

O Backlash das Políticas de Diversidade na Tecnologia: Uma Revisão Sistemática sobre Impactos na Equidade de Gênero

Karen Santos¹, Raiane Oliveira¹, Regiane Kawasaki¹

¹Faculdade de Computação – Universidade Federal do Pará (UFPA)
Caixa Postal 66075-110 – Belém– PA – Brazil

{karen.santos, raiane.oliveira}@icen.ufpa.br

{kawasaki}@ufpa.br

Abstract. *Gender equity in technology has been widely discussed due to the persistent underrepresentation of women in computing fields. Although several diversity initiatives have been implemented to increase women's participation in the technology sector, recent studies indicate changes and possible reductions in such initiatives. In this context, this work presents a Systematic Literature Review aimed at identifying evidence on transformations in diversity initiatives in the technology sector and their impacts on gender equity. The results highlight recent trends in the literature and point to challenges for the continuity of initiatives aimed at promoting diversity in technology.*

Resumo. *A equidade de gênero na tecnologia tem sido amplamente discutida diante da persistente sub-representação feminina na computação. Embora diversas iniciativas de diversidade busquem ampliar a participação de mulheres nesse setor, estudos recentes apontam mudanças e possíveis reduções nessas ações. Neste contexto, este trabalho apresenta uma Revisão Sistemática da Literatura para identificar evidências sobre transformações em iniciativas de diversidade na tecnologia e seus impactos na equidade de gênero. Os resultados indicam tendências recentes na literatura e destacam desafios para a continuidade de iniciativas voltadas à promoção da diversidade na área de tecnologia.*

Palavras-chave: Equidade de gênero, Revisão sistemática da literatura, Redução em políticas DEI

1. Introdução

A garantia de direitos fundamentais às mulheres, especialmente no que se refere ao acesso ao trabalho e à permanência em condições justas, resulta de um processo histórico marcado por avanços graduais e mobilizações sociais. Conforme estabelecido no Artigo 11 da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW), os Estados devem eliminar a discriminação no emprego e assegurar igualdade de oportunidades, salários e benefícios entre homens e mulheres [Organização das Nações Unidas 1979]. Ao longo das décadas, iniciativas institucionais também foram implementadas para fortalecer essas garantias, como a criação do Ministério das Mulheres no Brasil, em 2023, responsável por políticas públicas voltadas à promoção da equidade e à mitigação das desigualdades de gênero no mundo do trabalho [IBDFAM Assessoria de Comunicação 2025].

Entretanto, a participação feminina em áreas de ciência e tecnologia ainda permanece limitada. Conforme apontam Almeida et al. (2025), em estudo publicado nos anais do WIT na Sociedade Brasileira de Computação (SBC), poucas empresas possuem iniciativas voltadas à atração de mulheres para cargos de tecnologia. O estudo também cita dados da UNESCO indicando que apenas três em cada dez pessoas que optam por carreiras em ciência e tecnologia são mulheres [Michael Page 2021], evidenciando a persistência de desigualdades estruturais na inserção feminina em setores estratégicos como a Tecnologia da Informação (TI)[Almeida et al. 2025]. Ademais, o State of Gender in Tech Report 2025, divulgado pelo Web Summit, aponta que quase 60% das mulheres acreditam que o equilíbrio de gênero na tecnologia piorou no último ano, em comparação a 48% em 2024, enquanto 56% afirmam que mudanças geopolíticas recentes estão prejudicando a equidade de gênero [Web Summit 2025]. Somado a isso, no Brasil, as contratações femininas para posições de liderança atingiram um pico de 34,1% em 2022, mas vêm diminuindo desde então, alcançando 32,4% no último ano. Esses dados indicam uma desaceleração no avanço da representação feminina em posições de liderança[Lara and Baird 2026], e sugerem uma percepção crescente de retrocesso no setor de tecnologia.

Nesse contexto, observa-se a redução ou o enfraquecimento de iniciativas voltadas à Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) em algumas grandes empresas de tecnologia. Um exemplo é a Microsoft, que anunciou a demissão de sua equipe dedicada a programas DEI, justificando a decisão por “mudanças nas necessidades de negócios” [Oliveira 2024]. Além disso, mudanças políticas ocorridas no início de 2025 nos Estados Unidos também têm influenciado o posicionamento de grandes corporações em relação a essas iniciativas. Segundo representantes de organizações voltadas à inclusão na área de tecnologia, em momentos de crise ou incerteza econômica, as empresas tendem a priorizar resultados imediatos, relegando iniciativas de diversidade a um segundo plano. Soma-se a isso a pressão por fusões ou reestruturações de programas voltadas à redução de custos, o que pode enfraquecer ações especificamente direcionadas à inclusão [Oliveira 2024].

Nesse caso, a equidade de gênero — entendida como o reconhecimento de que pessoas possuem necessidades distintas e que, portanto, demandam ajustes diferenciados de recursos para garantir resultados justos — torna-se central para a análise do fenômeno. A redução de investimentos e a reconfiguração de políticas voltadas à equidade podem impactar a participação feminina na área de TI. Posto isso, evidencia-se a necessidade de uma análise crítica e de uma revisão sistemática acerca da redução de investimentos e incentivos à equidade de gênero na área de Tecnologia nos últimos dois anos, para medir o impacto e apoiar nas decisões institucionais. Assim, este estudo busca responder à seguinte questão de pesquisa: Quais fatores estruturais, econômicos e institucionais têm influenciado a redução de investimentos em iniciativas de equidade de gênero na área de Tecnologia da Informação, e quais são seus impactos?

Para responder a essa questão, o objetivo geral é analisar por meio de uma revisão sistemática da literatura, evidências sobre a redução de investimentos em iniciativas de equidade de gênero na área de TI nos últimos dois anos, identificando fatores associados e impactos relatados.

Após esta introdução, a Seção 2 apresenta a metodologia. A Seção 3 aborda os resultados e discussões da RSL, incluindo análise dos estudos, da redução de investimen-

tos, dos impactos e sua relação com a educação. Por fim, a Seção 4 traz as considerações finais, seguida das referências.

2. Metodologia

Para alcançar os objetivos deste estudo, foi conduzida uma Revisão Sistemática da Literatura (RSL), seguindo as diretrizes metodológicas propostas por Okoli (2019)[Okoli et al. 2019]. A revisão integra uma investigação mais ampla sobre as transformações recentes nas iniciativas de equidade de gênero nas organizações de Tecnologia da Informação, concentrando-se na análise de evidências sobre a redução ou reconfiguração de investimentos e mudanças em políticas DEI, especialmente relacionadas à participação feminina.

A escolha da RSL justifica-se por permitir a identificação e síntese sistemática das evidências existentes sobre um determinado tema, garantindo maior rigor metodológico e transparência no processo de pesquisa [Kitchenham 2007].

Para apoiar a execução do protocolo desta revisão, foi utilizada a ferramenta online Parsifal, um software de acesso livre que auxilia revisões sistemáticas, oferecendo funcionalidades como a importação de estudos, identificação de duplicidades, aplicação de critérios de seleção e extração de dados [Escaldelai et al. 2022]. Com base nas diretrizes de Okoli (2019), foram definidas oito etapas principais para a condução da revisão, envolvendo identificação, seleção, sistematização e análise dos estudos científicos e trabalhos publicados em anais de eventos[Okoli et al. 2019]. A adoção dessas etapas permitiu organizar e categorizar as evidências encontradas na literatura sobre a redução de iniciativas de equidade de gênero no contexto tecnológico, quando abordado pelos estudos selecionados nos últimos dois anos, porém expandindo a pesquisa para 2020, a fim de compreender quando essa temática passou a ser discutida na literatura. As etapas que compõem o protocolo desta RSL são apresentadas na Figura 1.



Figura 1. Etapas da RSL. Fonte: [Pereira et al. 2024].

A etapa inicial da RSL foi conduzida com o apoio da ferramenta Parsifal, utilizada para auxiliar na organização e execução do protocolo da revisão. Como suporte à definição do escopo da pesquisa, foi aplicado o framework PICOC, amplamente utilizado em revisões sistemáticas para estruturar e delimitar o foco investigativo.

A partir da aplicação do modelo PICOC — acrônimo para Population, Intervention, Comparison, Outcomes e Context — foram definidos os seguintes elementos para

orientar a revisão: Population (População) – mulheres na área de tecnologia; Intervention (Intervenção) – redução de iniciativas, políticas ou investimentos voltados à diversidade, equidade e inclusão (DEI) no contexto da tecnologia; Comparison (Comparação) – diferentes abordagens ou mudanças observadas nas iniciativas de equidade de gênero ao longo do tempo ou entre contextos organizacionais; Outcomes (Resultados) – impactos ou evidências associadas à redução, modificação ou reconfiguração de políticas e investimentos em equidade de gênero; e Context (Contexto) – estudos primários publicados em periódicos científicos e anais de conferências revisados por pares, relacionados à área de Tecnologia da Informação.

Após as etapas iniciais de planejamento da RSL, foram definidos os critérios de inclusão e exclusão que orientaram a seleção dos estudos. Como critérios de inclusão, foram considerados: (a) Revisados por pares; (b) Sobre programas de equidade de gênero; (c) Sobre diversidade de gênero em empresas de TI; (d) Foco no setor de tecnologia; (e) Publicados em português, espanhol ou inglês; (f) Entre 2020-2026; e (g) Abordem redução, reconfiguração ou enfraquecimento de políticas de equidade de gênero. Por sua vez, os critérios de exclusão compreenderam: (a) Sem acesso aberto; (b) Duplicados; (c) Não aborda equidade de gênero; (d) Fora do escopo 2022-2026; e (e) Fora do setor tecnológico.

Foram considerados estudos em inglês, português e espanhol, visando ampliar a cobertura geográfica da revisão. O português foi incluído para contemplar produções relevantes em língua portuguesa. O espanhol foi considerado por abranger estudos produzidos em países da América Latina e em regiões geograficamente próximas ao Brasil. Já o inglês foi incluído por representar o idioma predominante na comunicação científica internacional, ampliando o acesso à literatura global sobre o tema investigado.

A busca foi realizada em diferentes bases de dados acadêmicas, incluindo: ACM Digital Library, Ei Compendex (acessada por meio do Engineering Village), anais do WIT, BASE, ScienceDirect, Scopus, SpringerLink e o Portal de Periódicos CAPES. Após a definição das bases de dados, foi estabelecida a string de busca final: ("gender equity"OR "gender equality"OR "women in technology"OR "women in tech"OR "gender diversity")AND("diversity equity inclusion"OR DEI OR "diversity initiatives"OR "inclusion programs"OR "gender policies")AND (reduction OR decline OR cutback OR rollback OR disinvestment OR "budget cuts"OR "policy weakening")AND("information technology"OR "IT sector"OR "tech industry"OR "technology companies"OR STEM). Essa string foi aplicada nas bases de dados selecionadas, sendo posteriormente ajustada devido as especificidades de menos conectores booleanos e para ampliação da busca, para o Ei Compendex e o ScienceDirect: ("gender equity"OR "gender diversity")AND("technology industry"OR "information technology")AND("policy change"OR "organizational change"). A partir da aplicação da string e dos critérios de inclusão previamente definidos, foram identificados os estudos potenciais para compor a revisão.

As evidências recuperadas foram organizadas e analisadas com o auxílio da ferramenta Parsifal, que permitiu importar registros, aplicar critérios de exclusão, remover duplicidades, e realizar a extração de dados relevantes para responder às questões de pesquisa. Também foi realizada uma avaliação de qualidade, considerando aspectos como: (i) A metodologia do estudo é claramente explicada? ; (ii) O estudo apresenta evidências

ou dados sobre políticas de equidade/diversidade de gênero?; e (iii) O estudo descreve claramente o contexto organizacional ou setor de tecnologia?. Cada critério foi avaliado como “sim” (1), “parcialmente” (0,5) ou “não” (0), sendo excluídos os estudos com pontuação igual ou inferior a 1,5.

Por fim, na tabela 1 são detalhadas as etapas de identificação, filtragem e seleção dos trabalhos. Nessa apresentação, também são indicados os números de estudos recuperados em cada base de dados considerada na revisão. Aqui apresentamos os detalhes numéricos do processo de busca bibliográfica. Os números de 1 a 8 representam as bases de dados utilizadas na pesquisa, sendo: a) ACM Digital Library (1); b) Ei Compendex (2); c) Anais do WIT (3); d) BASE (4); e) Science@Direct (5); f) Scopus (6); g) SpringerLink (7); h) CAPES (8).

Tabela 1. Detalhes numéricos referentes à busca bibliográfica

Atividades	1	2	3	4	5	6	7	8	Total
Levantamento inicial	149	1	0	2	3	18	5	127	305
Duplicatas removidas	0	0	0	1	0	1	0	5	7
Selecionados após critérios de exclusão	12	1	0	0	1	3	1	1	19
Excluídos após avaliação dos padrões de qualidade	2	0	0	0	0	1	0	0	3
Pré-seleção dos estudos	10	1	0	0	1	2	1	1	16
Seleção final dos estudos	9	1	0	0	1	2	1	0	14

Foi realizada a busca com a string nos anais do WIT; no entanto, não foram encontrados estudos. A Tabela 1 apresenta os resultados do processo de seleção: foram identificados 305 estudos após a aplicação dos critérios de inclusão; 7 estudos duplicados; 19 estudos selecionados após os critérios de exclusão; e 3 estudos excluídos após a avaliação de qualidade, resultando em 16 estudos pré-selecionados. Desses, 14 contribuíram para a análise deste estudo.

3. Resultados e discussões

3.1. Caracterização dos Estudos

A extração geral de dados dos estudos selecionados foi realizada a partir das seguintes dimensões: ano de publicação, país de realização do estudo, tipo de estudo, contexto analisado, objetivo, presença de redução de investimentos, tipo de redução identificada, existência de mudanças em políticas e o tipo de mudança, tipo de política analisada e os motivos. A síntese das informações principais para análise do estudo é apresentada na Tabela 3, seção 3.2. Já os motivos relacionados a essas mudanças são melhor examinados na Figura 2 presente na seção 3.2.2, quando analisados em conjunto com os tipos de redução de políticas e seus impactos e, por fim na Tabela 2 a quantidade de estudos selecionados por ano de publicação.

Foram identificados estudos publicados em 2020, no entanto ao analisar os critérios de exclusão, eles foram rejeitados. Em contrapartida, destacou-se a seleção de estudos dos anos 2024 e 2025, com 3 e 6 estudos respectivamente.

Em relação ao idioma, todos os estudos selecionados estavam em inglês, refletindo a predominância desse idioma na comunicação científica internacional, sobretudo

Ano	Quantidade
2021	1
2022	2
2023	1
2024	3
2025	6
2026	1

Tabela 2. Distribuição dos artigos selecionados por ano

nas áreas de tecnologia, ciência e inovação. Mesmo pesquisas conduzidas em diferentes países são frequentemente publicadas em inglês para ampliar sua visibilidade.

Observa-se concentração de estudos em países centrais, especialmente nos Estados Unidos, já em um caso, o estudo apresentou caráter multinacional. Essa distribuição demonstra o alcance internacional do debate, embora a concentração em determinados países também reflita sua centralidade na produção científica e nas discussões sobre políticas tecnológicas.

No que se refere às abordagens metodológicas, identificou-se diversidade de estratégias, incluindo revisões de literatura, análises de literatura cinzenta, estudos empíricos, entrevistas e estudos de caso. Em menor número, alguns trabalhos utilizaram métodos combinados, como entrevistas associadas a análises empíricas ou surveys, evidenciando a variedade metodológica empregada na investigação do tema.

3.2. Abordagem dos Estudos

A Tabela 3 auxilia na interpretação de como a literatura aborda a equidade de gênero no contexto da Tecnologia da Informação.

A análise desses estudos mostrou que parte das pesquisas não relata diretamente a redução de investimentos em iniciativas de equidade de gênero. Nesses casos, concentram-se principalmente na discussão sobre as mudanças nas política necessárias, a importância da participação feminina na área de TI e na necessidade de fortalecimento de políticas e programas DEI.

Por outro lado, seis estudos identificaram evidências de redução de investimentos ou de reconfiguração de iniciativas DEI, predominantemente no contexto do mercado de trabalho, havendo apenas um estudo voltado ao campo educacional. Observa-se ainda uma concentração dessas discussões a partir de 2024, o que sugere não apenas uma intensificação recente dessas mudanças, mas também sua consolidação como objeto de investigação na literatura. Esse descompasso entre prática organizacional e produção científica indica que o fenômeno pode estar sendo subdocumentado. A partir dessa categorização, foram realizadas análises dos tipos de redução, das mudanças em políticas e dos impactos relatados, apresentadas nas subseções seguintes.

Identificação dos artigos: A1 [Nikghadam-Hojjati et al. 2025]; A2 [Deak 2025]; A3 [Berbic et al. 2024]; A4 [Cutrupi 2024]; A5 [Kohl and Prikładnicki 2022]; A6 [Haxvig et al. 2025]; A7 [Hyrynsalmi et al. 2025]; A8 [Lee et al. 2024]; A9 [Geller and Chun 2021]; A10 [Dagan et al. 2023]; A11 [Brown et al. 2022]; A12 [Palvia et al. 2026]; A13 [Sharma 2025]; A14 [Pfeiffer et al. 2025].

Tabela 3. Caracterização dos estudos analisados

ID	Ano	Contexto	Redução	Tipo de redução	Mudança	Política
A1	2025	Ambos	Não	–	Sim	P1, P2,P3,P4
A2	2025	Ambos	Sim	R1,R2,R3	Sim	P5,P2,P3,P6,P7
A3	2024	Ambos	Não	–	Sim	P6,P3,P7
A4	2024	Ambos	Não	–	Sim	P1,P2,P3,P4,P6
A5	2022	Mercado	Não	–	Sim	P1,P2,P3,P4,P6
A6	2025	Ambos	Não	–	Sim	P2
A7	2025	Mercado	Sim	R2	Sim	P1,P2,P4,P5
A8	2024	Educacional	Sim	R1	Sim	P2,P3,P4
A9	2021	Ambos	Não	–	Sim	P2,P3,P7
A10	2023	Mercado	Sim	R3	Sim	P1,P2,P5,P7
A11	2022	Mercado	Sim	R1	Sim	P1,P4,P5,P7
A12	2026	Mercado	Não	–	Sim	P2,P5
A13	2025	Mercado	Não	–	Sim	P5,P8
A14	2025	Ambos	Sim	R1,R2	Sim	P3,P5,P6

Identificação das políticas analisadas: P1 (Metas de diversidade), P2 (Política de diversidade), P3 (Programa acadêmico), P4 (Treinamento em diversidade), P5 (DEI corporativo), P6 (Política educacional), P7 (Programa de inclusão feminina), P8 (Liderança feminina).

Identificação dos tipos de redução: R1 (encerramento de iniciativas e programas DEI), R2 (redução de financiamento), R3 (redução de contratações diversas).

3.2.1. Análise da Redução de Investimentos e mudanças em políticas de equidade

Os estudos analisados apontam diferentes formas pelas quais essa redução ocorre, incluindo cortes de orçamento destinados a programas de diversidade, encerramento de iniciativas institucionais de inclusão, reestruturações organizacionais que diminuem o foco em políticas DEI, atenuação de contratações diversas e de financiamento. Três desses estudos foram publicados em 2025, enquanto os demais correspondem aos anos de 2024, 2023 e 2022. Esse resultado revela que houve um aumento de estudo sobre essa temática nos últimos anos, mas que ainda é pouco abordado e discutido, o que pode estar relacionado ao caráter recente desse fenômeno na literatura científica.

Entre os fatores associados a essas mudanças, as evidências destacam pressões políticas, mudanças no ambiente regulatório e reconfigurações estratégicas em empresas de tecnologia, corte de custos, legislação e decisões judiciais. Em especial, as pesquisas mais recentes apontam um contexto de contestação às iniciativas de diversidade em determinados países (backlash contra DEI), o que tem influenciado a continuidade ou reformulação de programas voltados à equidade de gênero no mercado.

Os resultados indicam a emergência de um cenário de reconfiguração das políticas de diversidade no setor de tecnologia, no qual iniciativas voltadas à equidade de gênero

passam a enfrentar desafios institucionais, políticos e econômicos. Observa-se também a concentração desses debates em determinados contextos nacionais, especialmente nos Estados Unidos, onde mudanças legislativas e questões políticas têm influenciado programas de diversidade em empresas e universidades. Considerando a influência global desse país, tais transformações podem também impactar discussões e práticas relacionadas à diversidade em outros contextos nacionais. Nesse sentido, torna-se relevante analisar os possíveis impactos dessas mudanças no ecossistema, especialmente na participação e permanência de mulheres na carreira de TI.

3.2.2. Análise de Impactos Identificados

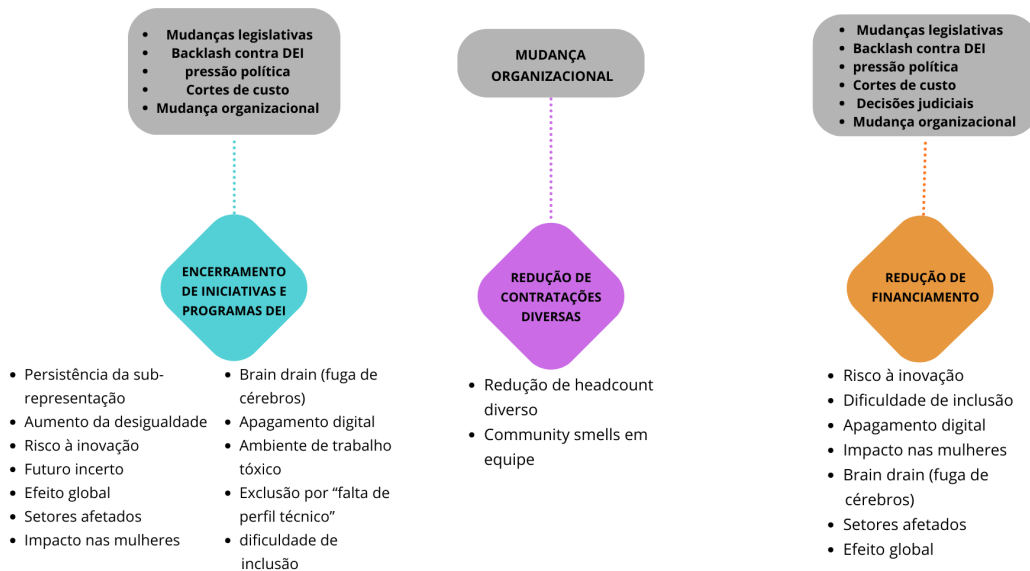


Figura 2. Diagrama conceitual da relação entre motivos de mudança estrutural, processos de redução e seus impactos. Fonte: Dados da pesquisa.

O diagrama na Figura 2 foi elaborado a partir da análise dos estudos selecionados, identificando os fatores associados às reduções de iniciativas de equidade, seguido dos impactos. Observou-se que o encerramento de programas DEI está relacionado principalmente a pressões políticas, cortes de custos, mudanças organizacionais e backlash contra DEI. De forma semelhante, a redução de financiamento aparece associada a múltiplos fatores, enquanto a redução de contratações diversas no mercado foi relacionada sobretudo a mudanças organizacionais. Os impactos identificados não são isolados, mas interdependentes: a redução de iniciativas DEI tende a diminuir a diversidade das equipes, o que afeta a inovação e, simultaneamente, compromete a atração e permanência de mulheres no setor.

No que se refere ao risco à inovação, a literatura analisada aponta que empresas líderes do setor, como Meta e Google, vêm reduzindo seu compromisso com iniciativas DEI [Hyrynsalmi et al. 2025]. Como essas organizações exercem forte influência no de-

envolvimento tecnológico, mudanças em suas políticas podem afetar a diversidade das equipes e as prioridades de inovação.

O efeito global refere-se às repercussões internacionais dessas mudanças. Um estudo selecionado apontou que alterações em políticas de diversidade em grandes centros tecnológicos, especialmente nos Estados Unidos, já impactam programas em outros países [Pfeiffer et al. 2025]. Ademais, outro estudo aponta que a redução de oportunidades para mulheres e cientistas marginalizados pode gerar riscos de fuga de cérebros, à medida que pesquisadores buscam instituições mais inclusivas [Deak 2025]. Esse cenário sugere que a retração de políticas DEI pode impactar não apenas contextos locais, mas também a mobilidade internacional de talentos e o ecossistema global.

A literatura estudada aponta também impactos diretos na participação feminina na computação. De acordo com Lee(2024), o futuro da representação de mulheres negras na área torna-se incerto diante do crescimento de legislações anti-DEI [Lee et al. 2024]. Mudanças institucionais também podem reduzir a visibilidade de iniciativas de inclusão, como evidenciado pela remoção de milhares de páginas governamentais relacionadas a programas educacionais e liderança feminina em STEM [Deak 2025]. Esse tipo de alteração institucional pode reduzir a visibilidade de iniciativas voltadas à participação feminina e enfraquecer programas de incentivo à diversidade na ciência e tecnologia.

Por fim, a literatura aponta que a redução de iniciativas de diversidade pode dificultar a inclusão de mulheres no ambiente profissional. Segundo Brown(2022), a homogeneidade das equipes pode contribuir para a saída de indivíduos de grupos minoritários, especialmente quando há poucos esforços institucionais voltados à promoção da diversidade [Brown et al. 2022]. Além disso, a ausência de políticas de equidade pode afetar a supervisão ética de tecnologias utilizadas em processos de recrutamento. O estudo selecionado de Pfeiffer(2025) menciona que ferramentas de recrutamento analisadas por inteligência artificial para avaliação de candidatos, podem apresentar resultados desiguais entre gêneros, resultando em diferenças significativas nas probabilidades de seleção para entrevistas [Köchling et al. 2021] [Pfeiffer et al. 2025]. Nesse contexto, a redução de iniciativas de diversidade pode enfraquecer mecanismos institucionais de monitoramento dessas tecnologias, favorecendo a reprodução de vieses algorítmicos e reforçando desigualdades no mercado de trabalho.

3.2.3. O Elo com a Educação

Além dos estudos que abordam diretamente a redução de investimentos em políticas de equidade de gênero, parte da literatura analisada também concentra-se na descrição de iniciativas, estratégias e benefícios associados à promoção da diversidade na área de tecnologia da informação. Esses trabalhos discutem diferentes políticas institucionais e programas acadêmicos voltadas ao fortalecimento da participação feminina em TI.

Entre os aspectos destacados estão iniciativas de diversidade, programas de inclusão e estratégias para ampliar a representatividade feminina em ambientes acadêmicos e corporativos. Esses estudos apontam resultados positivos, como maior diversidade em equipes de pesquisa e liderança, ambientes institucionais mais inclusivos [Nikghadam-Hojjati et al. 2025] e o desenvolvimento de habilidades de liderança e men-

toria em estudantes [Berbic et al. 2024]. Essas ações podem contribuir para ampliar a participação feminina em cursos e carreiras de tecnologia, além de favorecer a inovação.

Com isso, observa-se que programas acadêmicos são essenciais para ampliar o ingresso de mulheres em cursos de TI, mas as reduções DEI e as mudanças políticas debatidas, podem impactar ambientes acadêmicos, reduzindo o número de mulheres na área e, conseqüentemente, sua permanência e progressão no mercado.

Assim, embora não tratem diretamente da redução de investimentos em políticas de equidade, esses estudos evidenciam a importância de iniciativas de diversidade para promover ambientes mais inclusivos e reforçam a relevância de sua continuidade no setor tecnológico.

4. Considerações finais

Os resultados indicam que o enfraquecimento das iniciativas de equidade de gênero faz parte de uma reconfiguração influenciada por pressões políticas, alterações regulatórias, backlash contra DEI e estratégias organizacionais voltadas à redução de custos. Esse movimento está associado a impactos como riscos à inovação, dificuldades de inclusão em ambientes de trabalho e efeitos na permanência e progressão de mulheres na área de tecnologia. Além disso, considerando a influência global de determinados países no setor tecnológico, as suas mudanças institucionais podem repercutir em um contexto global de inovação e educação.

Nesse contexto, observa-se uma tensão entre educação e mercado de trabalho: embora programas educacionais incentivem a participação feminina, o enfraquecimento das políticas DEI pode limitar seus efeitos na inserção e permanência profissional.

Como contribuição, esta revisão identifica padrões e tensões na literatura. A análise dos estudos revela padrões convergentes, como a influência de fatores econômicos e institucionais na reconfiguração dessas iniciativas, bem como divergências relacionadas aos contextos geográficos e organizacionais, sugerindo que tais mudanças não ocorrem de forma homogênea. Além disso, evidencia-se uma lacuna entre o discurso institucional e a continuidade efetiva das ações de equidade, sugerindo um movimento de fragilização dessas políticas. Ao integrar diferentes contextos, o estudo contribui para estruturar o campo e apontar direções para pesquisas futuras.

Entretanto, algumas limitações devem ser consideradas, como a concentração de estudos em língua inglesa e a ainda reduzida quantidade de pesquisas que analisam diretamente a retração dessas iniciativas, devido ao caráter emergente do tema. Por isso, entende-se que sua discussão em espaços científicos de grande alcance, como eventos da área de Computação, contribui para fortalecer reflexões, incentivar novas pesquisas e fornecer subsídios baseados em evidências para a formulação e reavaliação de decisões institucionais, além de apoiar o desenvolvimento de iniciativas voltadas à promoção da equidade de gênero na tecnologia.

Sugere-se que pesquisas futuras aprofundem a análise desses impactos, especialmente na relação entre educação, mercado de trabalho e permanência de mulheres na área. Por sua vez, investigações empíricas em diferentes contextos nacionais e organizacionais podem contribuir para uma compreensão mais ampla dessas transformações no ecossistema da Tecnologia da Informação.

Uso de Inteligência Artificial

O uso de IA generativa foi realizado para fins de revisão gramatical e tradução.

Referências

- Almeida, L. S., Ramos, G. S., Cabral, R. S., and Almeida, E. S. (2025). Desafios e perspectivas da participação feminina na tecnologia: Um estudo sobre o programa oxetech. Technical report, Programa OxeTech.
- Berbic, E., Mersni, A., and Buyukdagli, O. (2024). Women in ict in bosnia and herzegovina. In *Proceedings - 2024 IEEE/ACM Workshop on Gender Equality, Diversity, and Inclusion in Software Engineering, GEICSE 2024*, pages 9–13. Institute of Electrical and Electronics Engineers Inc.
- Brown, J., Park, T., Chang, J., Andrus, M., Xiang, A., and Custis, C. (2022). Attrition of workers with minoritized identities on ai teams. In *ACM International Conference Proceeding Series*. Association for Computing Machinery.
- Cutrupi, C. M. (2024). Human-centered interventions to empower gender diversity in software engineering. In *ACM International Conference Proceeding Series*, pages 494–499. Association for Computing Machinery.
- Dagan, E., Sarma, A., Chang, A., D’Angelo, S., Dicker, J., and Murphy-Hill, E. (2023). Building and sustaining ethnically, racially, and gender diverse software engineering teams: A study at google. In *ESEC/FSE 2023 - Proceedings of the 31st ACM Joint Meeting European Software Engineering Conference and Symposium on the Foundations of Software Engineering*, pages 631–643. Association for Computing Machinery, Inc.
- Deak, Z. (2025). The possible impact of trump policies and the anti-dei agenda on women in science. In *SISY 2025 - IEEE 23rd International Symposium on Intelligent Systems and Informatics, Proceedings*, pages 351–356. Institute of Electrical and Electronics Engineers Inc.
- Escaldelai, F. M. D., Escaldelai, L., and Bergamaschi, D. P. (2022). Systematic review support software system: web-based solution for managing duplicates and screening eligible studies. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, 25:e220030.
- Geller, J. and Chun, S. A. (2021). Inclusive education strategies for diversity in smart workforce. In *ACM International Conference Proceeding Series*, pages 264–272. Association for Computing Machinery.
- Haxvig, H. A., Bjørn, P., D’andrea, V., and Teli, M. (2025). Covert dei design techniques for earthly survival in hostile contexts. In *CHIItaly 2025 - Proceedings of the 16th Biannual Conference of the Italian SIGCHI Chapter*. Association for Computing Machinery, Inc.
- Hyrnsalmi, S. M., Sánchez-Gordón, M., Szlavi, A., and Jaccheri, L. (2025). The tech dei backlash - the changing landscape of diversity, equity, and inclusion in software engineering. In *Proceedings of the ACM SIGSOFT Symposium on the Foundations of Software Engineering*, pages 1582–1592. Association for Computing Machinery.
- IBDFAM Assessoria de Comunicação (2025). Relatório revela retrocessos nas políticas públicas para as mulheres no brasil.

- Kitchenham, B. (2007). *Kitchenham, B.: Guidelines for performing Systematic Literature Reviews in software engineering. EBSE Technical Report EBSE-2007-01.*
- Kohl, K. and Prikladnicki, R. (2022). Benefits and difficulties of gender diversity on software development teams: A qualitative study. In *ACM International Conference Proceeding Series*, pages 21–30. Association for Computing Machinery.
- Köchling, A., Riazzy, S., Wehner, M. C., and Simbeck, K. (2021). Highly accurate, but still discriminatory: A fairness evaluation of algorithmic video analysis in the recruitment context. *Business and Information Systems Engineering*, 63:39–54.
- Lara, S. and Baird, M. (2026). The state of women in leadership: Global employment trends in 2026.
- Lee, C., Warner, J. R., Garvin, M., McCann, C., Zarch, R., Brown, B. A., and Goldwasser, T. (2024). Gender and racial disparities in college admissions and computing programs: The future of black women in the face of widespread anti-dei legislation. In *RESPECT 2024 - Proceedings of the Conference for Research on Equitable and Sustained Participation in Engineering, Computing, and Technology*, pages 65–74. Association for Computing Machinery, Inc.
- Michael Page (2021). *Women in technology: O que as empresas estão fazendo para quebrar as barreiras?* Technical report, Michael Page.
- Nikghadam-Hojjati, S., Marchetti, E., Gustavsson, M., Ferrada, F., Oliveira, A. I., Lundqvist, A. H., Eriksson, A. F., Matei, O., Barata, J., Kalateh, S., Božić, N., Stojanova, S., Daoudagh, S., and Andreica, L. (2025). Gender-responsive research and innovation: Issues and initiatives. *Sustainability (Switzerland)*, 17.
- Okoli, C., por:David Wesley Amado Duarte, T., and técnica e introdução:João Mattar, R. (2019). Guia para realizar uma revisão sistemática de literatura. *EaD em Foco*, 9.
- Oliveira, D. (2024). Diversidade em crise: discursos machistas e cortes de verbas ameaçam inclusão de mulheres em TI.
- Organização das Nações Unidas (1979). *Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres (1979).*
- Palvia, P., Cooper, V., and Kakhki, M. D. (2026). The flight of women from the information technology profession: nuances and global perspectives. *Information and Management*, 63.
- Pereira, L. R. R., Maciel, C., and Guzman, I. R. (2024). O que é liderança acadêmica de mulheres em stem? uma abordagem conceitual. In *Anais do Women in Information Technology (WIT)*, Brasil. Sociedade Brasileira de Computação.
- Pfeiffer, J., Schöbel, S., Elshan, E., Cordes, A. K., Hinz, O., van der Aalst, W., and Reijers, H. (2025). Women in is: A reflection on diversity and inclusion. *Business and Information Systems Engineering*, 67:439–448.
- Sharma, V. (2025). *Women Leadership: Phenomenological Study on Gender Diversity and Inclusivity in US Infotech.* PhD thesis, ProQuest Dissertations and Theses Global.
- Web Summit (2025). Relatório da web summit alerta para retrocessos na equidade de gênero em tecnologia.