

Mude ^{com} ELAS

Multiatores superando a desigualdade de gênero e raça

Sistematização
de uma experiência



Arquivo Ação Educativa

Parceiras:



Coordenação
Editorial:



COORDENAÇÃO GERAL E COFINANCIAMENTO

terre des hommes Alemanha

Angela Schwengber
(Coordenadora geral do projeto)

IMPLEMENTAÇÃO

Ação Educativa

Lúcia Udemezue
(Coordenação do Projeto MUDE com Elas até 2022)

Fernanda Nascimento
(Coordenação do Projeto MUDE com Elas em 2023)

Giselda Perê
(Educadora)

Gabriel Di Pierro
(Coordenador da área de juventude)

AHK São Paulo – Câmara de Comércio e Indústria Brasil-Alemanha

Patrícia Caires
(Coordenadora de Treinamento e Desenvolvimento)

Natália Costa
(Assistente do Departamento de Formação Profissional)

FINANCIAMENTO

Ministério para Cooperação e Desenvolvimento da Alemanha

COORDENAÇÃO EDITORIAL

Viração Educomunicação

Ellen de Paula,
Jéssica Rezende
e Vânia Correia
(Redação e edição)

Maria Cristina
Guimarães Ramalho
(Revisão)

Manuela Ribeiro
(Diagramação)

REFERÊNCIAS

Esta sistematização foi produzida com base nos seguintes materiais:

- Documento de apresentação do projeto;
- Estudo de viabilidade do projeto;
- Informes anuais 2020, 2021 e 2022;
- Relatório final de avaliação externa;
- Pesquisa “Ocupar o Futuro: jovens mulheres negras no mercado e o trabalho na cidade de São Paulo”;
- Relatório “A situação de jovens mulheres negras no mercado de trabalho”;
- Redes sociais das organizações implementadoras;
- Entrevistas com atores-chave.

APRESENTAÇÃO

O **Projeto Parceria Multiatores para Promover a Inclusão de Mulheres Desfavorecidas no Mercado de Trabalho no Brasil** é uma parceria entre a Ação Educativa, a Câmara de Comércio e Indústria Brasil-Alemanha (AHK São Paulo) e terre des hommes Alemanha (tdhA), que respondeu pela coordenação geral e foi cofinanciadora em conjunto com o Ministério Federal da Cooperação Econômica e Desenvolvimento da Alemanha (BMZ). Aprovada em 2019, a iniciativa foi executada entre 2020 e 2023.

Ao iniciar o projeto, o Grupo Central, composto pelas organizações implementadoras, entendeu que seria importante criar uma identidade visual e um nome público que potencializasse sua comunicação com a sociedade. Desta discussão surgiu o MUDE com Elas, que também veio a nomear a Rede Multiatores, criada como um espaço para o diálogo em busca das mudanças almejadas pelo projeto. Ao final desta fase de implementação do projeto, a Rede Multiatores MUDE com Elas se constitui como o espaço dialógico do esperar, na acepção de Paulo Freire, ou seja, ir atrás, construir, não desistir, levar adiante, juntar-se com os outros para fazer de outro modo!

Esta publicação narra as principais ações realizadas na primeira fase de implementação do projeto, incluindo os resultados, desafios e aprendizados desse

percurso. Com a sistematização do MUDE com Elas buscamos compartilhar nossa experiência de atuação em rede, evidenciando as metodologias, estratégias e tecnologias sociais criadas para articular atores de diferentes campos e incidir politicamente com vistas à superação das desigualdades e discriminações no mundo do trabalho.

Assim, pretendemos contribuir para consolidar uma compreensão interseccional dos marcadores sociais de raça, gênero, classe e idade na discussão sobre o direito ao trabalho decente, tendo em vista a situação de maior vulnerabilidade vivenciada por jovens mulheres negras. Também desejamos avançar na proposição e articulação de ações e políticas públicas que atuem para superar esse cenário e criar possibilidades para que estas jovens possam se realizar em toda a sua potência e vislumbrar um futuro digno.

BOA LEITURA!

SUMÁRIO

capítulo

1

MUDE COM ELAS — MULTIADORES SUPERANDO A DESIGUALDADE DE GÊNERO E RAÇA, 7

capítulo

2

A SITUAÇÃO DE JOVENS MULHERES NEGRAS NO MERCADO DE TRABALHO, 13

capítulo

3

O CONTEXTO DE FORMULAÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO DO MUDE COM ELAS, 17

3.1 Governança e gestão, 21

3.2. Fluxograma do MUDE com Elas, 24

capítulo

4

O PROCESSO VIVIDO, 27

4.1. Frente de incidência política, 28

4.1.1. A linha do tempo da frente de incidência política, 29

4.1.2. Produção de conhecimento, 32

4.1.3. Formação política e educação entre pares, 37

4.1.4. Mobilização e trabalho em rede, 45

4.1.5. Articulação em defesa dos direitos, 58

4.1.6. Impactos da frente de incidência política, 67

4.2. Frente de inserção profissional, 70

4.2.1. A linha do tempo das ações da frente de inserção profissional, 72

4.2.2. Formação dual das jovens aprendizes, 73

4.2.3. Sensibilização das empresas, 77

4.2.4. Os impactos da frente de inserção profissional, 78

capítulo

5

OS DESAFIOS DE IMPLEMENTAÇÃO, 83

5.1. Os desafios da frente de incidência política, 87

5.2. Os desafios da frente de inserção profissional, 89

capítulo

6

APRENDIZADOS E PRÓXIMOS PASSOS, 93

MULTIATORES SUPERANDO A DESIGUALDADE DE GÊNERO E RAÇA

O MUDE com Elas articula poder público, empresas, organizações da sociedade civil e as juventudes na realização de ações que visam superar as barreiras impostas pelo racismo, o sexismo e a condição socioeconômica para o acesso, a permanência e o desenvolvimento de jovens mulheres negras no mundo do trabalho. A primeira fase do projeto teve duração de quatro anos e ocorreu entre 2020 e 2023, na cidade de São Paulo.



Ao fomentar uma parceria global em prol da inclusão produtiva e sociopolítica destas jovens, a iniciativa contribui para a realização dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, estabelecidos na Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), mais diretamente do objetivo 5 — **alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas**; do objetivo 8 — **promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos**; e do objetivo 17 — **reforçar os meios de implementação e revitalizar a parceria global para o desenvolvimento sustentável**.

O MUDE atua sobre um cenário marcado por desigualdades e ausências que prejudicam o presente e o futuro das juventudes brasileiras. De modo geral, jovens têm suas trajetórias profissionais marcadas pelo desemprego; pela baixa remuneração e por vínculos precários, além das crescentes exigências de formação e de atributos subjetivos, como a capacidade de trabalhar sob pressão. Todas estas dificuldades são amplificadas quando marcadores de raça e gênero são colocadas em perspectiva, de modo que as jovens mulheres negras amargam os piores indicadores relativos ao trabalho. São elas que mais sofrem com a sobrecarga do trabalho doméstico atribuído às mulheres, com o racismo em muitos processos seletivos, com a precarização e com os postos de trabalho mais desprestigiados socialmente.

8

Tendo em perspectiva este cenário e as prioridades estabelecidas pela Agenda Nacional do Trabalho Decente para a Juventude (2011) — **mais e melhor educação; conciliação dos estudos com o trabalho e a vida familiar; inserção ativa e digna no mundo do trabalho, com igualdade de oportunidades e de tratamento; e diálogo social** —, o MUDE com Elas se estrutura em duas frentes de atuação: a incidência política e a inserção profissional, a partir das quais se debruça sobre as complexidades dos desafios enfrentados pelas juventudes no mundo do trabalho, em especial pelas jovens negras.

Cofinanciado pelo Ministério Federal da Cooperação Econômica e Desenvolvimento da Alemanha (BMZ) e coordenado pelo escritório terre des hommes Alemanha (tdhA) em São Paulo, o MUDE é implementado pela Ação Educativa, em parceria com a AHK São Paulo – Câmara de Comércio e Indústria Brasil-Alemanha e conta com um amplo conjunto de organizações parceiras.

Arquivo Ação Educativa

9

QUEM IMPLEMENTA O MUDE COM ELAS

Ação Educativa — organização da sociedade civil sem fins lucrativos que atua nas áreas de educação, juventude, cultura e direitos humanos. Com foco nas crianças, adolescentes e jovens, o trabalho da Ação Educativa se organiza em três programas principais: Juventudes, Cultura e Educação. As principais atividades são formação, elaboração e publicação de material educacional, de pesquisa e informação, bem como atividades de lobby político e relações públicas.

No MUDE com Elas, a Ação Educativa foi responsável pela execução das ações da frente de incidência política, que consistem na articulação e consolidação de uma rede multiatores dedicada a enfrentar as barreiras que limitam o acesso de jovens negras ao mercado de trabalho. Também atuou na mentoria às jovens aprendizes, fortalecendo-as para enfrentar situações de racismo e outras discriminações no ambiente de trabalho, bem como na formação de tutores e mentores das empresas contratantes das aprendizes.

Câmara de Comércio e Indústria Brasil – Alemanha (AHK São Paulo) — instituição privada de incentivo ao comércio exterior da Alemanha, que assessora, assiste e representa, mundialmente, empresas alemãs que desejam iniciar ou ampliar seu comércio exterior. O objetivo da AHK São Paulo consiste em atrair investimentos para a região, expandir e fortalecer o comércio e os negócios bilaterais entre empresas alemãs e brasileiras, bem como disponibilizar uma plataforma comercial para empresas alemãs e brasileiras.

No MUDE com Elas, a AHK São Paulo foi responsável pela implementação da iniciativa piloto de formação dual — metodologia alemã adaptada à realidade brasileira e que se viabilizou por meio do programa de aprendizagem — para jovens mulheres negras em empresas alemãs parceiras.

Terre des hommes Alemanha em São Paulo (tdhA) — organização não governamental que atua para a promoção dos direitos de crianças, adolescentes e jovens em todas as regiões do mundo, inclusive em diferentes países da América Latina.

No MUDE, tdhA, que também é cofinanciadora do projeto, atuou na sua coordenação geral.

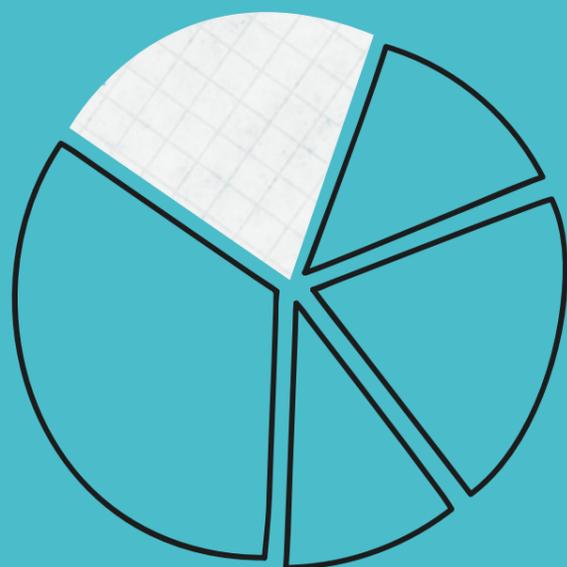
PARA ASSISTIR

Vídeo de apresentação da iniciativa:
<https://bit.ly/3YDywDs>



A SITUAÇÃO DE JOVENS MULHERES NEGRAS NO MERCADO DE TRABALHO

Nas últimas décadas, temos visto uma ampliação dos debates em torno das dimensões de raça e gênero como aspectos fundamentais para compreensão da estrutura social do Brasil. A luta histórica dos movimentos sociais organizados pelos povos negros e indígenas, mulheres e pessoas LGBTQIAPN+, responsáveis por conquistas importantes para esses grupos, conseguiu, em dada medida, constranger os mais diversos setores da sociedade brasileira, que hoje não podem mais se eximir de ao menos reconhecer a existência e perpetuação histórica das violências raciais e desigualdades de gênero que imperam no país, afetando de forma particular e perversa essas populações.



Ao que parece, estamos vivendo hoje no Brasil um período de “popularização”, ainda que não harmônica, do debate sobre como os marcadores sociais de raça e gênero são impositivos e determinantes para o acesso e/ou não acesso a direitos fundamentais. O passo a frente que precisamos dar é o de alinhar ao debate a implementação de ações concretas, de modo que seja possível transformar a realidade, garantindo aos grupos e populações que têm suas existências impactadas por estes marcadores o acesso à vida digna.

É neste sentido da prática da transformação concreta da realidade social que o MUDE com Elas se insere, lançando olhar para os modos como as trajetórias profissionais de jovens mulheres negras são atravessadas pelas mesmas raízes coloniais, escravistas e patriarcais que constituem a estrutura social do Brasil.

Buscando construir uma compreensão mais sistematizada desta realidade, a iniciativa realizou um conjunto de pesquisas que revelam dados alarmantes, mas não necessariamente surpreendentes: mulheres negras, sobretudo as mais jovens, são as que mais sofrem violações do direito ao trabalho. Altos índices de desemprego, maior tempo dedicado à procura de trabalho, condicionamento ao trabalho informal, dedicação compulsória ao trabalho doméstico e ao cuidado com outras pessoas, menores salários e menor acesso a postos de trabalho com carteira assinada são apenas algumas das muitas manifestações de tais violações¹.

Da entrevista de emprego à experiência no trabalho, as pesquisas demonstram que o racismo, aliado às desigualdades de gênero, compromete as perspectivas de futuro de jovens mulheres negras, privando-as do direito de sonhar e realizar projetos de vida. Para estas jovens, a busca por emprego e o ingresso profissional são, na maioria das vezes, processos dolorosos nos quais se experimenta um conjunto de rejeições e discriminações relacionadas, entre outros aspectos, aos seus corpos, linguagem, saberes culturais e locais de moradia. Nesse ponto, também podemos alinhar às dimensões de raça e gênero o marcador de classe, posto que os aspectos que são discriminados e, em dada medida, criminalizados, também estão relacionados à pobreza.

Sem oferecer acolhimento, formação e crescimento pessoal e sem contemplar em cargos de chefia pessoas negras, mulheres e, sobretudo, mulheres

¹ “A situação de jovens mulheres negras no mercado de trabalho”- Relatório Síntese _ Mude com Elas (2022)

negras, os ambientes de trabalho vão se revelando racistas, machistas e sexistas, determinando para as jovens mulheres negras um limite de alcance profissional, longe dos patamares mais altos. Neste sentido, o racismo estrutural, o machismo e o sexismo penetram nas relações cotidianas e nas subjetividades dessas jovens mulheres negras, impondo-se como grandes obstáculos para a obtenção e manutenção de um trabalho formal e para a projeção de carreira, levando grande parte delas a considerar trabalhar como autônomas.

Soma-se a este cenário a ampla disseminação da ideologia neoliberal do empreendedorismo, que pressiona os indivíduos a resolverem a crise do emprego do capitalismo, sem lhes oferecer as condições para isso. Deste modo, os indivíduos, em particular as jovens negras, são empurradas para o trabalho precário autônomo e não para estratégias sociais, coletivas e estruturadas de emancipação socioeconômica e política.

Reconhecendo a relevância da dimensão comunitária das redes, é importante que não seja dela a responsabilidade pela mudança radical desta realidade social. Os estudos realizados pelo MUDE com Elas apontam ser urgente a implicação de governos, empresas e instituições nesse processo, assumindo compromissos e colocando em prática políticas de ações afirmativas que sejam efetivas no combate ao racismo, às desigualdades de gênero e à desvalorização da juventude — questões que se reproduzem no cotidiano do trabalho.



O CONTEXTO DE FORMULAÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO DO MUDE COM ELAS

O MUDE com Elas tem como finalidade direta contribuir para superar as desigualdades e discriminações de gênero e raça no mercado de trabalho que afetam, sobretudo, as trajetórias de jovens negras. Sua concepção e implementação se deu a partir do diálogo estratégico entre as organizações Ação Educativa, Câmara de Comércio e Indústria Brasil-Alemanha (AHK São Paulo) e terre des hommes Alemanha em São Paulo (tdhA), numa articulação multiatores.





“Em se tratando de uma parceria multiatores, deveriam fazer parte da iniciativa atores com diferentes características e que pudessem trabalhar com as várias dimensões do problema que o projeto quer enfrentar. Então, se a gente deseja enfrentar as discriminações de acesso das jovens negras ao mercado de trabalho, necessariamente temos de ter alguém do setor empresarial, as próprias jovens e organizações que dialoguem com essas temáticas.”

ANGELA SCHWENGBER,
coordenadora-geral do projeto na tdhA

O projeto pretende alcançar um espaço mais amplo de diálogo democrático que considere as múltiplas camadas do problema enfrentado e contribua para o avanço de ações, programas e políticas públicas de formação e inclusão profissional para as juventudes que levem em conta demandas das jovens negras como o segmento populacional mais afetado pelo desemprego e pela precarização e discriminação no mercado de trabalho.

Para isso, tem em conta tanto a necessidade de envolver representantes de diferentes setores sociais — setor privado, governos, sociedade civil, terceiro setor, academia e as juventudes —, que enxergam a questão de perspectivas distintas, quanto a de atuar sobre o problema de forma ampla e complexa. Em face dessa compreensão, o MUDE se estrutura em duas frentes de atuação: a incidência política e a inserção profissional. Ambas se articulam e se relacionam diretamente em diversas ações e produtos do projeto.

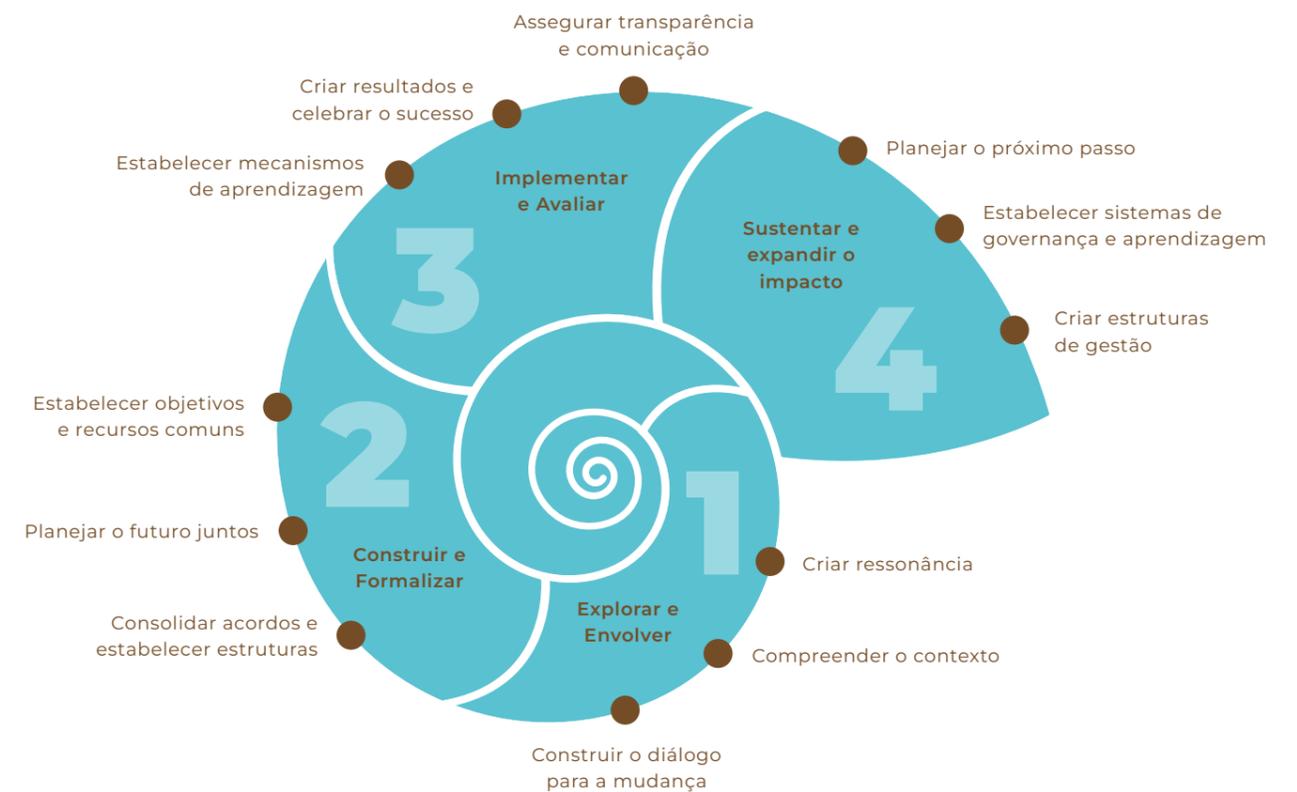
O processo de formulação e submissão do projeto ao BMZ (Ministério Federal da Cooperação Econômica e Desenvolvimento da Alemanha) contemplou um estudo de viabilidade, realizado pelo Instituto de Cooperação Internacional para o Desenvolvimento (Incide), que resultou num conjunto de recomendações específicas para qualificar a iniciativa. Além de constatar a alta relevância, eficácia e eficiência da proposta, o estudo verificou que a abordagem multissetorial é a mais adequada, já que aborda o problema tanto do lado da oferta de mão de obra quanto da demanda por trabalho, além de prever iniciativas de incidência política para lidar com os aspectos mais estruturais do tema.

Considerando essa premissa, o MUDE com Elas tem como referência metodológica o Modelo de Mudança

Dialógica (DCM), adotado pelo Ministério Federal da Cooperação Econômica e Desenvolvimento da Alemanha (BMZ) com vistas a um planejamento estruturado e orientado para resultados e à implementação de um diálogo multiatores.

O modelo prevê quatro fases de implantação que compreendem todas as demandas e exigências de um processo de diálogo multiatores. Os princípios norteadores do modelo estão baseados nas práticas dialógicas de voz, escuta, respeito e suspensão. Ao usar o diálogo estruturado para criar um espaço de inteligência coletiva, o modelo facilita um desenho de processo que pode ser de propriedade de todas as partes interessadas.

Modelo da mudança dialógica



Building Competence for Sustainability, Collective Leadership Institute.

AS 4 FASES DO MODELO DE MUDANÇA DIALÓGICA

Fase 1: Explorar e engajar

1

Esta fase é focada em aumentar a energia para a mudança e o diálogo. Nela, as partes interessadas exploram o contexto do diálogo, levando em consideração outras iniciativas existentes e as pessoas envolvidas. Isso requer a compreensão do contexto externo, dos fatores que influenciarão o diálogo e da dinâmica do sistema complexo em que ele ocorrerá.

Fase 2: Construir e formalizar

2

Voltada para a consolidação do sistema de colaboração e a formalização do compromisso das partes interessadas com a mudança. Aqui, as estruturas iniciais são desenvolvidas, equipes de projeto definidas e reuniões regulares planejadas. Isso geralmente leva a acordos – a assinatura de um contrato, um Memorando de Entendimento (MoU), um plano de projeto ou um discurso público com interesse em um esforço de mudança.

Fase 3: Implementar e Avaliar

3

Trata-se da implementação das atividades planejadas, incluindo o estabelecimento de um sistema interno de monitoramento do diálogo multiatores para garantir resultados e aprendizado. Aqui, a orientação para resultados é um fator-chave para o sucesso.

Fase 4: Sustentar e expandir o impacto

4

Muitos diálogos multiatores terminam com sucesso após a fase 3. Se a meta desejada foi alcançada, o sucesso deve ser adequadamente comemorado. No entanto, algumas parcerias podem querer consolidar seus resultados em estruturas sustentáveis. Isso pode significar levar o esforço para o próximo nível, replicá-lo em outro local, integrar uma nova questão ou institucionalizar ainda mais o diálogo em um nível mais formal.

Em 2022, o MUDE com Elas passou por uma avaliação externa que teve como objetivo fornecer uma revisão da implementação, do desempenho, das realizações e dos desafios do projeto. A partir da análise das relações e da colaboração entre as partes interessadas envolvidas, a parceria multiatores foi avaliada e foram identificadas as lições aprendidas até o encerramento do projeto atual. Com vistas à realização de uma próxima fase do projeto, a avaliação de meio termo focou, ainda, nas possibilidades de desenvolvimento estratégico da abordagem dialógica do projeto e no envolvimento das partes interessadas.

3.1 GOVERNANÇA e gestão

A governança do MUDE com Elas acontece no âmbito do Grupo Central (GC), composto pelas três organizações proponentes — Ação Educativa, AHK São Paulo e tdhA São Paulo — e responsáveis pela gestão do projeto. A atuação do GC se baseia num planejamento estratégico no qual estão definidas as responsabilidades específicas e compartilhadas das três organizações. O grupo realiza reuniões mensais para alinhamento técnico, político e conceitual, discussão e aprofundamento de temas e questões pertinentes ao escopo do projeto e encaminhamentos práticos.

Além do Grupo Central, o MUDE com Elas se dedica a consolidar uma Rede Multiatores que reúne organizações, gestores, empresas e lideranças que se articulam a partir do projeto para discutir e atuar sobre as questões relativas aos direitos e à inserção de jovens negras no mercado de trabalho. A rede é fundamental para que o projeto possa alcançar seus objetivos de incidir de forma direta e ampla sobre o problema, contemplando suas múltiplas dimensões.

Um dos espaços de diálogo constituído nesta fase do projeto é o Encontro de Reflexão. A atividade foi pensada inicialmente como um espaço do GC voltado para o letramento racial e a discussão sobre como o racismo estrutural opera no mundo do trabalho, e acabou se ampliando para incorporar os atores da rede, ganhando uma relevância fundamental para qualificar as ações do projeto.

O projeto criou outros espaços de diálogo ao longo dos quatro anos de implantação, tais como webinários, oficinas, reuniões, fóruns de diálogo, encontros de juventudes e grupos de trabalho, com o propósito de aprofundar a compreensão do problema enfrentado e desenhar estratégias sobre a realidade a ser transformada pela ação do projeto. Nestes espaços foram feitas análises multiolhares sobre a situação das jovens negras no mercado de trabalho e a respeito das limitações das iniciativas públicas ou privadas que buscam promover a mudança, e foram formuladas propostas e estratégias de incidência da Rede Multiatores. Também foi elaborada uma Carta Compromisso que estabelece a Rede Multiatores MUDE com Elas e os próximos passos a serem dados.



“A gente começou os encontros de reflexão como um trabalho interno no Grupo Central. Eles ganharam força a ponto de serem incorporados como uma atividade também para a Rede Multiatores, passando a ser uma forma de a gente conseguir colocar mais esse recorte analítico e estratégico para as parceiras que estavam se somando ao projeto.”

LÚCIA UDEMEZUE,
coordenadora-geral do projeto
na Ação Educativa



3.2- FLUXOGRAMA do MUDE com Elas



O PROCESSO VIVIDO

Conheça as principais ações realizadas nas duas frentes de atuação do *MUDE com Elas*



4.1. Frente de INCIDÊNCIA POLÍTICA

A frente de incidência política visa mobilizar e engajar atores relevantes da sociedade civil, governo, setor privado da cidade de São Paulo e as juventudes numa parceria multatores que atue para reduzir a discriminação e ampliar o acesso de jovens negras empobrecidas no mercado de trabalho. A partir dessa ampla articulação, pretende enfrentar o problema de forma multidimensional, contribuindo para a adoção de políticas de diversidade nas empresas, a valorização de iniciativas na área, a ampliação da consciência social sobre o racismo no mercado de trabalho e a formulação de políticas públicas que garantam o direito ao trabalho decente para meninas negras.

Para isso, a frente de incidência política realiza um conjunto de ações que podem ser categorizadas em quatro estratégias principais:

- ▶ Produção de conhecimento
- ▶ Formação política e educação entre pares
- ▶ Mobilização e trabalho em rede
- ▶ Articulação em defesa dos direitos

As estratégias se articulam e se complementam entre si, sendo que todas resultam de um amplo diálogo multatores.

Esta frente é coordenada pela Ação Educativa, organização social com reconhecida experiência em mobilização social e incidência política para a promoção, defesa e garantia dos direitos humanos das juventudes. As ações de incidência são apoiadas pela tdhA e contam, ainda, com consultorias especializadas para ações específicas.

4.1.1. A linha do tempo da frente de incidência política



2022



- Realização de cinco Encontros de Reflexão com a Rede Multiatores e jovens multiplicadoras
- Realização de seis oficinas com a Rede Multiatores
- Seminário de Planejamento de ações da Rede Multiatores
- Produção do Relatório “A situação de jovens negras no mercado de trabalho”
- Divulgação de quatro novos episódios da série Future-se
- Contratação de consultoria de advocacy para liderar o trabalho da Rede Multiatores na Câmara Municipal de São Paulo
- Aprovação da subcomissão de juventude na Comissão de Finanças e Orçamento da Câmara Municipal
- Encontros de articulação com 12 organizações
- Execução de mais 50% do plano de formação das jovens multiplicadoras
- Mentoria sobre inserção profissional para as jovens multiplicadoras
- Produção de um guia de apoio para o trabalho de educação entre pares das jovens multiplicadoras
- Criação de um fanzine pelas multiplicadoras sobre os temas do projeto
- Realização de cinco oficinas em escolas, mediadas pelas multiplicadoras
- Encontro de Jovens
- Realização de três fóruns de diálogo interativo com jovens

2023



- Lançamento da Campanha Elas Transformam
- Fórum de diálogo Mude com Elas – Oficina em busca do primeiro emprego com Katiana Normandia
- Fórum de diálogo Mude COM Elas – oficinas do Manifesto Crespo e Coletivo Resistência Preta/Salvador
- 1ª Oficina de Diversidade da Campanha Elas Transformam para empresa – Imersão estratégica em diversidade & inclusão
- Encontro de Juventudes sobre orçamento de políticas públicas, na Câmara Municipal de São Paulo
- Oficina de escrita criativa com Elizandra Souza
- Oficina de Educação Financeira para a juventude com Jana Gomes
- Oficina da Campanha Elas Transformam para jovens aprendizes do Instituto Ser Mais
- Realização de duas oficinas em escolas, mediadas pelas jovens multiplicadoras
- Encontro da Rede Multiatores MUDE Com Elas para apresentação da Campanha Elas Transformam
- Encontro da Rede Multiatores MUDE Com Elas – Políticas de juventude em SP: Quais as agendas prioritárias para jovens defenderemos na Câmara Municipal?
- Encontro da Rede MUDE Com Elas – Pensando o futuro e a sustentabilidade da Rede
- Oficina da Rede Multiatores – Agenda Política para incidência nacional
- 2ª Oficina de Diversidade da Campanha Elas Transformam para empresas – Antirracismo em ação: práticas de diversidade e inclusão nas organizações



Arquivo Ação Educativa

4.1.2. Produção de conhecimento

Um dos compromissos do MUDE com Elas é produzir e disseminar informações sobre a situação de jovens mulheres negras e empobrecidas no mercado de trabalho. Essas informações visam favorecer uma análise mais profunda da problemática e do contexto e qualificar o debate público sobre o tema.

O recorte do projeto — que intersecciona marcadores de raça, gênero, classe e geração — não só é específico, como também inédito do ponto de vista das políticas, debates e informações públicas, o que justifica, ao mesmo tempo, a ausência de dados e a demanda por conhecimento sistematizado sobre o tema.

Nesse sentido, o projeto se dedicou a elaborar uma série de levantamentos, pesquisas e análises sobre a situação laboral de jovens negras a partir de áreas temáticas como situação legal, mercado de trabalho e boas práticas. Três estudos principais compõem o conjunto dessas produções:

- ▶ Relatório sobre “A situação jurídica atual, programas e mapeamento de possibilidades de formação profissional para jovens mulheres”.
- ▶ Relatório sobre “Benchmarking: boas práticas para superação da discriminação de gêneros e raças no mundo do trabalho”.
- ▶ Relatório sobre “As percepções de jovens mulheres negras da Região Metropolitana de São Paulo sobre sua inserção no mercado de trabalho”.

Os três levantamentos foram produzidos pelo Instituto de Cooperação Internacional para o Desenvolvimento, nos anos de 2020 e 2021, e serviram de base para a preparação de outras produções no âmbito do MUDE com Elas, a saber:

- ▶ Pesquisa “Ocupar o Futuro: jovens mulheres negras no mercado e o trabalho na cidade de São Paulo”, produzida pelo pesquisador Daniel Souza.
- ▶ Tabulações especiais de dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua do IBGE a respeito das condições de trabalho da população, com recorte de gênero, raça e faixa etária da juventude, elaboradas por Pedro dos Santos Bezerra Neto.
- ▶ Relatório “A situação de jovens mulheres negras no mercado de trabalho”, que apresenta a síntese de todos os estudos, produzido por Alessandra Tavares, sob coordenação da Viração Educomunicação.



ACESSE

Escaneie o QR Code para acessar todos os estudos publicados pelo MUDE com Elas:
<https://bit.ly/3EILFaZ>



FUTURE-SE

A série audiovisual Future-se foi criada a partir da escuta de jovens negras realizada no processo de elaboração da pesquisa “Ocupar o Futuro: jovens mulheres negras no mercado e o trabalho na cidade de São Paulo”. A pesquisa e a série constroem uma narrativa que costura dados estatísticos com relatos das jovens negras sobre suas relações com o mundo do trabalho e os horizontes possíveis nesse campo da vida.

A série foi lançada em 2021 como parte da grade de programação do #JulhoDasPretas, organizada e implementada pela Ação Educativa. O episódio de estreia foi concebido como ação estratégica de divulgação da pesquisa e traz os depoimentos de Lúcia Udemezue, Giselda Perê (MUDE com Elas) e Aretha Teodoro (Indique Uma Preta), da Rede Multiatores. Ela é composta por outros nove vídeos com depoimentos das jovens multiplicadoras que foram publicados ao longo da primeira fase do projeto. Todos os episódios estão disponíveis no YouTube e nas redes sociais da Ação Educativa.



“Tem isso de sermos protagonistas das nossas próprias histórias, não sendo só contadas por outras pessoas ou não tendo registro de quem somos e fomos. [...] Essa parte do Future-se deu essa visão, pelo menos para mim: eu não sou só uma mulher preta periférica; também tenho sonhos e outras vontades de vida, e uma delas é viver.”

ALLEXIA ANTUONA,
jovem multiplicadora

CONFIRA A LISTA DOS EPISÓDIOS DA SÉRIE FUTURE-SE

- ▶ **Episódio de lançamento: FUTURE-SE: MUDE com Elas | Lúcia Udemezue | Giselda Perê | Aretha Teodoro**
A invisibilidade de mulheres negras na discussão sobre empregabilidade nos fez questionar não somente qual o sentido do trabalho, mas qual o mundo do trabalho que estas mulheres já estão construindo? No vídeo, Lúcia Udemezue e Giselda Perê, do projeto MUDE com Elas, e Aretha Teodoro, do Indique Uma Preta, nos conduzem para essas reflexões.
- ▶ **Episódio 1: Allexia Antuona**
“Se você quer ser livre, você vai ser do seu jeito. Só que você também tem que entender o espaço do outro. Ajudar as pessoas, né? Fazer com que as pessoas entendam que a saúde mental é muito importante”. Neste episódio, Allexia Antuona reflete sobre a liberdade.
- ▶ **Episódio 2: Pâmela Chaves de Moura**
“Espero que a geração futura possa ter essa garantia, possa desfrutar desses direitos que a nossa ancestralidade conseguiu pra gente”. Pâmela Chaves fala sobre como seria o mundo perfeito para a mulher negra a partir da ancestralidade.
- ▶ **Episódio 3: Gabriela Rufino**
“Ser mãe é bom, só que é difícil. Você aprende, começa a observar cada passinho, [...] começa a rir de coisas muito bobas. O jeito de falar, o jeito de dançar...”. No episódio 3 da série Future-se, Gabriela Rufino pensa sobre a importância da preservação da memória, sobre a sua experiência com a maternidade e sobre legado.
- ▶ **Episódio 4: Jéssica Oliveira**
Jéssica Oliveira compartilha seus sonhos para o futuro no 4º episódio da série. “Desde pequenininha eu sempre tive essa vontade de ser algo que me possibilitasse ser o que eu quisesse. Acho que eu fui meio que guardando isso pra dentro de mim porque parecia uma coisa que não era muito possível.”

▶ **Episódio 5: Lucas**

“Eu seleciono quais os vazios irão me preencher, quais rupturas farão parte da minha face, a qual lágrima darei o privilégio de rolar”. Lucas traz, em forma de poesia, uma colcha de retalhos escritos e recitados.

▶ **Episódio 6: Camila**

“Demorou um pouco, mas a gente conseguiu alcançar tudo o que a gente queria”. No sexto episódio da série conhecemos Camila, que compartilha o que diria para si no passado e faz o exercício de pensar o que a sua versão do futuro diria para si no presente.

▶ **Episódio 7: Ana**

“Ela passou um pouquinho do que ela sabia, do que ela aprendeu, pra mim e pra minha irmã, e a gente se interessou mais”. Ana nos lembra o quanto a ancestralidade é essencial para compreendermos o presente e construirmos o futuro.

▶ **Episódio 8: Alicia Oliveira**

“A gente pega um pouquinho de todo mundo, né? Somos uma mistura do ambiente que a gente cresce”. No oitavo episódio da série Future-se, aprendemos com Alicia Oliveira a reconhecer as potências dos saberes ancestrais para construir um futuro mais igualitário.

▶ **Episódio 9: Paula Keren**

“Eu escolhi Pedagogia também porque eu não me recordo, na minha Educação Infantil, de ter professores ou professoras negras. Não tive nenhum”. Paula Keren encerra a jornada de episódios da websérie Future-se mostrando o quanto as juventudes negras têm insistido em existir para além dos obstáculos do racismo e do sexismo, transformando o mundo aqui e agora.



ASSISTA

Escaneie o QR Code para assistir aos vídeos da série Future-se: <https://bit.ly/45qipez>



4.1.3. Formação política e educação entre pares

Na perspectiva do MUDE com Elas, é importante garantir que as próprias jovens — que vivenciam no cotidiano as barreiras impostas pelas discriminações de raça e gênero no mundo do trabalho — estejam preparadas para ocuparem e participarem de debates políticos em espaços de poder responsáveis pela formulação das políticas na área. Com informações qualificadas e compreensão do cenário social, estas jovens, junto com os demais atores sociais, podem incidir no debate público e se engajar na promoção de ações que transformem a sua realidade. Por isso, um dos eixos desta frente de atuação é voltado exclusivamente à formação política de jovens multiplicadoras enquanto figuras centrais das mudanças pretendidas pelo projeto.

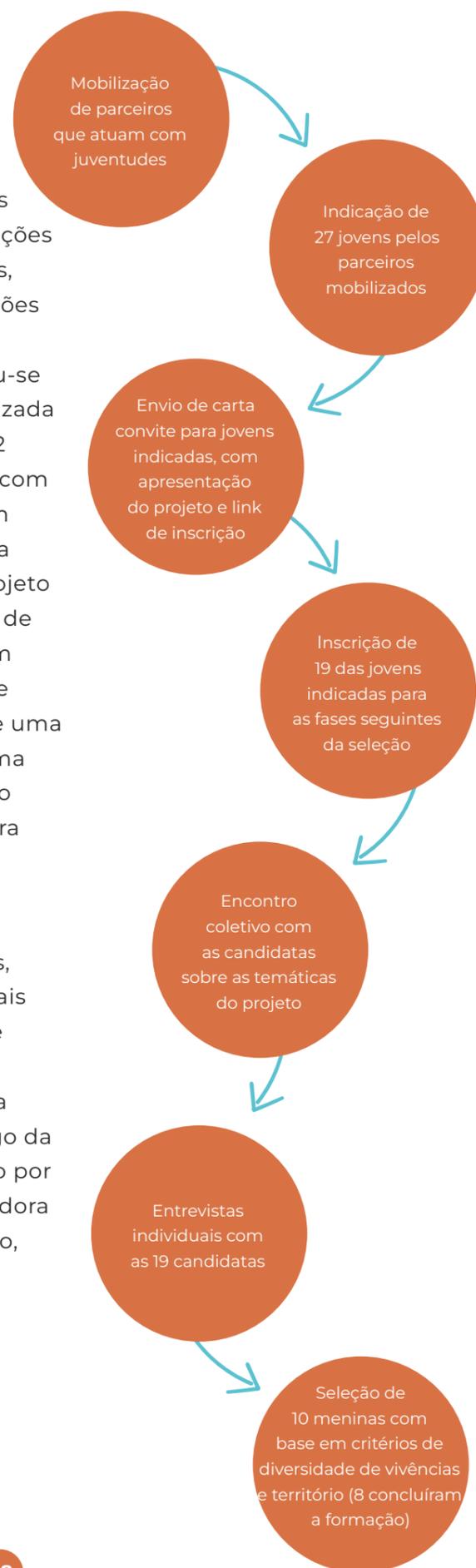
Nesse sentido, parte dos esforços do MUDE com Elas se voltou para a formação continuada de oito multiplicadoras de 17 a 23 anos, que atuaram tanto na sensibilização e mobilização de outros jovens com relação ao tema do projeto, quanto nas ações de incidência junto aos demais atores da Rede Multiatores. Esta estratégia, além de empoderar e fortalecer as meninas, garante a participação direta do público-alvo na concepção e implementação das atividades do projeto, elemento fundamental para sua eficácia e sustentabilidade. Como forma de viabilizar e garantir condições adequadas para participação, todas as jovens receberam uma bolsa-auxílio no valor de R\$ 600,00 mensais durante o projeto, computador e acessórios, conexão com a internet e materiais pedagógicos.



A seleção das jovens

O processo seletivo das multiplicadoras foi realizado em parceria com organizações educativas, culturais, artísticas e sociais, que contribuíram com análises e reflexões pertinentes sobre a abordagem da formação e a seleção das jovens. Optou-se por uma mobilização direcionada, realizada a partir da indicação de meninas por 12 instituições com reconhecida atuação com as juventudes. No total, 27 jovens foram indicadas e todas receberam uma carta convite, por e-mail, apresentando o projeto e disponibilizando o link do formulário de inscrição. Dentre elas, 19 se inscreveram para participar das fases seguintes, que consistiram em um encontro coletivo e uma entrevista individual, realizadas de forma virtual. Todas as jovens participantes do processo seletivo receberam auxílio para internet, viabilizando sua participação.

A partir dos diálogos e buscando garantir uma diversidade de realidades, experiências e representações territoriais das periferias da cidade de São Paulo e região metropolitana, a coordenadora Lúcia Udemezue e a educadora Giselda Perê selecionaram 10 meninas. Ao longo da formação, três jovens saíram do projeto por motivos pessoais, uma nova multiplicadora foi selecionada para o grupo e, portanto, oito meninas concluíram a formação, conforme a meta inicial do projeto.

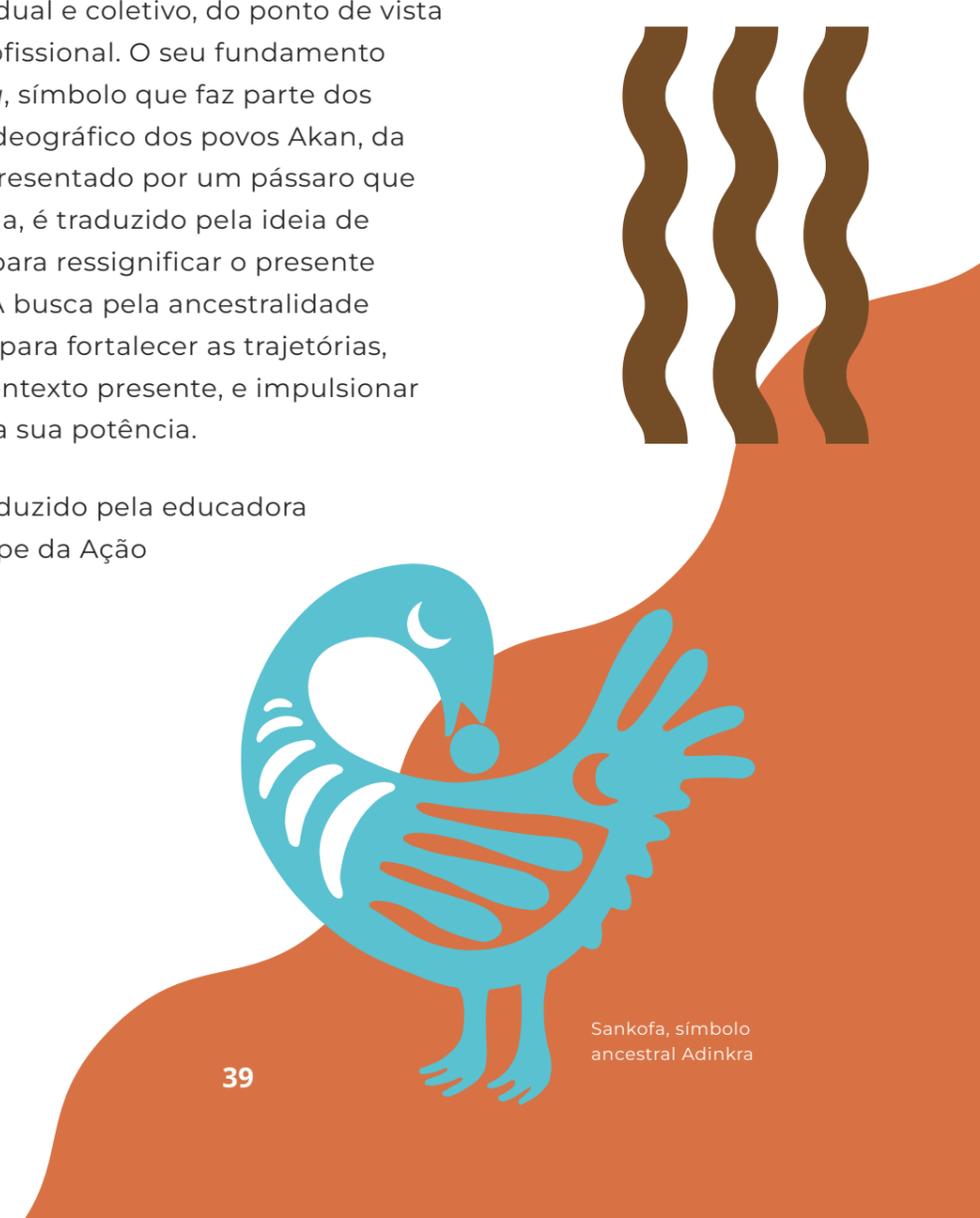


O ciclo de formação das jovens multiplicadoras

O ciclo de formação das jovens multiplicadoras foi realizado entre os anos de 2020 e 2022, contemplando 80 encontros e 177 horas de atividades. Devido às medidas de isolamento social, o planejamento programático e as estratégias metodológicas foram repensadas para adaptar a formação à modalidade virtual e dar conta das demandas logísticas, políticas e pedagógicas que o contexto desafiador da pandemia impunha às jovens e ao projeto.

O processo de formação das jovens multiplicadoras as conduziu por um caminho de autodescoberta e fortalecimento individual e coletivo, do ponto de vista pessoal, político e profissional. O seu fundamento inspira-se no *Sankofa*, símbolo que faz parte dos Adinkras — sistema ideográfico dos povos Akan, da África Ocidental. Representado por um pássaro que volta a cabeça à cauda, é traduzido pela ideia de conhecer o passado para ressignificar o presente e construir o futuro. A busca pela ancestralidade perdida é o caminho para fortalecer as trajetórias, compreendendo o contexto presente, e impulsionar um futuro com toda a sua potência.

Este percurso foi conduzido pela educadora Giselda Perê, da equipe da Ação



“Para mim foi um grande alívio a gente conseguir completar esse grande ciclo com elas. Foi muito bom. Deixaram nosso coração quentinho, do tipo ‘missão cumprida’.”

LÚCIA UDEMEZUE,

coordenadora-geral do projeto na Ação Educativa

“Primeiro fomos olhar pras suas histórias de vida e reconhecer as mulheres negras nos seus contextos, quem elas mesmas eram, quais eram as suas referências, quais eram as lutas dessas mulheres próximas a elas, para, aí sim, a gente ampliar o escopo e entender essa história familiar na perspectiva do contexto histórico da população negra, principalmente de mulheres negras no Brasil. Aí sim que a gente começou a adentrar no debate mais conceitual das coisas. Foi essa metodologia que foi introduzida.”

GISELDA PERÊ, educadora

do MUDE com Elas, na Ação Educativa

Educativa, responsável pela execução das atividades e pelo acompanhamento do desenvolvimento das jovens. Parte das atividades contou, ainda, com mediação de profissionais e organizações especialistas nas temáticas abordadas. Os principais elementos da formação foram os seguintes:

- ▶ **Acolhida:** Ainda em 2020, foram realizados encontros de recepção, integração e acolhimento das jovens selecionadas que serviram para conhecer mais profundamente suas trajetórias e realidades, mapear as necessidades mais urgentes que elas vivenciavam no momento e introduzi-las ao projeto.
- ▶ **Formação política:** Os encontros de formação tiveram início em 2021 e se estenderam até 2022, abordando temas como liderança; direitos humanos; discriminação histórica e estrutural na sociedade brasileira e no mercado de trabalho em relação a gênero, raça e etnia; direitos de gênero e da mulher; desenvolvimento pessoal e profissional; projeto de vida e políticas públicas na área de educação; incentivo à formação e inclusão no mercado de trabalho. Os encontros aconteceram exclusivamente nas modalidades virtual, em 2021, e híbrida, em 2022. No total, foram realizados 80 encontros, somando 177 horas de formação — 36 encontros em 2021 e 44 encontros em 2022.



Arquivo Ação Educativa

- ▶ **Mentoria coletiva e individual:** O ciclo de formação das jovens também contou com seis encontros de mentoria em grupo e quatro encontros individuais para cada jovem multiplicadora. Ao todo, foram realizados 40 encontros de mentoria, todos focados nos desafios e técnicas para se conquistar um emprego e nas plataformas que oferecem oportunidade de formação e vagas de trabalho.

- ▶ **Preparação para atividades de multiplicação e incidência:** O percurso de formação das jovens também contemplou atividades específicas para potencializar a participação delas nas atividades de multiplicação e em espaços de discussão política sobre os direitos das juventudes, com foco no mundo do trabalho. Assim, no total, foram oferecidas 49 horas de formação, integralmente dedicadas ao planejamento da multiplicação e aos seus projetos de vida.

“O tempo de formação do projeto deu muitas ferramentas pra gente se entender enquanto potência. Potência de pessoas que sabem coisas, ou de pessoas que podem não saber, mas podem aprender como qualquer outra e não ter um peso nesse não-saber. Potência também no sentido da gente conseguir olhar para o que a gente é.”

JÉSSICA OLIVEIRA,

jovem multiplicadora

“Estou em um projeto no espaço cultural aqui onde moro e acho que um dos motivos para eu ter aceitado participar desse projeto enquanto educadora foi tudo o que eu validei durante os encontros do MUDE com Elas em relação a mim mesma e ao que eu sei[...] Então, acho que todo o processo me fez crescer bastante nesse sentido de segurança e de olhar para todas as coisas que eu passei, para todas as vivências que eu tive, todas as formações[...]”

JÉSSICA OLIVEIRA,

jovem multiplicadora

“As multiplicações aconteceram totalmente com o protagonismo delas. A formação que aconteceu no primeiro semestre de 2022 tinha o objetivo de que elas entendessem o que era um planejamento, o que era conduzir uma atividade, o que era fazer uma pré-produção de uma atividade. Então, elas criaram as propostas dentro dos temas de interesse que já tinham destacado no processo de criação do Fanzine.”

GISELDA PERÊ, educadora do MUDE com Elas, na Ação Educativa

“Sobre os fóruns, foi um bagulho bem louco, porque a gente não deixou só para a gente os assuntos, a gente passou mais para frente, para o pessoal que foi convidado. No início, a proposta era a gente convidar outros coletivos e ter um papo mais cabeça, só que não deu certo, e aí a gente foi chamando as pessoas mais próximas da gente. Eu chamei vizinhos, amigos iguais às meninas, e aí a gente aprendeu muito com eles, mas também a gente falou muito o que a gente aprendeu. Eu não quero falar a palavra ‘ensinar’, mas foi uma troca muito boa, muito boa mesmo.”

ANA TIFFANY, jovem multiplicadora

Educação entre pares: as atividades de multiplicação

O processo de formação vislumbrou capacitar e empoderar as jovens para disseminarem a discussão sobre o mundo do trabalho e as questões de raça e gênero para um público mais amplo de jovens, numa perspectiva de educação entre pares. As atividades de multiplicação se estruturaram em três frentes: oficinas em escolas, fóruns de diálogo com atores relevantes e encontros de juventudes. Além disso, as jovens participaram das diversas ações de incidência junto ao poder público e setor privado realizadas pelo MUDE com Elas.



PARA ASSISTIR

Da Escola para o trampo — vídeo das ações de multiplicação nas escolas: <https://bit.ly/45pAaKX>



As multiplicações nas escolas foram prejudicadas, inicialmente, pelas implicações da pandemia — que inviabilizou a realização de oficinas em 2021 e no primeiro semestre de 2022 — e, depois, pelo contexto eleitoral, que gerou tensões e inseguranças, as quais dificultaram a articulação com as instituições educacionais no segundo semestre de 2022. Com isso, não foi possível alcançar a meta prevista de multiplicações, tendo sido realizadas oito das 12 oficinas previstas, em cinco escolas de seis planejadas, alcançando cerca de 300 estudantes.

Ao longo do ano de 2022, as multiplicadoras também prepararam e conduziram três fóruns de diálogo nos quais foram debatidos os desafios da juventude e o mercado de trabalho, com um grupo variado de atores. Também realizaram o Encontro de Juventude, que aconteceu em 2022 como espaço de elaboração de propostas para políticas públicas de juventude, trabalho, gênero e raça. Juntas, as atividades mobilizaram mais de 100 pessoas. E, em 2023, as jovens promoveram, ainda, mais dois fóruns de diálogo e um Encontro das Juventudes, na Câmara Municipal de São Paulo.

A experiência de multiplicar ações voltadas à sensibilização e à capacitação de jovens para o mundo do trabalho foi altamente relevante para as participantes do projeto e se confirmou como uma importante estratégia para ampliar o debate público a partir da perspectiva das juventudes.

“Acho que depois da primeira multiplicação eu me senti muito segura nisso, do tipo: ‘ah, eu sei o que eu tô fazendo aqui’. Foi um processo em que estive presente e que todos e todes nós recebemos informações. A gente não está aqui vazio, estamos preenchidos de muitas informações e muitas coisas que a gente quer trocar e repassar para outras pessoas, para outros jovens que são como a gente, principalmente jovens mulheres negras. E isso foi muito massa.”

JÉSSICA OLIVEIRA, jovem multiplicadora

“No começo, a multiplicação foi bem assustadora para mim, mas quando eu fui na minha primeira eu gostei muito do espaço, e eu acho que é assim que eu me vejo: indo lá, falando... Eu me vejo, como se fosse pensando mais à frente ainda, dando um apoio para as outras jovens que estavam iniciando. Eu vejo uma coisa assim, sabe?”

ANA TIFFANY, jovem multiplicadora

METODOLOGIA JOVEM

Para mediar a discussão sobre os desafios enfrentados pelas juventudes no mundo do trabalho, as multiplicadoras desenvolveram metodologias e produtos didáticos criativos e inovadores com o objetivo de atrair o interesse e promover a compreensão dos jovens sobre o tema:

- ▶ Jogo da memória
- ▶ Jogo de personalidades históricas
- ▶ Tirinhas de HQ sobre Juventude e busca pelo trabalho
- ▶ Fanzine sobre juventudes e trabalho

Apoio psicossocial no contexto da pandemia

Os efeitos da pandemia, que agravaram as desigualdades do país, impactaram de forma ainda mais severa os segmentos populacionais já expostos a diversas vulnerabilidades, como é o caso das jovens negras. Nesse contexto, para realizar uma formação consistente com este público era necessário atender, antes, uma série de demandas de ordem social, econômica e emocional vivenciada pelas jovens.

No início do percurso de formação, a Ação Educativa fez um mapeamento das principais urgências e mobilizou um conjunto de ações voltadas a apoiar e fortalecer as jovens, para que elas pudessem, então, dedicar-se à formação. Além dos equipamentos digitais, como computadores e celulares, elas receberam ajuda de custo para despesas com internet e, ainda, cesta básica mensal durante o primeiro ano de projeto. Além disso, a Ação ofereceu, por meio de parcerias externas, atendimento de psicoterapia para as jovens que apresentaram essa demanda.

4.1.4. Mobilização e trabalho em rede

O MUDE com Elas compreende que a superação das discriminações de gênero e raça no mundo do trabalho só é possível a partir de um diálogo amplo e transformador que envolva atores de diferentes segmentos sociais. Portanto, a mobilização e o trabalho em rede para engajar atores estratégicos da sociedade civil, governo e setor privado para uma parceria multiatores são o fundamento do projeto e atravessam todas as suas frentes de ação.

O resultado concreto que se pretende desse esforço de articulação é a construção de uma estrutura formal de diálogo multiatores — uma Rede Multiatores —, a qual, a médio prazo, deverá impulsionar as mudanças estruturais necessárias que favoreçam a inclusão de jovens negras empobrecidas no mercado de trabalho em condições adequadas. A rede expande a parceria estabelecida no âmbito do Grupo Central para um conjunto maior de parceiros e atores relevantes com capacidade de potencializar e sustentar os impactos do projeto.

A formação da Rede Multiatores se deu a partir de um minucioso processo de mapeamento, mobilização e construção de rede realizado pela Ação Educativa com o apoio da tdhA. Foram mais de 60 atores, de diferentes segmentos, envolvidos nas ações do projeto. É importante sublinhar que a ideia da criação de uma rede e de suas diretrizes de ação não chegaram aos parceiros como algo acabado, mas como um espaço em aberto de construção coletiva a partir do que cada ator pode oferecer.

“O Grupo Central é o núcleo do diálogo multiatores que deveria ser estabelecido [na concepção original do projeto], mas ele implicava, necessariamente, em uma ampliação na sua constituição. O que a gente passou a chamar de rede é o diálogo multiatores.”

ANGELA SCHWENGBER,
coordenadora-geral do projeto na tdhA

“A gente mapeou atores para fazer uma escuta, porque é a forma que eu penso de trabalhar. Eu apresentei para eles o projeto: ‘olha, é isso aqui. O que vocês acham? Qual é o caminho?’, convidando eles para estarem já no grupo multiatores, mas também refletindo como é esse estar. Pra ouvir e tal... Então, foi uma escuta, e aí cada grupo trouxe suas percepções do que poderia ser feito, críticas construtivas.”

LÚCIA UBEMEZUE,
coordenadora-geral do projeto na Ação Educativa

“Eu acho que o Mude com Elas e o programa que eu estou coordenando têm o mesmo objetivo, que é a inserção de pessoas negras no mercado de trabalho, em espaços de decisão[...], mas a gente não tinha braço, para também trabalhar com as empresas[...] porque o nosso trabalho vem olhando para o fomento das pessoas negras, das lideranças negras[...] Então, a gente entendeu que participar da Rede podia somar nesse sentido para o trabalho da Fundação, pois temos sinergia com ela e esses eram espaços em que a gente não estava conseguindo atuar.”

VIVIANE SORANSO,

coordenadora do Programa Raça e Gênero da Fundação Tide Setubal

“A gente quer pautar e influenciar políticas públicas, só não sabe como. E ter uma rede que esteja nessa direção de atuação é importante para a gente e tem muito valor, porque entendemos que, nesse trabalho de advocacy e de influência em políticas públicas, não dá para ir sozinho, não dá para ir só a Fundação Tide e achar que vai mudar muita coisa. Precisamos somar esforços e ter outros atores e atrizes se envolvendo com a gente.”

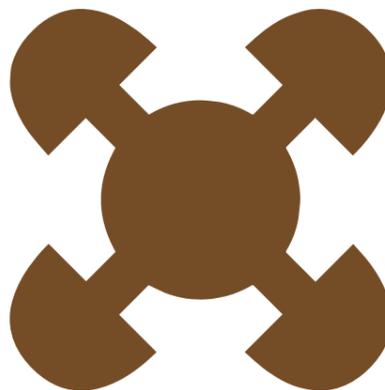
VIVIANE SORANSO,

coordenadora do Programa Raça e Gênero da Fundação Tide Setubal

Esse processo de mapeamento e mobilização de atores foi atravessado por uma conjuntura dramática composta de múltiplas crises — política, socioeconômica e sanitária —, o que exigiu uma enorme resiliência e, acima de tudo, um sentido de coletividade. Esse processo pode ser bem retratado pelo Akoma Ntoso, símbolo ancestral Adinkra que representa a compreensão, o acordo, a harmonia e a unidade.

Entre as conquistas desse processo, destaca-se o engajamento de um conjunto diverso e relevante de parceiros e atores em processos de sensibilização, formação e diálogo, além da participação ativa da rede na formulação de propostas de políticas públicas de juventude, trabalho e renda que favoreçam o ingresso e o desenvolvimento profissional das juventudes.

A construção da Rede Multiatores MUDE com Elas, enquanto estrutura na qual convergem e se potencializam os esforços destes múltiplos atores comprometidos com essa pauta, é, sem dúvida, um dos principais ganhos da iniciativa. Contudo, há ainda um longo caminho a trilhar para a sua efetiva consolidação, o que é, certamente, um dos desafios centrais do projeto nas próximas fases.



Akoma Ntoso, símbolo ancestral Adinkra

As ações realizadas no primeiro semestre de 2023 tiveram como foco, justamente, avançar nessa direção. Em junho deste ano foi realizada a oficina sobre incidência política na esfera nacional, com a participação da Secretaria Nacional de Participação Social/Secretaria-Geral da Presidência da República e da Coordenação de Políticas para a Juventude do Ministério do Trabalho e Emprego, uma ação inicial que permitiu vislumbrar a ampliação do escopo de atuação da rede.

Além disso, no mesmo mês, a Rede construiu um memorando de entendimento no qual se constitui enquanto um espaço de diálogo e incidência política, determina seus mecanismos de funcionamento e afirma um conjunto de propósitos. O memorando é, por assim dizer, o ponto de chegada dessa primeira fase do MUDE com Elas e o ponto de partida para as próximas fases, nas quais se pretende fortalecer a formalização assumida e consolidar o processo de diálogo multiatores.



“Acho que o projeto cumpre um papel fundamental de colocar sob a luz uma discussão difícil de fazer ao dizer assim: ‘olha, para além de uma discussão de gênero, que está ligada à desigualdade de empregabilidade das mulheres em relação aos homens, existe uma camada mais profunda que diz respeito à vida de mulheres negras dentro do mundo do trabalho’. Fazer esse apontamento não está no campo da utopia, ele está no campo das ações práticas das vidas das meninas negras.”

DÉBORA DIAS, da UneAfro, coordenadora no Quilombo Periférico

“A Rede Multiatores traz olhares diversos para as desigualdades no mundo do trabalho, sobretudo as que atingem as mulheres negras e, em especial, as jovens negras. Ter experiências e atuações múltiplas contribui para criarmos estratégias de enfrentamento a essa realidade, principalmente quando contamos com a participação do poder público e do setor privado. O próximo passo é que essa Rede tenha uma sustentabilidade própria e que os atores participantes tomem para si responsabilidades e compromissos mais a longo prazo.”

FERNANDA NASCIMENTO, coordenadora do Projeto MUDE com Elas na Ação Educativa

MEMORANDO DE ENTENDIMENTO REDE MULTIADORES MUDE COM ELAS — SUPERANDO AS DESIGUALDADES DE GÊNERO E RAÇA!

A Rede Multiatores MUDE com Elas, reunida no dia 28 de junho de 2023, discutiu e aprovou a presente carta, que expressa o entendimento e os compromissos que as organizações participantes assumem para a continuidade deste espaço de diálogo e incidência. Convidamos sua organização a firmar este compromisso comum e fazer parte das mudanças propostas!

O que é a Rede?

É um espaço de diálogo e incidência entre juventudes, atores da sociedade civil, públicos, empresariais e acadêmicos no intuito de construir transformações sustentáveis em face da complexa desigualdade que afeta as jovens mulheres negras no mercado de trabalho no Brasil. Busca-se evidenciar as diferentes visões, articular as iniciativas, debater ideias e cooperar a partir de pactos que permitam avançar no enfrentamento das desigualdades e na garantia da justiça social e da democracia.

A institucionalidade da Rede Multiatores está em construção a partir da implementação do Projeto MUDE Com Elas, que impulsiona iniciativas para estimular este espaço. Cabe destaque para a formação de jovens ativistas por direitos e sua incidência para aprimorar as políticas públicas para as juventudes; e para o Movimento Elas Transformam — uma campanha que visa sensibilizar as organizações e corporações para a urgência e a importância de avançar em políticas afirmativas de contratação e desenvolvimento profissional de jovens negras.

Por que ela foi criada?

A Ação Educativa, em parceria com terre des hommes Alemanha, identificou a necessidade e a oportunidade de desenvolver o projeto MUDE Com Elas como desdobramento de outras iniciativas que têm junto às juventudes, sobretudo no contexto da transição escola-trabalho. As inaceitáveis desigualdades que enfrentam as juventudes negras e periféricas são impositivas de renovados esforços transformadores de parte das organizações que lutam por direitos, bem como das corporações, do poder público e das organizações da sociedade civil.

As jovens mulheres negras ampliaram os seus anos de estudos e acessaram mais o ensino superior nas últimas décadas, porém, a despeito disso, seguem encontrando piores condições de acesso ao trabalho. Segundo estudo da Associação Pacto de Promoção da Equidade Racial (2022), a conclusão do ensino superior ampliava o salário de mulheres negras em 33,25%, enquanto para homens brancos uma formação superior aumentava os rendimentos em 49,32%. Dados da PNAD de 2021 evidenciaram que: a juventude negra está mais sujeita à informalidade; o desalento entre as mulheres negras é 3,5 maior que entre homens brancos; enquanto 57,2% das mulheres negras estavam há mais de dois anos em busca de trabalho, 25,3% de homens brancos ou amarelos se encontrava nessa situação. Survey realizado em 2020 pelo projeto MUDE Com Elas, identificou que todas as jovens negras em busca de emprego relataram discriminação em processos seletivos, sobretudo percebida em relação a seu corpo (cabelo, adornos, tatuagens e até modo de vestir); entre as jovens negras empregadas, 10,3% das que trabalhavam disseram ter chefes negros e 69,8% já havia sofrido alguma forma de discriminação no ambiente de trabalho.

Além disso, dados da PNAD Anual 2019 mostraram que jovens negras despendem três vezes mais tempo com trabalho doméstico não remunerado que jovens não-negros e o percentual de jovens negras que realizam o cuidado de pessoas é mais que o dobro do que este segmento. Essas são desigualdades que repercutem em dificuldades de acessar estudos e se manter no mercado de trabalho.

Diante desse cenário, a aposta da Ação Educativa e seus parceiros é na atuação em rede, somando os esforços e as capacidades para enfrentar

os complexos desafios impostos à sociedade brasileira, como o é a desigualdade de gênero, raça e condição socioeconômica que atravessa as trajetórias das jovens negras. Colocar foco na situação enfrentada pelas jovens mulheres negras periféricas foi necessário porque nenhuma iniciativa ou organização vinha abordando essa interseccionalidade específica. E, paradoxalmente, informações públicas e estudos mostram que as jovens mulheres negras suportam as piores condições no mercado de trabalho no país. Contudo, há muitas organizações que atuam e têm conhecimento e experiência acumulada em determinados aspectos dessa interseccionalidade e o esforço tem sido de confluir e cooperar.

Para que ela existe?



A Rede Multiatores está se constituindo com os seguintes propósitos, sem prejuízo de outros que possam ser incorporados futuramente:

- ▶ Construir uma rede nacional para produzir e disseminar conhecimentos sobre o acesso ao trabalho para mulheres jovens negras.
- ▶ Propor e acompanhar a implementação de políticas públicas com esse enfoque nas três esferas (municipal, estadual e federal) em diálogo com os poderes Executivo e Legislativo.
- ▶ Acompanhar as políticas públicas já existentes com o objetivo de monitorar como estão sendo implementadas.
- ▶ Atuar em aliança com os movimentos negro e feminista, buscando dar visibilidade às demandas de enfrentamento das desigualdades que afetam as jovens negras no mercado de trabalho.
- ▶ Promover uma rede de jovens mulheres negras no município de São Paulo, em diálogo com outras representações nacionais de jovens mulheres negras.

- ▶ Mobilizar a representação juvenil em atividades de construção de agenda e advocacy em âmbito local e nacional, com presença majoritária de jovens mulheres negras.
- ▶ Estruturar de um Observatório como espaço de produção e sistematização contínua de informações sobre o acesso de jovens ao trabalho, com ênfase nas intersecções de raça e gênero, que se constitua como uma ferramenta participativa de promoção do debate público, disseminando entre jovens e suas comunidades, nas organizações, nas empresas e na sociedade como um todo tal pauta, bem como o fortalecimento de advocacy.
- ▶ Construir uma referência de apoio a iniciativas coletivas de jovens mulheres negras com o objetivo de gerar trabalho e renda dignos.
- ▶ Construir uma agenda política entendendo o lugar da juventude dentro dessa agenda.
- ▶ Fazer a mobilização e construir o diálogo com o setor empresarial privado, elaborando agendas para adoção de políticas afirmativas por empresas.
- ▶ Consolidar quais compromissos públicos e voluntários as empresas construirão junto à Rede.

Quem participa da Rede?

São convidados a participar da Rede:

- ▶ Sociedade civil: ONGs, fundações, sindicatos, coletivos juvenis, jovens e outros;
- ▶ Estado: mandatos legislativos (municipal, estadual e federal); órgãos de governo (municipal, estadual e federal); Ministério Público do Trabalho e outros;
- ▶ Organismos Internacionais tais como OIT, UNICEF e ONU Mulheres;
- ▶ Empresas e Fundações do terceiro setor empresarial;
- ▶ Universidades e outros centros de educação e pesquisa.

Como ela se organiza e como funciona?

A Rede multiatores MUDE com Elas se constituiu a partir da iniciativa de um Grupo Central (GC) composto por organizações que implementaram a primeira fase do Projeto MUDE com Elas, a partir de ações de mobilização, sensibilização, organização e formação. Na primeira fase do projeto, foram organizados grupos de trabalho e outros espaços específicos de articulação que se mostraram potentes, mas que precisam avançar na próxima etapa.

Na continuidade, planeja-se ampliar o GC, contando com a participação de outras parceiras, constituindo-se em um espaço representativo dos vários segmentos que compõem a Rede MUDE com Elas. O Grupo Central responde pela mobilização, planejamento, implementação e avaliação das ações, fazendo frente aos desafios que a Rede tem. É o grupo responsável por assegurar as condições para o funcionamento contínuo da Rede.

Para a efetivação dos objetivos serão compostos grupos de trabalho, com livre adesão e duração temporária ou permanente, de acordo com seu foco. A Rede apontou que pretende constituir os seguintes grupos:

- ▶ **GT diálogo e mobilização de empresas:** compostas pelas organizações responsáveis pela aproximação e diálogo com o setor empresarial.
- ▶ **GT de Incidência municipal:** para o trabalho de incidência, em especial no processo orçamentário (Plano plurianual – PPA, plano de metas, lei de diretrizes orçamentárias – LDO e lei orçamentária anual – LOA).
- ▶ **GT Incidência nacional:** diálogo com ministérios, secretarias e outros órgãos de governo.
- ▶ **GT Observatório:** produção, reprodução e difusão de informações.

Também na continuidade, a Rede definirá, a partir da experiência acumulada até o momento, a melhor forma de realizar a governança das ações, a integração das ações específicas de cada organização participantes da Rede e quais serão os compromissos publicamente assumidos pelo conjunto dos atores envolvidos. Serão melhor definidos os papéis dos diferentes atores participantes da Rede. Os compromissos de cada segmento, a serem especificados e materializados em metas, devem convergir para a diminuição da desigualdade no mundo do trabalho respeitando as legislações do campo, promovendo o direito ao trabalho digno e a formação para as jovens negras.

Ações realizadas para a mobilização da Rede Multiatores

Reuniões para mobilização de parceiros e atores relevantes

Ao longo do projeto, foram realizadas 44 reuniões com mais de 60 atores de todos os segmentos sociais a fim de apresentar o projeto, sensibilizar para a temática e engajar a participação nas ações multiatores de incidência do MUDE com Elas.

Webinários sobre os desafios da inserção das mulheres negras no mercado de trabalho

Foram realizados dois webinários, sendo um em 2020 na ocasião do lançamento público do projeto, e outro em 2021. Os eventos se configuraram como importantes espaços para a qualificação do debate sobre a temática e somaram mais de mil visualizações no YouTube.

Oficinas temáticas com multiatores

O MUDE promoveu diversas oficinas com o objetivo de sensibilizar os atores para o enfrentamento das desigualdades de gênero e raça no mundo do trabalho.

Oficina 1 — Apresentação da pesquisa “Potências (in)visíveis: a realidade da mulher negra no mercado de trabalho”, desenvolvida pela Indique Uma Preta e BOX 1824.

Oficina 2 — Discussão do tema “Políticas públicas de juventude, raça e gênero no mundo do trabalho: o que podemos fazer juntas?”, com a mediação da covereadora da cidade de São Paulo, Débora Dias, que apresentou um painel sobre as discussões na Câmara Municipal de São Paulo sobre juventude.

Oficina 3 — Discussão do tema “Alternativas para pensar políticas públicas para jovens – na contramão do trabalho precário”, com a participação de Agnes Roldan, jovem liderança no campo da educação popular, e Helena Abramo, pesquisadora na área da juventude e políticas públicas.

Oficina 4 — Debate sobre a incidência política do projeto na Câmara Municipal de São Paulo.

Oficina 5 — Concepção da Campanha Elas Transformam, voltada à sensibilização do público corporativo para a inclusão de jovens negras no mercado de trabalho.

Oficina 6 — Discussão sobre a incidência política em âmbito nacional, com a participação da Secretaria Nacional de Participação Social/Secretaria-Geral da Presidência da República e Coordenação de Políticas para a Juventude do Ministério do Trabalho e Emprego.

Encontros gerais — A Rede Multiatores se reuniu, ainda, em outras ocasiões para discutir e preparar ações do projeto ou questões relacionadas à própria constituição da rede, como a criação da carta compromisso.

Encontros de Reflexão

Os encontros de reflexão eram dedicados, inicialmente, à sensibilização e formação do próprio Grupo Central sobre a perspectiva da atuação antirracista. Mas, dado ao seu caráter estratégico, foi aberto a parceiros diversos como forma de envolvê-los e atraí-los para o projeto.

No total, foram realizados 7 encontros de reflexão.



Organizações que participaram das ações da Rede Multiatores

A.W.Faber-Castell S.A.	Conselho Municipal de Juventude	HDI Seguros	ONU Mulheres
Africásper	Consulado Geral da Alemanha em São Paulo	Hydac Tecnologia Ltda.	PAC- Projeto Amigos das Crianças
AfroPresença	Continental	IBM	Pastoral da juventude
Afrotrampos	Coordenadoria Municipal de Juventude	Ideia Clara	Phoenix Contact Ind e Com Ltda
Amil	CTB – Central de Trabalhadores do Brasil	IMS - Instituto Moreira Sales	Plan International
Amoreira Treinamentos	Cursinho Transformação	Indique Uma Preta	Projeto Meninos e Meninas de Rua
Ana Minuto	CUT — Central Única dos Trabalhadores	Instituto Elos	Projeto Negralizando
Aporé	Desenrola e Não Me Enrola	Instituto Ethos	Projeto Orí Imó
Aprendizagem Comercial	CEERT	Instituto ID-BR	Quilombaque
Associação de Luta por Moradia Estrela da Manhã	Educafro	Instituto JCPM de Compromisso Social	Ramirez Lopes
Associação dos Profissionais do Ensino Oficial do Estado de São Paulo	Egbe Desenvolvimento	Instituto Jô Clemente	Rede Emancipa
Baer Mate	Emancipa	Instituto Peregum	Rede Periférica LGBTI Família Stronger
Banco Mercedes	EmpregueAfro	Instituto Social Ser+	Rede Ubuntu
CCABF Solano Trindade	Empresarial & Carreira	Instituto Techmail	SENAC
CDHS-Sapopemba	Equidade Racial	IPA Brasil	Siemens Healthineers
CEDAPS	Escola Comum	Juventude Pátria Livre	TEM Limeira
CEDECA Interlagos	Escritório da OIT no Brasil	Kinah Desenvolvimento Profissional	T-Systems do Brasil
CEDECA Sapopemba	União Estadual dos Estudantes de São Paulo	Leadec Brasil	UBM / UJS
Centro de Cursos de Capacitação da Juventude	FADC	Levante Mulher	Ubuntu
Centro de Estudos das CFemea	FLM - Frente de Luta por Moradia	Mandata Quilombo Periférico	Uneafro
Cia Quatro Ventos	Força Sindical	Mandato Luana Alves	União Brasileira de Mulheres da Cidade de São Paulo
CIEDS	Fundação Abrinq	Marcha das Mulheres Negras SP	UNICEF
CIEE	Fundação Paulistana	Mercedes-Benz Do Brasil	United Way Brasil
Colabora	Fundação Tide Setubal	Messer Gases Brasil	UOL
Coletiva Jovem	Fundo Agbara	Ministério Público do Trabalho	Uzoma Diversidade Cultura e Educação
Coletivo Arvoredo Negro	Geledés — Instituto da Mulher	Minuto Consultoria	VDI Brasil
Coletivo Elza Soares USP	GIZ	Moove	Vereador Eduardo Suplicy
Coletivo Katemari Rosa	Google Brasil	Movimento ENFRENTA SP	Vereador Isac Félix
Coletivo Negro Ruth de Souza	GOYN	Mulher Negra	Vereadora Erika Hilton
Coletivo Opá Negra		Negralizando	Vereadora Luana Alves
		Núcleo de Pesquisas em Modas Africanas e Afro-diaspóricas	Viração Educação
		ONG Criola	VNDI — Vidas Negras com Deficiência Importam



PARA ASSISTIR

1º Webinário “Desafios na inserção de jovens mulheres negras no mercado de trabalho”
<https://bit.ly/3q4BLHe>



2º Webinário “Desafios na inserção de jovens mulheres negras no mercado de trabalho”
<https://bit.ly/3Og2uIF>



PARA LER

Por que é tão difícil para jovens negras terem acesso ao mercado de trabalho? (Artigo produzido a partir do 1º webinário)
<https://bit.ly/459tnVx>



Mulheres jovens negras são a parcela da população mais afetada pelo desemprego, aponta o IBGE (Artigo produzido sobre o 4º Encontro de Reflexão)
<https://bit.ly/47zXGXr>



Articulações e iniciativas em rede são caminho para ampliar oportunidades de trabalho (Artigo sobre o 5º Encontro de Reflexão)
<https://bit.ly/3OEgEEY>



A importância do protagonismo das mulheres negras na inovação e na tecnologia brasileira (Artigo sobre o 6º Encontro de Reflexão)
<https://bit.ly/454SGba>



MUDE com Elas: projeto debate os avanços necessários para a inclusão de pessoas com deficiências no mercado de trabalho (Artigo sobre o 7º Encontro de Reflexão)
<https://bit.ly/3DEJVZV>



4.1.5. Articulação em defesa dos direitos

No decorrer desta primeira fase do projeto, a atuação da Rede Multiatores teve dois eixos principais — 1) incidência política e 2) campanha pública. O primeiro deles se dedicou à formulação de propostas de políticas públicas e à articulação na Câmara Municipal de São Paulo para a retomada da agenda de juventudes na cidade, com foco na implantação de uma subcomissão de juventude na Comissão de Finanças e Orçamento. O segundo eixo promoveu uma campanha de comunicação sobre o combate ao racismo e ao sexismo no processo de inserção juvenil no mundo do trabalho, voltada ao público corporativo e à sociedade como um todo. Em conjunto, os dois eixos contemplam o diálogo com o setor público, o setor privado e a sociedade civil, o que é essencial para uma resposta integral e articulada ao problema enfrentado.

MUDE na Câmara — as ações de incidência política pelos direitos da juventude

Devido à interdição do diálogo no contexto político nacional até o final de 2022, a Rede Multiatores optou por focar as ações de incidência política na cidade de São Paulo com ênfase especial no Poder Legislativo. A partir da interlocução com mandatos estratégicos para a agenda de raça e gênero, como o Quilombo Periférico e as vereadoras Erika Hilton e Luana Alves, o projeto traçou um plano de incidência política com algumas diretrizes, entre elas a criação de uma subcomissão de juventude dentro da Comissão de Finanças e Orçamento da Casa.

A primeira ação mais significativa foi a audiência pública “Desemprego Juvenil e as Políticas Públicas para Jovens no Município de São Paulo”, convocada pela Mandata Quilombo Periférico, em articulação direta com o MUDE com Elas. O evento, realizado em novembro de 2021, contou com a participação presencial de mais de 20 pessoas e 30 espectadores online. Na ocasião, foram apresentados um manifesto e um documento com um [conjunto de propostas](#) elaboradas pela Rede Multiatores para as políticas públicas direcionadas à juventude e ao trabalho na cidade, com repercussão em várias áreas de governo.

Um dos compromissos assumidos na audiência pelo coordenador da Comissão de Finanças e Orçamento, Isac Félix, foi a criação de uma subcomissão de juventude — reivindicação fundamental para garantir a priorização das demandas juvenis e a destinação orçamentária para as políticas de juventudes.

Já em 2022, a rede decide investir esforços na articulação na Câmara Municipal de São Paulo para avançar na discussão sobre uma agenda municipal das juventudes, em especial, a criação da subcomissão. Como estratégia para fortalecer essa frente, o projeto contou com as consultoras Haydée Paixão e Stephanie Felício para coordenar o lobby político junto aos vereadores e gestores públicos.

A partir da criação de uma Articulação de Juventudes na Câmara, que reuniu vereadoras e vereadores comprometidos com a pauta, as consultoras e a coordenadora do projeto pela Ação Educativa, Lúcia Udemezue, realizaram uma série de reuniões para o convencimento dos vereadores sobre as demandas juvenis e para viabilizar a subcomissão de juventude. Esses diálogos convergem para a realização do 1º Encontro pela Vida Digna da Juventude. O evento foi importante para mobilizar a pauta da juventude dentro da Casa Legislativa e para criar um espaço de diálogo com participação efetiva de jovens.

O Encontro apresentou quatro demandas específicas das juventudes: 1) Frente Parlamentar pela Juventude na Câmara Municipal; 2) Fundo Municipal de Juventude; 3) Plano Municipal de Juventude da Coordenação de Políticas Públicas para a Juventude da Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania; 4) Subcomissão de Juventude dentro da Comissão de Finanças

O que ganhou mais força no projeto foi o debate político mesmo, das políticas públicas[...] e a gente constatou que não tinha tido nenhuma agenda de juventude na nova legislatura da Câmara Municipal até então. Nada. Aí eu falei: “bom, vamos atacar aqui!”

LÚCIA UDEMEZUE,
coordenadora-geral do projeto na
Ação Educativa.

“Eu também não esperava que a questão da incidência política ia tomar a proporção que tomou. A gente conseguiu ocupar a Casa Legislativa [de São Paulo], com o jovem falando na tribuna, e emplacar uma subcomissão de juventude na Comissão de Orçamento e Finanças. Foi uma coisa muito importante e eu acho que as organizações deveriam olhar para isso.”

LÚCIA UDEMEZUE,
coordenadora-geral do projeto na
Ação Educativa.

e Orçamento da Câmara Municipal de São Paulo. Ao final do encontro, os participantes presentes protocolaram o documento com a solicitação formal de criação da subcomissão em todos os gabinetes dos membros da Comissão de Finanças e Orçamento.

Em 30 de novembro de 2022, na 20ª Reunião Ordinária da Comissão de Finanças e Orçamento, finalmente foi aprovada a criação de uma subcomissão de juventude. O Requerimento foi protocolado pela dupla de vereadores Isac Felix (PL) e Janaína Costa (MDB) e contou com aprovação unânime dos integrantes.

No período de 2020 a 2022, foram realizadas outras ações de incidência política, por exemplo, a participação das jovens multiplicadoras na Semana da Juventude, promovida pela Coordenadoria Municipal de Juventude. Também iniciou-se uma relação de diálogo com o Conselho Municipal de Juventude da cidade de São Paulo, que foi eleito no segundo semestre de 2021 e que tem em sua composição uma jovem que participa do diálogo multiatores do projeto, a Stephanie Felício da Silva.

Outra ação relevante foi a mobilização para barrar a MP1045/21 no Senado Federal. A medida instituiu o Novo Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, que afrouxava as regras para a contratação de trabalhadores de 18 a 29 anos, precarizando ainda mais as condições de inserção profissional de jovens. A Ação Educativa, junto com a Frente pelo Direito da Juventude ao Trabalho Decente, em parceria com a Rede de Advocacy Colaborativo (RAC)], organizou uma série de ações, como tuitaço, postagens, projeção, nota pública e diálogo com mandatos de senadores e senadoras para barrar a MP1045/21. O Senado acabou votando contra a MP.

A Subcomissão de Juventude só foi instalada em 2023 após o recesso legislativo e o MUDE com Elas acompanhou todas as reuniões, sendo que em abril, na condição de convidadas formais da Subcomissão, as representantes tiveram a oportunidade de apresentar o projeto para todos os vereadores e demais presentes e protocolar um primeiro ofício com pedido de informação sobre as rubricas de políticas públicas destinadas às juventudes.

Ao longo de todo o primeiro semestre de 2023, com o reforço da consultora Agnes Roldan, o MUDE com Elas acompanhou as agendas legislativas e as discussões sobre orçamento público na Câmara Municipal de São

Paulo e atuou para inserir na pauta os interesses das juventudes. Em junho, chegou a protocolar requerimento na Audiência Pública sobre a Lei de Diretrizes Orçamentárias (PL 192/2023) para a inclusão de emenda que determina a produção de um Relatório Anual sobre Orçamento e Juventude pelo poder executivo.

No período também aconteceu o Encontro de Juventudes – Orçamento e Políticas Públicas, realizado no contexto da Articulação Política de Luta pelos Direitos das Juventudes na Câmara Municipal de São Paulo, com Mandatos e a Rede Multiatores MUDE com Elas. A atividade contou com a participação de mais de 100 pessoas, majoritariamente jovens, negras e vindas de diferentes periferias da cidade para debater o orçamento público e as demandas juvenis. Participaram também as vereadoras Débora Dias, do Quilombo Periférico, e Natália Chaves, da Bancada Feminista, além de representantes do vereador Isac Félix e da vereadora Jussara Basso.



PARA LER

Confira reportagem completa sobre o Encontro de Juventudes produzida pela Agência Jovem de Notícias: <https://bit.ly/44fuUZb>



Acho que esse projeto deveria formar outras multiplicadoras, outras mulheres que pudessem cumprir esse papel fundamental de incidência política nos espaços institucionais, porque uma coisa é certa: se por vezes nós não somos eleitas — e na maioria das vezes não somos eleitas —, ainda assim temos mulheres muito bem articuladas para fazer essa luta e que sempre fizeram.”

DÉBORA DIAS, da UneAfro, vereadora no Quilombo Periférico

PROPOSTAS DE POLÍTICAS PÚBLICAS DESENVOLVIDAS PELA REDE MULTIADORES MUDE COM ELAS PARA MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE ACESSO A TRABALHO E RENDA DE JOVENS MULHERES NEGRAS

Reconhecer jovens como sujeitos de direitos

- ▶ Resgatar o Estatuto da Juventude e a Agenda Nacional de Trabalho Decente para a Juventude;

Medida socioeducativa

- ▶ Criar incentivo à formação escolar e profissional das jovens egressas de medidas socioeducativas com muita dificuldade de dar seguimento à sua escolarização e concluir a educação básica;

Cultura

- ▶ Ampliar programas nos moldes dos agentes culturais, com prioridade para jovens mulheres negras das periferias;
- ▶ Fortalecer, ampliar e aperfeiçoar os editais de apoio, considerando novas especificidades dos coletivos e produtoras culturais;

Orçamento

- ▶ Chamar o Conselho da Juventude para dialogar e apresentar a estrutura orçamentária;

Primeiro emprego

- ▶ Aperfeiçoar instrumentos já gerados de inserção, como o Programa de Aprendizagem e o estágio;
- ▶ Dar suporte para a busca de trabalho, que envolve a dificuldade de mobilidade na cidade e os custos de transporte;
- ▶ Ampliar o programa Jovem Aprendiz

- ▶ Elaborar trilha de desenvolvimento das juventudes para além das faixas etárias que vão dos 15 aos 29 anos.
- ▶ Entrada no mundo do trabalho (Jovem Aprendiz);
- ▶ Manutenção no mundo do trabalho (de 24 a 27 anos);
- ▶ Desenvolvimento das juventudes para cargos de média e alta liderança (28 e 29 anos);

Economia Solidária/Empreendedorismo

- ▶ Estruturar programa público que fomente a contratação e o consumo por diferentes setores - público, privado e ONGs - de serviços e produtos ofertados por jovens mulheres negras;
- ▶ Criar programas de fomento aos coletivos juvenis para geração de trabalho e renda, com prioridade para as jovens negras de periferia, que disponibilizem serviços de assistência e financiamento adequados ao perfil autogestionário e associativo;

Emprego e Renda

- ▶ Criar um programa que acompanhe a juventude desde os dois últimos anos do Ensino Médio, com vistas a construir essa fase de transição para uma inserção no mercado de trabalho de modo mais planejado;
- ▶ Promover os empregos verdes e a economia circular para cidades sustentáveis;
- ▶ Fomentar políticas que considerem as diversas formas de inserção: assalariada, associativa e autônoma;

Maternidade e Dupla Jornada Doméstica

- ▶ Reforçar políticas pensando no direito à creche, visto que um dos maiores motivos de evasão escolar e desemprego de mulheres está diretamente ligado aos cuidados domésticos e de seus filhos;
- ▶ Proporcionar suportes específicos para lidar com afazeres domésticos e cuidados com crianças e familiares;

Tecnologia

- ▶ Fortalecer a oferta de formação e inserção nas áreas de tecnologia;

Gênero e Raça

- ▶ Pensar o ambiente das empresas do ponto de vista do enfrentamento ao racismo e ao sexismo, considerando um melhor acolhimento de profissionais negras e seu desenvolvimento profissional nessas empresas;

Território

- ▶ Inserir programas relacionados a trabalho de acordo com mapeamentos geoestratégicos da cidade pensando nas diferentes demandas desses jovens, para posteriormente poder aplicá-los de maneira mais ampla e útil para eles;
- ▶ Criar oportunidades de emprego nas regiões periféricas, uma vez que os empregos se concentram na região central, o que dificulta a mobilidade para os centros;

Iniciativa Privada

- ▶ Desonerar o custo da contratação de jovens para gerar incentivo às empresas;
- ▶ Combater o baixo percentual de empresas que respeitam a Lei da Aprendizagem, ampliando o debate e os mecanismos de justiça nos processos seletivos do setor privado, considerando formas de incentivar empresas a contratar jovens negras;

Formação

- ▶ Proporcionar a formação política de lideranças jovens, a mobilização e a inserção dessas juventudes nas três esferas do poder público;
- ▶ Criar programas de bolsas de pesquisa para jovens universitárias negras que estudam em cursos das áreas tecnológicas e moram em regiões periféricas, vinculando a demanda por políticas sociais ao desenvolvimento de soluções tecnológicas que aprimorem essas políticas;
- ▶ Ter políticas que diminuam as desigualdades raciais; políticas afirmativas que abrangem acesso às universidades, a serviços públicos e programas de pós-graduação;
- ▶ Proporcionar suporte para o acesso e permanência no ensino superior, passando pelo apoio público aos cursinhos populares e por formas de manter economicamente os estudantes no ensino superior.



PARA LER

Carta manifesto em defesa da promoção de políticas públicas em educação, trabalho e geração de renda para a juventude da cidade de São Paulo:
<https://bit.ly/3YgiAqm>





Movimento Elas Transformam — comunicando potências negras

No 1º de Maio de 2023, data histórica para os trabalhadores de todo o mundo, o MUDE com Elas lançou o 'Movimento Elas Transformam' — uma campanha pública realizada pela Rede Multiatores para mobilizar ações de combate ao racismo e ao sexismo no mercado de trabalho e, sobretudo, para comunicar as potências das mulheres negras que são invisibilizadas por causa das discriminações.

Voltada, prioritariamente, ao público corporativo e organizações sociais, a campanha combina ações de comunicação e atividades de mobilização em uma programação que conta com oficinas, seminários e a realização de uma live para conscientizar as empresas de seus papéis e responsabilidades sociais na construção de estratégias de garantia ao trabalho digno para as mulheres negras, principalmente aquelas que estão no período de inserção no mercado de trabalho.

A concepção e o conceito da campanha foram desenvolvidos pela Indique Uma Preta, consultoria especializada em diversidade e inclusão no mercado de trabalho, e a distribuição é realizada pela Viração Educomunicação, organização sem fins lucrativos que promove os direitos das juventudes. Ambas as instituições compõem a Rede Multiatores. Os materiais da campanha estão sendo veiculados nos canais oficiais de comunicação do MUDE com Elas, no [Instagram](#) e no [LinkedIn](#), em *collab* com outras organizações da Rede Multiatores.

4.1.6. Impactos da frente de incidência política

O MUDE com Elas contribuiu para inserir, em definitivo, o recorte que transversaliza e intersecciona gênero, raça, classe e idade nas discussões sobre trabalho e renda. Faz isso não só a partir da produção e disseminação de informações qualificadas sobre o tema, mas da mobilização de um conjunto significativo de atores dos diferentes segmentos sociais, incluindo a própria juventude. Este impacto pode ser simbolizado pela Rede Multiatores, que, embora ainda esteja em fase de consolidação, constitui-se enquanto estrutura potente para o avanço da pauta.



A formação das jovens multiplicadoras é outro impacto significativo da iniciativa. Estar com este grupo de jovens mulheres negras e periféricas foi fundamental para que o Grupo Central conhecesse mais profundamente a realidade vivenciada pelo público-alvo do projeto e considerasse suas perspectivas. Por sua vez, o ciclo formativo do MUDE com Elas permitiu a estas jovens refletirem sobre as dificuldades que enfrentam no mercado de trabalho e localizá-las num contexto sociopolítico mais amplo e marcado pelas discriminações de raça e gênero, e também as conduziu para lugares de esperança, fazendo-as enxergar suas potências, sonhar e vislumbrar o futuro.

Ademais, as atividades desenvolvidas pelas jovens multiplicadoras nas escolas envolveram centenas de estudantes nas discussões sobre as desigualdades de gênero e raça no mundo do trabalho, criando espaços de reflexão crítica e fortalecimento coletivo das juventudes.

Outro impacto relevante é a contribuição dos estudos produzidos no âmbito do MUDE com Elas para qualificar e subsidiar a discussão sobre o problema enfrentado. As ações de incidência política do projeto comprovam essa contribuição. Para os parceiros consultados na avaliação externa, elas foram importantes para embasar as reivindicações apresentadas à Câmara Municipal de São Paulo.

Destaca-se, ainda, os avanços conquistados no diálogo com o legislativo municipal, a partir do qual o projeto conseguiu pautar e aprovar a criação de uma subcomissão de juventude na Comissão de Finanças e Orçamento e adensar a discussão sobre as demandas juvenis, atuando para mobilizar as juventudes e sensibilizar e comprometer legisladores com esta agenda.

Por fim, vale destacar o processo de articulação da Rede Multiatores, que, em 2023, construiu seu Memorando de Entendimento e avançou nas discussões sobre a ampliação da sua atuação, tendo chegado a realizar um diálogo com a Secretaria Nacional de Participação Social da Secretaria-Geral da Presidência da República e com a Coordenação-Geral de Políticas para a Juventude do Ministério do Trabalho, abrindo nova frente de incidência na construção do Plano Plurianual do Governo Federal e nas políticas de trabalho para as juventudes, em especial a política nacional da aprendizagem.

OS IMPACTOS EM NÚMEROS



8 jovens multiplicadoras formadas • 80 encontros, somando **177 horas de formação** com as jovens multiplicadoras • **1000 exemplares do fanzine** sobre juventude e mundo do trabalho • **7 oficinas de multiplicação**, em **5 escolas**, com **mais de 300 estudantes • 3 fóruns** de diálogo e **1 encontro de juventude** promovido pelas multiplicadoras, com **100 participantes** no total

• **4 pesquisas** e um relatório síntese elaborados e disseminados

• **60 atores** relevantes mobilizados • **44 reuniões** bilaterais com representantes de organizações sociais, fundações empresariais, empresas, órgãos do governo e do legislativo municipal de São Paulo • **7 encontros** de reflexão • **5 oficinas multiatores** (3 em 2022 e 2 em 2023) • **1 Seminário** de planejamento (realizado em duas etapas em 2022), que consistiu no processo de organização das ações da Rede na CMSP, na criação da campanha Elas Transformam e na construção da Carta Compromisso da Rede

• **2 webinários** públicos sobre inserção das mulheres negras no mercado de trabalho • **1 audiência pública** e **1 encontro de juventude** na Câmara Municipal de São Paulo • **11 vídeos produzidos** e divulgados sobre a temática do projeto • **1 campanha pública** de comunicação voltada para o público corporativo • Abertura de diálogo com o Governo Federal

4.2. Frente de INSERÇÃO PROFISSIONAL

A frente de inserção profissional tem como objetivo contribuir para a inclusão de jovens mulheres negras e periféricas no mercado de trabalho, por meio da implementação de uma iniciativa piloto sustentada em dois eixos de atuação — 1) a capacitação prática e teórica para o trabalho e 2) a sensibilização sobre diversidade para as empresas. Com isso, o MUDE com Elas contribuiu para a reflexão sobre os parâmetros de boas práticas de inserção profissional deste público, além de fortalecer as políticas de diversidade e inclusão no mercado de trabalho.

Esta frente foi liderada pela AHK São Paulo, organização do setor privado que, por um lado, tem acesso a um grande número de empresas de origem alemã, que compõem o seu quadro de associados e, por outro, possui ampla experiência no Sistema Dual de Ensino Técnico, metodologia de formação profissional tradicional na Alemanha, que a Câmara implementa no Brasil. A frente tem também a participação direta da Ação Educativa e da TdhA. Contou ainda com a atuação do Instituto Ser Mais — organização sem fins lucrativos que realiza projetos para o desenvolvimento pessoal, social e profissional de jovens em situação de vulnerabilidade social.

O Ser Mais se qualifica como entidade de formação técnico-profissional metódica de acordo com os dispositivos da Lei de Aprendizagem (Lei 10.097 de 19 de dezembro de 2000), na qual foi enquadrado o processo de formação dual das jovens atendidas pelo MUDE com Elas.



SISTEMA DUAL DE ENSINO TÉCNICO

O Dual é um sistema tradicional e reconhecido na Alemanha que busca aliar teoria e prática através da vivência no dia a dia corporativo, seja na área industrial ou administrativa.

LEI DE APRENDIZAGEM

A Lei de Aprendizagem (Lei 10.097/2000) estabelece os requisitos para o emprego de menores a partir dos 14 anos, na condição de aprendizes. Trata-se de um importante instrumento para a empregabilidade juvenil no Brasil. Ela determina, entre outras coisas, a conciliação entre a formação teórica e prática, jornada de trabalho que não ultrapasse seis horas diárias e garante um salário mínimo de remuneração. A Lei também estipula que toda empresa deve contratar aprendizes e estabelece cotas proporcionais que vão de 5% a 15% do número total de funcionários.

4.2.1. A linha do tempo das ações da frente de inserção profissional



4.2.2. Formação dual das jovens aprendizes

A formação dual aconteceu em dois ciclos, com duração de cerca de 15 meses cada, e atendeu, no total, 44 jovens negras que foram contratadas como jovens aprendizes nas áreas administrativas de dez empresas parceiras à AHK São Paulo. Conforme previsto na Lei de Aprendizagem e no Sistema Dual de Ensino Técnico, a formação concilia formação teórica, realizada pela entidade

“Dentro do modelo de formação dual existe a preocupação de formar tutores nas empresas para acompanhar o estudante, uma vez que isso faz parte da metodologia de ensino. Então, a gente fez um workshop de 4 encontros sobre temas como o papel e a importância de um tutor, as questões raciais e como acompanhar e dar um feedback profissional para um jovem.”

NATÁLIA COSTA, do Centro de Competência Formação Profissional da AHK São Paulo

“O mentor é aquela pessoa que vai ajudar a pensar no plano, em estratégias, no projeto de carreira e no projeto de vida. Ele traz um outro olhar, de quem não está ali no dia a dia ensinando a tarefa para as jovens; um mentor tem esse papel de orientar carreiras e contribuir com o desenvolvimento da jovem para além da prática cotidiana.”

ANDREIA PRISCILA, orientadora educacional no Instituto Ser Mais

certificadora uma vez por semana, com formação prática, realizada pelas empresas nos outros quatro dias da semana.

O curso de formação dual passou por uma mudança grande em seu formato e escopo por conta da pandemia. Em seu formato original, formaria jovens para atuarem no “chão de fábrica”, em diversos setores da indústria. Com as fábricas das empresas fechadas, os setores que continuaram funcionando, em modo remoto, eram das áreas administrativas, como de contabilidade, tesouraria, vendas, jurídico e recursos humanos. Portanto, para atender à demanda das empresas, foi necessário fornecer às jovens um curso voltado para tarefas administrativas.

A formação nas empresas contou com processos de tutoria e mentoria, realizados por profissionais experientes que tiveram a função de acompanhar profissionalmente as jovens. Tanto os tutores quanto os mentores receberam treinamentos e sensibilização específicos. Enquanto os tutores costumam ser chefes de área ou responsáveis de RH, os mentores são colaboradores da área em que as jovens são contratadas e, portanto, atuam mais próximos a elas. Além de serem figuras de confiança das jovens dentro da empresa, os mentores e mentoras devem apoiá-las em processos de reflexão, decisão e amadurecimento neste campo da vida.

Ao longo do ciclo de formação dual, as aprendizes passaram por avaliações processuais, nas quais as próprias jovens, a equipe do Instituto Ser Mais, os mentores e a equipe da AHK discutiram aspectos relacionados ao engajamento, desenvolvimento e desempenho. Além disso, as jovens aprendizes também participaram de um programa de monitoramento, realizado pela Ação Educativa e voltada para o desenvolvimento pessoal, sociopolítico

e profissional. O processo compreendeu seis encontros sobre temas como a trajetória de vida das jovens e suas famílias; a escolha, formação e inserção profissional; identidades e contextos de vida; direitos humanos e garantia de direitos, todos mediados por profissionais da instituição. A mentoria da Ação Educativa aprofundou a discussão sobre gênero e racismo estrutural e as formas como ele se manifesta no ambiente de trabalho.

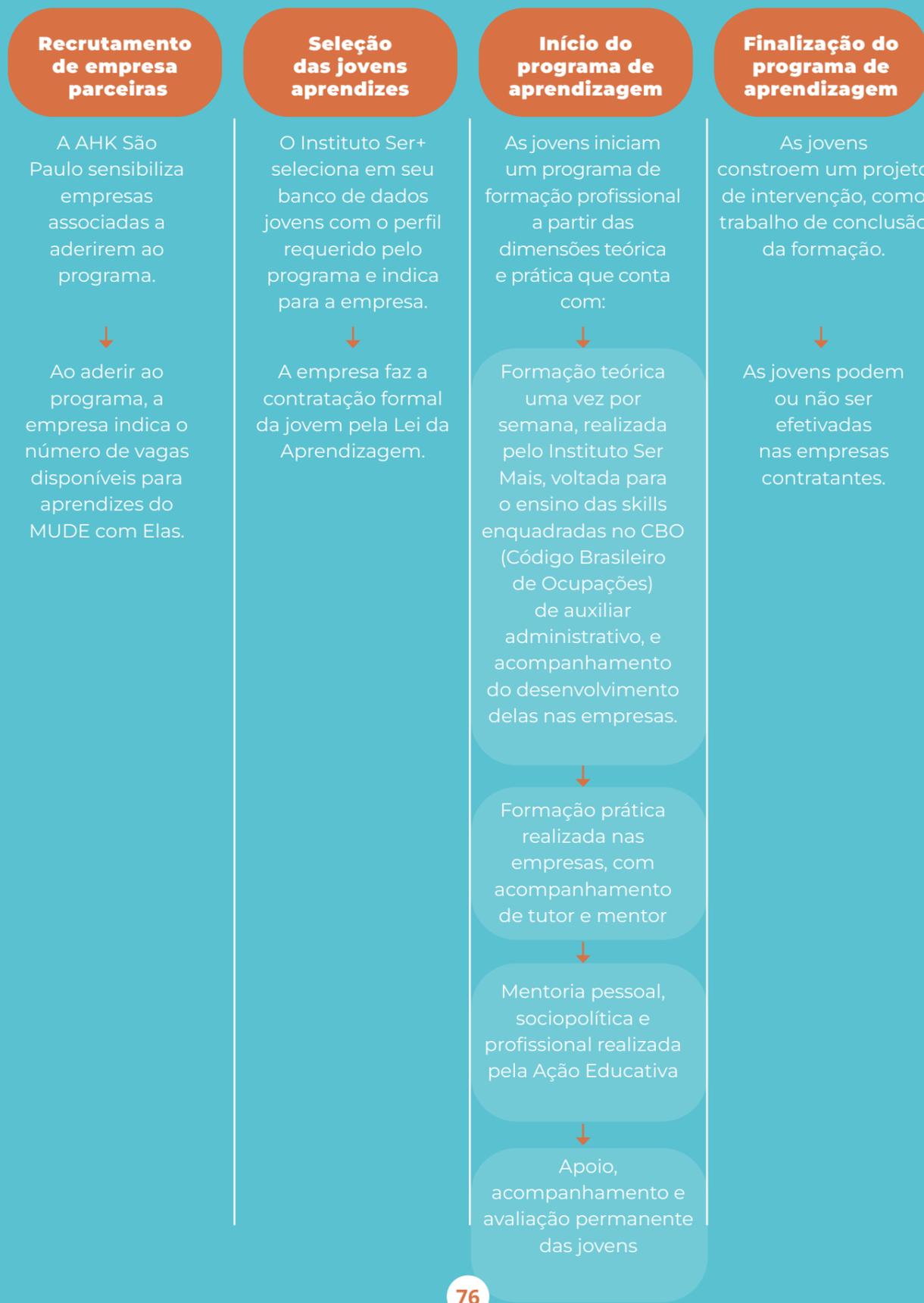
Devido à pandemia de COVID-19, todas as atividades do primeiro ciclo de formação dual aconteceram de forma virtual — formação teórica, mentoria e atividade prática nas empresas. A adaptação da modalidade de formação está prevista na Portaria MPT N° 1.019, de 29 de dezembro de 2021, que autorizou, de forma excepcional, a execução das atividades teóricas ou práticas dos programas de aprendizagem profissional na modalidade a distância, sendo permitida a manutenção do formato até o encerramento do contrato.

Uma diferença entre os ciclos foi a realização de uma jornada formativa preparatória para as jovens participantes que aconteceu no primeiro grupo. Implementada de forma virtual, ela visava fortalecer o conhecimento de conteúdos básicos essenciais para o crescimento pessoal e profissional. A jornada teve duração de três meses e antecedeu a contratação pelas empresas. No segundo ciclo, além da falta de tempo hábil para esse processo, avaliou-se que esse tempo de dedicação sem contratação efetiva - portanto, sem remuneração - era incompatível com a realidade das jovens e poderia comprometer a participação das meninas no projeto.

“A gente tem colocado que o tutor tem de estar ali para ajudar no desenvolvimento da aprendiz. Então, de tempos em tempos, fazemos um bate-papo com os tutores. A gente tem a área de estágio e aprendizagem que conversou também com as meninas para tentarmos verificar o que precisaria melhorar ou como elas estavam se sentindo, e visamos trazer a colaboração de todas as partes envolvidas no desenvolvimento das aprendizes.”

ELENEIDE CASTRO, Mercedes-Benz

Fluxograma da formação dual das jovens aprendizes



4.2.3. Sensibilização das empresas

Neste eixo de atuação da frente de inserção profissional, o objetivo central era sensibilizar e capacitar empresas para a criação ou ampliação de políticas de inclusão e diversidade voltadas ao público de jovens negras em situação de vulnerabilidade social. E, mais especificamente, engajá-las no projeto para a contratação das jovens aprendizes com este perfil.

Para isso, a AHK São Paulo adotou uma série de estratégias, entre elas reativar o Comitê de Diversidade da Câmara, que reúne representantes de diversas empresas que desenvolvem ações de diversidade. Além disso, houve um intenso processo de diálogo para o convencimento de empresas e a criação e a disseminação de conteúdos informativos sobre o tema da inclusão e diversidade no mercado de trabalho para o conjunto de associadas da AHK São Paulo.

No total, dez empresas alemãs participaram diretamente do programa, contratando jovens aprendizes. Seus colaboradores passaram por diversas atividades de formação e sensibilização com vistas a promover o letramento racial e discutir ações efetivas de enfrentamento ao racismo estrutural que atravessa o ambiente corporativo e afeta a trajetória profissional de mulheres negras.

EMPRESAS PARTICIPANTES

- Continental • Deugro Brasil • DB Schenker Brasil
- HDI Seguros • Klüber • Mercedes-Benz • Messer Gases
- Phoenix Contact • Siemens Healthineers • Simpar

“De acordo com nossas oportunidades, a gente conseguiu receber duas jovens aprendizes que são um sucesso aqui. Ambas têm feito a diferença na nossa organização e são extremamente reconhecidas pela gestão delas.”

ADRIANA ASSUNÇÃO, DB Schenker Brasil

“Às vezes, a gente tem dificuldade de receber candidatas que tenham essa representatividade, mulheres negras. Então, [o MUDE com Elas] ajudou na atração, para que a gente tivesse essas candidatas, e na visão de futuro a respeito delas, para que possamos vê-las se desenvolvendo e assumindo posições em áreas administrativas e em outras áreas, como analista [...] Por outro lado, o aprendizado que eu acho que a gente tem também é justamente o de conseguir identificar as habilidades de cada uma delas. Não dá para a gente fazer uma coisa única. É lógico que a gente tem uma direção a ser seguida, mas existem nuances que vão aparecendo do início até o final, com as quais a gente precisa de vez em quando atuar.”

ELENEIDE CASTRO, Mercedes-Benz

“Para nós foi a primeira oportunidade de participar do MUDE com Elas, e somos apaixonadas pelo projeto. Se nós tivermos alguma oportunidade de avançar ainda mais com ele, esse é o nosso intuito. O nosso CEO, em todas as entrevistas e reuniões que ele participa, fala desse projeto. Para nós, é um projeto que a gente carrega no coração, por isso gostaríamos muito que fosse ampliado. Faz uma diferença muito grande, a gente sabe disso.”

ADRIANA ASSUNÇÃO,
DB Schenker Brasil

“A gente teve um amparo muito bom da Câmara e do Instituto Ser Mais nesse início para podermos pensar em como seria o modelo ideal de aprendizagem, para que as meninas pudessem aprender, melhorar, saber como é a realidade dentro de uma empresa e, por outro lado, para que a gente também pudesse repassar para elas todo o conhecimento que a gente tem.”

ELENEIDE CASTRO,
Mercedes-Benz

4.2.4. Os impactos da frente de inserção profissional

A iniciativa piloto para a inserção profissional de jovens mulheres negras no mercado de trabalho se mostrou pertinente ao atender às principais necessidades do público-alvo e ao criar a oportunidade para as empresas participantes contratarem jovens aprendizes negras e instituírem ou aprimorem políticas de inclusão e diversidade.

Mesmo com os atrasos e outras barreiras impostas pela pandemia de COVID-19, em especial no que se refere à atração e sensibilização de um maior número de empresas, as metas de beneficiárias diretas foram alcançadas, sendo que 44 meninas participaram do programa e 5 foram efetivadas nas empresas contratantes antes mesmo da formação acabar.

A experiência também foi relevante para as jovens participantes, configurando-se como uma oportunidade de terem formação qualificada e uma remuneração que as ajudasse a complementar a renda familiar. O programa também possibilitou driblar as dificuldades que enfrentam para ingressar no mercado de trabalho, além de favorecer o desenvolvimento pessoal, social e profissional.

De acordo com a avaliação externa do projeto, ainda que não seja possível mensurar os seus impactos em uma esfera mais ampla em relação às oportunidades das jovens negras no mercado de trabalho no país, são notáveis as mudanças geradas na perspectiva de vida das jovens participantes do projeto e o seu potencial multiplicador.

As empresas consultadas pela avaliação, por sua vez, alegaram que já vinham abordando a questão da diversidade internamente e se interessaram

pelo recorte racial alinhado com gênero, pois não sabiam como incluir esse público em seus quadros de funcionários. O estímulo dado pelo projeto com o pagamento dos custos do programa de aprendizagem ainda serviu como uma oportunidade para as empresas contratarem as jovens sem experiência.



“Para mim, uma coisa que ficou muito marcada no projeto foi todo um cuidado tanto com a autoestima de nós mulheres pretas e pardas quanto em saber de onde viemos e para onde vamos. Isso foi um ponto crucial, pois no decorrer da vida a gente sente a nossa autoestima meio abalada, porque a gente não se vê nos lugares, não se vê na televisão e tenta colocar o padrão externo em nós. [...] Logo no começo, nós tivemos de fazer nosso projeto de vida, então, para mim que vim perdida do Ensino Médio, que não sabia nada do que queria, foi muito bom. Eu tive de olhar para o meu interior e me conhecer, literalmente. Foi muito importante para mim esse passo e eu vou ser para sempre muito grata ao projeto. Agora, no decorrer da formação, eu acho que, apesar de ser online, agregou muita coisa para mim, tanto em atendimento, quanto para escrever e-mails, sendo um auxílio muito bom que eu tive para saber lidar na prática com o meu serviço, que é marketing e comunicação. Essas coisas ficaram muito guardadas e estão presentes no meu cotidiano. Então, também sou muito grata por ter aprendido isso na formação.”

VICTÓRIA, aprendiz na DB Schenker

“Agora, eu sei o que eu quero e o lugar onde eu quero estar. Eu sei que eu posso, que tenho capacidade e, mais que ninguém, devo estar em um lugar que seja como o que o projeto trouxe pra gente: que esteja disposto a abraçar a diversidade; a reconhecer as pessoas como, de fato, colaboradores; a se importar se a gente está conseguindo desempenhar um bom papel e se está se sentindo confortável; e, principalmente, a reconhecer a importância de lidar com questões raciais. O projeto me trouxe essa visão que eu não tinha. Eu nunca tinha tido nenhuma conversa sobre isso em nenhum outro lugar. Eu tive aqui, foi a primeira vez, e isso mudou totalmente a minha visão. Eu trago isso para as pessoas — toda vez em que a conversa era sobre questões raciais, principalmente, de mulheres pretas, negras e pardas, eu já chegava falando, porque o projeto me trouxe a visão desse lugar que eu quero estar, que eu não tenho de aceitar qualquer coisa, que a gente tem capacidade de estar num lugar que queira a nossa colaboração de verdade, que aceite a nossa diversidade, que apoie os nossos projetos, assim como tem sido feito.”

MARIA JULIA, jovem aprendiz DB Schenker Brasil

OS IMPACTOS EM NÚMEROS



44 jovens aprendizes atendidas

- **22 jovens aprendizes estudando**, sendo 20 no ensino superior e duas no ensino técnico
- **10 empresas alemãs participantes** do projeto
- **5 jovens aprendizes efetivadas** nas empresas contratantes
- **210 colaboradores de empresas alemãs sensibilizados** para o tema da diversidade e inclusão de jovens negras no mercado de trabalho
- **2 workshops de sensibilização para mais de 115 profissionais de empresas alemãs**
- Materiais de comunicação, incluindo dois vídeos, produzidos e disseminados nas empresas



PARA ASSISTIR

Vídeos de sensibilização das empresas
<https://abre.ai/grVZ>
<https://abre.ai/grV0>



Outros materiais produzidos para a sensibilização das empresas: <https://bit.ly/30JIGhj>



Artigo Fortalecer jovens negras para a igualdade racial no mundo do trabalho
<https://bit.ly/30FHPiS>



“O que a gente está aprendendo aqui, de alguma forma, a gente vai usar - tanto no mercado de trabalho, quanto na vida. Falamos sobre o amor, felicidade, coisas que a gente muitas vezes acha ‘Ah, não vai influenciar em nada’, mas esses temas trazem conteúdos para que a gente cresça como pessoa, desenvolva a nossa autoestima e o nosso autoconhecimento. Ao parar e pensar, concluí: ‘Meu Deus, realmente tem a ver. Eu preciso ter uma motivação. Eu preciso ser uma pessoa que goste daquilo que faço.’ Então, acredito que essa parte seja importante, mas também é importante a forma com que eles colocam a gente no mercado de trabalho, dão essa oportunidade e fazem a gente refletir todos os dias que ‘A gente consegue. A gente pode’, e trazem as histórias do passado, das nossas origens... Isso é fundamental e é algo que marca a gente, e vai marcar mesmo quando esse programa de aprendizagem acabar. A gente vai olhar e pensar: ‘Não, eu posso estar em qualquer empresa, porque eu tenho capacidade. Eu posso’.”

BEATRIZ, jovem aprendiz na Mercedes-Benz

OS DESAFIOS DE IMPLEMENTAÇÃO

Evidentemente, o maior desafio de implementação do MUDE com Elas reside na gravidade e complexidade do problema que se propõe a enfrentar. A situação das jovens negras no mercado de trabalho expõe a brutalidade do racismo estrutural no país e, de forma interseccional, da exclusão de gênero, classe e geração. Contribuir para ampliar e consolidar oportunidades de trabalho decente para estas jovens implica em lidar com múltiplas camadas das desigualdades do país; sensibilizar e responsabilizar diferentes segmentos da sociedade; empreender esforços, inteligência e criatividade para construir soluções públicas viáveis e efetivas; mobilizar múltiplos atores; além de preparar e envolver as próprias jovens nesse processo. Trata-se, portanto, de um desafio grandioso.

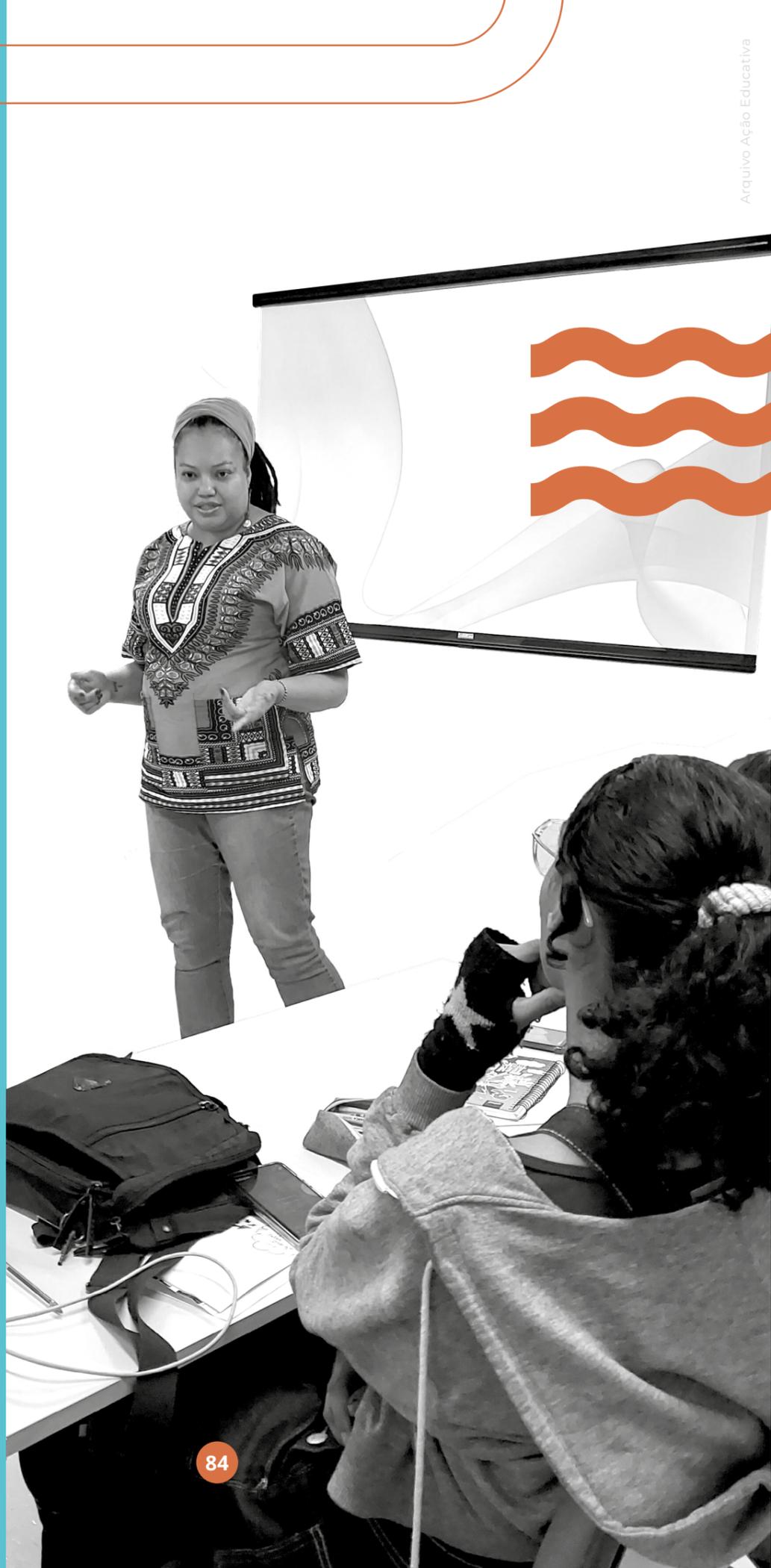


“Os desafios, pelo menos para mim, são a questão da internet, ter um ambiente do tipo ‘aquele ali é um spacinho e a gente vai fazer a formação’, a interferência externa, a questão da família ou outros projetos que a gente já estava envolvido. Então, fazer com que o MUDE se tornasse parte da gente, no começo, foi bem difícil. Mas aí a Ação começou a fornecer uma certa estrutura pra gente e a assimilar também a importância daquele projeto para nós. Foi tudo se encaixando com o tempo.”

LUCAS, jovem mobilizador

“A pandemia realmente dificultou muito[...] No modo online aqui era difícil, porque eu tinha que cuidar do meu avô, das crianças, aí às vezes eu entrava na aula com as crianças do meu lado. Era muito difícil mesmo, às vezes atrapalhava.”

CAMILA EDUARDA,
jovem multiplicadora



Não bastasse esse contexto de acúmulo histórico de desigualdades e injustiças, o cenário político, no período de implementação da primeira fase do MUDE com Elas, oferecia pouca esperança e perspectiva de melhora. No decorrer da eleição do ex-presidente Jair Messias Bolsonaro, em 2018, restou aberto e amplo um discurso altamente discriminatório com base em raça e gênero. Já no curso de seu governo, direitos conquistados, inclusive em relação à igualdade de gênero, foram colocados em risco, o debate público foi interdito e os espaços de interação socioestatal sucumbiram. Tudo isso num enredo de crise econômica persistente e diminuição de investimentos públicos em educação, formação e profissionalização, entre outras urgências sociais.

Estes problemas se tornaram mais densos no contexto da pandemia de COVID-19, que assombrou o mundo a partir do início do ano de 2020. No Brasil, os efeitos da urgência sanitária e da desonestidade do Governo Federal ao respondê-la se somaram e se desdobraram em múltiplas crises de ordem econômica, social e política. Além dos 700 mil mortos, a pandemia aprofundou as desigualdades do país, com o aumento do desemprego, da pobreza e da fome.

Como previsto, as mazelas provocadas ou agravadas pelas múltiplas crises vivenciadas no período pesaram ainda mais sobre uma parcela da população que já enfrentava, antes, condições precárias de acesso ao trabalho e à renda. Os estudos elaborados no âmbito do MUDE com Elas comprovam que, no Brasil, as vulnerabilidades se aprofundam à medida que marcadores de raça, gênero e idade são sobrepostos, de modo que são as jovens negras a base da pirâmide social no país.

A pandemia e as múltiplas crises brasileiras impuseram, portanto, uma dupla camada de dificuldade ao projeto: por um lado, precarizaram ainda mais as condições de vida das meninas que são o seu público-alvo, tornando ainda mais urgente a agenda do MUDE com Elas; por outro, trouxe uma série de dificuldades operacionais, pedagógicas e políticas que complexificaram sobremaneira a sua implementação.

As adversidades da conjuntura exigiram um esforço muito maior das organizações para a execução das atividades planejadas. Diante disso, os recursos financeiros e humanos do projeto foram insuficientes, gerando sobrecarga de trabalho e limitando o alcance das ações, sobretudo, na frente de incidência política.

“Eu acho que [os principais desafios foram] a falta de compreensão do tema por parte do Grupo Central, a conjuntura política, que, realmente, não estava favorável (mas a gente partiu do cenário local, tinha muito o que fazer) e a pandemia... Foi muito desafiador no começo.”

LÚCIA UDEMEZUE,

coordenadora-geral do projeto na Ação Educativa

“Mais do que ter um planejamento rígido, a gente tinha uma referência, na mente, do que nós precisávamos fazer e em que tempo, mas a gente procurou ser muito flexível para ir ajustando conforme o contexto, e fizemos, de fato, vários ajustes para atender aos novos desafios que a gente tinha.”

ANGELA SCHWENGBER,

coordenadora-geral do projeto na tdhA

“A partir da avaliação externa do projeto, que aconteceu no ano passado, nós todos, enquanto Grupo Central, constatamos que as empresas precisam dessa sensibilização constante. Então, além de tudo isso que a gente faz, é muito importante estarmos presencialmente mais próximos das empresas e, principalmente, mais próximos das meninas.”

NATÁLIA COSTA, do Centro de Competência Formação Profissional da AHK São Paulo

Por fim, outro desafio relevante para a implementação do projeto é o ineditismo do recorte temático. No mapeamento realizado pela Ação Educativa não foi identificada nenhuma outra iniciativa que atuasse sobre a situação de jovens mulheres negras e periféricas no mercado de trabalho — recorte etário, de gênero, raça e classe — com ênfase em incidência política e inserção profissional. A Rede Multiatores mobilizou um conjunto de organizações que têm proximidade com uma ou outra dimensão do tema, mas não com o mesmo foco específico. Esse dado é, a um só tempo, uma força do MUDE com Elas — visto que torna o projeto uma nova referência dentro da temática, já com lições para outras organizações — e um desafio — já que implica em sensibilizar e engajar outros atores nesta nova agenda, em um momento de sabida fragilidade para as organizações sociais. Fazer isso exigiu um grande esforço de mapeamento, articulação e construção coletiva.



5.1. Os desafios da frente de INCIDÊNCIA POLÍTICA

A frente de incidência política foi a mais afetada pelas crises sanitária, socioeconômica e política. Todos os eixos de ação desta frente foram fortemente impactados pelas várias consequências deste contexto desfavorável. A principal dificuldade foi, justamente, a mobilização e formação de coalizões com atores externos, em um momento de grande vulnerabilidade, no qual as prioridades estavam voltadas para outras urgências, sabidamente, as demandas provenientes da pandemia e a defesa da democracia.

O desmonte das instâncias de participação e a interdição do debate público, aliados com o total desprezo pela agenda de direitos adotado como política pelo então presidente Jair Messias Bolsonaro, impossibilitaram que as ações de lobby político fossem realizadas também no âmbito federal, como era previsto inicialmente, e criaram um ambiente hostil para a discussão de temas centrais para a vida das populações minorizadas no Brasil.

Também as eleições gerais, que, normalmente, já ocupam a agenda de diversos atores sociais, ganharam uma dimensão ainda maior devido ao ambiente político tensionado pela presença de forças ultradireitistas e impactaram negativamente as ações de incidência política. Não fosse a conjuntura que tornou a defesa da democracia como a pauta central, as eleições poderiam ter sido uma oportunidade de qualificar e incidir sobre uma agenda propositiva de políticas de formação e inserção profissional para a juventude.

Uma vez que a classe política e os setores organizados da sociedade civil estavam profundamente concentrados nos processos eleitorais, as ações de incidência política ficaram bastante comprometidas, incluindo a articulação na Câmara Municipal de São Paulo. Importante destacar que, somente após o final das eleições, em novembro de 2022, a Comissão de Finanças e Orçamento, finalmente, aprovou a subcomissão de juventude, não havendo tempo hábil para a sua implantação antes do recesso legislativo.

A impossibilidade de realizar ações presenciais também gerou dificuldade para a mobilização e trabalho em rede com parceiros e outros atores relevantes, já que boa parte dos contatos e eventos realizados com este fim ocorreram na

modalidade virtual. Contudo, a formação política das jovens multiplicadoras e as ações entre pares foram as mais prejudicadas pelas restrições sanitárias. Praticamente todo o percurso formativo foi realizado a distância, o que foi um desafio, já que as jovens não possuíam os recursos necessários para isso — conexão à internet e equipamentos digitais. A equipe precisou, então, não só adaptar a metodologia, mas também remanejar recursos para garantir as condições mínimas necessárias à participação das jovens. Ainda assim, outras dificuldades provocadas pela situação de vulnerabilidade em que as jovens se encontravam — como a falta de espaço adequado para participar das formações, a falta de tempo livre e o adoecimento emocional — não podiam ser sanadas pelo projeto.

As ações de multiplicação nas escolas também foram bastante comprometidas. Além do longo período em que permaneceram fechadas, ao retomarem as aulas presenciais, as instituições escolares e suas equipes estavam fragilizadas e sobrecarregadas para dar conta dos prejuízos provocados pela pandemia. Nesse contexto, houve uma grande dificuldade de diálogo e negociação para a entrada das jovens nas escolas, de modo que a meta de oficinas não pôde ser alcançada.

Por fim, as medidas sanitárias de isolamento social implicaram no atraso e na reformulação de boa parte das atividades previstas nesta frente. Muitas delas passaram para a modalidade virtual e outras foram reprogramadas, gerando um efeito cascata de atrasos no cronograma que resultou em duas prorrogações e em um remanejamento financeiro do projeto.

5.2. Os desafios da frente de **INSERÇÃO** **PROFISSIONAL**

No percurso de implementação da iniciativa piloto de inserção profissional, o Grupo Central também se deparou com desafios derivados das restrições impostas pela pandemia de COVID-19, que trouxe, a esta frente do projeto, dificuldades específicas. Além dos impactos no cronograma de execução, a crise sanitária e as consequentes medidas de isolamento social implicaram em mudanças de estratégias e metodologias no diálogo com as empresas e na realização da formação dual das jovens aprendizes.

A AHK São Paulo enfrentou dificuldades para iniciar diálogos de sensibilização das empresas. Por um longo período, após o início do projeto, só foi possível fazer contatos e ações virtuais com representantes das empresas, o que dificultava uma aproximação mais profunda. No início da pandemia, muitas empresas estavam focadas em se organizar para enfrentar as dificuldades do novo contexto. Além disso, a aplicação da Lei de Aprendizagem não estava sendo cobrada pelo governo federal durante a pandemia, e isso também causou dificuldades, já que as empresas não estavam dispostas a contratar aprendizes.

Diante desse cenário adverso, foi necessário um esforço adicional e o desenvolvimento de estratégias virtuais para mobilizar as empresas para o primeiro ciclo da formação dual. Uma das estratégias para mitigar esse problema foi cobrir os custos de cada empresa com a taxa de

“Na prática, com a pandemia, [o planejamento de formação] teve que ser completamente modificado. Dezembro [2020] e janeiro [2021] foram meses muito difíceis porque eu fui fazendo contato mais próximo com essas jovens [multiplicadoras] e fui entendendo o tamanho da vulnerabilidade que elas estavam vivendo. Vulnerabilidade que elas já viviam, mas, com a pandemia, havia se agravado em cem por cento. Então, nesses primeiros meses era isso: apagar incêndio para ver se elas conseguiam ter o mínimo de foco possível para entrar nos encontros on-line. No primeiro momento da formação, no primeiro semestre de 2021, eu tive que lidar mais com as questões emocionais dessas jovens do que conseguir adentrar nos temas da formação.”

GISELDA PERÊ, educadora do MUDE com Elas, da Ação Educativa

“A pandemia dificultou bastante esse contato e essa sensibilização das empresas, porque a sensibilização que era para ser feita de forma presencial teve que ir para o modo online e demorou para chegar ao público-alvo e para alcançar a quantidade de empresas que nós gostaríamos com os eventos virtuais que realizamos.”

NATÁLIA COSTA, do Centro de Competência Formação Profissional da AHK São Paulo

“Um grande desafio é como que a gente trabalha com essas meninas, porque elas foram fragilizadas de todas as formas, pensando onde moram, as situações familiares, o fator raça e cor da pele... E elas vão entrar em empresas multinacionais que, normalmente, não abririam para contratação específica [desse perfil]. Então, a questão é: como a gente empodera essas meninas e desenvolve nelas a autoestima para que elas possam ocupar esses espaços? Acho que esse é um desafio bem grande que a gente tem. Outro desafio é como as empresas realmente as acolhem [em sua diversidade].”

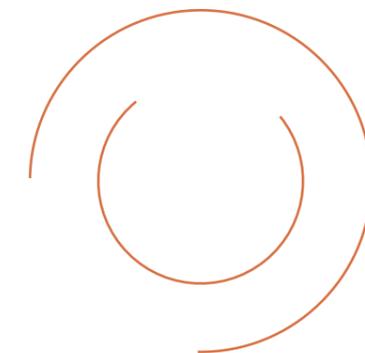
ANDREIA PRISCILA, orientadora educacional no Instituto Ser Mais

aprendizagem e de formação das jovens. Dessa forma, as empresas receberam um estímulo maior para participar do projeto. Mesmo assim, o número de empresas que se engajaram no projeto e contrataram jovens aprendizes, ficou abaixo do esperado.

Por conta da pandemia, também foi preciso adaptar a metodologia do primeiro ciclo de formação dual para a modalidade virtual. Nesse caso, não apenas a formação e o programa de monitoramento, oferecido pelo Instituto Ser Mais e pela Ação Educativa, como o trabalho prático das jovens aprendizes nas empresas aconteceram de forma remota.

O outro desafio para a implementação da iniciativa piloto de empregabilidade de jovens negras é de ordem estrutural e diz respeito à pouca compreensão sobre como o racismo e a discriminação de gênero operam no mercado de trabalho e à falta de compromisso com políticas efetivamente antirracistas e inclusivas. De modo geral, os resultados da avaliação externa mostram que as empresas participantes parecem ainda não estar suficientemente sensibilizadas e preparadas para receber o público do projeto. É importante registrar que foi a primeira vez que as empresas participantes incluíam, no seu quadro de funcionários, profissionais com este perfil — jovens, negras e periféricas.

Ao mesmo tempo, o alcance da iniciativa é insuficiente para dar conta da dimensão do problema. Disso resultou o desafio de acompanhar e apoiar as jovens aprendizes em seu processo de inserção profissional, no que diz respeito aos casos de discriminação e racismo relatados por algumas delas. Se, por um lado, as empresas precisam ser sensibilizadas e preparadas, com tutores e mentores sensíveis e realmente dispostos a acolher as jovens, por outro, as jovens precisam também de um suporte que vá além de uma mentoria profissional tradicional e que as fortaleça para os desafios da primeira experiência de trabalho em um ambiente que é também atravessado a pelo racismo estrutural. Além disso, precisa haver plena coesão entre as organizações implementadoras, tanto em relação à pauta racial, quanto à forma de acompanhar e atuar sobre os casos de discriminação.



APRENDIZADOS E PRÓXIMOS PASSOS

A experiência da primeira fase do MUDE com Elas revela que ações de mobilização social e incidência política são essenciais para promover mudanças estruturais, sustentáveis e duradouras no cenário de discriminações de gênero e raça no mercado de trabalho. A partir delas, o projeto pôde ampliar e aprofundar a discussão sobre o tema, elaborar propostas de políticas públicas e incidir diretamente sobre decisões públicas com potencial de ampliar as oportunidades e melhorar as condições de vida das juventudes.





“[...] A gente está tratando de um projeto piloto, que mostrou as suas virtudes e o seu potencial, mas as limitações que a gente teve nos colocam limites que nos levam mesmo a afirmar: ‘olha, não podemos seguir com essa responsabilidade, com essa atribuição, sem os mecanismos adequados para fazer’.”

ANGELA SCHWENGBER,
coordenadora-geral do projeto na tdhA

“Eu acho que o projeto tem de continuar a ser um espaço de jovens[...] Precisa realmente fortalecer o debate, precisa qualificar e centrar forças nessa questão de a juventude estar mais ali, presente, tendo protagonismo, que é uma coisa que sempre foi falada no projeto todo.”

LÚCIA UDEMEZUE,
coordenadora-geral do projeto na Ação Educativa

Embora os ganhos mensurados na frente de inserção profissional sejam também significativos, em especial, nas trajetórias individuais das aprendizes, a primeira fase ensina que a adoção de políticas de diversidade e inclusão mais amplas e eficazes pelas empresas requer condições que não estão dadas no projeto. Além disso, a falta de mecanismos para que o projeto possa acompanhar de perto a trajetória das jovens nas empresas, resguardando-as e apoiando-as contra a discriminação, cria um cenário de vulnerabilidade que atinge tanto as jovens quanto as instituições envolvidas. Desse modo, o projeto pode contribuir mais com iniciativas voltadas à promoção da inserção profissional a partir de ações de sensibilização das empresas e da sociedade em geral e da formulação e monitoramento das políticas públicas promovidas no âmbito da frente de incidência.

Outras lições aprendidas

- ▶ Devido à falta de referências de outros projetos com o mesmo recorte temático, o maior valor agregado do projeto MUDE com Elas foi se tornar uma nova referência dentro da temática.
- ▶ Os espaços de reflexão promovidos pelo GC (Grupo Central) abordaram os elementos fundamentais do projeto e apoiaram o processo de apropriação deles por parte de organizações parceiras e atores externos, avançando na tarefa de sensibilizar, inspirar e engajar para o diálogo mais amplo que se pretende com o projeto.
- ▶ As empresas participantes da iniciativa piloto de integração de jovens mulheres negras empobrecidas parecem ainda não estar suficientemente sensibilizadas e preparadas para receber este público; isso expõe as aprendizes a dificuldades que poderiam ser em parte mitigadas com uma formação cidadã, apoiando-as em seus desafios. Além disso, uma maior fiscalização das relações de trabalho no âmbito

das empresas, atribuição do Estado, é fundamental para ampliar o compromisso das empresas com a mudança.

Os próximos passos: desafios para a segunda fase do MUDE com Elas

As organizações implementadoras do projeto têm a expectativa de aprovar um projeto de segunda fase, com foco na frente de incidência política, que terá, pelo menos, três objetivos principais:

1 - Consolidar a Rede Multiatores — Essencial para que o projeto avance na pauta e promova mudanças mais estruturais, a rede é elemento central na segunda fase do projeto, que se dedicará exclusivamente à incidência política. Nesse sentido, aprofundar a parceria e os compromissos de atuação conjunta da rede a partir da agenda política pactuada é uma prioridade do projeto.

2 - Ampliar as ações de incidência política para a esfera federal — Essa ampliação permite dialogar com novos atores e atuar sobre novas agendas, essenciais para as políticas de formação e inserção profissional das juventudes. É importante para o projeto aproveitar a janela de oportunidade que se abre com a chegada de um governo do campo progressista e o reavivamento das instâncias de diálogo.

3 - Fortalecer a formação e atuação política das juventudes — Por fim, o projeto pretende se dedicar à urgência de ampliar os espaços de capacitação e fortalecimento, para que meninas negras possam assumir a liderança dos processos de diálogo e a reivindicação de políticas que lhes garantam oportunidade de viverem em plenitude.

“A gente tem ainda grandes desafios, principalmente em relação à Rede Multiatores. A gente precisa dar mais consistência para ela, firmar mais os compromissos. A gente precisa ter uma estratégia mais firme de comprometimento das organizações que estão fazendo parte da rede com esse debate, com esse processo que a gente está desenvolvendo.”

ANGELA SCHWENGBER,
coordenadora-geral do projeto na tdhA

“Foi feita a incidência na Câmara, foi muito interessante, acho que ela mostra um processo muito positivo, com muitas potencialidades, mas a gente ainda tem que fortalecer a liderança das jovens negras nesse processo de incidência[...] e conseguir mobilizar a juventude para que ela tome frente, tome pé, tome assento nesse lugar.”

ANGELA SCHWENGBER,
coordenadora-geral do projeto na tdhA

PRINCIPAIS RECOMENDAÇÕES DA AVALIAÇÃO EXTERNA PARA A PRÓXIMA FASE DO MUDE COM ELAS

- ▶ Mapear grupos de pesquisa em institutos, organizações e/ou universidades para ampliar a compreensão das interseccionalidades do projeto com dados e conteúdos socioeconômicos e espaciais para as próximas pesquisas. Não só com os recortes do projeto, como incluindo outros, como: migrações, LGBTQIA+, deficiências, barreiras urbanas, setores econômicos que mais empregam, etc.
- ▶ Avaliar, por meio de um mapeamento de riscos, dos atores relevantes e do escopo, a possibilidade de realizar incidência política na esfera federal.
- ▶ Aproximar-se de organizações que já possuem acúmulo nos recortes do projeto: Coalizão Negra por Direitos, Coletiva Jovem, Quilombaque, Plano Feminino, São Mateus em Movimento, GIFE, Instituto Avon, OXFAM, Instituto Pólis, ONU Mulheres, WIEGO; de sindicatos, organizações sindicais e outras associações de periferia que trabalham com públicos variados.
- ▶ Mapear experiências de iniciativas autogestionárias de geração de renda por jovens negras periféricas, como cooperativismo e economia solidária, que podem amplificar a inserção de jovens mulheres negras empreendedoras e cooperadas dentro do projeto enquanto parceiras multiatores (Exemplos: Mapeamento da WIEGO no Brasil, Observatório da Economia Solidária (DIEESE), Associação de Trabalhadores em Domicílio (ATEMDO), Central de Cooperativas e Empreendimentos Solidários (UNISOL).

- ▶ Construir um planejamento estratégico a longo prazo, com ações prioritárias em diferentes cenários favoráveis, esperados e desfavoráveis, com possíveis novos atores aliados.
- ▶ Aperfeiçoar os instrumentos de gestão do projeto, do público-alvo, da equipe, dos riscos, dos atores relevantes, do escopo, da área financeira, da comunicação e do tempo.
- ▶ Equacionar melhor o tamanho das equipes internas das organizações parceiras para equilibrar a contratação de consultorias para as atividades extras.
- ▶ Promover a participação das jovens na construção e planejamento da segunda fase do projeto.

Mude^{com} ELAS

Parceiras:



Deutsch-Brasilianische
Industrie- und Handelskammer
Câmara de Comércio e Indústria
Brasil-Alemanha



ação
educativa



Coordenação
Editorial:

