

EP 398 – COLUNA MAMILOS PODCAST + ACCENTURE – FLÁVIA PICCOLO

AUDIO TRANSCRIPT

Ju: Antes do episódio de hoje, o Mamilos, com o apoio da Accenture, propõe um momento para a gente conversar sobre a construção de uma carreira na área de tecnologia e sobre esse mercado de trabalho no Brasil, passando por temas como liderança, equidade de gênero, cibersegurança, robotização e inteligência artificial.

Cris: Imagina se você, estudante, tivesse oportunidade de tirar qualquer dúvida sobre carreira com uma diretora da Accenture. O que você perguntaria? O Mamilos foi atrás desses estudantes para conectá-los com um time de mulheres super competentes. Em três pequenas colunas, vamos ouvir duas dúvidas de alunos das áreas de tecnologia e as respostas das gestoras.

Ju: Na coluna de hoje, vamos falar sobre a importância da equidade de gênero e sobre o acesso à tecnologia. Vamos nessa!

PERGUNTA: Olá, meu nome é Sara Fogo, tenho 30 anos, e sou aluna do quarto período do curso de Análise de Desenvolvimento de Sistemas, na faculdade impacta.

A minha primeira pergunta é o que a Accenture faz hoje para aumentar o número de mulheres trabalhando na empresa? Existe alguma política afirmativa para que além de contratar mais mulheres, essas mulheres que já foram contratadas tenham um ambiente de trabalho seguro e plano de carreira para que consigam se desenvolver e alcançar cargos mais altos?

Flávia: Oi, eu sou a Flávia Piccolo, eu estou na Accenture desde muito jovem e hoje eu lidero a nossa prática de tecnologia pra América Latina. Sou uma mulher branca, um metro e sessenta e dois, cabelos loiros na altura dos ombros.

Oi Sara, muito prazer, muito obrigada pela oportunidade de responder essa pergunta então, a nossa ambição ela é bem clara e ela é compartilhada publicamente vindo diretamente da nossa CEO Global que também é uma mulher. E qual é essa ambição?

É chegar em cinquenta por cento de equidade de gênero até dois mil e vinte e cinco. E essa ambição ela já é em parte realidade com resultados muito concretos que a gente vem acompanhando nos últimos anos. Vou te dar algum alguns exemplos: na América Latina pra você ter uma ideia, nós já somos mais de cinco mil e quatrocentas mulheres.

Por três anos, nós ganhamos o prêmio Great Place To Work nas Top 10, melhores empresas de tecnologia pra se trabalhar. Nos últimos três anos, Great Place to Work como a melhor empresa pras mulheres trabalharem. E aí, uma série de outros prêmios que nos comprovam, nos dá coragem e a confiança que a gente tá no caminho certo.

E a tua pergunta, como a gente faz pra essa ambição virar realidade? Então, a nossa receita ela é ela é bem simples, o nosso maior ativo são as nossas pessoas. todos os nossos direcionamentos, investimentos, decisões, elas

estão pautadas por esse compromisso.

Desde o posicionamento, parceria, muito, muito forte no mercado pra gerar esse pipeline de pessoas pra contratação com as universidades, com os institutos, colégios técnicos, parceiros do ecossistema de tecnologia start-ups, ONGs, tudo isso pra ajudar a gente a cuidar da saúde desse nosso pipeline que esteja bem equilibrado quando a gente fala de diversidade.

Aqui não tô falando só de contratação, tô falando também de formação. a gente tem vários programas inclusive exclusivos pra mulheres que a gente chama de academia onde a gente treina por um período as mulheres com certificação, com mentoria intelectual e a gente contrata as as mulheres que mais se destacarem nessa academia.

PERGUNTA: E a segunda pergunta é: as empresas têm percebido que ser mais inclusiva, gera mais resultado pela diversidade de vivências, e a tecnologia tem conquistado mais espaço. Muito se fala que no futuro os trabalhos serão cada vez mais voltados para tecnologia, mais automatizados. Mas o básico ainda não chega a toda população, então, como tornar o acesso à área mais inclusivo, para que pessoas de baixa renda e sem poder aquisitivo possam ter os equipamentos necessários para ingressar na área?

Flávia: Você está correta, Sara, comprovadamente, as empresas mais diversas, a mentalidade de inovação é cinco vezes maior e as empresas que priorizam a cultura de inclusão e diversidade tem lucros pelo menos três vezes maiores que as demais.

É por isso que aqui na Accenture, inclusão e diversidade ele é diferencial competitivo pra nós é extremamente estratégico. E por isso que essas nossas métricas fazem parte das nossas metas de performance da liderança, da mesma forma eh que as nós temos as nossas métricas financeiras que a gente acompanha no dia a dia pensando em acesso a informação que foi a tua pergunta, eu não sei se você sabia que o

consumo de conteúdo digital pra estudar, pra se preparar pra uma entrevista de emprego, ela é muito maior nas mulheres do que nos homens e isso ajudou a acelerar muito a chegada de informação de conteúdo tecnológico lá na ponta, mas ainda assim o número de mulheres na nossa área eh segue um desafio. Tem muito conteúdo bom e disponível, gratuito pra quem realmente tá interessado e quer se desenvolver. Assim como o compromisso nosso de aumentar a diversidade, a gente também tem um compromisso formado pra preparar pessoas vulneráveis para o mercado de trabalho através de tecnologia, onde a nossa missão global é de cinco milhões de pessoas até vinte, vinte e cinco, tenham habilidades pra conquistar um emprego ou empreender em algum negócio próprio.

Resumidamente, todos os programas, investimentos, esforços, são conduzidos em três pilares, principalmente.

Um, formação das novas gerações com habilidades para os empregos do futuro Dois, competências digitais para os jovens em busca do primeiro emprego e três, requalificação profissional de pessoas experientes. E nesses pilares, os parceiros são fundamentais, sejam ONGs, Institutos de Ensino, clientes, a gente tem muito cliente que participa nesses programas junto com a gente até inclusive empregar as pessoas e se você quiser saber mais detalhes busca na internet pelos programas start, recode, reprograma, impulso tech, Gran Masters são ótimos exemplos dos pilares que eu comentei acima.

Obrigada pelas suas perguntas, te desejo muito sucesso e quem sabe a gente não se vê aqui na Accenture em breve.

Cris: Dúvidas respondidas, ein! Obrigada, Flávia, pelas respostas e obrigada Sara por participar,

Ju: Semana que vem a gente volta com mais uma coluna de perguntas e respostas. Até lá!

Cris: A Accenture Brasil é conectada à inovação



e movida a tecnologia e conhecimento. Por isso eles oferecem o caminho ideal entre você e o que você imagina para sua carreira.

Ju: São mais de 700 mil funcionários que entregam a promessa da tecnologia e da criatividade humana todos os dias, atendendo clientes em mais de 120 países.

Cris: A Accenture abraça o poder da mudança para criar valor e sucesso compartilhado para seus clientes, funcionários, acionistas, parceiros e comunidades.

Ju: Quer fazer parte de um time que abraça o poder de mudança?

Acesse: www.accenture.com.br/carreiras

Copyright © 2023 Accenture Todos os direitos reservados.

Accenture e seu logo são marcas registradas da Accenture.

Copyright © 2023 Accenture
All rights reserved.

Accenture and its logo
are registered trademarks
of Accenture.