

# Inclusão Produtiva Jovem na Perspectiva da garantia de direitos

***Guia Básico para Empresas***

**1 milhão  
de oportunidades  
para transformar  
uma geração**



# Índice

- O que é o 1MiO > Objetivo
- Resultados
- Compromisso das Empresas com a Iniciativa
- Desafios da maior geração de jovens do Brasil
- Como faremos juntos?
- O que caracteriza o Trabalho Decente?
- Os Perfis Prioritários listados pelo 1MiO
- Por que aderir à Inclusão Produtiva Jovem?
- Diversidade e Inclusão
- Vantagens da Diversidade nas empresas
- A Importância da Pauta Racial
- Como garantir a Inclusão Produtiva Jovem na prática?
- Apoio às Vítimas de Violência
- Conclusão
- Vamos Juntos?
- Contatos 1MiO



## O que é o 1MiO?

Lançado em outubro de 2020, a iniciativa Um Milhão de Oportunidades (1MiO) é um esforço conjunto do Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF), jovens, governos, setor privado e sociedade civil. Aproveitando sua plataforma digital, a iniciativa visa criar um milhão de oportunidades de desenvolvimento de habilidades, aprendizado, estágio, emprego e participação cívica para **jovens vulneráveis de 14 a 29 anos de idade**.

## Objetivo

Gerar **1 milhão de oportunidades** para adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade até 2025.



## Resultados

(até Dezembro/2023)

- Mais de **2.000 parceiros** entre empresas, organizações sociais e governos;
- Mais de **2 milhões de jovens alcançados** pela plataforma, redes sociais e eventos;
- Mais de **512 mil oportunidades geradas** de acesso à Educação, conectividade, formação profissional e acesso ao mundo do trabalho;
- Acesso ao trabalho decente: **326.416** oportunidades de acesso ao mundo do trabalho em aprendizagem, estágio e emprego, disponibilizadas na plataforma 1MiO através do compromisso e conscientização de **157 empresas** e governos participantes da iniciativa.
- Desenvolvimento de habilidades, empreendedorismo e protagonismo juvenil: **186.454** oportunidades de desenvolvimento de habilidades em mais de 30 cursos gratuitos disponíveis na plataforma 1MiO e trilhas autorais da iniciativa para desenvolvimento de competências para o mundo do trabalho.

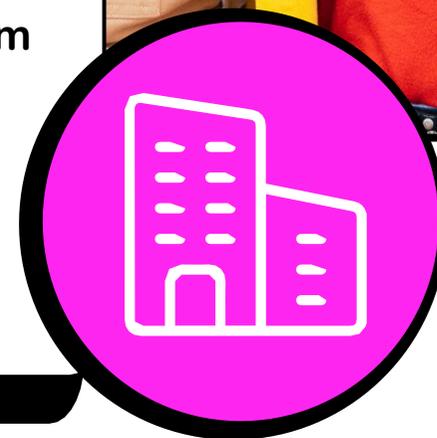
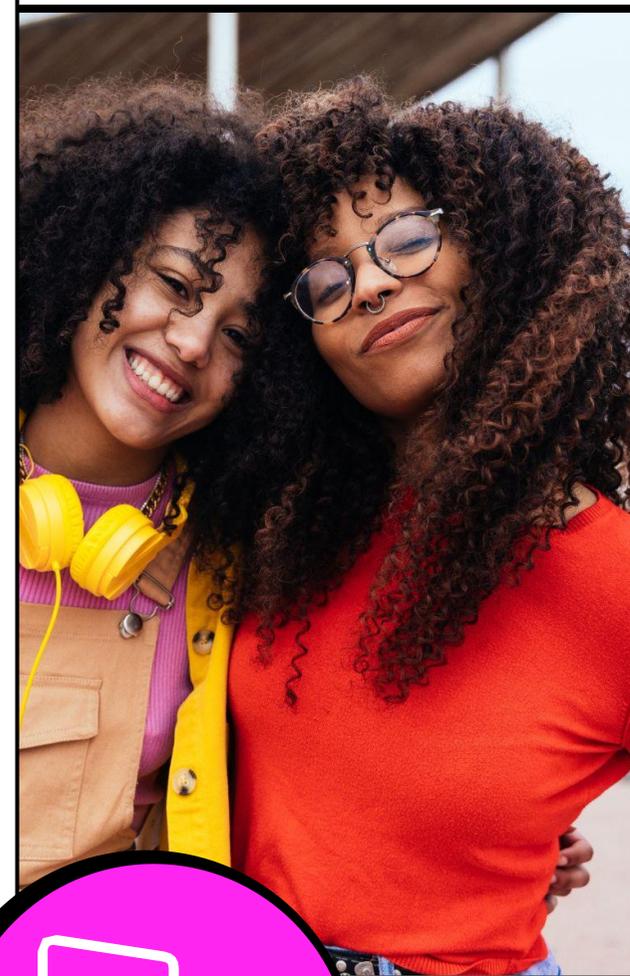
- **Pacto Nacional pela Inclusão Produtiva das Juventudes:** é uma iniciativa do Departamento de Juventudes do Ministério do Trabalho e Emprego do Brasil, do UNICEF e da OIT, que visa construir uma política pública nacional para promover a inclusão produtiva de jovens em situação de vulnerabilidade no Brasil.
- **Laboratório de Inclusão Produtiva de Jovens (LINC):** Com o objetivo de apoiar, monitorar e certificar políticas estaduais para jovens, o UNICEF/1MiO e três grandes fundações do setor privado no Brasil (Getúlio Vargas, Itaú e Unibanco).



# Compromisso das Empresas com a Iniciativa

**Concordância formal com as condições do Termo de Adesão, entre elas:**

- **Gerar** oportunidades de acesso ao mundo do trabalho para jovens e adolescentes em situação de vulnerabilidade de 14 a 29 anos nas categorias de estágio, aprendiz e emprego formal;
- Seguir o conceito de **Trabalho Decente** da Organização Internacional do Trabalho e a seção III do Estatuto da Juventude (Lei nº 12.852), que dispõe sobre o direito à profissionalização, ao trabalho e à renda;
- **Informar e monitorar** o preenchimento das vagas ofertadas e o desenvolvimento dos jovens e adolescentes em situação de vulnerabilidade que as ocuparem;
- **Promover a inclusão produtiva** dos jovens e adolescentes em situação de vulnerabilidade social que acessarem as oportunidades ofertando formação, mentoria, possibilidades reais de crescimento profissional, oportunidades de participação em processos de decisão e apoio para aqueles que forem vítimas de violações de direitos e violências;





- Valorizar a **diversidade e a não discriminação** de gênero, cor, condição social ou de qualquer tipo.
- Enfrentar todas as formas de **violência e violação dos direitos** de crianças e adolescentes expressos no Estatuto da Criança e do Adolescente e no Estatuto da Juventude.
- Exibir o mais **alto padrão de conduta** para garantir que os valores fundamentais das Nações Unidas, da Convenção sobre os Direitos da Criança, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência sejam respeitados.
- **Cumprir** as várias leis e convenções aplicáveis no Brasil que proíbem atos de corrupção e outros atos lesivos contra a administração pública.
- Fomentar e se comprometer com os **17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas (ODS)**.  
As ações serão monitoradas pelo 1MiO ao longo do ano.



# Desafios da maior geração de jovens do Brasil



**1 em 5**

Casas não têm acesso à internet

**1,1 MILHÃO**

Fora da escola

**5.1 MILHÕES**

Não participaram nenhuma atividade escolar na pandemia

**11,7 MILHÕES**

Estão em situação de pobreza ou baixa renda e dependem de programas sociais (16-24)



**10 MILHÕES**

Não estudam, nem trabalham (18-24)

**5,3 MILHÕES**

Tem dois ou mais anos de atraso escolar

**32 MILHÕES**

São vítimas de privações de direitos como moradia, alimentação e saneamento (0-17)

**4 EM CADA 10**

Meninos que morrem são vítimas de homicídio

Adolescentes e jovens são os mais afetados pela violação de direitos e falta de oportunidades.

**23%**  
DO TOTAL  
DA POPULAÇÃO

**49 milhões**  
ENTRE 15-29 ANOS

# Como faremos juntos?

Para que a maior geração de jovens da história realize seus projetos de vida?

## EMPREGABILIDADE E RENDA

1

Fomentar **vagas** de aprendiz, estágio, emprego formal, empreendedorismo e geração de renda com **governos** e o **setor privado**.

## MOBILIZAÇÃO DE JOVENS

2

Mobilizar **jovens** para a co-criação de soluções, para promover o **protagonismo** em políticas e programas e acessar **oportunidades**.

## FORMAÇÃO PROFISSIONAL

3

Desenvolver habilidades e competências em cinco categorias (**foundational, job-specific, transferrable, digital e entrepreneurial**) por meio de cursos e trilhas formativas certificadas.

# O que caracteriza o Trabalho Decente?

Formalizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1999, o conceito de trabalho decente sintetiza a missão histórica da organização de promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um **trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.**



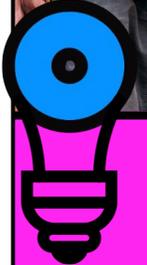


# Por que aderir a Inclusão Produtiva Jovem?

Segundo levantamento da FGV (2021), em 2019 a população com idade entre 15 e 29 anos estava em torno de 50 milhões. Desse número, cerca de 11 milhões não estavam trabalhando ou estudando e o percentual de jovens entre 18 e 24 anos que não haviam concluído o ensino fundamental era de 46,6%. Esse número representa uma perda significativa para a economia brasileira, uma vez que o número de pessoas com idade ativa, ou seja, com capacidade para assumir uma ocupação profissional, é superior ao número de pessoas dependentes.

**A barreira que impede a ocupação dessas pessoas chama-se falta de oportunidades e de investimentos na educação.**

Estima-se que, para o país, não priorizar a educação gera uma perda total anual de R\$ 220 bilhões, o que equivale a 3,3% do PIB anual e supera o custo necessário para garantir a conclusão da educação básica por jovem. Além disso, por jovem, a perda anual é de R\$ 395 mil, pois este estaria sujeito a receber ao longo do seu ciclo de vida 37% a menos do que receberia se houvesse concluído a educação básica.



# Por que aderir a Inclusão Produtiva Jovem?

Algumas instituições excluem a possibilidade de candidatura destes jovens ao definirem **requisitos que estão fora da realidade da maior parte da juventude brasileira**, que não possui conhecimento do idioma inglês, ensino básico concluído, habilidades digitais, competências socioemocionais, vivem em locais periféricos que dificultam o acesso ao local de trabalho, sem acesso à internet de qualidade e referenciais possíveis sobre carreira profissional. As consequências são o direcionamento à trabalhos precários que não possibilitam um desenvolvimento de qualidade desses jovens.

**É necessário que se reconheça o potencial da juventude e se invista nela**, pois é nesse momento que se desenvolve a autonomia, a criatividade aflora e que os planos de carreira ganham corpo. Não barrar esse desenvolvimento é benéfico para toda a sociedade, uma vez que dará a possibilidade de crescimento de um profissional que está apto a encarar desafios que direcionam para o aperfeiçoamento próprio e socioeconômico.



# Por que aderir a Inclusão Produtiva Jovem?

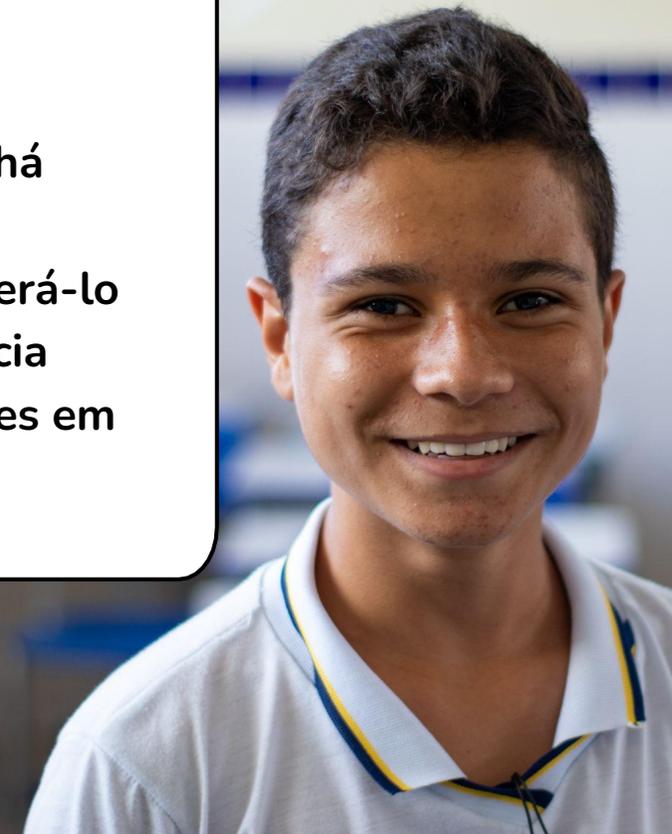
Isso significa que a criação de oportunidades para esses jovens é um **investimento não só necessário como urgente**. Entretanto, desafios se apresentam para a efetiva inserção ocupacional da juventude, sendo os principais:

- **Evasão escolar** - de acordo com o Atlas da Violência do IPEA 2020, os principais fatores das elevadas taxas de atraso e abandono escolar entre jovens entre 15 e 17 anos são a pobreza e desigualdade de renda; Esse processo já se inicia com a reprovação escolar que leva os adolescentes à situação de distorção idade-série de dois ou mais anos de atraso. Segundo o Censo Escolar de 2019, há 6 milhões de jovens nessa condição. Além disso, hoje 1,5 milhão de jovens estão fora da escola na Educação Básica segundo o dado mais recente da Pnad Contínua, caracterizando abandono escolar, e somam-se a isso 5,1 milhões que perderam vínculo com a escola durante a pandemia do Covid-19.



# Por que aderir a Inclusão Produtiva Jovem?

- **Distanciamento de conteúdos escola x empresas** - O currículo escolar, por ser uma definição padrão para todos os alunos daquele espaço educacional, pode não atender aos interesses de muitos jovens. Sobretudo na educação pública, há uma dificuldade em orientar o aluno de modo a assegurar seu desenvolvimento autônomo, entender-se como ser social, cultural e produtivo o que possibilitaria este aluno delinear seu projeto de vida.
- Segundo definição do IBGE, para além dos desocupados (ou desempregados) que estão ativamente buscando (re)colocação, há também os **desalentados, aqueles que desistiram de procurar trabalho**, por não encontrar em local próximo, ou por não considerá-lo adequado, ou por ser muito jovem/idoso, ou por não ter experiência profissional ou qualificação. Esse grupo se aproximou de 6 milhões em 2021, o maior número desde 2012.



# Por que aderir a Inclusão Produtiva Jovem?

**Exclusão digital:** O mercado de trabalho está em busca de profissionais que estejam em processo constante de aprendizagem, atento às novas tecnologias de comunicação e informação, o que requer contato com a tecnologia digital. Porém, a inclusão digital não é uma realidade no Brasil e essa lacuna se torna ainda mais excludente no período da pandemia, quando o processo de aprendizagem se tornou quase inteiramente virtual. Apenas 48% das classes D e E possuem algum acesso a internet, o que sobe para 92% tratando-se da classe média.

A young woman with dark curly hair, wearing a white t-shirt and a red lanyard, is smiling and sitting in a workshop. Behind her is a purple bicycle and a wall with graffiti. The workshop appears to be made of wood and metal.

**Violação de direitos e Violência:** Enquanto violação de direitos, a violência doméstica é a mais comum. Ela se manifesta pela violência física, sexual, psicológica e negligência, gerando danos capazes de afetar no pleno desenvolvimento da criança e do adolescente. Por isso, se faz tão necessário o apoio em casos de violência e violação de direitos dos jovens. Assim, a inclusão produtiva jovem torna-se também uma forma de proteção e garantia de direitos.

# Diversidade e Inclusão

Diversidade e inclusão possuem definições diferentes, mas são ações que se complementam. Quando falamos de Diversidade, estamos nos referindo ao **conjunto de características que, juntas, tornam o indivíduo único, enquanto a Inclusão trata-se da aceitação e valorização dessas individualidades.**

Sendo assim, mais do que a inserção de pessoas diversas em um ambiente, é necessário que haja um reconhecimento dessa diferença como válida, um rompimento interno com o preconceito, permitindo que essas pessoas se sintam igualmente aceitas e pertencentes àquele espaço.

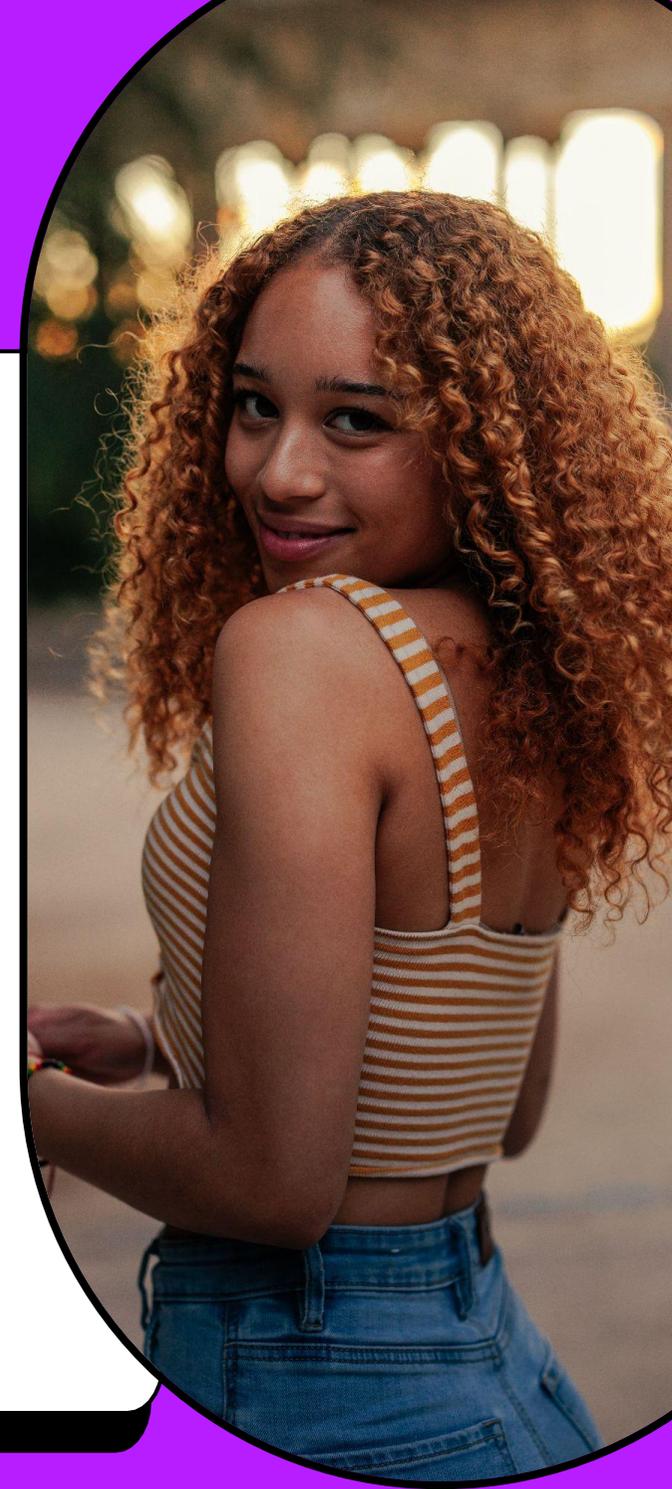


# Diversidade e Inclusão

A inclusão de jovens em situação de vulnerabilidade no mercado de trabalho, portanto, é fundamental para que haja **uma diminuição significativa das desigualdades sociais no país.**

Contudo, não basta apenas fazer a contratação desses jovens, **é importante que eles sejam acolhidos, desenvolvidos profissionalmente e se sintam parte da empresa** para que tenham uma chance real de construir, para além de um projeto de carreira, um projeto de vida.

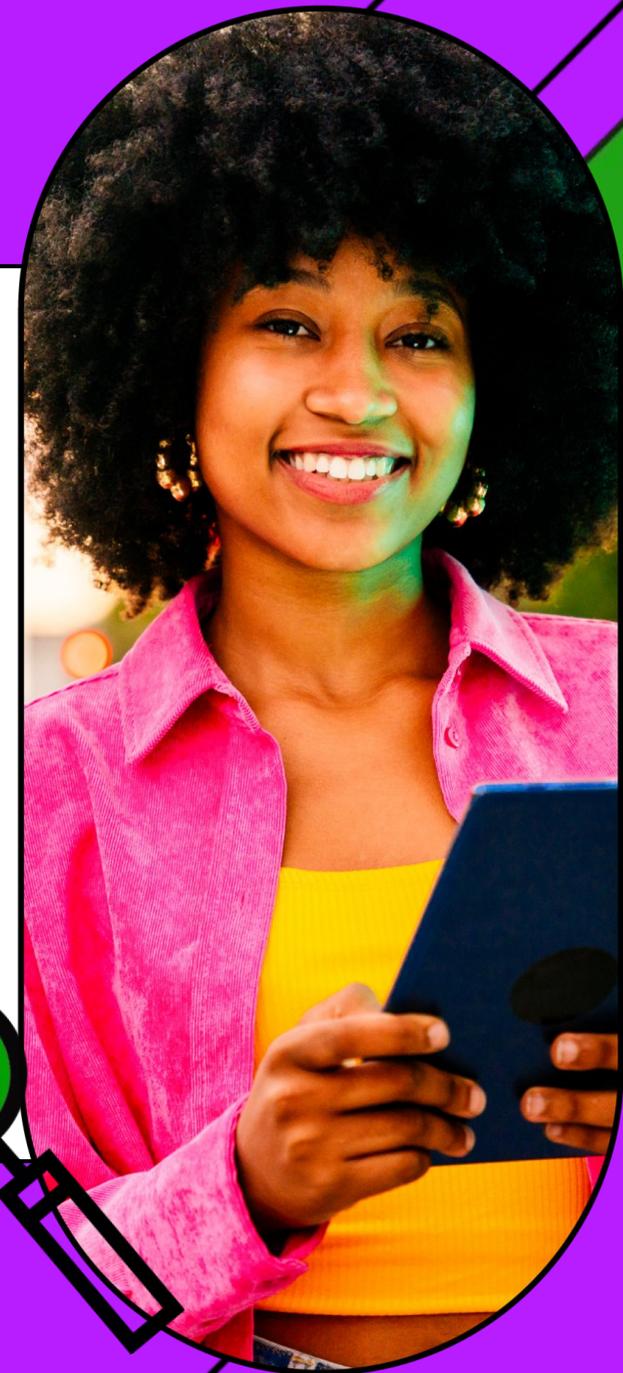
Para garantir que a **Diversidade e Inclusão** sejam efetivas na prática, não basta apenas contratar mais pessoas de gênero, raça, idade, religião e tantas outras características diferentes, pois esta é a etapa mais fácil e apenas possibilitará um ambiente mais plural dentro da empresa.



# Diversidade e Inclusão

A Inclusão, portanto, demanda da empresa senso de comunidade, de acolhimento. Ou seja, é preciso que as pessoas contratadas não sejam consideradas apenas mais um número, mais um registro, para cumprir uma lei ou uma quota, mas que se sintam realmente integradas à empresa.

É essencial, portanto, que além de garantir uma maior diversidade em seu quadro de colaboradores, a empresa apresente também **uma cultura corporativa que permita a essas pessoas um desenvolvimento profissional e pessoal contínuo.**



# Resultados da Diversidade nas empresas

**Redução dos conflitos internos:** Segundo uma pesquisa da Harvard Business Review, ambientes que possuem diversidade possuem um número de conflitos até 50% menor que locais pouco inclusivos. Isto é, empresas que promovem as diferenças possuem um quadro de funcionários mais harmônico, com menos brigas e problemas de relacionamento.



**Aumento do lucro:** Empresas com menos conflitos possuem uma redução nos percalços para a realização de suas demandas, o que faz com que produzam melhor.

**Esse fato foi recentemente comprovado por uma pesquisa da empresa de consultoria McKinsey & Company, que relatou que diversidade racial e étnica em seu quadro de funcionários possuem 35% maiores chances de constatar um aumento de seus lucros.**

# Resultados da Diversidade nas empresas

## Melhor performance da liderança

Segundo artigo publicado na Forbes, empresas que tem em sua liderança pessoas do grupo LGBTQIA+ possuem performances até **61%** melhores que aquelas que não promovem a diversidade de gênero e orientação sexual. Quanto maior a diversidade no quadro de funcionários, mais diferentes serão as ideias para melhorias e, conseqüentemente, mais nova e moderna a organização se apresentará para seus colaboradores, concorrentes, clientes e, também ao mercado.

## Clima mais positivo para a empresa:

Um ambiente positivo, automaticamente, promove o aumento de níveis de motivação dentro da empresa. **Isso ocorre porque, com o apoio dos líderes e dos gestores, os colaboradores sentem-se incentivados a proporcionar resultados positivos para a companhia e, inclusive, trabalham mais.**

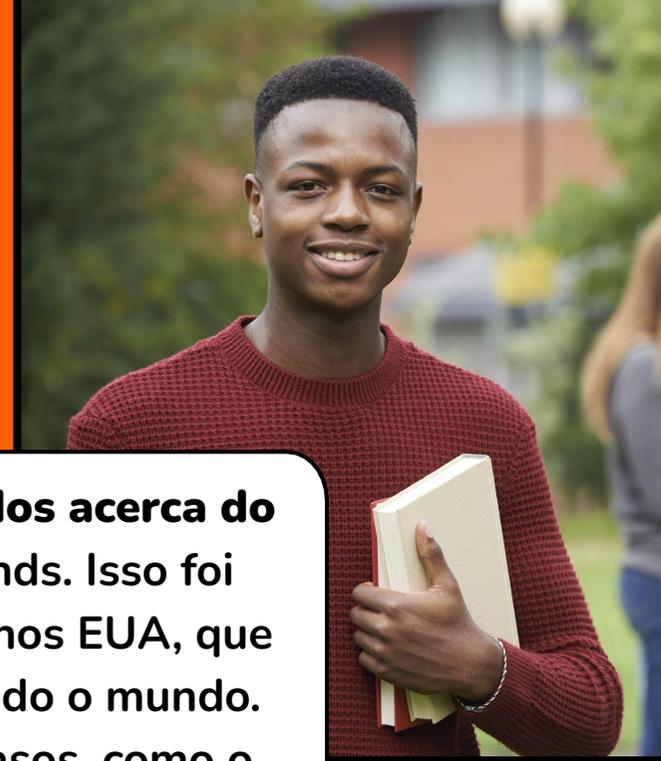


# A Importância da Pauta Étnico-Racial



**A pauta étnico-racial é parte fundamental da diversidade e inclusão, isso porque, apesar de a população negra compor cerca de 56% da população total do Brasil ela é minorizada e subaproveitada. De acordo com o relatório Desigualdades Sociais por Cor e Raça do IBGE (2019), no mercado de trabalho, os pretos ou pardos representavam 64,2% da população desocupada e 66,1% da população subutilizada. Tais dados incorrem diretamente no fato de que os negros são 75% entre os mais pobres e recebem cerca da metade do rendimento médio familiar per capita que as pessoas brancas. Todos estes dados são resultado do Racismo Estrutural em nossa sociedade, um conceito não biológico mas social e histórico de garantia de privilégios ou condições de subalternidade a partir de traços físicos das pessoas, processo esse que ocorre em todos os âmbitos: social, político e econômico.**

# A Importância da Pauta Étnico-Racial



Em 2020, o Brasil registrou um **recorde pela busca por conteúdos acerca do racismo estrutural** de acordo com levantamento do Google Trends. Isso foi reflexo direto do caso George Floyd, ocorrido em maio de 2020 nos EUA, que colocou em pauta a **urgência da discussão sobre racismo** em todo o mundo. No Brasil, não foi diferente. Para além de Floyd, tantos outros casos, como o brutal assassinato de João Alberto Silveira Freitas por um segurança de um supermercado em Porto Alegre, no dia da celebração da Consciência Negra, também mobilizou protestos do movimento negro contra o genocídio negro no país. Desde então, tal cenário tem impactado diretamente as empresas e suas políticas de diversidade e inclusão, devido ao aumento na **cobrança social por medidas antirracistas** também no mercado de trabalho, para além das notas de repúdio e hashtags. **A mudança da cultura corporativa é urgente**, e a construção de políticas afirmativas voltadas à **redução das desigualdades raciais** no mercado de trabalho é primordial para que possamos avançar enquanto sociedade.

# A Importância da Pauta LGBTQIAPN+

Em um mundo cada vez mais diverso, é fundamental garantir que todas as pessoas tenham acesso igualitário a oportunidades de trabalho. No entanto, embora tenha havido um grande avanço na representatividade LGBTQIA + em diversas áreas profissionais, muitos trabalhadores da comunidade ainda enfrentam preconceito e desafios no mercado.

Em decorrência do estigma social, esse público é um dos grupos sociais que enfrentam maiores barreiras na inserção ao mundo do trabalho.

De acordo com uma pesquisa feita pela rede social LinkedIn, quatro em cada 10 profissionais LGBTQIAP+ já sofreram discriminação em seus empregos. O estudo apontou que 43% já foram vítimas de preconceito, principalmente por meio de piadas e comentários homofóbicos.



# A Importância da Pauta LGBTQIAPN+

**Diante deste cenário, qual o papel das empresas no enfrentamento da discriminação?**

Grupos de afinidade para os colaboradores, o uso visível de pronomes e o apoio das organizações e do mercado à diversidade e inclusão são ações consideradas fundamentais para criar estes ambientes profissionais mais inclusivos, é o que mostra relatório Deloitte Global 2023 LGBTQ+ Inclusion @ Work.

Segundo a pesquisa, um terço dos entrevistados deseja mudar de emprego para uma empresa mais inclusiva em termos de diversidade LGBTQIA+, um número que é ainda maior para aqueles que pertencem a uma minoria étnica.



# A Importância da Pauta PcD

## **LEI N° 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015.**

Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Segundo dados do IBGE — o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística —, pelo menos 45 milhões de brasileiros, ou seja, 20% da população do país tem algum tipo de deficiência.

Essas pessoas, em situação de vulnerabilidade econômica e social, podem ter grandes dificuldades para acessar informações sobre leis, direitos sociais e políticas públicas. Além disso, em função de barreiras atitudinais, culturais e físicas que persistem em nosso país, encontram inúmeros obstáculos para o acesso às políticas de educação, saúde, assistência social, habitação e transporte, entre outras, bem como a tecnologias assistivas e serviços públicos.



# A Importância da Pauta PcD

Consequentemente, o alcance de qualificação profissional e de inserção no mercado de trabalho pode ser mais desafiante para elas. **No dia 24 de julho a lei ( 8.213 de 1991,)** que obriga empresas no Brasil com cem ou mais funcionários a destinarem postos de trabalho a pessoas com deficiência completou 30 anos. A chamada lei de cotas foi criada para assegurar a inclusão no mercado de trabalho e garante, hoje, o emprego de 500 mil pessoas com deficiência em todo o país.



# A Importância da Pauta Povos Originários

**Povos Quilombolas:** A população quilombola ultrapassa 1,3 milhão de pessoas, com quase 13% vivendo em 494 territórios quilombolas oficialmente delimitados. Mais de 3 mil comunidades quilombolas são certificadas, estimando-se a existência de mais de 5 mil, segundo a Coordenação Nacional de Articulação das Comunidades Negras Rurais Quilombolas (CONAQ).

**Povos Indígenas:** O Brasil abriga mais de 1,4 milhão de indígenas, pertencentes a mais de 300 etnias distribuídas nas 5 regiões do país. Esses povos, com culturas, línguas e contextos distintos, vivem em aldeias e áreas urbanas. Entre eles, os Kaingang, uma das cinco etnias mais populosas no Brasil, residem no sul do país.

**Ribeirinhos:** são comunidades tradicionais que habitam as margens dos rios, dependendo significativamente dos recursos aquáticos e das atividades relacionadas à pesca.



# A Importância da Pauta Povos Originários

Segundo a OIT, a Convenção 169 reconhece que os povos indígenas e tribais enfrentam barreiras e desvantagens no mercado de trabalho, já que frequentemente têm acesso limitado à educação e à formação profissional e seus conhecimentos e suas habilidades tradicionais não são necessariamente valorizados ou demandados.

A partir de dados do IBGE relativos ao segundo trimestre de 2020, a pesquisa apontou que o desemprego aumentou mais entre o grupo de pessoas indígenas do que em outros grupos e indicou perda de 28,6% de renda. O alto índice de trabalho informal entre a população e o isolamento podem ter sido fatores que contribuíram para esse resultado.

Quem apoia:

O Conselho Nacional de Povos e Comunidades Tradicionais (CNPCT) instituído pelo Decreto nº. 8.750, de 9 de maio de 2016, tem por finalidade o acompanhamento e aprimoramento das políticas públicas para os Povos e Comunidades Tradicionais



# A Importância da Pauta Refugiados e Migrantes

Pessoas refugiadas são aquelas que estão fora de seu país de origem devido a fundados temores de perseguição relacionados a questões de **raça, religião, nacionalidade, pertencimento a um determinado grupo social ou opinião política**, como também devido à grave e generalizada violação de direitos humanos e conflitos armados.

**No Brasil mais de 40 mil adolescentes e jovens entre 14 e 29 anos reconhecidos como refugiados no Brasil até julho de 2023**, representando 40% do total de pessoas reconhecidas como refugiadas (Decisões sobre Refúgio no Brasil) Principais nacionalidades de jovens refugiados(as) no Brasil: Venezuelanos, sírios, congolese e afegãos

Em nosso país **pessoas refugiadas podem trabalhar e têm os mesmos direitos trabalhistas que qualquer outro trabalhador brasileiro**, ou seja, podem atuar em programas de Aprendizagem, Estágio ou nas demais vagas de emprego, inclusive em oportunidades de trabalho temporárias. Com o CPF em mãos e tendo acima de 14 anos, a pessoa já pode ter acesso à Carteira de Trabalho Digital e está pronta para ter um emprego formal no país.

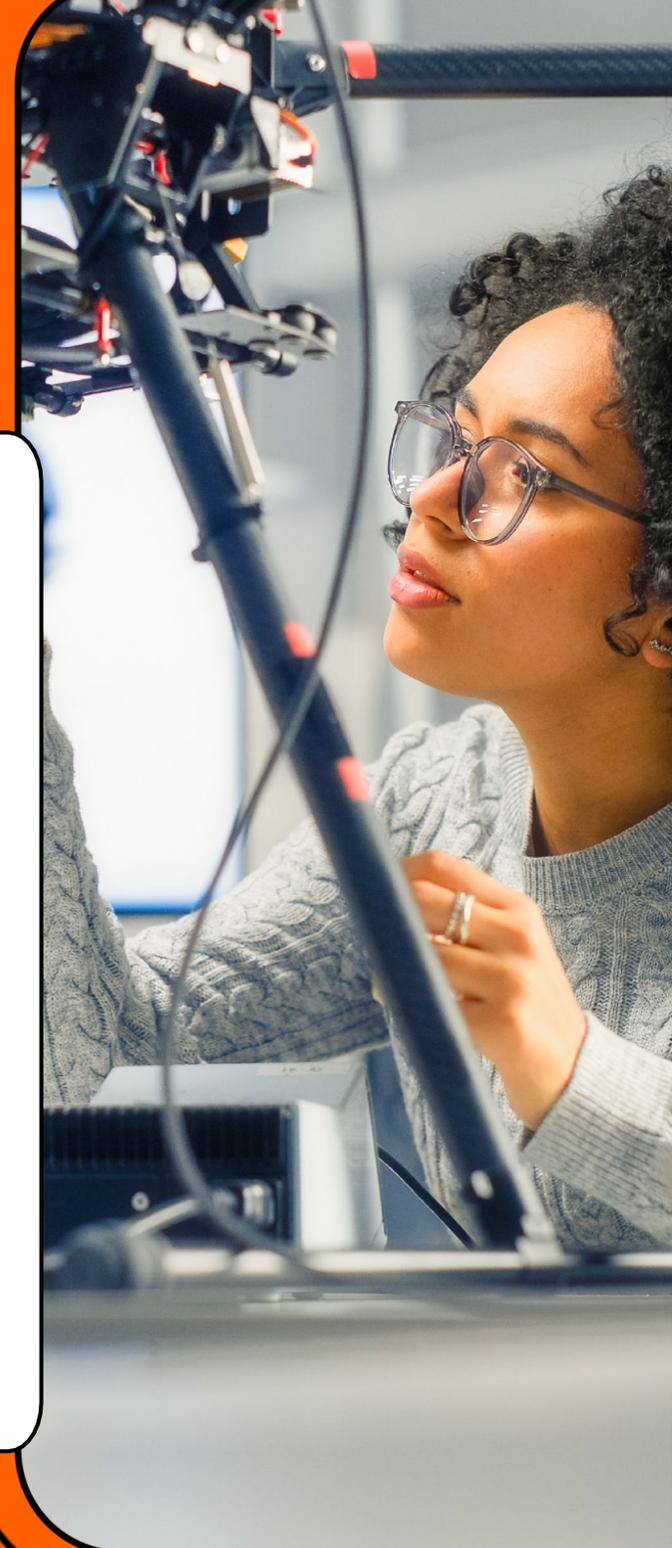


# A Importância da Pauta Meninas na Tecnologia

Os empregos relacionados a STEM (Ciência, Tecnologia, Engenharia e Matemática) desempenham um papel fundamental no impulsionamento do crescimento econômico global. No entanto, uma preocupação crescente surge devido à previsão de que milhões desses empregos permanecerão não preenchidos no futuro, destacando uma significativa lacuna de habilidades.

**A participação ativa das mulheres é essencial para desbloquear o pleno potencial da ciência e tecnologia.** O secretário-geral das Nações Unidas, António Guterres, destaca que atualmente três bilhões de pessoas, a maioria delas mulheres e meninas em países em desenvolvimento, ainda **não têm acesso à internet.**

O secretário-geral ainda reiterou que na indústria de tecnologia, os homens superam as mulheres na proporção de dois para um.



# A Importância da Pauta Meninas na Tecnologia



Na Inteligência Artificial, apenas cerca de um em cada cinco trabalhadores é mulher. A ONU Mulheres alerta para o ritmo lento em direção à igualdade de gênero. Nos dias atuais, projetam que serão necessários **quase mais três séculos para alcançar a igualdade total para mulheres e meninas, a menos que medidas significativas sejam tomadas.**

Essa lacuna na conectividade e nas oportunidades de emprego em STEM não apenas impacta o progresso socioeconômico global, mas também representa uma perda significativa de inovação e perspectivas valiosas que as mulheres podem trazer para esses setores.

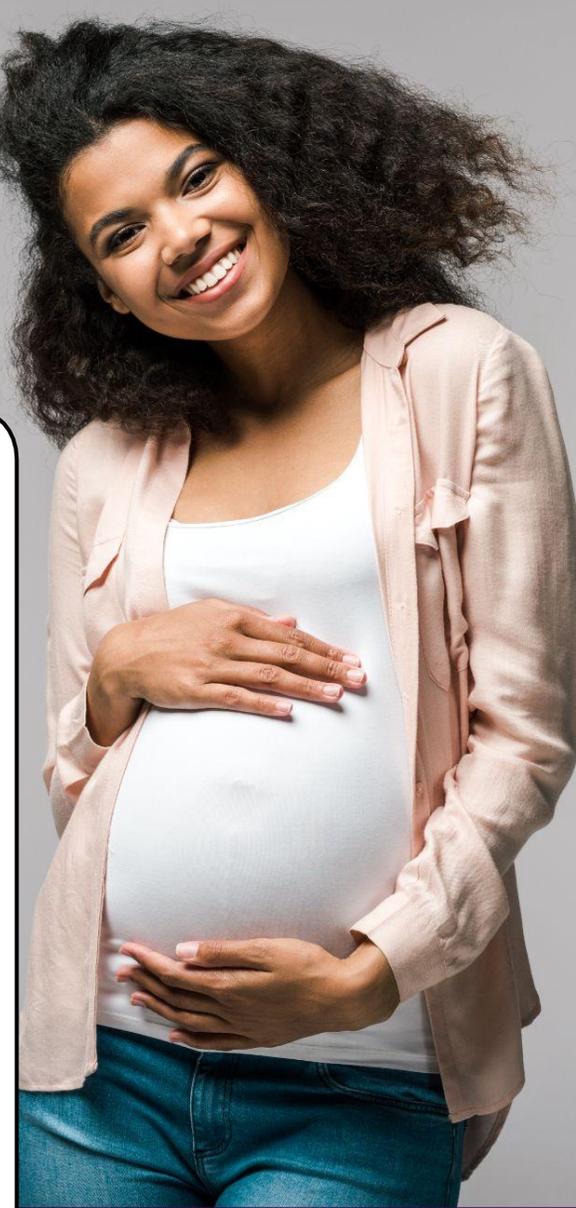
A solução é implementar medidas eficazes para fechar essas lacunas, promovendo a inclusão de mulheres em empregos STEM e garantindo acesso equitativo à tecnologia para todos, independentemente do gênero ou localização geográfica.

# A Importância da Pauta Jovens Mães

Apesar da tendência descendente, o **Brasil ainda lidera os casos de gravidez na adolescência**, conforme a Organização Mundial de Saúde e o UNICEF. O país mantém uma posição de destaque nessa taxa na América Latina e é um dos líderes mundiais nesse cenário.

O relatório do Fundo de População das Nações Unidas (UNFPA) destaca que **57% das gestantes têm menos de 17 anos**, uma taxa um pouco inferior à média de países da África Subsaariana. O que reflete desafios adicionais enfrentados pelas mulheres jovens.

Pesquisa da FGV em 2022 revela que as **mulheres no início da vida (18-24 anos) com filhos pequenos (0-5 anos) enfrentam as maiores dificuldades para se inserirem no mercado de trabalho**, o que ressalta a complexidade da situação enfrentada por mães jovens ao buscarem oportunidades profissionais.



# A Importância da Pauta Jovens Mães

Um estudo realizado pela professora Rosalina Ogido, doutora pela Faculdade de Saúde Pública da USP (Universidade de São Paulo), apontou que **as exigências do mercado de trabalho não contemplam as necessidades dessas mães com filhos pequenos, para que elas possam trabalhar.**

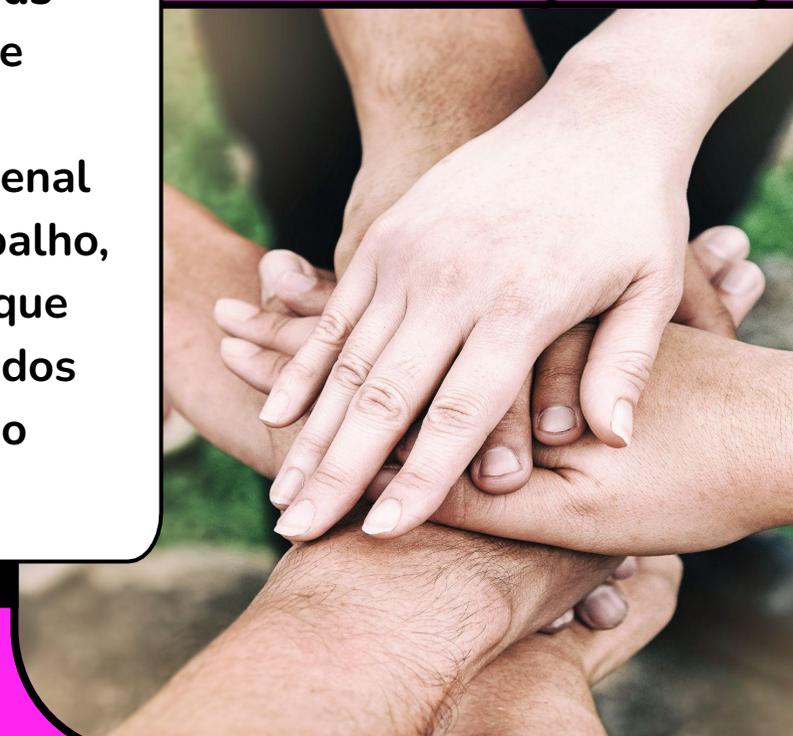
Esses dados evidenciam a necessidade contínua de abordagens abrangentes para enfrentar os desafios específicos enfrentados pelas mulheres brasileiras em diferentes estágios de suas vidas.



# A Importância da Pauta Jovem em Medidas Socioeducativas

De acordo com a Pesquisa Nacional de Medidas Socioeducativas em Meio Aberto, conduzida pelo Ministério do Desenvolvimento Social em fevereiro/março de 2018, o Brasil registra a presença de 117.207 adolescentes e jovens cumprindo Medidas Socioeducativas de Liberdade Assistida e/ou Prestação de Serviços à Comunidade. **Esse número representa impressionantes 82% de todas as medidas socioeducativas aplicadas no país**, enquanto as medidas de semiliberdade e internação compreendem os restantes 18%.

Entretanto, em São Paulo, **45%** dos egressos do sistema penal enfrentam dificuldades para acessar oportunidades de trabalho, conforme levantamento realizado pela plataforma JUSTA, que analisou 12 estados brasileiros. Apenas quatro destes estados possuem políticas destinadas à reintegração de quem sai do sistema carcerário.



# A Importância da Pauta Jovem em Medidas Socioeducativas

Para apoiar a inclusão produtiva desses jovens, é fundamental evitar uma **visão mecanicista ou sociodeterminista** que reduza o cometimento de atos infracionais apenas a condições financeiras ou fatores socioeconômicos. Mas, sim reconhecer o protagonismo do adolescente, entendendo-o como um sujeito singular com uma história única e uma perspectiva subjetiva do mundo.

Nesse contexto, é essencial abordar o caráter multifacetado dessas situações, especialmente considerando o processo de criminalização dos mais pobres e a seletividade do sistema de justiça. Buscar soluções que levem em conta não apenas as desigualdades sociais, mas também as singularidades de cada indivíduo, é um passo crucial para construir um sistema mais justo e eficaz de medidas socioeducativas e reintegração social.



# Vítimas de Trabalho Infantil

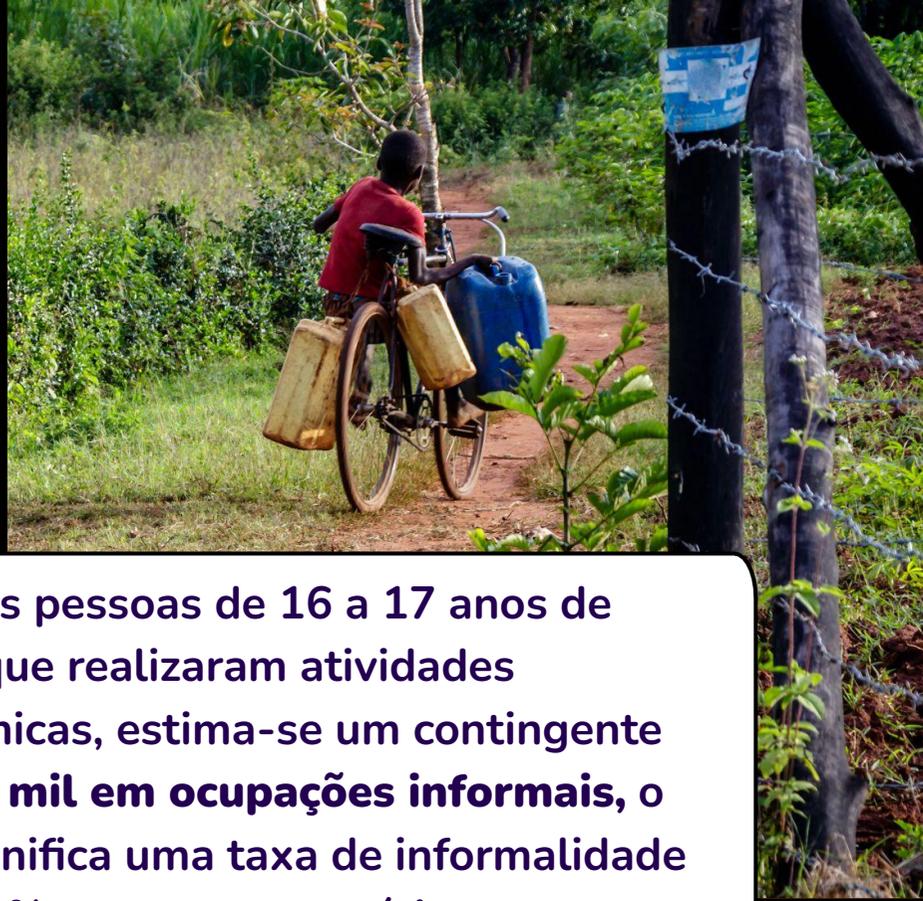
Pesquisa do IBGE mostra que **quase 5%** das crianças e adolescentes do país estão em situação de trabalho infantil e em 2022, 756 mil jovens de 5 a 17 anos exerciam atividades da Lista TIP, do governo federal, que elenca as piores formas de trabalho infantil no Brasil.

Entre as crianças e os(as) adolescentes em situação de trabalho infantil:

**53,7% estavam no grupo de 16 e 17 anos;**

**25,0% no grupo entre 14-15 anos e**

**21,3% no de 5 a 13 anos.**



Entre as pessoas de 16 a 17 anos de idade que realizaram atividades econômicas, estima-se um contingente de **772 mil em ocupações informais**, o que significa uma taxa de informalidade de 74,1% nesse grupo etário.

Na maioria das vezes, o trabalho infantil é causa e efeito da pobreza e da ausência de oportunidades para desenvolver capacidades. Ele impacta o nível de desenvolvimento das nações e, muitas vezes, leva ao trabalho forçado na vida adulta.

# Jovens de Baixa Renda

A atual cenário revela uma falta de oportunidade especialmente para os jovens mais pobres. Nas famílias que recebem no máximo meio salário mínimo por pessoa, um em cada quatro jovens de 15 a 29 anos não trabalha e nem estuda, segundo dados de 2021 analisados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) e recém-divulgados.

Grupos mais jovens, menos escolarizados e de renda mais baixa são os principais responsáveis pela queda recente da taxa de participação agregada no mercado de trabalho brasileiro. É o que apontam pesquisadores do Instituto Brasileiro de Economia (FGV IBRE) em estudo antecipado ao Valor. Entre a faixa de renda mais baixa, o percentual sobe para **24%**, 4,8 milhões dos 19,9 milhões de jovens nessa parcela da população. **Nessa classe social, 16% estavam buscando trabalho.**

De acordo com , Luiz Guilherme Schymura, diretor do FGV IBRE, essa queda da taxa de participação pode não só atrapalhar a leitura da taxa de desemprego como termômetro da geração de empregos pela economia como pode também reduzir os efeitos benéficos, em termos de PIB e de bem-estar das famílias, de melhorias no funcionamento do mercado de trabalho.



# Jovens de Periferias

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) identificou a existência de 11.403 favelas em todo o país, distribuídas em 323 dos 5.565 municípios brasileiros. Este cenário reflete a realidade de inúmeras comunidades periféricas, onde jovens enfrentam diversos obstáculos para sua inclusão no mercado de trabalho.

Entre 2016 e 2022, a taxa de desemprego entre os jovens brasileiros, especificamente na **faixa etária de 18 a 24 anos, permaneceu constantemente acima de 20%**, conforme revelado pelo IBGE. Essa estatística revela um desafio significativo, especialmente considerando a importância desses primeiros anos na construção de uma trajetória profissional sólida.

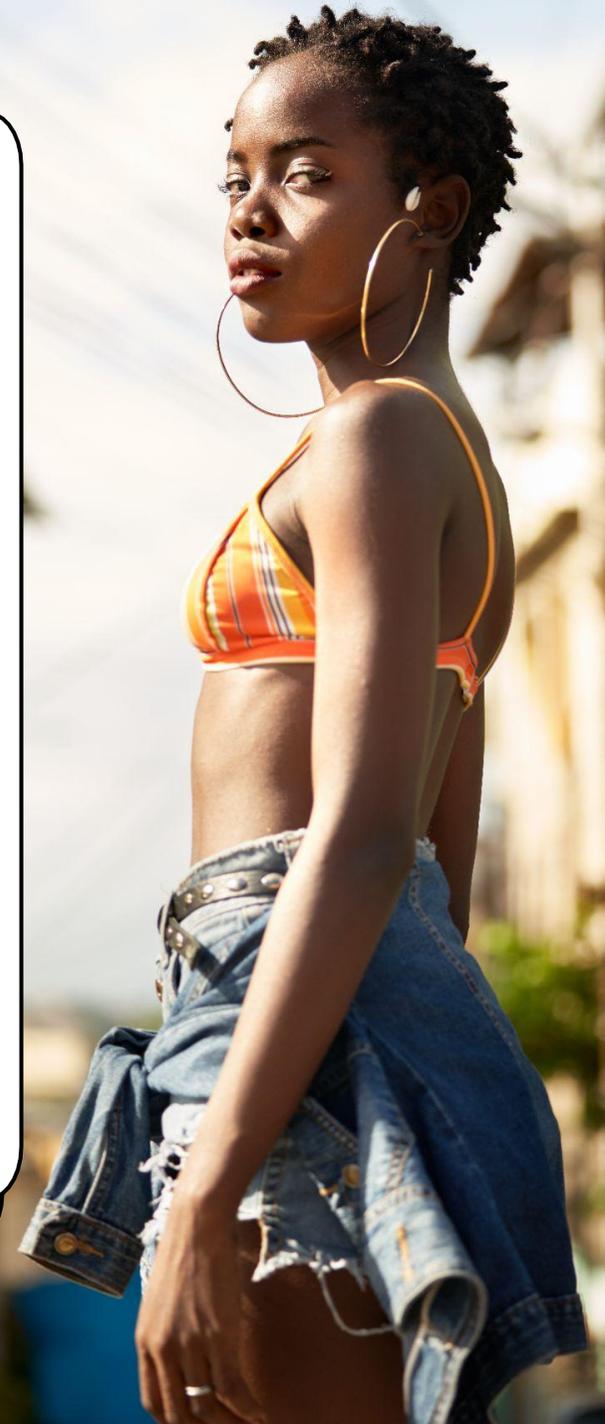
Distância geográfica, racismo estrutural e segregação espacial emergem como fatores cruciais que contribuem para a não inclusão dos jovens periféricos no mercado de trabalho. A falta de condições financeiras dificulta a continuidade dos estudos e a busca por capacitação profissional, gerando um ciclo de exclusão.



# Jovens de Periferias

O estudo recente do Global Opportunity Youth Network (Goyn), liderado pelo Instituto Aspen em parceria com a Accenture Brasil, ressalta que os jovens são os mais afetados pela perda de emprego e renda. Além disso, eles enfrentam maiores dificuldades para encontrar novas oportunidades, muitas vezes permanecendo desempregados ou na informalidade por períodos prolongados. **Essa situação tem como consequência uma remuneração inferior na fase adulta.**

O desafio da inclusão efetiva desses jovens no mercado de trabalho exige uma abordagem integrada, considerando não apenas questões econômicas, mas também sociais e estruturais. O rompimento desse ciclo de exclusão demanda esforços coordenados de instituições públicas, privadas e da sociedade civil para criar oportunidades acessíveis e equitativas para todos os jovens brasileiros.



# Jovens de Escolas Públicas

Jovens enfrentam desafios significativos no acesso ao ensino superior, especialmente evidenciado pelo fato de que estudantes de escolas privadas têm o dobro de chances de entrar na faculdade. A disparidade entre os que completam o ensino médio na rede privada (79,2%) e na rede pública (35,9%) destaca a urgência de ações para equacionar essas oportunidades. Mas, apesar dos desafios, 65% dos estudantes de Ensino Médio pretendem cursar uma faculdade após concluir essa etapa, evidenciando a aspiração educacional.

## **Desigualdades no Mercado de Trabalho:**

Durante a pandemia, pesquisas da FIPE e FGV indicam que 30% dos jovens de escolas públicas perderam oportunidades de emprego. Além disso, 15% não tiveram acesso adequado à educação online, evidenciando a vulnerabilidade desses jovens em momentos de crise.

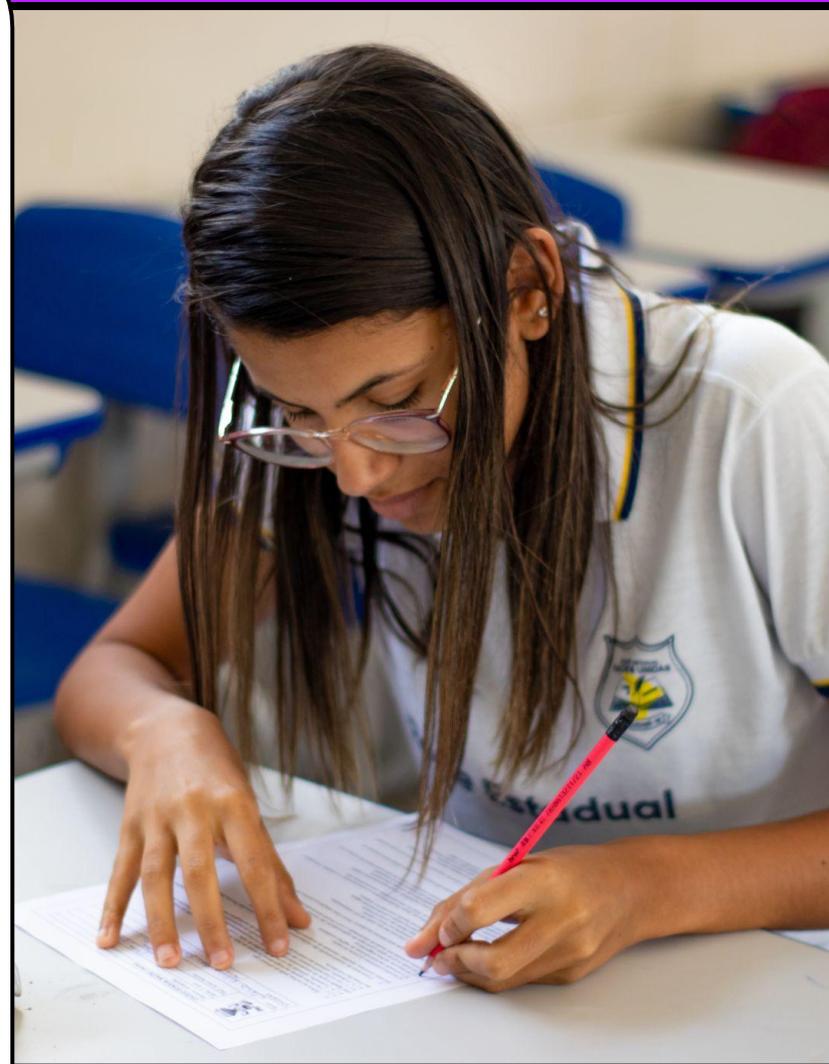


# Jovens de Escolas Públicas

O IBGE ressalta desigualdades regionais no ingresso ao mercado de trabalho. Nos estados do Norte e Nordeste, apenas 45% dos jovens de escolas públicas conseguem essa oportunidade, enquanto nos estados do Sul e Sudeste, esse percentual é de 65%. Essa variação destaca a importância de políticas regionais específicas.

De acordo com a pesquisa do Datafolha, **31% dos estudantes de Ensino Médio dizem que trabalham fora de casa. Destes, 71% optaram por encontrar um emprego para ter independência financeira. 20% dizem que é para ajudar em casa.** Dentre os que não trabalham, os motivos que os levariam a trabalhar seguem praticamente a mesma proporção - 70% para ter independência financeira e 19% para ajudar em casa.

65% dos estudantes pretendem cursar uma faculdade após concluir o Ensino Médio.

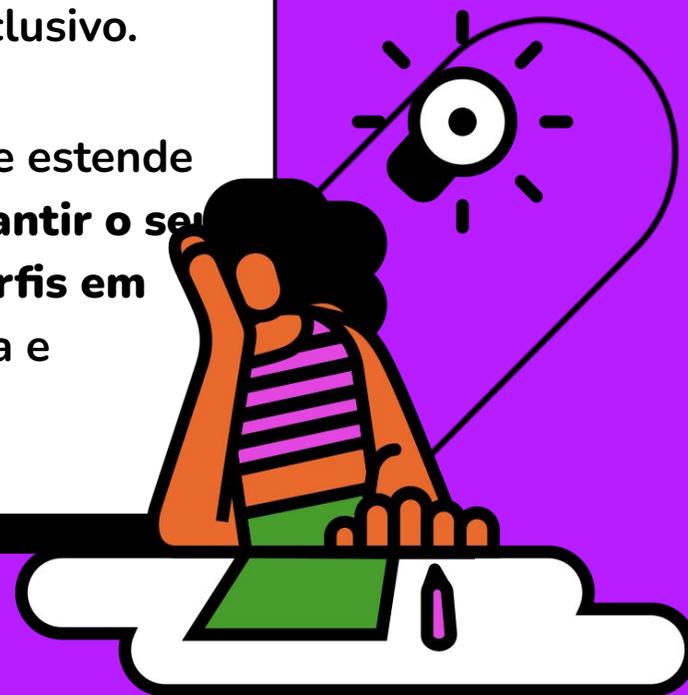


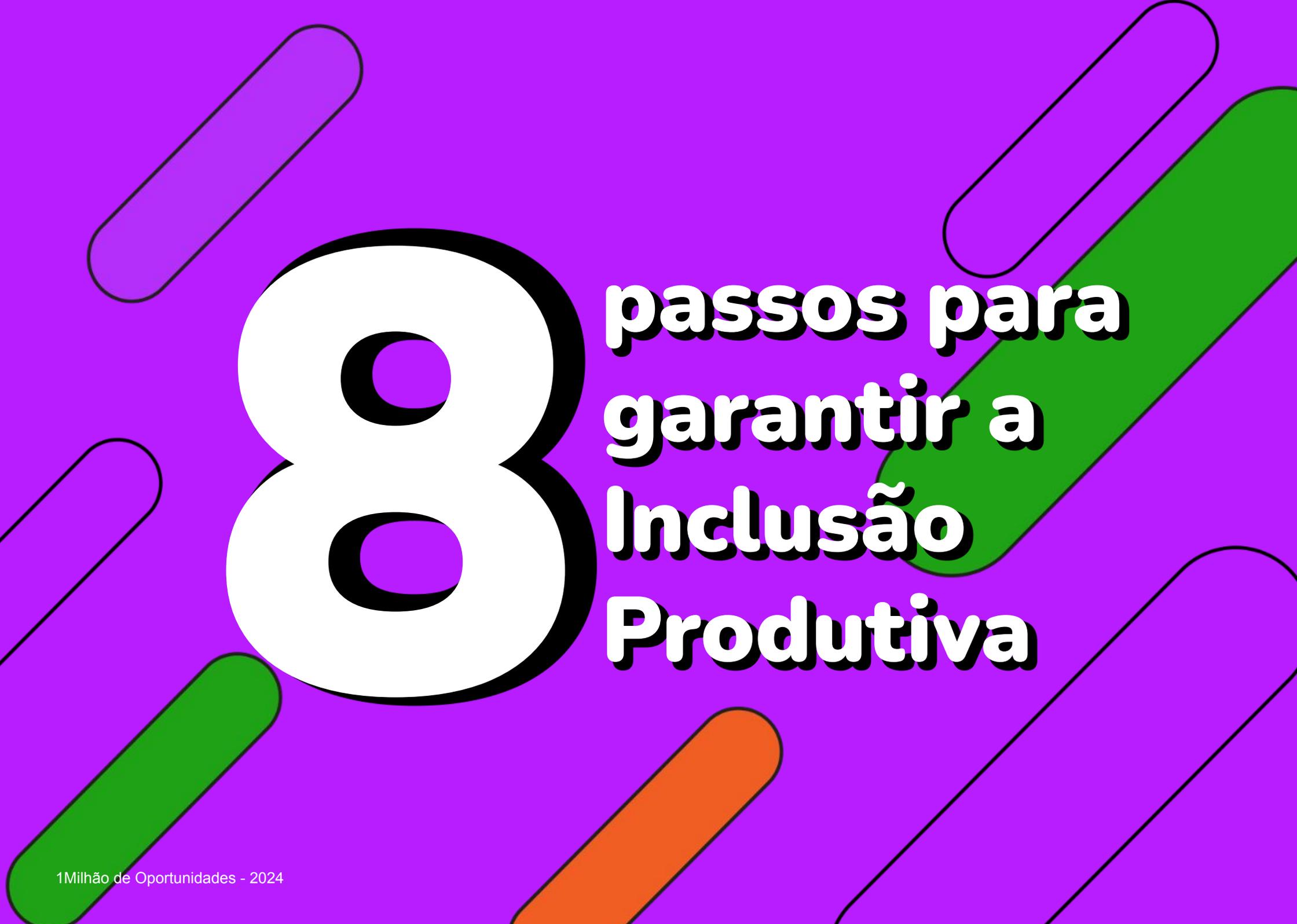
# Como garantir a Inclusão Produtiva Jovem na Prática?

Ao assinar o termo de compromisso da **Iniciativa Um Milhão de Oportunidades** a sua empresa se compromete com a **Pauta da Inclusão Produtiva Jovem**, sendo a divulgação das vagas na plataforma do **1MiO** apenas uma pequena parte desse compromisso.

Para que a inclusão produtiva jovem seja efetiva **é necessário o engajamento de toda a empresa** e não apenas do RH, pois a disponibilização da vaga é somente o início do processo inclusivo.

Ele passa também pela realização do processo seletivo e se estende até o **acolhimento e desenvolvimento do jovem para garantir o seu crescimento profissional e pessoal e, por se tratar de perfis em situação de vulnerabilidade**, o apoio em casos de violência e violação de direitos é fundamental.





**8**

**passos para  
garantir a  
Inclusão  
Produtiva**

## Recrutamento Inclusivo

Quando uma empresa é capaz de dar as mesmas oportunidades profissionais para candidatos diversos em gênero, raça, orientação sexual e idade, por exemplo, dizemos que ela tem um processo de recrutamento inclusivo.

Em outras palavras, isso significa que candidatos de perfis distintos, com as mesmas habilidades e competências, e que estejam alinhados à cultura e ao propósito da empresa, concorrem de igual para igual.

Investir em diversidade ajuda a melhorar a imagem da empresa, contribuindo para o sucesso do negócio. Inclusive, quando a empresa inclui a diversidade na estratégia de employer branding, o custo com contratação cai em 50%, conforme uma pesquisa feita pelo LinkedIn.

## Processo Seletivo

Na realização do processo seletivo é importante se lembrar dessa vulnerabilidade em que muitos dos jovens e adolescentes que estão concorrendo às vagas se encontram, o que significa que não possuem as mesmas condições e nem os mesmos acessos à oportunidades.

Assim, é preciso tratar de forma desigual aqueles que precisam de ações especiais para que sejam oferecidas as mesmas chances a todos. Por isso, **tirar os vieses e flexibilizar os requisitos do processo seletivo é fundamental, para possibilitar que jovens que não tenham tido a oportunidade de estudar em universidades consideradas de primeira linha, ou de ter conhecimento em inglês, por exemplo, possam ter uma chance real de serem contratados.**

Além disso, para haver uma seleção mais inclusiva é importante que haja **um processo humanizado focado na jornada pessoal de cada candidato e nas características comportamentais ao invés da preferência por conhecimentos técnicos específicos.**

## Acolhimento

Para além de um processo seletivo justo e equitativo, livre de vieses inconscientes, **é essencial que haja também um ambiente de acolhimento aos novos (e mesmo antigos) colaboradores.**

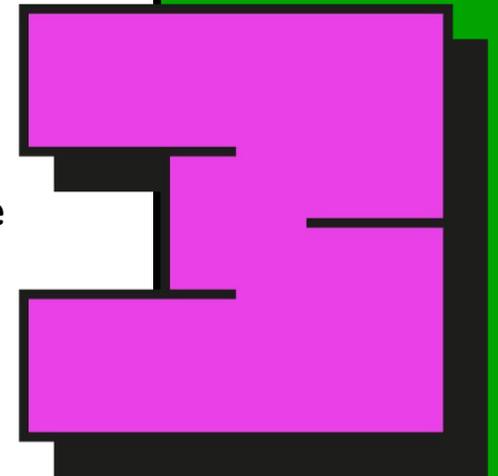
Para tal, é necessário que se atente para as atitudes que, mesmo sem intenção, demonstram tratamento desigual, racista, capacitista, LGBTfóbicos, entre outros, tais como:

**Usar termos que fazem alusão à diversidade como pejorativos: colocar pessoas em suas “listas negras”, dar uma de “joão sem braço”, dizer “opção sexual”, em vez de orientação sexual’;**

Apagar, silenciar ou se negar a reconhecer e estimular protagonismo e falas dos jovens;

Tratar o jovem com coitadismo, admitindo que ele precisa de ajuda, sem indagá-lo sobre suas reais necessidades;

**Assumir que o jovem não sabe algo ou é ignorante em determinado assunto por conta de sua origem social.**





## Acolhimento

**Um processo de acolhimento consiste, portanto, em criar um ambiente receptivo e caloroso para o jovem e fazer com que ele se sinta parte da empresa. É importante que o jovem perceba que é ouvido e valorizado como indivíduo e como profissional.**

Por isso, sempre que possível, faça um processo de escuta ativa do jovem e busque conhecer a sua história/origem e quais são as suas reais dificuldades. Para isso, é fundamental estabelecer um espaço seguro e de confiança, onde o jovem saiba que aquele é um local de aprendizagem, com possibilidades de acertos e erros.

## Formação e Mentoria

Para promover a inclusão produtiva jovem de forma efetiva é necessário que haja o **comprometimento da empresa em propiciar o desenvolvimento profissional e pessoal do jovem** através de algumas ações chave.

É importante que haja um acompanhamento constante do jovem e o ensinamento das atividades e tarefas do dia a dia por um gestor que seja **responsável por estimular, desafiar e possibilitar que o jovem participe de processos de tomada de decisão.**

**Também é dever da empresa assegurar que esse jovem tenha seu direito a educação formal garantida**, ou seja, frequente regularmente a sua instituição de ensino, com tempo e incentivo para desenvolver suas atividades educacionais.

Para além dessas ações, é necessário ofertar mentoria individual ou coletiva com profissionais mais seniores, **que possam ajudar o jovem a traçar um plano de carreira e possibilitar sua participação em cursos e formações de capacitação** internas ou externas, que complementem o conhecimento adquirido por ele no dia a dia de trabalho.

## Desenvolvimento de Carreira

Assim como no âmbito educacional, tanto a (re)inserção como a manutenção do jovem na escola e universidade são importantes, por isso, a **sua inclusão nas empresas deve ser também acompanhada de desenvolvimento e reconhecimento de seu potencial, de suas habilidades e competências.**

Mas, para além disso, é preciso que seja desenhado com o jovem um **plano efetivo de desenvolvimento de carreira, com metas e etapas claras** para que ele possa saber o que é necessário fazer para conseguir conquistar melhores cargos e ter mais estabilidade dentro da empresa. Por isso, é importante que o jovem possa participar das decisões estratégicas da empresa para que ele possa contemplar seus desejos e interesses a partir das necessidades trazidas pela empresa.

Pois, **apenas oferecendo oportunidades reais de desenvolvimento e aproveitamento individual**, os jovens podem passar a vislumbrar possibilidades de crescimento profissional e podem começar a **construir um projeto de vida que capaz de tirá-los da situação de vulnerabilidade em que se encontra.**

## Apoio às Vítimas de Violência e Violação de Direitos

Conforme estabelecido pela **nossa Constituição Federal** é dever não apenas da família, mas também de toda a sociedade e do Estado assegurar à criança e ao adolescente “**o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.**”.

A proteção desses direitos, portanto, é de **responsabilidade de cada indivíduo e de cada órgão da sociedade**, sendo esses direitos reservados a todos os jovens, **sem qualquer tipo de distinção**. Pois, como prevê a Carta Universal dos Direitos Humanos, “**todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos**”.

Nesse sentido, o **Estatuto da Criança e do Adolescente** reforça que todas as crianças e adolescentes devem gozar de todos os direitos fundamentais referentes à pessoa humana, **sendo prioridades nas medidas de proteção e socorro em quaisquer circunstâncias, sobretudo na formulação e execução de políticas sociais. O apoio em casos de violências e violações de direitos para jovens em situação de vulnerabilidade é, portanto, fundamental.**



## Apoio às Vítimas de Violência e Violação de Direitos

O **Relatório Mundial sobre Violência e Saúde** divulgado em 2002 pela Organização Mundial da Saúde (OMS), relaciona, pela primeira vez, a **violência como questão de saúde pública** e a define como o uso da força física ou do poder, por meio de ameaça contra si e outros, **capaz de causar lesões, dano psicológico, deficiência no desenvolvimento, morte ou privação**. Sendo assim, deve-se considerar que a violência se manifesta através da agressão:

**Física:** com objetivo de causar sofrimento físico e corporal;

**Psicológica:** condutas de desrespeito ou depreciação através de ameaças, humilhação, manipulação, isolamento, agressão verbal e xingamento, ridicularização, indiferença, exploração ou intimidação sistemática (bullying) que podem afetar seu desenvolvimento emocional;

**Negligência ou abandono:** Negligência quando deixa-se de suprir com as necessidades básicas para o bom desenvolvimento da criança, sendo o abandono sua forma extrema.

## Apoio às Vítimas de Violência e Violação de Direitos

**Sexual:** Pode ser identificada através do abuso sexual, quando se utiliza da criança ou do adolescente para estímulo sexual próprio e, exploração sexual comercial, ao usar a criança ou adolescente em atividades sexuais para obtenção de qualquer remuneração.

**Tráfico humano:** direcionamento forçado da criança ou adolescente a atividades sexuais, trabalho forçado, casamento servil ou remoção de órgãos.

**Trabalho infantil:** Trabalho remunerado ou não executado por crianças ou adolescente de até 16 anos. Aos que possuem mais de 14, somente são permitidas funções de aprendizes, desde que não ofereça risco a saúde e vida.

**Financeira:** Implica a dano, perda, subtração, destruição ou retenção de objetos, documentos pessoais, instrumentos de trabalho, bens e valores da vítima. Também consiste em exploração imprópria ou ilegal. Institucional: cometida por agente legal público ( polícia ou outro servidor público no exercício de sua função) que causem ferimentos, constrangimentos, agressão física ou verbal e até morte.

## Apoio às Vítimas de Violência e Violação de Direitos

No Brasil, a maior parte das pessoas vítimas da violência são jovens entre 15 e 29 anos, totalizando, segundo o Atlas da Violência de 2020, 30.873 homicídios apenas em 2018. 75,7% desse total eram **jovens negros e negras**. Essa perda, além de significar a interrupção do planejamento de vida dessas pessoas, representa a **perda da juventude produtiva e em pleno processo educacional**.

O Atlas também mostra que em 2018, 4.519 mulheres foram assassinadas no país, o que significa **uma vítima a cada duas horas**. Desse total, 68% eram mulheres negras. A violência doméstica é o principal caminho até o feminicídio, por isso é necessário que se crie uma rede de apoio para que pessoas vítimas de violência doméstica sintam-se à vontade para denunciar seus agressores.

Ações de violência devem ser fortemente observadas como forma de evitar desfechos trágicos. Por isso, é importante sempre estar atento aos sinais que podem evidenciar casos de castigos que gerem sofrimento físico e/ou psicológico, lesões e situações em que haja tratamento cruel e degradante como humilhação, ameaças graves e ridicularização.

## Apoio às Vítimas de Violência e Violação de Direitos

Nestas situações, é importante criar uma relação segura para que o jovem se sinta confortável para confidenciar o que tem vivenciado. Mas, lembre-se, que muitas vezes em casos de violência e violações de direitos, os jovens, por medo ou vergonha, podem esconder o que estão passando ao esconderem as marcas de uma agressão física em uma roupa diferente do habitual, faltas não justificadas e repentinas que muitas vezes são vistas como desinteresse pela empresa e podem ser sinal de uma violência física ou sexual. A violência financeira por exemplo pode acontecer quando um jovem é obrigado por um familiar a largar a escola para aumentar sua carga de trabalho para trazer renda para a família. Por isso, não deixe de observar comportamentos estranho e marcas e sinais suspeitos.

Em casos de violência, negligência ou abuso é sempre possível ligar para o **Conselho Tutelar**, buscar apoio dos órgãos de proteção à criança e adolescente ou ligar para o **Disque 100** e fazer uma denúncia anônima. Também é possível ligar para o 180 em caso de violência contra mulheres. **O Centro de Valorização da Vida (CVV)** também pode ajudar em de apoio emocional e prevenção do suicídio.

Outros órgão que podem ajudar na condução desses casos são: **Polícia Militar, o Ministério e a Defensoria Pública e o Creas.**

## Canais de Acolhimento e Políticas de Cuidado

Os Canais de Acolhimento são um tipo especializado de canal de comunicação. Eles surgiram como estratégia para tratar situações e conflitos delicados, que afetam grupos específicos dentro do quadro de funcionários de uma organização.

Grupos minoritários podem expressar preocupações ou relatar situações em um espaço seguro e confidencial, enquanto a gestão catalisa relatos como indicadores reais para coordenar ações de inclusão e de transformação cultural. A ferramenta possibilita que situações complexas sejam direcionadas a um tratamento adequado e eficaz, através de seu relato em um espaço de confiança.

### **BENEFICIOS PARA:**

**Colaboradores** - recebem o amparo necessário em situações que precisam ser administradas e combatidas.

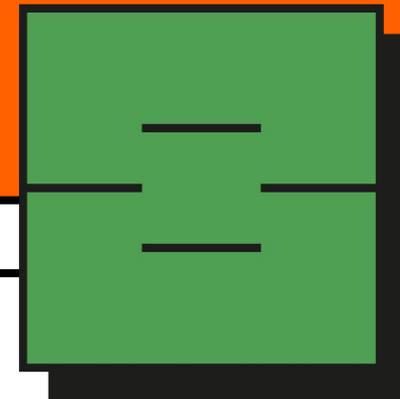
**Empresas** - desenvolve uma perspectiva mais segura sobre o desenvolvimento de suas estratégias de inclusão, e o clima organizacional é orientado positivamente perante condições adversas.

## Canais de Acolhimento e Políticas de Cuidado

**A composição das empresas ainda não reflete a composição do perfil demográfico da população ativa brasileira.** A transição a um mercado formal de trabalho inclusivo acontece na medida em que há transformação cultural, dependendo de mecanismos que assegurem a atração e a permanência de grupos diferentes.

**As políticas de cuidado,** permitem que a empresa atue sobre questões socialmente relevantes como: capacitismo, tratamento desigual, assédio moral e casos de preconceito de raça, gênero, idade, orientação sexual e identidade de gênero.

# Políticas e ações afirmativas na prática



## **INCENTIVO À PARTICIPAÇÃO DE NEGROS**

- Programas especiais para contratação de negros
- Programas de capacitação profissional que visem melhorar a qualificação de negros para assumir postos não ocupados tradicionalmente por eles ou postos de maior nível hierárquico
- Metas e programas para a redução das desigualdades salariais entre negros e não-negros
- Metas para ampliar a presença dos negros em cargos de direção e gerência.

## **INCENTIVO À PARTICIPAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**

- Programas especiais para contratação de pessoas com deficiência.
- Programas de capacitação profissional que visem melhorar a qualificação de pessoas com deficiência para assumir postos não ocupados tradicionalmente por elas ou postos de maior nível hierárquico.
- Metas e programas para a redução das desigualdades salariais entre pessoas com deficiência e pessoas sem deficiência.

## Políticas e ações afirmativas na prática

- **Estabelecer missão, código de conduta, compromissos e valores** da empresa que incorporem o tema da diversidade e princípios de igualdade de oportunidades;
- **Oferecer bolsas**, por meio de parcerias com escolas de línguas, colégios técnicos, faculdades e universidades, para qualificação, formação e aprimoramento dos jovens;
- Capacitar **gestores(as) e equipes no tema da diversidade e dos princípios de igualdade de oportunidades**, com suas implicações no âmbito do trabalho;
- Identificar e divulgar **boas práticas internas de gestão e relacionamento** que promovam direitos humanos e respeitem grupos vulneráveis à discriminação no mercado de trabalho, dando visibilidade ao tema, aos compromissos da empresa e aos gestores(as) e empregados(as) que praticam inclusão e respeito;

## Políticas e ações afirmativas na prática

- Realizar um **censo para levantamento de dados a respeito do público interno** que considere gênero, cor ou raça, escolaridade, faixa etária, deficiência e tempo de casa, possibilitando análises e formulação de propostas para promover a equidade na distribuição de oportunidades Realizar censos internos continuamente;
- **Estimular e apoiar grupo(s) de trabalho** que elabore(m) medidas de combate à discriminação na empresa e no local de trabalho;
- Realizar **ações afirmativas que favoreçam o crescimento na carreira, voltadas sobretudo para grupos vulneráveis** à discriminação no mercado de trabalho.



## Políticas e ações afirmativas na prática

- **Diversificar as formas de anunciar as vagas** para atingir públicos que são usualmente discriminados no mercado de trabalho;
- Ao publicar as vagas, **demonstrar o interesse efetivo de ter diversidade** nos candidatos que procuram a empresa e em sua contratação, manifestando que a empresa valoriza a diversidade e os princípios de igualdade de oportunidades e encoraja grupos vulneráveis à discriminação a se candidatarem;
- **Apoiar projetos na comunidade** que visem melhorar a oferta de profissionais qualificados provenientes de grupos vulneráveis à discriminação no mercado de trabalho;
- **Capacitar profissionais** que trabalham com recrutamento e seleção para que melhorem o entendimento do tema da diversidade e os princípios de igualdade de oportunidades na aplicação prática do compromisso da empresa com a não discriminação;
- Oferecer oportunidades de trabalho para **egressos do sistema socioeducativo**;
- Desenvolver alguma política visando à eliminação de barreiras e preconceitos para o público **LGBTQIAPN+** no processo de contratação.

# Uma porta aberta pode mudar tudo.

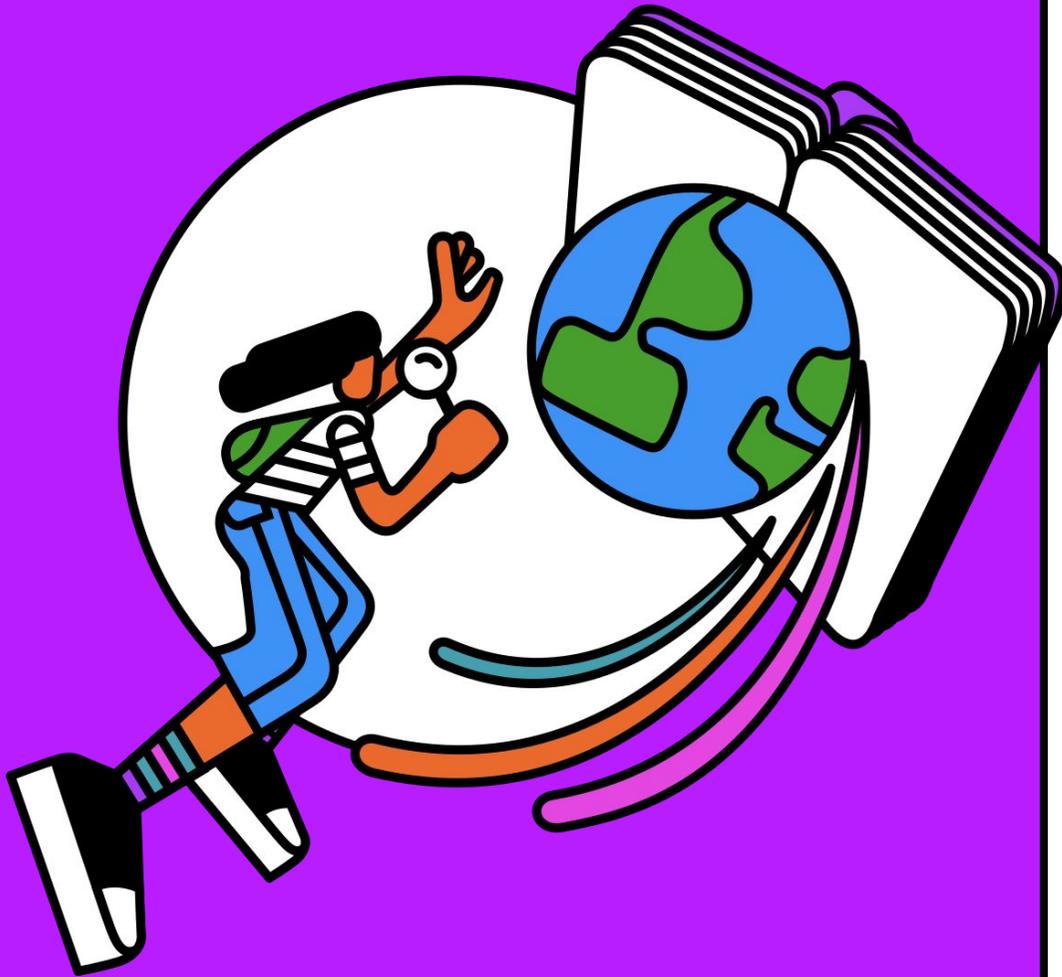


A participação efetiva e o engajamento da área de Recursos Humanos das empresas é absolutamente essencial para que o processo da **Inclusão Produtiva Jovem** seja eficaz.

O RH é, portanto, imprescindível para garantir que para além do critério de ampliação da **diversidade** no quadro de colaboradores de sua empresa, sejam excluídos vieses e preconceitos no processo seletivo, priorizando **jovens em situação de vulnerabilidade**. Mas, é sempre importante lembrar, que a contratação é a parte mais fácil.



# Uma porta aberta pode mudar tudo.



É preciso garantir a **inclusão** efetiva do jovem por meio de **acolhimento** e **desenvolvimento profissional**. Por fim, o RH e toda a empresa também têm um papel fundamental no apoio irrestrito em casos de **violência** e **violação de direitos básicos**, de modo a reconhecer estes jovens como cidadãos de direito, que merecem dignidade e respeito, que por meio do acesso ao **trabalho decente** passarão a ter possibilidades reais de quebrarem o ciclo de vulnerabilidade em que estão inseridos.

Dúvidas entre em contato com:  
[guheidrich@unicef.org](mailto:guheidrich@unicef.org) [lfelix@unicef.org](mailto:lfelix@unicef.org)



@genunlimited

@1mioportunidades