma atenção maior por parte dos investidores nesse tipo de startup poderia contribuir para uma melhoria nesse quadro em geral?

Sim, a sociedade só tem a ganhar com investimentos cada vez mais direcionados às organizações que tenham a diversidade e inclusão verdadeiramente →

Reparando a desigualdade histórica

Rosângela Pazin

Líder do Comitê de
Diversidade e Inclusão
Dell Brasil

como parte da identidade – e, no caso das startups, de uma maneira quase intrínseca. Já conseguimos ver grandes organizações como a Dell caminhando nesta direção e investindo também na capacitação das minorias.

Além disso, vale destacar que as empresas que se preocupam verdadeiramente em criar ambientes diversos e inclusivos tendem a ter melhores resultados de negócios. Segundo um estudo realizado recentemente pela consultoria McKinsey na América Latina – entre profissionais e empresários do Brasil, Argentina, Chile, Colômbia, Peru e Panamá –, empresas que investem em diversidade de gênero, raça e orientação sexual tendem a superar a performance financeira das não diversas. Nas empresas mais plurais, as pessoas tendem a se sentir estimuladas a contribuir com novas ideias e, assim, acabam promovendo maior inovação em produtos e serviços. Então não há dúvidas de que a diversidade tem, sim, muito a contribuir para tornar o país mais inovador, e o setor privado precisa se movimentar cada vez mais para isto. ●

Reparando a desigualdade histórica

Rosangela Pazin

Líder do Comitê de
Diversidade e Inclusão
Dell Brasil

Dando voz à talentos e incentivando a nova geração



Thaíssa Candela
Ambassador Brazil
Women
Techmakers

O Women Techmakers é uma das raras iniciativas oriundas de uma big tech para promover a inclusão e a diversidade no mercado de tecnologia. Como embaixadora do programa no Brasil, você poderia exemplificar quais tipos de ações o programa possui em nosso país e de qual forma incentiva maior participação do público feminino no setor?

Como embaixadora do Women Techmakers, meu papel é facilitar programas para elevar as mulheres em nossa comunidade, proporcionar desenvolvimento profissional e oferecer oportunidades de networking. Exemplos de eventos locais que organizei incluem o Dia Internacional da Mulher, o DevFest e palestras-relâmpago.

O programa tem um viés que é, de fato, incentivar que essas mulheres que já são da área de tecnologia criem ambientes para que outras mulheres possam se sentir capazes de fazer parte desse mercado, com eventos pequenos e grandes, técnicos e não-técnicos. Outro viés é o de dar visibilidade para que essas mulheres possam ir ainda mais longe. Quando alguém quer referenciar um talento em tecnologia, muitas vezes não consegue pensar em uma mulher, justamente por não conhecer mulheres que possuam uma alta representatividade, autoridade e audiência, principalmente no universo de desenvolvimento de softwares.

Essas listagens permitem que as pessoas tenham um repositório de onde encontrar profissionais do sexo feminino, dando visibilidade para quem geralmente não estaria em evidência.

Na sua opinião, a quais motivos podemos atribuir a baixa quantidade de profissionais do sexo feminino no mercado de trabalho de TI e segurança cibernética? Como podemos mitigar esses obstáculos para a entrada de novos talentos?

Acredito que sejam inúmeras. Temos questões históricas, culturais e falta de incentivo dentro de casa e a própria falta de representatividade dentro do universo técnico. É algo que faz com que crianças e adolescentes do sexo feminino nem imaginem que elas possam ser programadoras. Temos diversos cursos, empresas que têm nascido especificamente para capacitar mulheres, e eu acredito muito que a própria representatividade é uma ferramenta muito poderosa.

As mulheres que são da área de tecnologia utilizarem espaços e criarem conteúdos para atingir mais pessoas, sendo referências para meninas que não acreditam serem capazes, mas podem se sentir mais motivadas vendo outras profissionais sendo reconhecidas e respeitadas. →

Acredito que, como embaixadora de um programa que está presente em mais de 190 países, você possua uma ótima visibilidade sobre a situação da desigualdade no mercado de trabalho no Brasil em comparação com outras regiões. Você acredita que estamos avançados ou atrasados na questão de diversidade e inclusão?

Sem dúvidas, ainda temos muito a evoluir, mas já tivemos uma evolução satisfatória. Já conseguimos encontrar muitas adolescentes que falam "quero ser uma programadora"; algo que, na minha infância, eu nem imaginava que tal papel existia e que eu poderia trabalhar nela.

Era algo distante da realidade da minha classe social limitada; não haviam referências ao meu entorno, e, hoje, as tecnologias nos permitem ter acesso às pessoas e conhecimentos sobre uma profissão que não tínhamos antes. Os vocabulários de tecnologia e de programação já estão cada vez mais inseridos no dia a dia das pessoas — como "algoritmo" — por mais que elas não tenham a plena compreensão de seu significado.

Nisso, vemos uma quantidade enorme de mulheres se destacando nessa área, e, para que esses destaques ocorram, várias coisas precisam acontecer nesse meio-tempo. Hoje já ouvimos nomes de mulheres quando o assunto são referências nas áreas de tecnologia e programação.

Acredito que esses pontos sejam importantes. A questão de termos referências femininas, lideranças femininas, times mais diversos, empresas que fazem um trabalho intencional para contratar mulheres... Além de, claro, o acesso à esse tipo de informação, o "saber que existe", já é muito maior.

Como uma mulher inserida no mercado de tecnologia, você gostaria de dividir pontos, detalhes e ocorridos costumeiros no cotidiano profissional que lhe façam perceber que ainda há trabalho a ser feito para garantir ambientes de trabalho mais inclusivos?

Como uma pessoa que já organizou mais de 13 conferências e 100 meetups nos últimos cinco ou seis anos, eu percebo, por exemplo, que ainda temos

um número muito pequeno de mulheres nos eventos de tecnologia (tanto como participantes quanto na grade de palestrantes). Há eventos em que você não vê nenhuma mulher. O que eu incentivo é fazer um trabalho de hunting, ir atrás de maneira muito minuciosa.

Já temos um número bem menor na área de tecnologia, e, dentro desse grupo, muitas não querem se expor. Está tudo bem, é uma opção. Mas existem também aquelas que querem compartilhar conhecimento, mas talvez elas tenham que ser, de fato, chamadas de forma direta. Eu fiz muito isso nos eventos que organizei, fazendo um trabalho direto de convites para essas pessoas.

Acredito que, com o retorno dos eventos pós-pandemia, temos um espaço ainda maior para fazer esse esforço.

O mesmo vale para as empresas: realizar um trabalho minucioso para transformar seu espaço em um ambiente seguro para essas pessoas, garantindo que elas tenham um meio para falar quando estiverem se sentindo ameaçadas ou injustiçadas. Isso evita que o ambiente se torne tóxico e desagradável. •

Dando voz à talentos e incentivando a nova geração

Thaíssa Candela
Ambassador Brazil
Women Techmakers



Local
Nova Iorque, EUA

Ano de Fundação
2014

Público
B2C

Investimento Recebido
N/A

Sobre

Fundada em 2014, a [Cyversity](#) é uma plataforma educacional de TI cuja missão é inserir mulheres e minorias no mercado de cibersegurança através de cursos, eventos e mentorias. A startup defende que equipes diversas possuem maior capacidade de resolução de problemas — o que torna D&I mais importante para a área de segurança da informação do que em qualquer outro setor.

A companhia terminou o ano de 2021 com um total de 3,1 mil membros, sendo que 48% se consideram negros/afrodescentes, 18% são asiáticos, 13% são brancos, 10% são hispânicos/latinos, 7% são categorizados como "outros" e 6% escolheram múltiplas opções.

Do total de membros, 42% são mulheres e 58% são homens, enquanto 1% se enquadra como não-binário. A Cyversity já organizou 43 eventos de engajamento que reuniram mais de 2 mil profissionais, com uma taxa de satisfação geral de 94%.

Apesar das ótimas iniciativas, a startup jamais recebeu aporte.



Local
São Francisco, EUA

Ano de Fundação
2015

Público
B2C

Investimento Recebido
US\$ 2 milhões

Investidores
Silicon Valley Bank,
Inovia Capital,
Bloomberg Beta,
Precursor Ventures,
Anthos Capital, Golden
Seeds, Broadway
Angels, The Perkins
Fund

Sobre

Fundada pela respeitada executiva de tecnologia Sukhinder Singh Cassidy com base em sua própria trajetória em startups no Vale do Silício, o [theBoardlist](#) tem como objetivo não apenas inserir mais mulheres no mercado de tecnologias, mas sim especificamente posicioná-las no board de diretores de companhias disruptivas.

“Eu sabia que se colocássemos uma mulher no board de todas as empresas da Série B e além, nós mudaríamos a cultura no Vale do Silício da noite para o dia”, afirma Sukhinder.

Dessa forma, a plataforma foi desenhada como um banco de talentos de alto nível com profissionais do sexo feminino e de outras minorias altamente capacitados para assumir cargos de liderança. Hoje, o site já conta com mais de 5 mil membros que podem ser consultados e recrutados pelas empresas interessadas.

Trata-se da única startup de D&I que encontramos que recebeu investimento, tendo angariado US\$ 2 milhões em uma rodada em estágio seed em fevereiro de 2021.



Tendências

Melhorando a passos curtos

De acordo com uma recente pesquisa do Information System Security Certort Consortium, também conhecido como (ISC)², globalmente falando, a quantidade de mulheres trabalhando com cibersegurança cresceu de 11% em 2017 para 24% em 2018; um crescimento expressivo de 13%.

Ainda assim, o mesmo estudo aponta que ainda existem iniquidades no mercado profissional, incluindo diferentes salariais — **17% das mulheres entrevistadas afirmaram ter recebido um salário anual entre US\$ 50 mil a US\$ 99 mil, valores 12% menores do que aqueles reportados por homens.**

Já uma pesquisa efetuada em 2020 pela Synack, entrevistando exclusivamente profissionais do sexo feminino, constatou que 25% dos respondentes estimam que sua empresa possui apenas uma ou nenhuma mulher em uma posição de liderança; ainda mais preocupante, 53% dos participantes estimaram que existe um ou menos profissional considerado membro de um grupo minoritário entre seus executivos.

No fim das contas, **91% das mulheres entrevistadas não sentem que possuem as mesmas oportunidades** de seus colegas de trabalho do sexo masculino.

A diversidade é incrivelmente poderosa. Ela leva a uma maior inteligência e a pensamentos mais criativos. Ela cria equipes de maior desempenho e permite que as empresas atendam efetivamente clientes globais. É especialmente importante para a segurança cibernética, que exige que as equipes de diferentes países e culturas trabalhem juntas para nos defendermos de ameaças novas e perigosas”, explica Aisling MacRunnels, diretora de negócios e de crescimento da Synack.

“O problema é que não temos diversidade suficiente em cibersegurança. As empresas ignoram os dados e permanecem tendenciosas em direção a uma força de trabalho mais homogênea — especialmente nos mais altos níveis. Além da segurança cibernética, a falta de diversidade em diferentes indústrias agrava a economia e problemas sociais dentro de nossas casas e comunidades. Quando se trata de desigualdade racial, a agitação em nossas ruas é um lembrete doloroso das barreiras institucionais para os afro-descendentes em todos os níveis da sociedade”, complementa a executiva.

Como promover a diversidade e a inclusão no ambiente de trabalho?

Por mais que a desigualdade no mercado de cibersegurança seja um problema urgente, solucioná-lo é uma tarefa que exige paciência e a adoção de pequenas iniciativas que, juntas, lhe permitem atrair e reter talentos diversos. O mais importante é que as empresas não se preocupem simplesmente em contratar mulheres e minorias, mas sim criar políticas e ações educacionais que possam garantir um ambiente de trabalho saudável para tais profissionais.

- **Prover mentoria e suporte**

Realizar parcerias com ONGs, instituições educacionais e iniciativas educacionais para oferecer mentoria aos funcionários diversos garante que todos tenham as mesmas oportunidades de alavancar suas carreiras, desenvolver skills e evoluir dentro do ambiente de trabalho.

- **Ter políticas bem-estruturadas e funcionais**

É importante que todos da empresa saibam respeitar as diferenças e tratar membros da equipe da maneira adequada. Ter um canal funcional para denúncias de incidentes desconfortáveis, como racismo e abuso, permite que mulheres e minorias se sintam confortáveis em expor suas vozes.

- **Entender as necessidades de cada um**

Ter flexibilidade para compreender a realidade pessoal de cada colaborador e oferecer, por exemplo, licenças paternidade e maternidade, horários flexíveis de trabalho e outros benefícios também torna o ambiente de trabalho mais confortável para minorias e indivíduos com necessidades especiais.

- **Prestar atenção aos gaps salariais**

Ponto importantíssimo — será que homens e mulheres estão recebendo a mesma remuneração para cargos similares ou há discrepância nos valores? Esse tipo de erro é cabal na retenção de talentos e mostra que, no fim das contas, sua empresa não está tão engajada em D&I.

- **Inserir minorias em cargos de liderança**

Com as próprias minorias em cargos de liderança, fica ainda mais fácil garantir que as políticas e ações de inclusão sejam eficazes. Além disso, é desnecessário dizer que qualquer colaborador, independente de seu sexo, etnia ou identidade de gênero, deve se encaixar no plano de carreira universal da companhia.

Cybertechs

Glossário de categorias

Categorias

NETWORK & INFRASTRUCTURE SECURITY

Companhias que apliquem processos de proteção da infraestrutura da rede, instalando medidas preventivas para negar acessos não-autorizados, modificações, exclusões e roubo de recursos e dados. Essas medidas de segurança podem incluir controle de acesso, segurança de aplicativos, firewalls, redes virtuais privadas (VPN), análise comportamental, sistemas de prevenção de intrusão e segurança sem fio. Se relaciona com a camada física de transmissão e conexão. Também englobamos soluções de endpoint e messaging security nesta categoria.

WEB SECURITY

Medidas e protocolos de proteção que empresas utilizam para proteger suas organizações de criminosos e ameaças que usam a web como canal. Se relaciona com a camada não-física de segurança, o que engloba internet e segurança de sites.

APPLICATION SECURITY

Medidas de segurança que impedem o roubo/sequestro de dados e códigos dentro de dentro de aplicativos e plataformas.

DATA PROTECTION

Engloba empresas e serviços responsáveis pela proteção de informações sensíveis à empresa (banco de dados, informações de corporações) pelo enquadramento (compliance) às regulamentações de proteção de dados..

MOBILE SECURITY

Empresas que atuam com produtos e serviços voltados a garantir a segurança de dispositivos móveis, independente de seu sistema operacional. Via de regra, são companhias que visam a proteção contra ameaças associadas à conexões wireless.

SECURITY OPERATIONS & INCIDENT RESPONSE

Empresas que desenvolvem soluções estruturadas para responder a vazamentos de dados ou ciberataques. A solução visa minimizar os impactos de ataques cibernéticos já realizados, possibilitando um controle da situação com o menor tempo e custo.

IOT SECURITY

Empresas que atuam com segurança relacionada a internet das coisas, aparelhos e networks que estão conectados entre si.

IDENTITY & ACCESS MANAGEMENT

Empresas que desenvolvem soluções que garantem a veracidade das informações e identidades de todas as partes envolvidas em um processo. Aqui se encontram empresas de Identidade como Serviço, que capturam, armazenam e asseguram a veracidade do usuário, e companhias de assinatura digital, que trazem inovação e segurança para todo o ciclo de documentos.

Categorias

BLOCKCHAIN

Blockchain-as-a-Service (BaaS) são empresas que possibilitam o desenvolvimento de produtos digitais com a tecnologia blockchain, instalando, hospedando e/ou mantendo redes desse tipo em nome de outras organizações.

FRAUD & TRANSACTION SECURITY

Empresas que aplicam tecnologias de análise de dados para gerar avaliações e insights sobre clientes, permitindo mapear riscos, analisar a conformidade com leis e regulamentações e se prevenir contra perdas, desvio, fraude e ataques cibernéticos.

CLOUD SECURITY

Cloud security refere-se às iniciativas que atuam com políticas, tecnologias, aplicativos e outros mecanismos de controle utilizados para proteger IP virtualizado, dados, aplicativos, serviços e a infraestrutura associada de computação em nuvem.

SECURITY CONSULTING & SERVICES

Refere-se às startups que prestam serviços para testar e/ou aprimorar serviços de cibersegurança. Um bom exemplo aqui são as empresas que atuam com simulações de ataques cibernéticos (pentest ou teste de intrusão) como forma de identificar possíveis falhas nos sistemas.

GOVERNANCE, RISK AND COMPLIANCE

Soluções GRC (Governança, Risco e Compliance) são compostas por ferramentas que abrangem a gestão de riscos, governança corporativa e práticas de auditoria e controle, com o objetivo de garantir a conformidade com leis, regulamentos, frameworks e padrões de boas práticas.

Corporates members

APOIO



Cybertech Report