

Digital #Upskilling4All

Requalificação digital para todos!
Projeto



with the Financial Support
of the European Commission

Digital #Upskilling4All

Digital Upskilling for All! (DUFA) é um projeto de diálogo social de dois anos que visa desenvolver as melhores práticas e criar caminhos recomendados para a requalificação digital, inclusão e diversidade dentro da força de trabalho do setor de telecomunicações europeu.

O número de vagas aumenta exponencialmente para funções de tecnologias da informação e comunicação altamente qualificadas e o setor não consegue satisfazer essa procura ao recrutar apenas do grupo tradicional de talentos em tecnologias da informação e comunicação. Para colmatar essa lacuna de competências e para promover a inclusão e a diversidade, as empresas de telecomunicações pretendem capacitar e requalificar a sua força de trabalho existente e recrutar novos talentos a partir de um grupo de diversidade muito mais amplo.

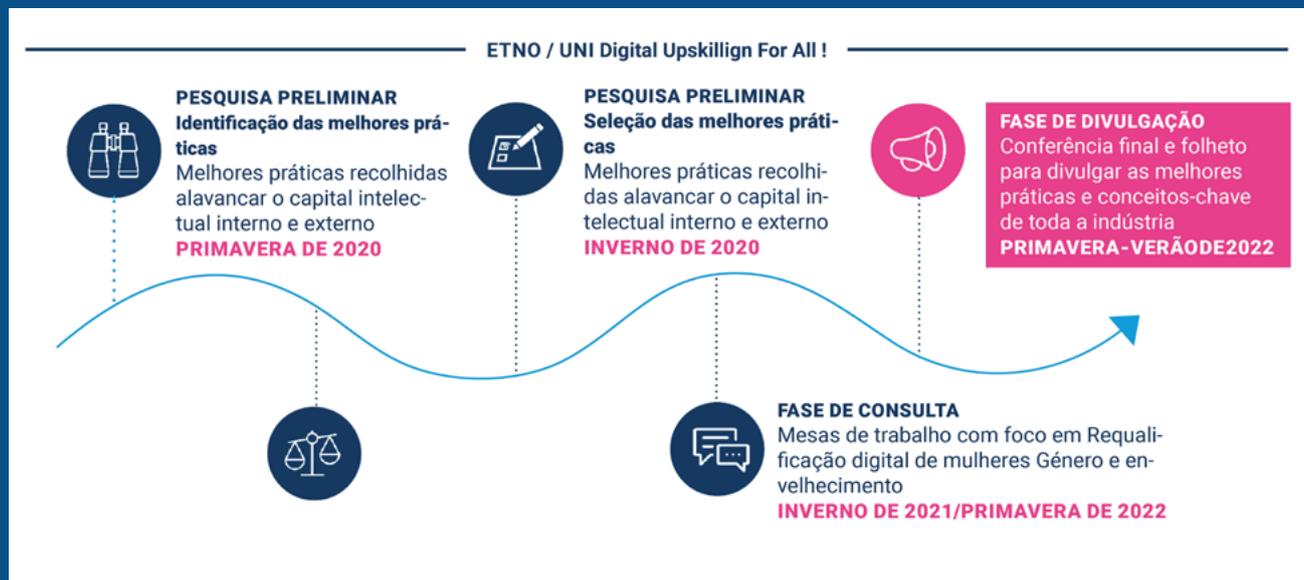
Por este motivo, os parceiros sociais europeus no setor das telecomunicações - a Associação Europeia de Operadores de Redes de Telecomunicações (ETNO) e o sindicato europeu de trabalhadores de serviços UNI Europa, comprometeram-se conjuntamente a analisar as melhores práticas académicas e do setor, bem como a desenvolver um pacote de iniciativas recomendadas que permitirão que a requalificação digital seja incorporada ao grupo de diversidade de sua população de trabalho.

Esta medida visa colmatar a crescente lacuna de competências digitais entre a força de trabalho das telecomunicações na Europa, com foco particular no desenvolvimento de vias de qualificação para garantir a igualdade de género nas funções de tecnologias da informação e comunicação e criar novas oportunidades através da formação de trabalhadores mais velhos com novas competências digitais.

Visa igualmente recrutar novos talentos para o setor no mercado de trabalho europeu, permitindo o acesso a funções de tecnologias da informação e comunicação de grupos de diversidade mais amplos no futuro. O projeto incentiva e requalificação e inclusão de minorias sub-representadas, como pessoas neurodivergentes ou portadoras de deficiência, diferentes etnias, refugiados ou a comunidade LGBTQIA+.



Visão geral da metodologia DUFA



O projeto começou com a constituição de um grupo gestor do projeto representando especialistas de membros da ETNO e afiliados do sindicato de Informação, Comunicação, Tecnologia e Serviços (ICTS) UNI Europa. A primeira tarefa foi a seleção da Mercer, empresa especializada em transformação da Diversidade e Inclusão para realizar a pesquisa do projeto e ajudar a orientar a discussão através da consulta e divulgação dos conteúdos.

Na primavera de 2020, a Mercer e o grupo diretor definiram os parâmetros para o alavancamento da pesquisa preliminar e estudos externos, visando identificar as melhores práticas de acordo com o real impacto do programa na consecução de objetivos estratégicos e tácitos (nível de foco de escalabilidade, alinhamento futuro) e contexto (aplicabilidade na indústria de telecomunicações europeia, duração, recursos, grau de inovação).

O resultado foi uma lista considerável de boas práticas que cumpriram o âmbito específico da pesquisa sobre a requalificação digital e diversidade. Os programas identificados foram agrupados em três categorias: diversidade de género, idade e competências tecnológicas.

Enquanto isso, a Mercer desenvolveu um questionário para uma entrevista aprofundada com representantes dos parceiros sociais de telecomunicações (empresas de telecomunicações e sindicatos do setor) para compreender a situação atual, bem como os possíveis obstáculos para a implantação de tais iniciativas.

Depois de examinar os resultados da pesquisa, podemos tirar algumas conclusões interessantes: 94% das organizações têm uma estratégia digital de longo prazo, no entanto, apenas 19% dos programas envolvem a população feminina, e não foram identificados programas para trabalhadores idosos (mais de 50 anos).

Além disso, as empresas têm diferentes níveis de maturidade. Observando a progressão da requalificação digital, verificar que 54% das organizações estão atualmente na fase de “analisar e planejar”. Isto foi apurado a partir de 28 votos na votação ao vivo realizada durante o encerramento da conferência da DUFA em maio de 2022, realizada em Lisboa, e que contou com uma presença notável na participação de empresas e sindicatos).

A pesquisa também analisa as abordagens da organização em seus programas de requalificação: que podem ser 1) Desenvolvimento interno (formações internas); 2) Aquisição no mercado; o principal desafio é compreender quais são as necessidades atuais e futuras; 3) Parcerias; mediante colaboração com várias partes interessadas.

Existem também formas alternativas para requalificar a força de trabalho, criando consórcios, aproveitando trabalhadores autónomos e/ou a colaboração coletiva para realmente focar em talentos.

Necessitamos envolver várias partes interessadas nos programas de requalificação:

- **A força de trabalho**, considerando as suas diferentes expectativas.
- **Executivos** devem ser os principais patrocinadores das iniciativas.
- **Os Recursos Humanos** podem ter restrições orçamentárias ou dificuldades em medir o retorno sobre o investimento (ROI) da requalificação.
- A pesquisa do nosso projeto demonstrou que os **sindicatos e os representantes dos trabalhadores** nem sempre estão envolvidos como deveriam na fase de conceção dos programas de formação, resultando na menor aceitação de algumas das iniciativas projetadas pelas empresas.

Para desenvolver um programa bem-sucedido, é fundamental envolver todas as partes interessadas desde o início e compreender as suas expectativas e necessidades, bem como os parceiros externos.

Isto permitiu que o grupo gestor realizasse uma seleção considerando o fator de negociação industrial e coletiva.

Aprofundamento nas melhores práticas de requalificação digital para aumentar a diversidade de gênero na força de trabalho de telecomunicações.

Blocos-chave (impulsionadores) de uma estratégia eficaz de requalificação de gênero:

- **Rever os processos de RH:** remover a tendência nos processos de recursos humanos como: recrutamento, gestão de desempenho e salários.
- **Partilhar competências:** ativar programas de orientação com mentores tanto homens quanto mulheres e incluir este objetivo no seu processo de gestão de desempenho.
- **Reforçar o trabalho em rede:** promover as mulheres como modelos e grupos profissionais de trabalho em rede internos e externos à Empresa.
- **Construir o futuro:** definir uma meta de % de mulheres no planeamento sucessório para funções criativas tecnologias da informação e comunicação.
- **Tornar acessível:** requer um número alto, como 50% de participantes do sexo feminino em programa de desenvolvimento/inação/talentos.
- **Facilitação no retorno ao trabalho:** propor requalificação/atualização técnica com formato flexível destinado a mulheres após um longo período de afastamento do trabalho (p. ex., licença de maternidade)
- **Fazer com que as mulheres se sintam bem-vindas:** adaptar ambientes físicos de escritório e construir políticas de trabalho flexíveis consistentes (não discriminatórias)

A mesa de trabalho prosseguiu então para examinar as cinco melhores práticas identificadas para a requalificação digital de forma a aumentar a diversidade de gênero. As apresentações foram efetuadas por:

- **Torkild Holmboe-Hay**, Consultor no sindicato dinamarquês 3F, que apresentou a Plataforma Online de Convenção Coletiva Hilfr.
- **Kathryn Cullen**, Diretora de Programas da Technology Ireland Software Skillnet, que apresentou seu programa Women Reboot.
- **Armand Leblois**, Diretor Regional de Corporate Affairs Europe North, para o sul do Reino Unido e Irlanda, que apresentou a Academia de Trabalho em Rede da Cisco.
- **Aniela Unguresan**, cofundadora da Fundação Certificada EDGE, e Samira Tavares Kruth Verdade, Coordenadora de Qualidade e Metodologia, Operações, Qualidade e Certificações, Capgemini Brasil, que liderou uma apresentação conjunta sobre a Capgemini: Jovens mulheres em programa técnico.
- **Vidya Krishnan**, Diretor de Aprendizagem e Chefe Global de Aprendizagem e Desenvolvimento, que fez uma apresentação sobre a Ericsson: Projete o seu programa futuro.

Em geral, a requalificação digital e mudança de diversidade devem ser vistas como uma jornada de transformação e devem fazer parte da estratégia empresarial.

Para evitar a escassez de mercado, os parceiros sociais podem explorar o vasto reservatório de experiência e talento disponível. Poderiam fazê-lo fomentando as competências profissionais e técnicas para promover a diversidade de gênero na sua organização o que poderia integrar o conceito de capacitação digital, parceria interna independente (mobilidade interna, cultura de aprendizagem, envolvimento) e desenvolver parcerias multissetoriais com sistemas educacionais, autoridades, parceiros sociais e sociedade civil.

Aprofundamento nas melhores práticas de requalificação digital para aumentar a empregabilidade da força de trabalho em envelhecimento no setor das telecomunicações

O objetivo da mesa de trabalho era discutir as melhores práticas identificadas até agora durante o projeto, aumentar a empregabilidade da força de trabalho envelhecida no setor europeu das telecomunicações e facilitar uma discussão sobre o preconceito de idade no local de trabalho, abordando:

- **Flexibilidade:** permitir o trabalho flexível e aposentação faseada.
- **Conjunto de competências:** priorizar competências mais antigas na contratação e promoção de talentos.
- **Funções de trabalho:** criar novos cargos ou adaptar os mais antigos, permitindo novos modelos de emprego.
- **Ergonomia:** alterar a ergonomia no local de trabalho para apoiar todas as idades e suas necessidades específicas.

A mesa de trabalho prosseguiu para analisar as melhores práticas identificadas para a requalificação digital de forma a apoiar a empregabilidade da força de trabalho em envelhecimento. As apresentações foram efetuadas por:

- **Javier Miranda** representando DigitalES, que apresentou um programa de requalificação projetado para tecnologias da informação e comunicação apoiando os requisitos de qualificação profissional e especialização 5G.
- **Andrea Rubera** da TIM, que partilhou uma visão geral do Programa de Longevidade desenvolvido para apoiar o desenvolvimento contínuo de competências da sua força de trabalho em envelhecimento.
- **Annita Fjuk**, que explicou a abordagem da Digital Norway para a requalificação do programa Digidel no Ministério de Modernização da Noruega.
- **Alessandro Cortesi** que apresentou as melhores práticas da Mercer e exemplos de casos de estudo da implementação da Mentoria Reversa como um meio de apoiar a diversidade etária e a requalificação.

Restrições jurídicas podem levar as organizações a rever os programas de aprendizagem e concentrarem-se na jornada de aprendizagem ao longo da vida. A colaboração entre os parceiros sociais deve ser alargada à conceção de programas holísticos de requalificação centrados na formação em novas tecnologias que incluam agilidade, criatividade e uma variedade de duração dos cursos (desde cursos de curta atividade, bem como cursos mais longos).

Observou-se que a “mentoria reversa” cria uma situação de benefícios mútuo, incentivando interações entre gerações.

O paradoxo da requalificação digital para a força de trabalho em envelhecimento

Conforme anteriormente descrito, a pesquisa da empresa demonstrou que as empresas do setor das telecomunicações concebiam programas gerais de requalificação digital, mas não os adaptavam às necessidades específicas dos funcionários com mais de 50 anos. O grupo diretor decidiu afetar uma alteração na mesa de trabalhos para compreender como explorar esse recurso e promover a empregabilidade da força de trabalho em envelhecimento.

[Tina Weber - Eurofound (Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho)] Ao explorar o mercado, a Eurofound identificou muitos projetos que estão estritamente ligados à digitalização, mas apenas alguns projetos ligam a digitalização à idade. Olhando para os dados europeus, há uma enorme diferença em termos de níveis de competências entre homens e mulheres, mas também entre diferentes faixas etárias, especialmente em alguns países. Na Europa, as pessoas com níveis de ensino superior têm a probabilidade de permanecerem empregadas até idades mais avançadas. De acordo com o pilar dos direitos sociais, um ambiente que ajude as pessoas a permanecerem empregadas é um aspeto fundamental de um local de trabalho inclusivo.

Em termos de formação, as organizações estão menos dispostas a pagar pela requalificação de funcionários com idade superior a 60 anos. Em geral, essas pessoas obtêm menos oportunidades de formação. Para alterar esta situação, os parceiros sociais tentam implementar medidas específicas de apoio à aprendizagem ao longo da vida. Obter uma requalificação efetiva é crucial também em termos de recompensas; de acordo com o CEDEFOP (Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional), pessoas com altas competências técnicas em tecnologia da informação podem alcançar salários mais altos (+3,7%). Em geral, o mercado pretende obter competências técnicas superiores.

[Rik Bleeker - Cisco] Cisco lançou a sua própria academia em 2019 e lança continuamente programas abrangentes para requalificar pessoas em todo o mundo.

As principais tendências ligadas à transformação digital das empresas são baseadas em software, conexão, big data, automação e segurança. Significa que todas as pessoas deveriam aumentar as suas capacidades sobre competências técnicas/digitais.

Cisco também tem uma parceria com Randstand para dar formação a desempregados e ministrar cursos relacionados com as tecnologias da informação e comunicações. Graças às suas parcerias e academia em rede estão a ministrar cursos a mais de 300 mil pessoas.

[Tatjana Babrauskienė - Comité Económico e Social Europeu]. Olhando a situação de uma perspetiva social, podemos ver que existe uma clara correlação entre % do PIB e a quantidade de formação. Quanto mais baixo for o PIB de um país, menor é a oferta de formação. Os decisores políticos e as partes interessadas devem construir políticas mais inclusivas no sentido da requalificação digital, envolvendo todos os intervenientes.

A situação do COVID não ajudou o meio ambiente, pois expôs fragilidades estruturais nos sistemas sociais de educação e formação. Como exemplo, 25% de toda aprendizagem informal desapareceu com os funcionários a trabalharem a partir de casa. Ao mesmo tempo, a digitalização está a acelerar (aumentando a taxa de obsolescência das competências existentes) e os novos empregos parecem ter uma falta geral de qualidade. Para fazer face a este desafio, são realmente necessários grandes investimentos. A Agenda Europeia de Competências estabelece metas desafiadoras, mas o investimento financeiro já foi definido pela UE. Portanto, o problema está mais relacionado ao planeamento e a toma de medidas eficazes.

Para nós, a cooperação é fundamental para uma recuperação transformadora e inclusiva. Devido ao COVID e à guerra na Ucrânia, a colaboração entre diferentes países aumentou consideravelmente no último ano. De qualquer forma, os decisores políticos e as partes interessadas devem criar políticas mais inclusivas para a requalificação digital.

Um seminário sobre os principais obstáculos à requalificação:

- ✓ **Tempo e orçamento** identificados como os **principais obstáculos** para campanhas de requalificação.
- ✓ **Identificação de lacunas de competências:** A maioria das empresas ainda se encontra em fase de planeamento relativamente à requalificação e tem dificuldade em identificar quantitativamente as lacunas de competências. As ferramentas tecnológicas podem ajudar a identificar competências que estão a crescer ou diminuir, bem como a considerar competências sobrepostas de vários cargos. Estas ferramentas também apoiam os esforços de diversidade.
- ✓ **Dificuldade: longo tempo de planeamento** para satisfazer as diferentes necessidades e a diversidade da população.
- ✓ **Os representantes dos trabalhadores e os sindicatos necessitam estar mais envolvidos** desde o início/na fase de projeto; caso contrário, é difícil encontrar motivação e apoio para estas iniciativas.

Um seminário sobre Indicadores Chave de Desempenho (KPIs) pode ser usado para mostrar os resultados a partir de várias perspetivas. Isto ajudará a criar o “caso empresarial” e o processo de orçamento. Para que os KPIs tenham significado, devem ser INTELIGENTES (Específicos, Mensuráveis, Alcançáveis, Relevantes, Temporários) e considerarem as perspetivas de liderança e de atraso.

Expansão das melhores práticas de requalificação digital a outros grupos de diversidade

Um foco sobre etnia e refugiados

Já temos vários programas, mas agora devemos alterar a nossa abordagem de reatividade para proatividade, especialmente para um programa de refugiados.

Não devemos apenas medir quantas pessoas estamos a formar, mas também – em números concretos – quantas pessoas podem conseguir um emprego após a nossa intervenção de formação.

As melhores práticas sobre etnia incluíram:

- Formação imersiva obrigatória de consciencialização sobre raça, planeamento e também um dedicado evento de liderança.
- Aperfeiçoamento do processo de recrutamento, aumentando o número de candidatos de minorias étnicas na linha de seleção.
- Programa de mentoria reversa, que visa facilitar o intercâmbio entre diferentes culturas.
- Painel ad-hoc para monitorizar dados de diversidade e inclusão, incluindo análise de diferenças salariais por etnia.

As melhores práticas sobre a integração de refugiados na força de trabalho incluíram:

- Salas de aula virtuais para concentração em competências técnicas solicitadas ou apoio a programas de ensino.
- Programas de mentoria para apoiar a integração de colegas.
- Cursos de formação para aperfeiçoar as capacidades de inglês de forma a reduzir barreiras linguísticas.
- Integração em conceitos digitais gerais para atualizar competências desatualizadas.

Um foco sobre Deficiência e Neurodiversidade

[Sara Sadarangani] trouxe a perspetiva da Unicus, empresa de consultoria que oferece serviços de tecnologia da Informação de alta qualidade nas áreas de desenvolvimento de software, testes, garantia de qualidade e ciência de dados. Todos os seus consultores são portadores da síndrome de Asperger, o que fortalece as suas capacidades para torná-los a combinação perfeita para desenvolvimento de software, testes e ciência de dados.

No que diz respeito à TIM, a empresa está a promover diversas iniciativas de apoio às pessoas, por meio da gestão de um programa direcionado para pessoas com dislexia e da implantação de soluções digitais para aumentar a sua produtividade.

Na Itália, a dislexia não está incluída como uma categoria protegida.

As melhores práticas sobre deficiência incluíram:

- Programa de mentoria reversa ad-hoc, para envolver diretamente colegas com deficiência.
- Portal/processo de recrutamento aperfeiçoado, com recursos de comunicação aumentados.
- Formação e seminários interativos na Internet para aumentar a consciencialização geral sobre deficiências, reduzindo o preconceito.
- Formação técnica para preparar colegas deficientes para funções técnicas

Um foco sobre a comunidade LGBTQ+

Durante a conferência, uma melhor prática para requalificar pessoas da comunidade LGBTQ+, foi identificada na Hungria, Benefícios inclusivos LGBTQ+ e apoio durante a transição (trabalho flexível). Também foi observado que os funcionários em transição preferem o trabalho inteligente/trabalho remoto durante a transição.

Foi partilhado um convite entre os participantes para participar em LGBTQ+ Pride for Telco (orgulho virtual que cresceu durante a covid e se expandiu para incluir Ericsson, Nokia e Telenor)

Equidade – a chave para expandir a requalificação digital para todos

Em todos os painéis concluiu-se que existem fortes interesses comuns em focar sobre os pontos fortes da diversidade e da diferença. O setor de telecomunicações necessita refletir sobre as comunidades e os pequenos ajustes necessários para integrar uma força de trabalho diversificada que são negligíveis, em comparação com o valor agregado da diversidade, equidade e inclusão de diversos talentos na força de trabalho das tecnologias da informação e comunicação.

Em conclusão do Projeto

O projeto concentrou-se na identificação de caminhos de requalificação digital bem-sucedidos para mulheres e trabalhadores em envelhecimento, com a intenção de adaptar estas soluções para incluir mais grupos de diversidade no futuro, garantindo uma verdadeira Digital Upskilling for All (requalificação digital para todos).

O projeto Digital Upskilling for All! é um trampolim para desenvolver e escalar caminhos mais inclusivos para grupos sub-representados, ajudando a criar uma força de trabalho verdadeiramente diversificada em todo o setor europeu de telecomunicações.

ETNO e UNI Europa também estão empenhados na promoção das competências digitais através da sua adesão à Digital Skills & Jobs Coalition (aderida por ambas as organizações em 21 de fevereiro de 2018) e ao novo Pacto pelas Competências. O objetivo geral do projeto "Digital Upskilling for All!" é usar o diálogo social para atualizar e desenvolver essas recomendações, declarações e compromissos, criando um conjunto de ferramentas que reúne exemplos de melhores práticas e iniciativas de requalificação digital que podem ser promovidas no setor de telecomunicações e na indústria mais ampla das tecnologias da informação e comunicação no seu conjunto.



with the Financial Support
of the European Commission



with the Financial Support
of the European Commission