



# O TALENTO NÃO TEM GÉNERO, A ENGENHARIA TAMBÉM NÃO!



**ISABEL ALMEIDA RODRIGUES**

SECRETÁRIA DE ESTADO DA IGUALDADE  
E MIGRAÇÕES

A realidade mostra-nos que, apesar da igualdade formal alcançada, ainda persistem e resistem muitas desigualdades que penalizam as mulheres. Na esfera do trabalho e das organizações, ainda existe desigualdade entre mulheres e homens, como são exemplo a segregação das profissões e a desigualdade salarial. Na esfera privada, as mulheres continuam a ser as principais vítimas de violência doméstica e a assumir, desproporcionalmente, muito do trabalho doméstico e de cuidado não pago. Mesmo na esfera pública, perduram preconceitos, mais ou menos subtis, em relação ao papel das mulheres na sociedade.

E ao facto de ser mulher somam-se ainda outros fatores de desigualdade: pensemos nos obstáculos acrescidos que se colocam a uma mulher afrodescendente, a uma mulher migrante, a uma mulher trans, ou uma mulher com deficiência.

Assim, compreende-se a necessidade de promover medidas e ações específicas contra a discriminação de que as mulheres são alvo, mas não só, em todas as políticas públicas deve ser integrada uma perspetiva de género, combatendo as múltiplas desvantagens de que as mulheres sofrem, apenas por serem mulheres.

Neste sentido, o Governo está seriamente comprometido com as políticas de igualdade, priorizando a dessegregação das profissões – uma dimensão persistente das desigualdades entre mulheres e homens, restringindo as suas escolhas de vida, de educação, formação e de emprego – e assim reverter a tendência de redu-

ção da participação das raparigas e mulheres nas Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) e engenharias, nomeadamente através das áreas da Igualdade e da Digitalização.

Esta tem sido uma preocupação estrutural do Governo: a integração da perspetiva de género na transição digital, tendo em vista a promoção da inclusão digital das mulheres e da respetiva participação nas TIC.

Importa recordar que há menos de 50 anos, em Portugal, algumas profissões estavam vedadas às mulheres, nem o talento, nem os estereótipos eram temas, mas evoluímos muito e temos vários sinais positivos de mudança:

- Portugal passou de 19.º para 15.º no *ranking* do Digital Economy and Society Index (DESI) em apenas um ano, entre 2019 e 2020;
- O aumento de 0,9% para 1,8% na taxa de mulheres especialistas em TIC no emprego total – passando a estar acima da média europeia;
- Em Portugal, segundo o Eurostat (fevereiro, 2022), mais de metade das pessoas engenheiras e cientistas são mulheres (51%), o que coloca o País acima da média da União Europeia (41%);
- Em matéria de igualdade de género, de acordo com o índice do Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE), Portugal está a progredir mais rápido do que a média dos 27 países da União Europeia. Nos últimos dados deste índice (2021), o País ocupa o 15.º lugar.

Apesar de a evolução ser manifestamente positiva, sabemos que ainda temos um longo caminho conjunto a percorrer, criando e robustecendo medidas no âmbito do trabalho e das organizações, nomeadamente, no momento de recrutamento, com medidas que induzam a atração e contratação de pessoas do sexo menos representado; no desenvolvimento de programas de mentoria e de ações de promoção e de visibilidade de exemplos positivos, mas também atuar na urgência de intervir a montante, logo no momento da escolha vocacional das(os) jovens.

Importa, assim, envolver todas as pessoas e instituições que são essenciais para reforçar os sentimentos de segurança e de pertença das raparigas, nomeadamente escolas, empresas, famílias, meios de comunicação, empoderando raparigas e rapazes para que em liberdade possam descobrir do que gostam, desenvolvam as suas potencialidades e a sua personalidade, aproveitando todo o talento que existe para estas áreas das quais tanto depende o nosso presente e futuro.

O nosso compromisso tem de ser continuar a trabalhar para que as oportunidades não sejam determinadas ou condicionadas pelo facto de se ser mulher ou homem. Sabemos que o trabalho em conjunto com crianças e jovens é imprescindível enquanto catalisador de mudança que leva a questionar e modificar atitudes e práticas discriminatórias.

Importa, por isso, destacar uma política pública absolutamente fundamental, que parte de um problema muito concreto e global – o défice de raparigas e mulheres nas áreas das tecnologias e das engenharias e que se materializa no *Projeto Engenheiras Por Um Dia*, integrado na Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação – Portugal + Igual e no Plano de Ação para a Transição Digital. No terreno, desde 2017, tem trabalhado com a comunidade escolar, levando a mensagem de que todas as áreas de estudo podem ser de raparigas e de rapazes.

É um projeto que conta já com cinco edições, atualmente coordenado pela CIG – Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género e pelo INCoDe.2030, em articulação com a APPDI – Associação Portuguesa para a Diversidade e Inclusão, o Instituto Superior Técnico e a Ordem dos Engenheiros. Já chegou a 12.554 jovens envolvidos(as), com 460 atividades realizadas e contando com uma rede de parceiros inestimável, composta por 157 entidades parceiras, desde empresas tecnológicas, escolas básicas e secundárias e instituições de Ensino Superior.

São cada vez mais as empresas empenhadas em fazer a diferença e a avançar com boas-práticas internas inovadoras que procuram ultrapassar, de forma efetiva, os obstáculos que ainda se impõem às mulheres nestes domínios.

Um exemplo desta mobilização e desígnio comum é o primeiro *cluster* para aumentar a participação de mulheres nas TIC – A Aliança para a Igualdade nas TIC, que veio robustecer o *Programa Engenheiras Por Um Dia*, e junta Governo, empresas,

centros tecnológicos, municípios e instituições do Ensino Superior, chegando já a 40 entidades parceiras. Criada em dezembro de 2021, foca-se na formação, capacitação, contratação e retenção de mais raparigas e mais mulheres para as áreas das tecnologias e engenharias, servindo de agregador deste tema e da necessidade de a igualdade de género ser transversal a toda a transição digital.

No âmbito da Iniciativa Nacional Competências Digitais e.2030 – INCoDe.2030, importa ainda sublinhar a importância de estratégias de capacitação digital, desenvolvidas em parceria e que incluem mecanismos de incentivo e/ou de mobilização à participação de mulheres, como são exemplo o Programa UPSKILL e o Programa Eu Sou Digital.

De referir ainda o Plano de Recuperação e Resiliência (PRR), que integra uma perspetiva de género nas políticas públicas e que aposta nas competências digitais das mulheres e no combate à segregação, através de um conjunto de mecanismos inscritos em iniciativas como o Programa Impulso Jovens STEAM e o Programa Impulso Adultos, ou o alargamento da Rede de Clubes Ciência Viva na Escola, a Academia Portugal Digital e o Emprego + Digital 2025, ou o Compromisso Emprego Sustentável.

Na certeza de que avançamos com um foco comum, é determinante dar a oportunidade às jovens para que nunca duvidem de que é possível ocupar o espaço que também é das raparigas e das mulheres nas TIC e engenharias. Adicionalmente, sabemos que as competências digitais são essenciais para o exercício pleno da cidadania, atuando também como facilitador da empregabilidade e são igualmente da maior importância para o desenvolvimento de um pensamento crítico, para promover a inclusão, a autonomia, o bem-estar e a justiça social.

Da minha parte, contem comigo para prosseguir este trabalho conjunto, que será tão mais profícuo, quanto mais forem as organizações que partilhem o ideal de sermos sempre e cada vez mais iguais. Por isso, não podemos deixar de destacar que observamos que nas linhas de orientação estratégica da Ordem dos Engenheiros, para o presente mandato, se encontra o eixo da Equidade de Género, com os objetivos de certificar a Ordem dos Engenheiros no sistema de gestão GEEES – Igualdade de Género e Diversidade, evidenciando assim a preocupação efetiva com estas matérias e a procura de mais e melhores práticas nesta área de atuação, como é exemplo a criação da Comissão Nacional das Engenheiras.

Congratulamos-vos por isso e acreditamos que neste caminho longo – que nos exige energia e perseverança – de implementação de políticas públicas mais justas e inclusivas, contaremos com as engenheiras e os engenheiros, com os seus exemplos de sucesso, transmitindo a mensagem de que a Engenharia não tem género e que as meninas, raparigas e mulheres podem ocupar um lugar que também lhes pertence. |