



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 (até dezembro de 2023)
- Compromisso das empresas com a iniciativa
- Desafios da maior geração de jovens do Brasil
- Como agiremos juntos
- O que caracteriza o trabalho decente?
- Os 12 perfis prioritários listados pelo 1MiO
- Por que aderir à Inclusão Produtiva Jovem?
- Diversidade e inclusão
- Resultados da diversidade nas empresas
- A importância da pauta étnico-racial
- A importância da pauta LGBTQIAPN+
- A importância da pauta PcD
- A importância da pauta dos povos originários
- A importância da pauta dos refugiados e migrantes
- A importância da pauta das meninas na tecnologia
- A importância da pauta das jovens mães



Índice

- A importância da pauta de jovens em medidas socioeducativas
- Vítimas do trabalho infantil
- Jovens de baixa renda
- Jovens de periferias
- Jovens de escolas públicas
- Como garantir a Inclusão Produtiva Jovem na prática?
 - 8 passos para garantir a inclusão produtiva
 1. Recrutamento inclusivo
 2. Processo seletivo
 3. Acolhimento
 4. Formação e mentoria
 5. Desenvolvimento de carreira
 6. Apoio a vítimas de violência e violação de direitos
 7. Canais de acolhimento e políticas de cuidado
 8. Políticas e ações afirmativas na prática
- Uma porta aberta pode mudar tudo
- Contatos do 1MiO



O que é o 1MiO?

Lançado em outubro de 2020, Um Milhão de Oportunidades (1MiO) é um esforço conjunto do Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF), dos jovens, dos governos, do setor privado e da sociedade civil. Aproveitando a 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 um milhão de oportunidades para adolescentes e jovens em situação de vulnerabilidade até 2025.



Resultados

(até dezembro de 2023)

- São mais de **2.000 parceiros**, entre empresas, organizações sociais e governos.
- Foram alcançados mais de **2 milhões de jovens** por meio da plataforma, das redes sociais e de eventos.
- Foram geradas mais de **512 mil oportunidades** de acesso à educação, conectividade, formação profissional e ao mundo do trabalho.
- Foram disponibilizadas mais de **326 mil oportunidades** de acesso ao trabalho decente (em termos de aprendizagem, estágio e emprego) na plataforma 1MiO por meio do compromisso e da conscientização de **157 empresas e governos** participantes da iniciativa.
- Foram geradas mais de **186 mil oportunidades** de desenvolvimento de habilidades, empreendedorismo e protagonismo juvenil em mais de 30 cursos gratuitos disponíveis na plataforma 1MiO, além de trilhas autorais da iniciativa focadas no desenvolvimento de competências para o mundo do trabalho.

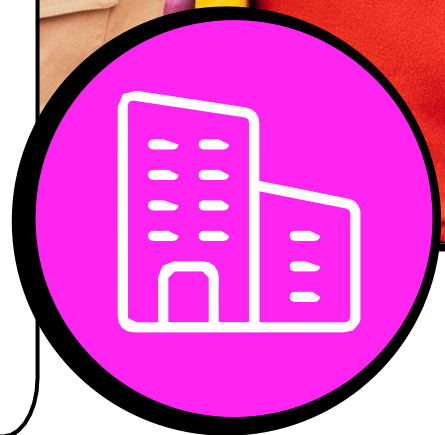
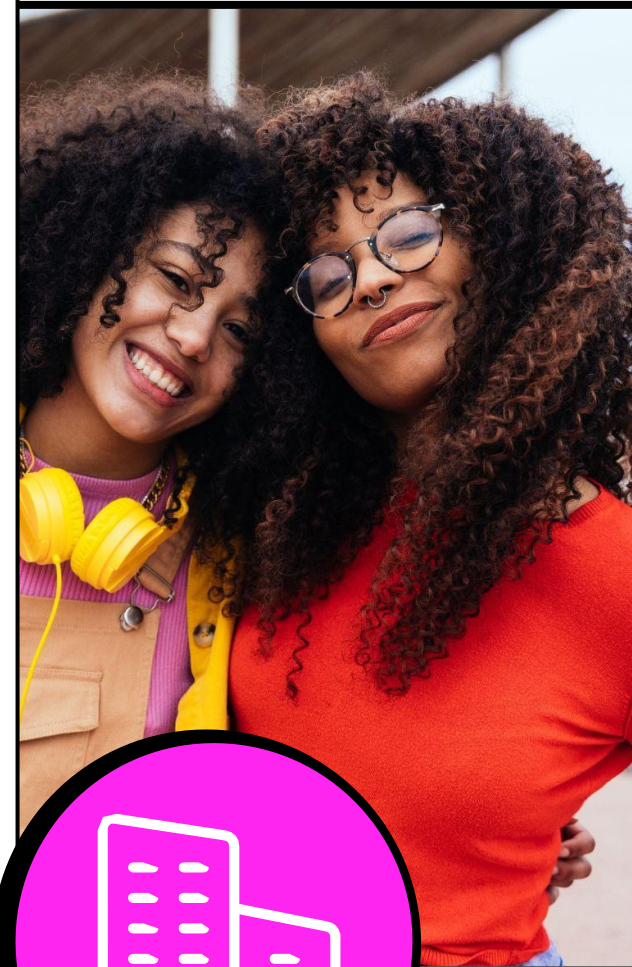
- **Pacto Nacional pela Inclusão Produtiva das Juventudes:** iniciativa do Departamento de Políticas de Trabalho para a Juventude (DPJ) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) do Brasil, do UNICEF e da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que visa construir uma política pública nacional para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



Compromisso das empresas com a iniciativa

Em concordância formal com as condições do Termo de Adesão:

- **Gerar** oportunidades de acesso ao mundo do trabalho para jovens e adolescentes de 14 a 29 anos em situação de vulnerabilidade nas categorias de jovem aprendiz, estágio e emprego formal.
- **Seguir o conceito de trabalho decente** da OIT e a seção III do Estatuto da Juventude (Lei nº 12.852), que dispõem 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 àqueles que forem vítimas de violações de direitos e violências.





- **Valorizar a diversidade e a não discriminação** gênero, cor, condição social ou de qualquer tipo.
- **Combater** todas as formas de **violência e violação dos direitos** de crianças e adolescentes expressos no Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) e no Estatuto da Juventude.
- Exibir o mais **alto padrão de conduta** para garantir que os valores fundamentais da Organização das Nações Unidas (ONU), da Convenção sobre os Direitos da Criança (CDC), da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW) e da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) 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 (ODS)** da ONU.

As ações serão monitoradas pelo 1MiO ao longo do ano.

Desafios da maior geração de jovens do Brasil

1 EM CADA 5

casas não têm acesso à internet

1,1 MILHÃO

estão fora da escola

5,1 MILHÕES

não participaram de nenhuma atividade escolar na pandemia

11,7 MILHÕES

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

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



10 MILHÕES

não estudam nem trabalham (18-24 anos)

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 anos)

4 EM CADA 10

meninos que morrem são vítimas de homicídio

23%
DO TOTAL
DA POPULAÇÃO

49 milhões
ENTRE 15-29 ANOS

Como agiremos juntos

para que a maior geração de jovens da História realize os projetos de vida?



EMPREGABILIDADE E RENDA

1

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

MOBILIZAÇÃO DE JOVENS

2

Mobilizar **jovens** para a cocriação de soluções para promover o **protagonismo** em políticas e programas, além do acesso a **oportunidades**.

FORMAÇÃO PROFISSIONAL

3

Desenvolver habilidades e competências em cinco categorias (**básicas, específicas do trabalho, transferíveis, digitais e empreendedoras**) por meio de cursos e trilhas formativas com certificação.



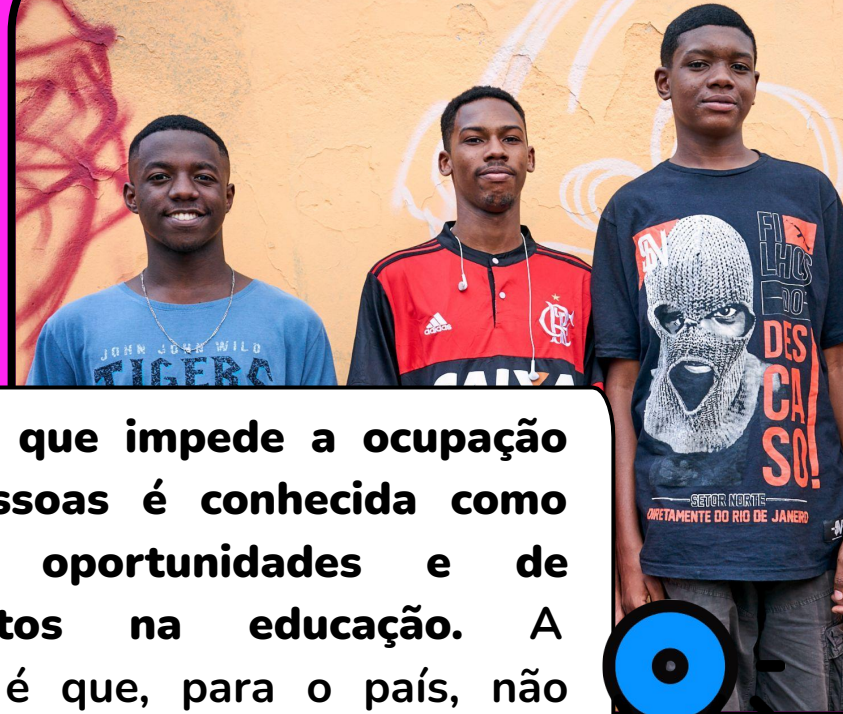
O que caracteriza o trabalho decente?

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



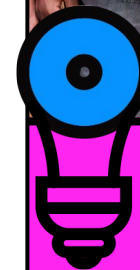


Por que aderir à Inclusão Produtiva Jovem?



Segundo um levantamento da Fundação Getúlio Vargas (FGV), a população com idade entre 15 e 29 anos estava em torno de 50 milhões em 2019. 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 (com capacidade para assumir uma ocupação profissional) é superior ao número de pessoas dependentes.

A barreira que impede a ocupação dessas pessoas é conhecida como falta de oportunidades e de investimentos na educação. A estimativa é 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, a perda anual é de R\$ 395 mil por jovem, pois estaria sujeito a receber ao longo do ciclo de vida 37% a menos do que receberia se houvesse concluído a educação básica.



Por que aderir à Inclusão Produtiva Jovem?

Algumas instituições excluem a possibilidade de candidatura desses jovens ao definirem **requisitos que estão fora da realidade da maior parte da juventude brasileira**. Por não terem 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 a trabalhos precários que não possibilitam um desenvolvimento de qualidade desses jovens.

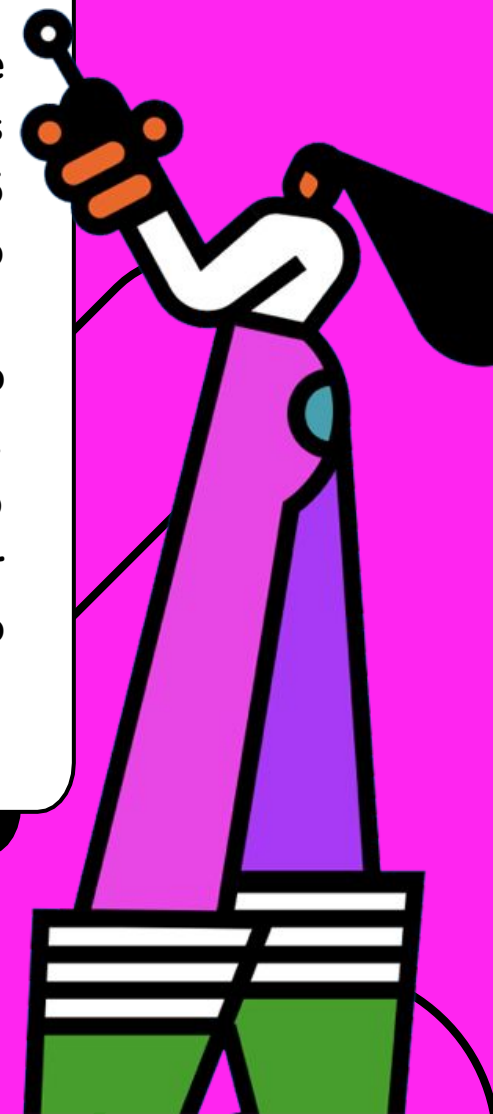
É necessário reconhecer o potencial da juventude e investir nela, pois é nesse momento em que a autonomia é desenvolvida, a criatividade aflora e os planos de carreira ganham forma. Não barrar esse desenvolvimento é benéfico para toda a sociedade, uma vez que possibilitará o crescimento de um profissional que estará apto a encarar desafios que intensifiquem o aperfeiçoamento próprio e socioeconômico.



Por que aderir à Inclusão Produtiva Jovem?

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

- **Evasão escolar:** de acordo com o Atlas da Violência do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) em 2020, os principais fatores das elevadas taxas de atraso e abandono escolar de jovens entre 15 e 17 anos são a pobreza e desigualdade de renda. Esse processo 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, 1,5 milhão de jovens estão fora da escola na Educação Básica, segundo o dado mais recente da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad) Contínua, caracterizando como abandono escolar. Também são somados 5,1 milhões que perderam vínculo com a escola durante a pandemia da covid-19.



Por que aderir à 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 o desenvolvimento autônomo (como um ser social, cultural e produtivo), o que o possibilitaria a delinear um projeto de vida.
- Segundo a definição do IBGE, além dos desocupados (ou desempregados) que estão ativamente buscando (re)colocação, há também os **desalentados, aqueles que desistiram de procurar trabalho**. Isso ocorre por não encontrarem trabalho em um local próximo, não o considerarem adequado, serem muito jovens/idosos ou não terem experiência profissional ou qualificação. Esse grupo se aproximou de 6 milhões em 2021, o maior número desde 2012.



Por que aderir à Inclusão Produtiva Jovem?

- **Exclusão digital:** o mercado de trabalho busca profissionais em processo constante de aprendizagem, atentos às novas tecnologias de comunicação e informação (que requer contato com a tecnologia digital). Porém, a inclusão digital não é uma realidade no Brasil e essa lacuna se tornou ainda mais excludente no período da pandemia, quando o processo de aprendizagem se tornou quase inteiramente virtual. Apenas 48% das classes D e E têm certo acesso à internet (enquanto a classe média registrou uma alta de 92%).

- **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 pela negligência, gerando danos capazes de afetar o pleno desenvolvimento da criança e do adolescente. Por isso, o apoio em casos de violência e violação de direitos dos jovens é tão necessário. A Inclusão Produtiva Jovem também se torna uma forma de proteção e garantia de direitos.



Diversidade e inclusão

A diversidade e a inclusão têm definições diferentes, mas são ações que se complementam.

Quando falamos de diversidade, nos referimos ao **conjunto de características que, juntas, tornam o indivíduo único**, enquanto a inclusão se trata da **aceitação e valorização dessas individualidades**.

É necessário, além da inserção de pessoas diversas em um ambiente, um reconhecimento dessa diferença como válida e um rompimento interno com o preconceito, permitindo que elas se sintam igualmente aceitas e pertencentes àquele espaço.

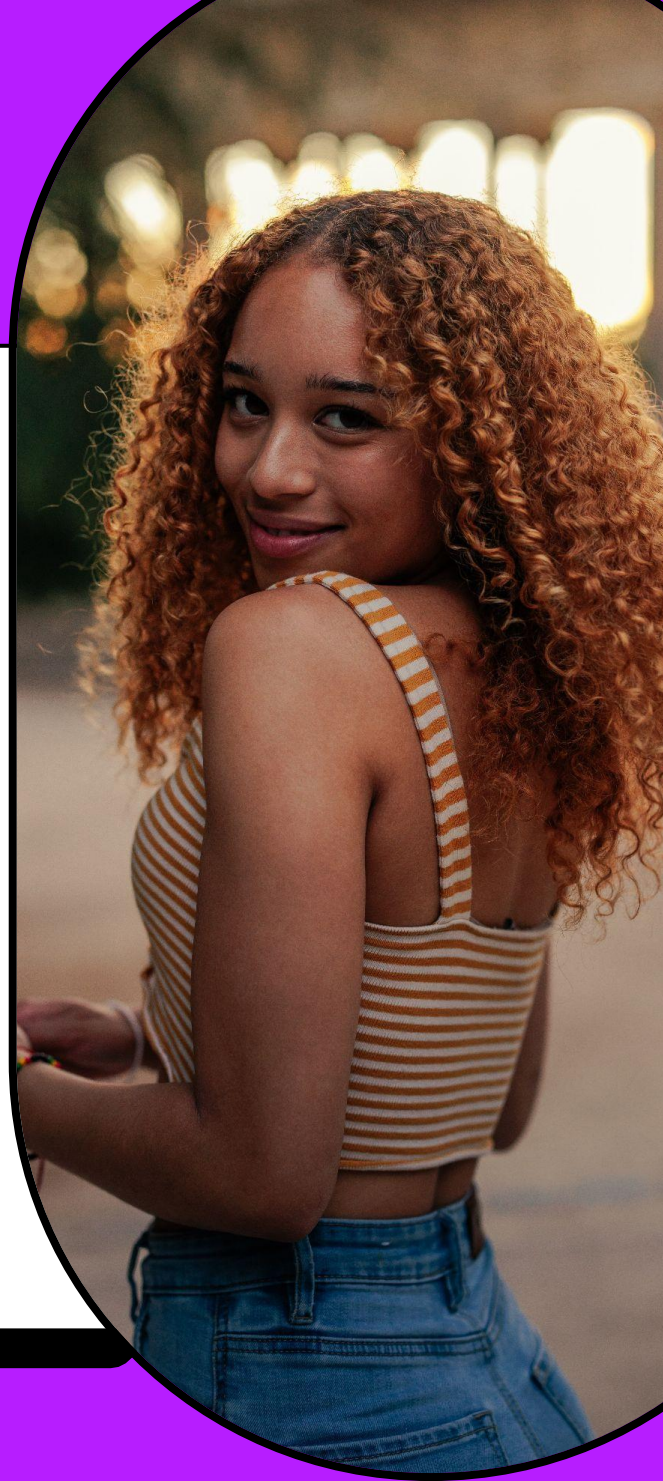


Diversidade e inclusão

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

Contudo, não basta apenas contratar esses jovens. É **importante que sejam acolhidos, se desenvolvam profissionalmente e se sintam parte da empresa** para que tenham uma chance real de construir, além de um projeto de carreira, um projeto de vida.

Para garantir a prática efetiva da **diversidade** e da **inclusão**, não basta apenas contratar mais pessoas de gênero, raça, idade, religião e tantas outras características diferentes. É a etapa mais fácil e apenas possibilitará um ambiente mais plural dentro da empresa.



Diversidade e inclusão

A **inclusão** demanda um senso de comunidade, de acolhimento da empresa. 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 que a empresa, além de garantir uma maior diversidade no quadro de colaboradores, apresente também **uma cultura corporativa que permita que essas pessoas tenham um desenvolvimento profissional e pessoal contínuo.**



Resultados da diversidade nas empresas

- **Redução dos conflitos internos:** segundo uma pesquisa da Harvard Business Review, ambientes diversos possuem um número de conflitos até 50% menor que locais pouco inclusivos. 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 registram uma redução nos percalços para a realização das demandas, o que melhora a produtividade.

Esse fato foi comprovado recentemente por uma pesquisa da empresa de consultoria McKinsey & Company, que relatou que a diversidade racial e étnica no quadro de funcionários apresenta 35% mais chances de gerar um aumento dos lucros.

Resultados da Diversidade nas empresas

- **Melhor desempenho da liderança:** segundo um artigo publicado pela Forbes, empresas que têm pessoas do grupo LGBTQIA+ na liderança registram desempenhos 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 será para os colaboradores, concorrentes, clientes e, também, para o mercado.

- **Clima mais positivo na empresa:** um ambiente positivo automaticamente promove o aumento de níveis de motivação dentro da empresa. Com o apoio dos líderes e dos gestores, os colaboradores se sentem **incentivados** a **proporcionar resultados positivos para a companhia** e, inclusive, aumentam a **produtividade**.



A importância da pauta étnico-racial



A pauta étnico-racial é uma parte fundamental da diversidade e inclusão. 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 Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 2019, pretos ou pardos representavam 64,2% da população desocupada e 66,1% da população subutilizada no mercado de trabalho. Tais dados incorrem diretamente no fato de que **negros estão entre os 75% mais pobres e recebem cerca da metade do rendimento médio familiar per capita que pessoas brancas**. Esses dados são resultados do **racismo estrutural** em nossa sociedade, que se trata de um conceito não biológico, mas social e histórico de **garantir privilégios ou condições de subalternidade** com base em traços físicos das pessoas. É um processo que ocorre em âmbito social, político e econômico.

A importância da pauta étnico-racial

Em 2020, o Brasil registrou um **recorde de buscas por conteúdos acerca do racismo estrutural**, de acordo com um levantamento do Google Trends. Isso foi um 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 do povo negro no país. Desde então, tal cenário tem impactado diretamente empresas e 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 na cultura corporativa é urgente** e a construção de políticas afirmativas voltadas à **redução da desigualdade racial** 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 houve 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 as maiores barreiras de inserção no mundo do trabalho.

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



A importância da pauta LGBTQIAPN+

Diante deste cenário, qual é o papel das empresas no enfrentamento à 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 como fundamentais para criar ambientes profissionais mais inclusivos, segundo o relatório “Deloitte Global 2023 LGBTQ+ Inclusion @ Work”.

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



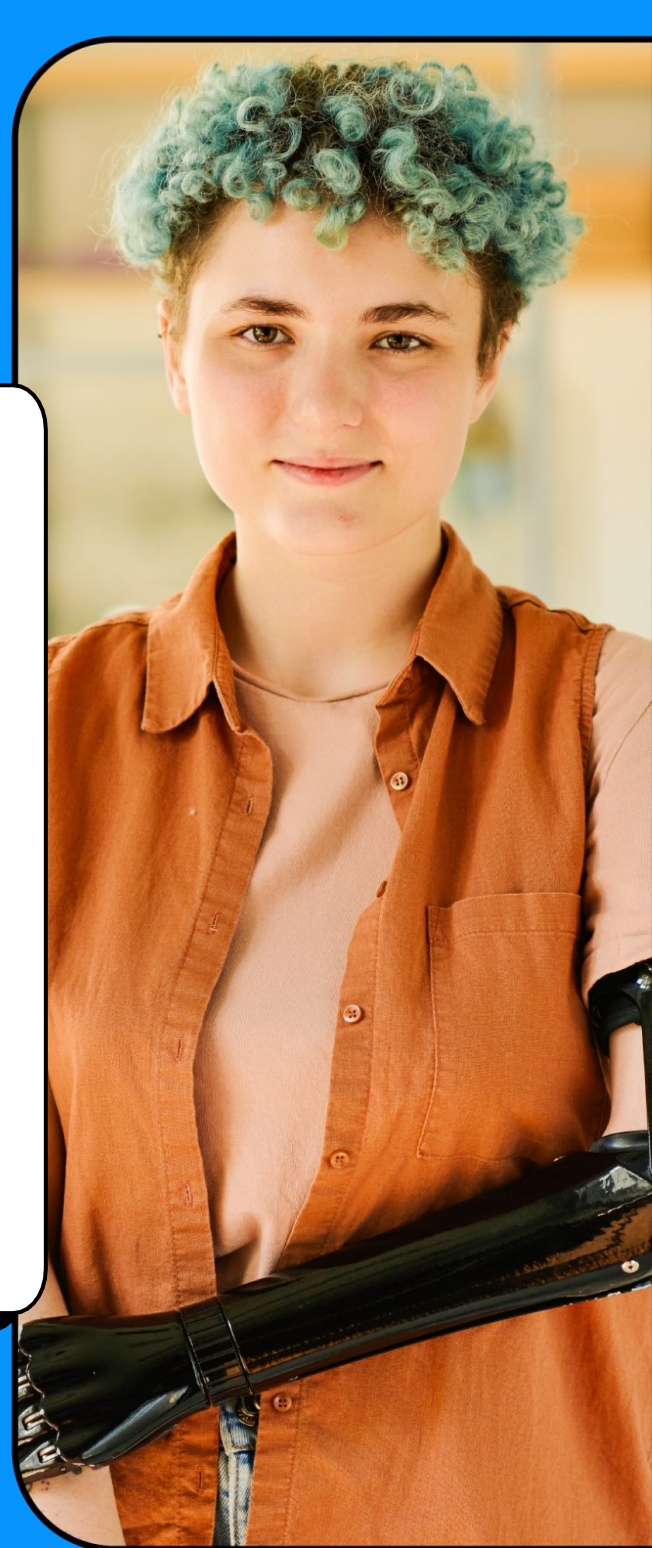
A importância da pauta PcD

LEI N.º 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, pelo menos 45 milhões de brasileiros (ou 20% da população do país) têm algum tipo de deficiência.

Essas pessoas, quando estão em situação de vulnerabilidade econômica e social, podem enfrentar 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

A qualificação profissional e a inserção no mercado de trabalho podem ser mais desafiadoras para PcDs. **A lei n.º 8.213 de 24 de julho de 1991**, que obriga empresas no Brasil com cem ou mais funcionários a destinarem postos de trabalho a pessoas com deficiência (art. 93), completou três décadas. A chamada “lei de cotas” foi criada para assegurar a inclusão no mercado de trabalho e atualmente garante o emprego de 500 mil pessoas com deficiência em todo o país.



A importância da pauta dos povos originários

- **Povos quilombolas:** a população quilombola ultrapassa 1,3 milhão de pessoas e quase 13% vive em 494 territórios quilombolas oficialmente delimitados. Mais de 3 mil comunidades quilombolas são certificadas e a estimativa é que existam 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 pelas cinco regiões do país. Esses povos, com culturas, línguas e contextos distintos, vivem em aldeias e áreas urbanas. Entre eles, estão os caingangues, que residem no Sul e são uma das cinco etnias mais populosas no Brasil.
- **Ribeirinhos:** são comunidades tradicionais que habitam as margens dos rios e dependendo significativamente dos recursos aquáticos e das atividades relacionadas à pesca.



A importância da pauta dos povos originários

Segundo a OIT, a Convenção n.º 169 reconhece que os povos indígenas e tribais enfrentam barreiras e desvantagens no mercado de trabalho, pois têm acesso limitado à educação e à formação profissional, além de os conhecimentos e as habilidades tradicionais não serem necessariamente valorizados ou terem demanda.

Com base em dados do IBGE relacionados ao segundo trimestre de 2020, o desemprego aumentou mais entre o grupo de pessoas indígenas do que outros grupos, registrando uma queda de 28,6% na 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 n.º 8.750, de 9 de maio de 2016, acompanha e aprimora as políticas públicas para os Povos e Comunidades Tradicionais.

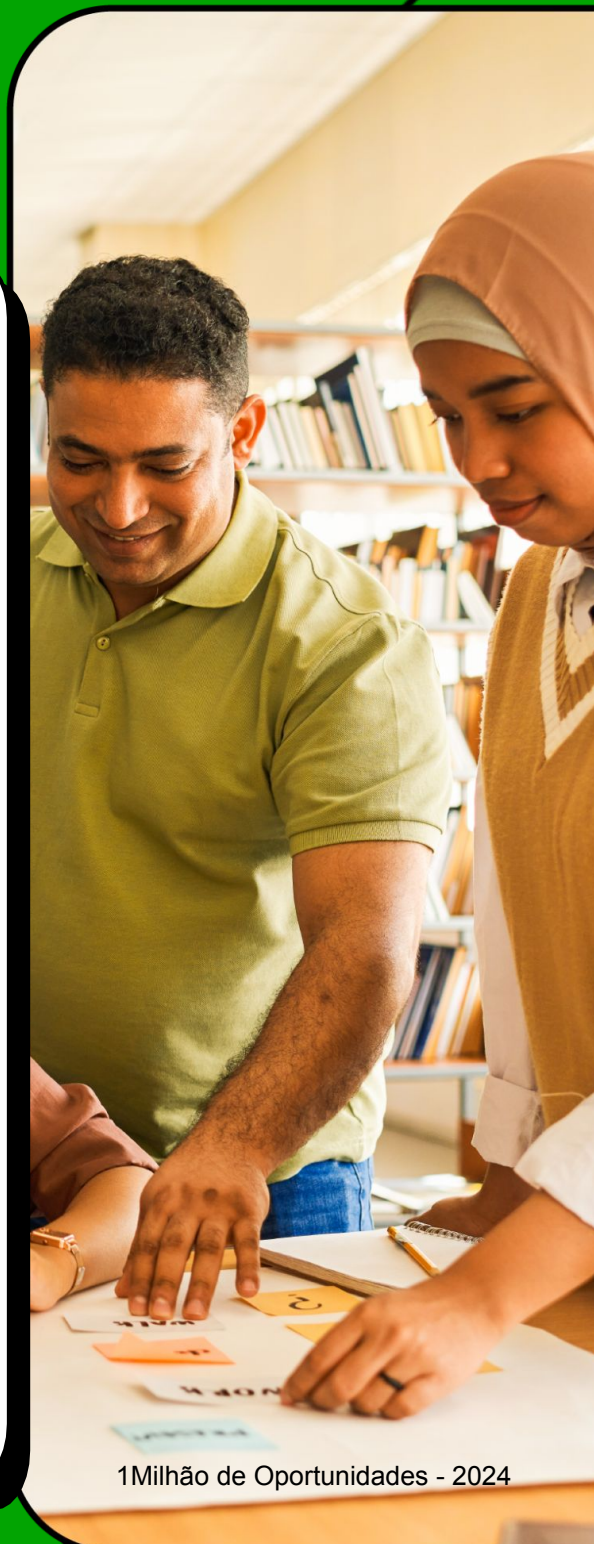


A importância da pauta dos refugiados e migrantes

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

No Brasil, mais de 40 mil adolescentes e jovens entre 14 e 29 anos foram reconhecidos como refugiados no Brasil até julho de 2023. Representam 40% do total de pessoas reconhecidas como refugiadas, de acordo com a pesquisa “Decisões sobre Refúgio no Brasil”. As principais nacionalidades de jovens refugiados no Brasil são venezuelanas, sírias, congolesas e afegãs.

Em nosso país, **as 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, já podem ter acesso à Carteira de Trabalho Digital e estão prontas para ter um emprego formal no país.



A importância da pauta das meninas na tecnologia

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



A importância da pauta das meninas na tecnologia



No setor de inteligência artificial, cerca de um em cada cinco trabalhadores é mulher. A ONU Mulheres alerta para o ritmo lento 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 o acesso equitativo à tecnologia para todos, independentemente do gênero ou localização geográfica.

A importância da pauta das jovens mães

Apesar da tendência decrescente, o **Brasil ainda lidera os casos de gravidez na adolescência**, conforme a Organização Mundial da Saúde (OMS) e o UNICEF. O país mantém uma posição de destaque 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, refletindo desafios adicionais enfrentados por jovens mulheres.

Uma pesquisa da FGV de 2022 revelou 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 jovens mães ao buscarem oportunidades profissionais.



A importância da pauta das jovens mães

Um estudo realizado pela professora Rosalina Ogido, doutora pela Faculdade de Saúde Pública da Universidade de São Paulo (USP), 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 da vida.



A importância da pauta de jovens em medidas socioeducativas

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

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



A importância da pauta de jovens em medidas socioeducativas

Para apoiar a inclusão produtiva desses jovens, é fundamental evitarmos uma **visão mecanicista ou sociodeterminista** que reduza o cometimento de atos infracionais apenas a condições financeiras ou fatores socioeconômicos. Devemos 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 crucial para construir um sistema de medidas socioeducativas e reintegração social mais justo e eficaz.

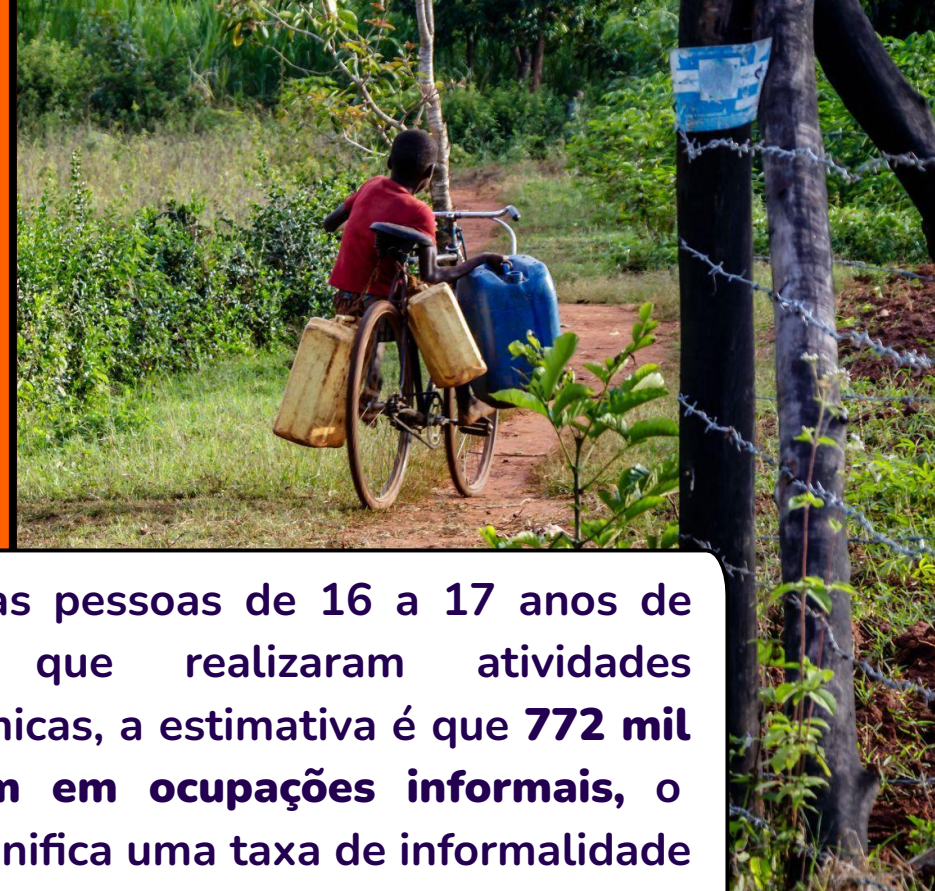


Vítimas do trabalho infantil

Uma pesquisa feita pelo IBGE mostra que **quase 5%** das crianças e adolescentes do país estavam em situação de trabalho infantil em 2022. 756 mil jovens de cinco a 17 anos exerciam atividades da Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP) do Governo Federal do Brasil.

Entre crianças e adolescentes em situação de trabalho infantil:

- **53,7% tinham de 16 e 17 anos;**
- **25,0% tinham entre 14 e 15 anos; e**
- **21,3% tinham entre 5 a 13 anos.**



Entre as pessoas de 16 a 17 anos de idade que realizaram atividades econômicas, a estimativa é que **772 mil estejam em ocupações informais**, o que significa uma taxa de informalidade de 74,1%.

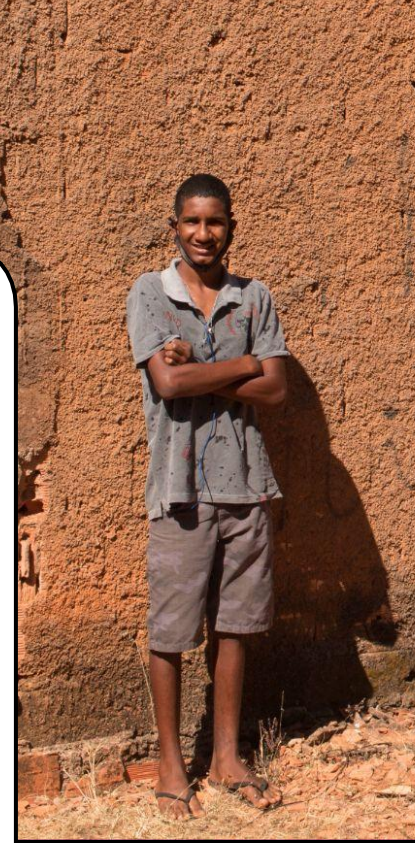
Na maioria das vezes, o trabalho infantil é uma causa e um efeito da pobreza e da ausência de oportunidades para o desenvolvimento de habilidades. Impacta o nível de desenvolvimento das nações e, muitas vezes, resulta em trabalho forçado na vida adulta.

Jovens de baixa renda

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

Grupos mais jovens, menos escolarizados e de menor renda representam a queda recente na taxa de participação agregada no mercado de trabalho brasileiro, de acordo com pesquisadores do Instituto Brasileiro de Economia (FGV-IBRE) em estudo antecipado ao site Valor Econômico. Entre a faixa de menor renda, o percentual sobe para **24%**: são 4,8 milhões dos 19,9 milhões de jovens nessa parcela da população. **Nessa classe social, 16% buscavam 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 um termômetro sobre a geração de empregos para a Economia, como também pode reduzir os efeitos benéficos em termos de PIB, bem-estar das famílias e melhorias no funcionamento do mercado de trabalho.



Jovens de periferias

O IBGE identificou a existência de 11.403 favelas em todo o país, distribuídas em 323 dos 5.565 municípios brasileiros. Esse cenário reflete a realidade de inúmeras comunidades periféricas, onde jovens enfrentam diversos obstáculos para serem incluídos 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 considerando a importância desses primeiros anos na construção de uma trajetória profissional sólida.

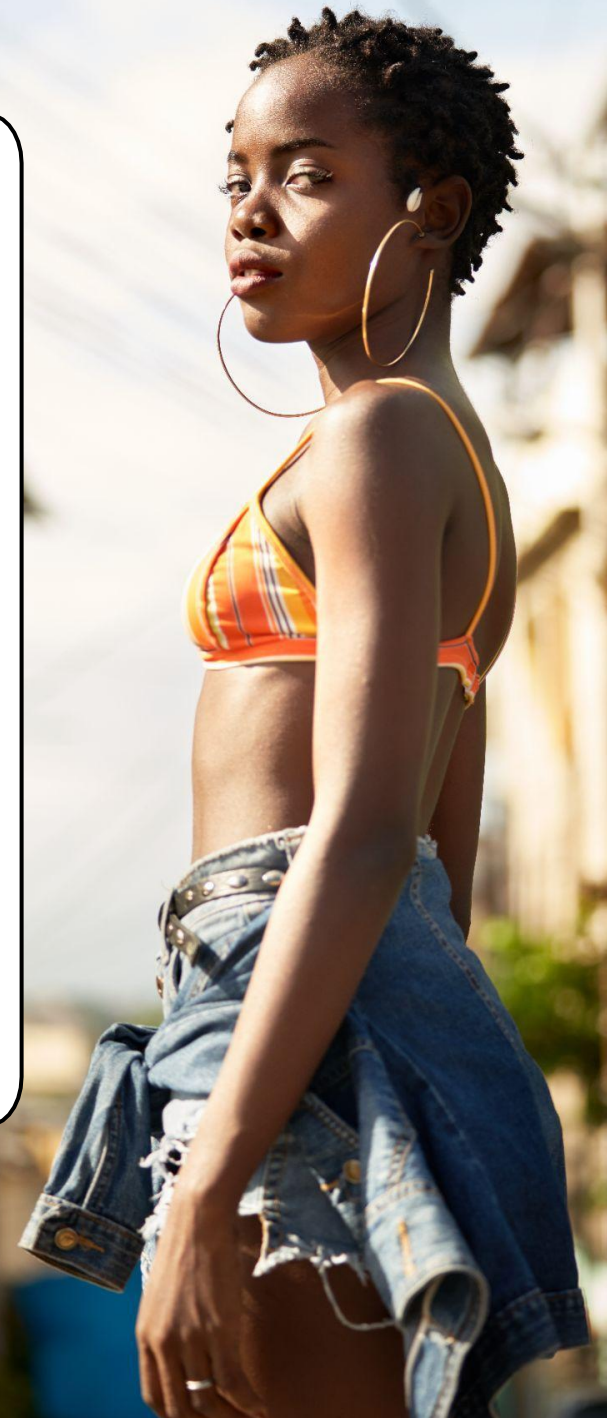
A distância geográfica, o racismo estrutural e a segregação espacial emergem como fatores cruciais que contribuem para a exclusão dos jovens periféricos no mercado de trabalho. A falta de condições financeiras dificulta a continuidade dos estudos e a busca por capacitação profissional, perpetuando um 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 mais dificuldades para encontrar novas oportunidades, muitas vezes continuando 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 equiparar essas oportunidades. 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 Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas (FIPE) e da FGV indicam que 30% dos jovens de escolas públicas perderam oportunidades de emprego. Além disso, 15% não tiveram acesso adequado à educação on-line, 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 Norte e Nordeste, apenas 45% dos jovens de escola pública conseguem essa oportunidade. Nos estados do Sul e Sudeste, esse percentual é de 65%. Essa variação destaca a importância de políticas regionais específicas.

De acordo com uma pesquisa do Datafolha, **31% dos estudantes de Ensino Médio afirmaram trabalhar fora de casa, 71% optaram por encontrar um emprego para ter independência financeira e 20% afirmaram que é para ajudar em casa.** Dentre os que não trabalham, os motivos que os levariam a trabalhar seguem praticamente a mesma proporção: **70% desejam ter independência financeira e 19% desejam ajudar em casa. 65% dos estudantes pretendem cursar uma faculdade após concluir o ensino médio.**



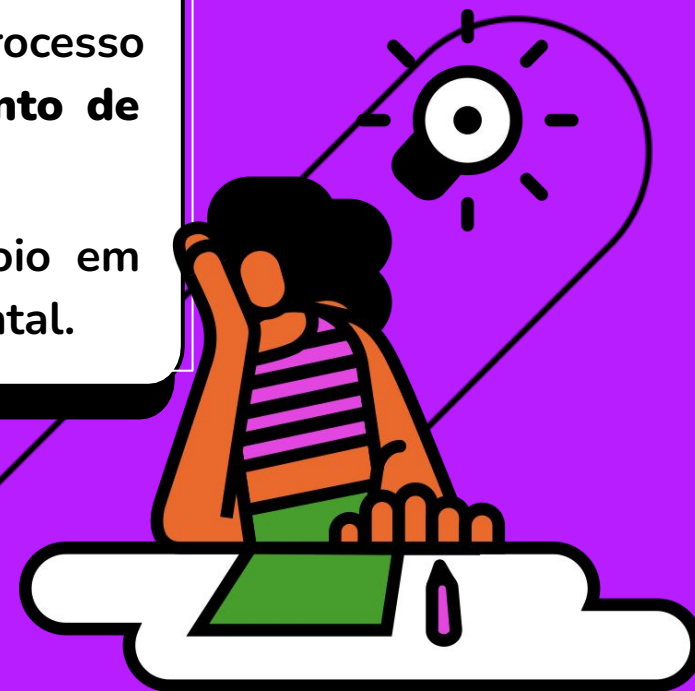
Como garantir a Inclusão Produtiva Jovem na prática?

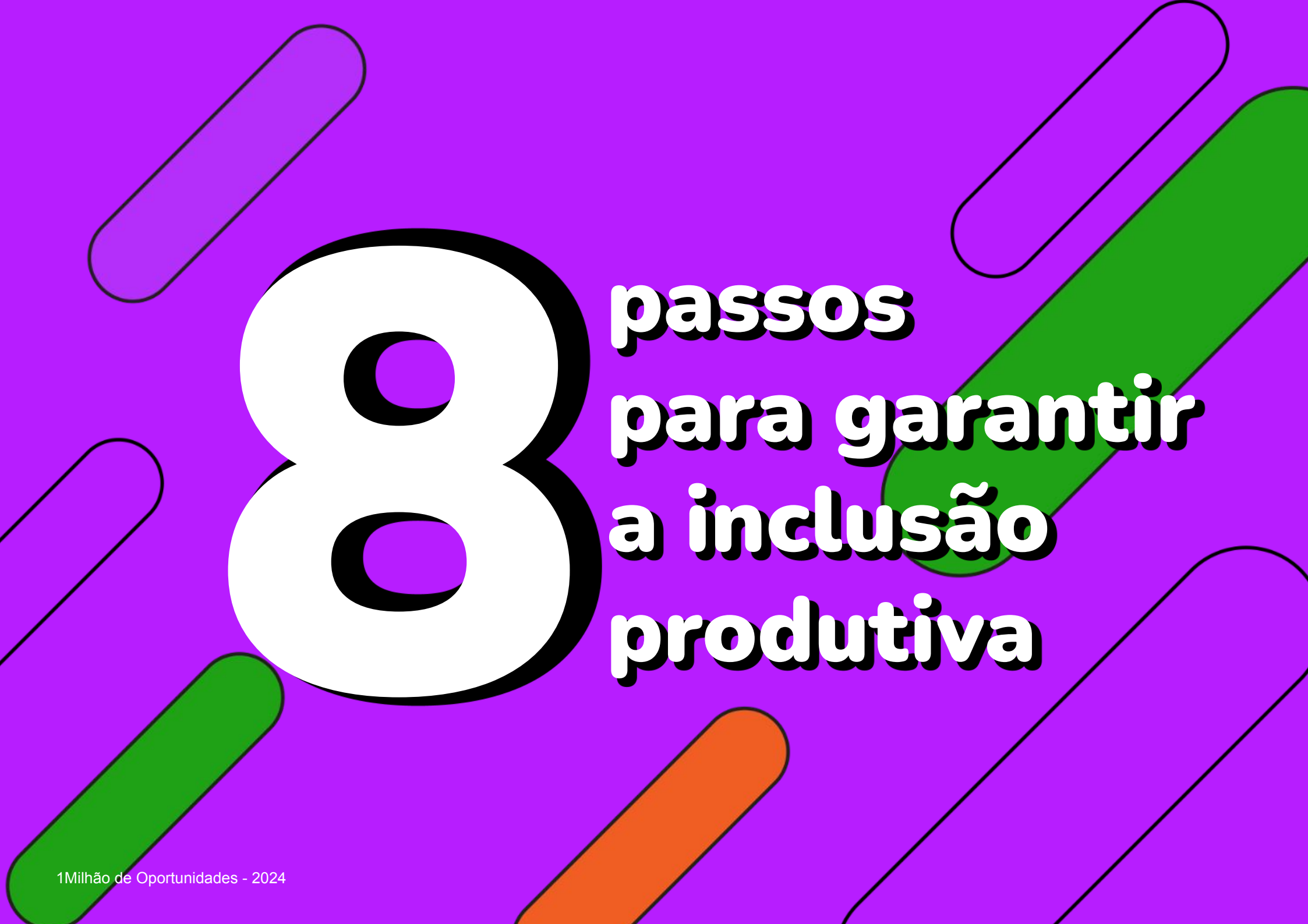
Ao assinar o termo de compromisso da iniciativa **Um Milhão de Oportunidades**, sua empresa se compromete com a pauta da **Inclusão Produtiva Jovem**.

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.

O processo inclusivo também passa pela realização do processo seletivo e se estende até o **acolhimento e desenvolvimento de jovens para garantir o crescimento profissional e pessoal**.

Por serem **perfis em situação de vulnerabilidade**, o apoio em casos de violência e violação de direitos também 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 (gênero, raça, orientação sexual e idade), 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 estão 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. **Quando a empresa inclui a diversidade na estratégia de marca empregadora (*employer branding*), o custo com a contratação cai em 50%, conforme uma pesquisa feita pelo LinkedIn.**

Processo seletivo

Na realização do processo seletivo, é importante lembrar da **vulnerabilidade em que muitos dos jovens e adolescentes que estão concorrendo às vagas se encontram**, pois não têm as mesmas condições nem os mesmos acessos a oportunidades.

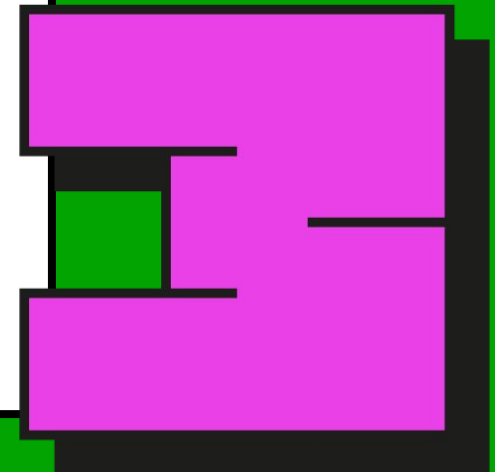
É preciso tratar de forma desigual aqueles que precisam de ações especiais para que sejam oferecidas as mesmas chances a todos. **É fundamental superar os vieses e flexibilizar os requisitos do processo seletivo. Isso possibilita que jovens que não tiveram, por exemplo, a oportunidade de estudar em universidades consideradas de primeira linha ou adquirir conhecimento em inglês tenham 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 em vez de dar preferência a conhecimentos técnicos específicos.**

Acolhimento

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 se atentar às atitudes que, mesmo sem intenção, demonstram um tratamento desigual, racista, capacitista, LGBTfóbico, entre outros.

- **Usar termos que fazem alusão à diversidade como pejorativos (colocar pessoas em “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 o protagonismo e as falas dos jovens.
- Tratar os jovens com coitadismo, admitindo que precisam de ajuda, sem indagá-los sobre as reais necessidades.
- **Assumir que os jovens não sabe algo ou são ignorantes em relação a determinado assunto por conta da origem social.**





Acolhimento

Um processo de acolhimento consiste em criar um ambiente receptivo e caloroso para os jovens e fazer com que se sintam parte da empresa. É importante que percebam que são ouvidos e valorizados como indivíduos e profissionais.

Sempre que possível, faça um processo de escuta ativa e busque conhecer a história/origem e quais são as reais dificuldades dos jovens. Para isso, é essencial estabelecer um espaço seguro e de confiança onde saibam que aquele é um local de aprendizagem, com a possibilidade de acertos e erros.

Formação e mentoria

Para promover a Inclusão Produtiva Jovem de forma efetiva, é necessário o **comprometimento da empresa em propiciar o desenvolvimento profissional e pessoal dos jovens** por meio de algumas ações-chave.

Deve haver um acompanhamento constante dos jovens e o ensinamento das atividades e tarefas do dia a dia por um gestor **responsável por estimular, desafiar e possibilitar que participem em processos de tomada de decisão.**

Também é dever da empresa assegurar que esse jovem tenha direito à educação formal garantida, ou seja, frequente a instituição de ensino de forma regular, com tempo e incentivo suficientes para desenvolver as atividades educacionais.

Também é necessário ofertar mentoria individual ou coletiva com profissionais mais seniores, **que ajudem os jovens a traçarem um plano de carreira e possibilitem a participação em cursos e formações de capacitação** internas ou externas que complementam o conhecimento adquirido no dia a dia de trabalho.

Desenvolvimento de carreira

Assim como no âmbito educacional, tanto a (re)inserção como a manutenção dos jovens na escola e universidade são importantes. A **inclusão nas empresas também deve ser acompanhada de desenvolvimento e reconhecimento do potencial, das habilidades e das competências.**

Além disso, é preciso delinear, com os jovens, um **plano efetivo de desenvolvimento de carreira, com metas e etapas claras** para que saibam quais são os próximos passos para conquistar os melhores cargos e ter mais estabilidade dentro da empresa. É importante que possam participar de decisões estratégicas da empresa para que contemplem desejos e interesses com base nas necessidades trazidas pela empresa.

Ao **oferecer oportunidades reais de desenvolvimento e aproveitamento individual**, os jovens podem vislumbrar possibilidades de crescimento profissional e começarem a **construir um projeto de vida que os tire da situação de vulnerabilidade em que se encontram.**

Apoio a 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 é **responsabilidade de cada indivíduo e órgão da sociedade**, pois são direitos reservados a todos os jovens, **sem qualquer tipo de distinção**. Como prevê a Carta Universal dos Direitos Humanos, “**todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos**”.

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 qualquer circunstância, 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 fundamental.**



Apoio a vítimas de violência e violação de direitos

O “**Relatório Mundial sobre Violência e Saúde**”, divulgado em 2002 pela OMS, relaciona a **violência como uma questão de saúde pública** e a define como o uso da força física ou do poder por meio de ameaça contra si e outros, que é **capaz de causar lesões, dano psicológico, deficiência no desenvolvimento, morte ou privação**.

- **Violência física:** objetivo de causar sofrimento físico e corporal.
- **Violência psicológica:** condutas de desrespeito ou depreciação por meio de ameaças, humilhação, manipulação, isolamento, agressão verbal e xingamento, ridicularização, indiferença, exploração ou intimidação sistemática (*bullying*) que podem afetar o desenvolvimento emocional.
- **Negligência ou abandono:** quando as necessidades básicas para o bom desenvolvimento da criança não são supridas, sendo o abandono a forma extrema.

Apoio a vítimas de violência e violação de direitos

- **Violência sexual:** identificada pelo abuso sexual, quando a criança ou o adolescente atua como estímulo sexual próprio. A exploração sexual comercial é o uso da criança ou do adolescente em atividades sexuais para a 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 que é executado por crianças ou adolescentes de até 16 anos. Aos que têm mais de 14 anos, são permitidas somente funções de aprendiz, desde que não ofereçam risco à saúde e vida.
- **Violência financeira:** 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.
- **Violência institucional:** cometida por agente legal público (polícia ou outro servidor público no exercício da função) que causem ferimentos, constrangimentos, agressão física ou verbal e até morte.

Apoio a vítimas de violência e violação de direitos

Segundo o “Atlas da Violência” de 2020, a maior parte das pessoas que são vítimas da violência no Brasil têm entre 15 e 29 anos, totalizando 30.873 homicídios apenas em 2018. 75,7% desse total eram **jovens negros e negras**. Essa perda, além de interromper o 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 indica **uma vítima a cada duas horas**. Desse total, 68% eram mulheres negras. A violência doméstica é o principal caminho até o feminicídio e, por isso, é necessária uma rede de apoio para que as vítimas se sintam à vontade para denunciar agressores.

Ações de violência devem ser observadas para evitar desfechos trágicos. É importante estar sempre atento aos sinais que podem evidenciar casos de castigo que gerem sofrimento físico e/ou psicológico, lesões e situações em que haja tratamento cruel e degradante, como humilhação, ameaça grave e ridicularização.

Apoio a vítimas de violência e violação de direitos

Nessas situações, é importante criar uma relação segura para que os jovens se sintam confortáveis para confidenciar o que têm vivenciado. Lembre-se que, em casos de violência e violações de direitos, os jovens, por medo ou vergonha, podem ocultar o que estão passando ao esconderem marcas de uma agressão física sob uma roupa diferente do habitual. Faltas não justificadas e repentinas podem ser vistas como desinteresse pela empresa, mas podem sinalizar 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 a carga de trabalho para trazer renda para a família. Por isso, não deixe de observar comportamentos estranhos, além de marcas e sinais suspeitos.

Em casos de violência, negligência ou abuso, é possível ligar para o **Conselho Tutelar**, buscar apoio dos órgãos de proteção à criança e ao 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 no apoio emocional e na prevenção do suicídio.

Outros órgãos que podem ajudar na condução desses casos são a **Polícia Militar**, o **Ministério Público**, a **Defensoria Pública** e o **Centro de Referência Especializado de Assistência Social (Creas)**.

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 à medida que há uma 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, além de casos de preconceito de raça, gênero, idade, orientação sexual e identidade de gênero.



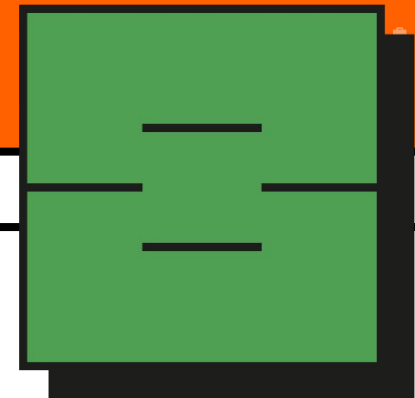
Canais de acolhimento e políticas de cuidado

Os canais de acolhimento são um tipo especializado de canal de comunicação. **Surgiram como uma estratégia para tratar de 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 transformação cultural. A ferramenta possibilita que situações complexas sejam direcionadas a um tratamento adequado e eficaz por meio do relato em um espaço de confiança.

- **Benefícios para colaboradores:** recebem o amparo necessário em situações que precisam ser administradas e combatidas.
- **Benefícios para empresas:** é desenvolvida uma perspectiva mais segura sobre o desenvolvimento de estratégias de inclusão e o clima organizacional é orientado positivamente perante condições adversas.

Exemplos de Políticas e ações afirmativas



INCENTIVO À PARTICIPAÇÃO DE PESSOAS NEGRAS

- Programas especiais para a contratação de pessoas negras.
- Programas de capacitação profissional que visem melhorar a qualificação de pessoas negras para que estas assumam postos não ocupados tradicionalmente por elas ou de maior nível hierárquico.
- Metas e programas para a redução da desigualdade salarial entre pessoas negras e não negras.
- Metas para ampliar a presença de pessoas negras em cargos de direção e gerência.

INCENTIVO À PARTICIPAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

- Programas especiais para a contratação de pessoas com deficiência.
- Programas de capacitação profissional que visem melhorar a qualificação de pessoas com deficiência para que estas assumam 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.

Exemplos de Políticas e ações afirmativas

OUTROS INCENTIVOS

- **Estabelecer a missão, o código de conduta, os compromissos e os 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 a qualificação, a formação e o aprimoramento de jovens.
- Capacitar **gestores e equipes no tema da diversidade e dos princípios de igualdade de oportunidades**, com 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 e empregados que praticam inclusão e respeito.

Exemplos de Políticas e ações afirmativas

- Realizar um **censo para o 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 grupos de trabalho** que elaborem medidas de combate à discriminação na empresa e no local de trabalho.
- Realizar **ações afirmativas que favoreçam o crescimento na carreira, voltadas a grupos vulneráveis** à discriminação no mercado de trabalho.



Exemplos de Políticas e ações afirmativas

- **Diversificar as formas de anunciar as vagas** para atingir públicos que são discriminados no mercado de trabalho.
- Ao publicar vagas, **demonstrar o interesse efetivo em candidatos diversos** e em contratá-los, manifestando que a empresa valoriza a diversidade e os princípios de igualdade de oportunidades e encoraja a candidatura de grupos vulneráveis à discriminação.
- **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, bem como os princípios de igualdade de oportunidades e a não discriminação na aplicação prática do compromisso da empresa.
- Oferecer oportunidades de trabalho para **egressos do sistema socioeducativo**.
- Desenvolver políticas que visem a eliminação de barreiras e preconceitos para o público **LGBTQIAPN+** no processo de contratação.

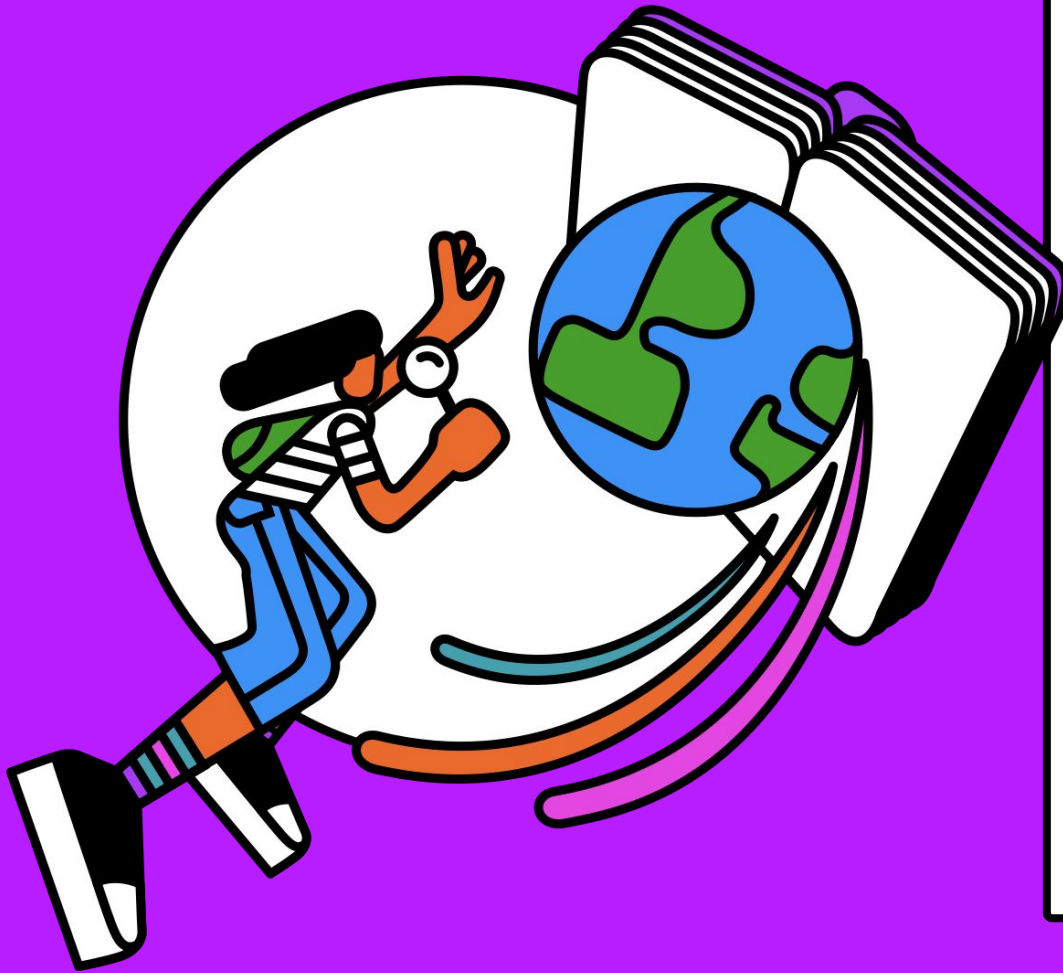
Uma porta aberta pode mudar tudo

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

Portanto, o RH é imprescindível para garantir o critério de ampliação da **diversidade** no quadro de colaboradores da empresa, excluindo vieses e preconceitos no processo seletivo, além de priorizar **jovens em situação de vulnerabilidade**. É sempre válido lembrar que a contratação é a parte mais fácil.



Uma porta aberta pode mudar tudo



É preciso garantir a **inclusão** efetiva de jovens por meio do **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**. Devem reconhecer esses jovens como cidadãos de direito, que merecem dignidade e respeito pois, por meio do acesso ao **trabalho decente**, eles terão possibilidades reais de quebrarem o ciclo de vulnerabilidade em que estão inseridos.

Dúvidas entre em contato com:
guheidrich@unicef.org lfelix@unicef.org



@genunlimited @1mioportunidades