

utilizaram essa experiência para desenvolver o projeto.

“A nossa bagagem acadêmica e profissional foi fundamental para a criação da Alumna. Nós duas tivemos oportunidade de fazer mestrado no exterior e com bolsa de estudos. Sabemos da nossa posição de privilégio e do acesso que tivemos”, descreve Larissa.

Realidade brasileira

As mulheres negras ocupam predominantemente posições de trabalho precárias e recebem salários menores que brancos e homens negros, de acordo com a mentora de carreiras Marcela Brito. Considerando gênero e raça, ela cita a pesquisa *Mulheres Negras na Liderança*, realizada pelo Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU) no Brasil e a 99jobs, na qual foram ouvidas 331 pessoas. Entre as participantes, 57% disseram não haver mulheres negras nas empresas onde trabalham, enquanto 70% afirmaram ter homens como chefes imediatos. O levantamento também revelou que 81% das empresas brasileiras têm, no máximo, 10% de mulheres negras em cargo de liderança.

“Com os números preocupantes de pesquisas recentes, torna-se urgente fomentar redes de desenvolvimento profissional para a inclusão desses grupos no mundo do trabalho de maneira efetiva e adequada, ou seja, de modo que possam desempenhar atividades alinhadas e coerentes com suas formações e habilidades técnicas e socioemocionais. Esse tipo de iniciativa, certamente, traria benefícios no longo prazo e mudaria o desenho da estrutura do trabalho em âmbito regional e nacional”, afirma a especialista.

Nesse contexto, as sessões de mentorias surgem como forma de combater essas desigualdades e obstáculos que persistem no caminho das mulheres no mercado de trabalho, com o apoio de uma rede feminina de trocas profissionais. O objetivo do curso é, portanto, desenvolver competências, conhecimentos e aprimorar a atuação profissional das mulheres, com o suporte de uma mentora que já tenha passado por experiências similares.

Troca de experiências

Ana Viana, 23 anos e formada em relações internacionais na

Perfil das fundadoras da mentoria

Tainá Frota/Divulgação



Larissa Ushizima

» Tem 15 anos de experiência em gestão de projetos na área internacional, com passagens pelo governo, consultorias e sistema industrial. Empreendedora social, foi finalista do Prêmio Movimento LED em 2022, que reconheceu 15 iniciativas que inovaram a educação no Brasil, e do Prêmio Mulheres Inovadoras da FINEP/MCTI.

Renata Malheiros

» Mestre em desenvolvimento internacional pela Universidade de Cambridge, no Reino Unido, e membro da rede de mulheres e liderança da Universidade de Columbia, nos EUA. Laureada com os prêmios Mulheres Empreendedoras 2021, pelo Congresso Nacional, e Mulheres Brasileiras que fazem a diferença 2022, pela embaixada dos Estados Unidos no Brasil.

UnB, fez parte da primeira turma de mentorandas da Alumna, em 2020. Durante a pandemia, momento em que ela decidiu fazer uma espécie de transição de carreira do setor público, onde era estagiária, para a área corporativa.

Hoje, Ana trabalha no Santander e defende que a experiência com a ONG a ajudou no planejamento da própria carreira. “Fazer a mentoria me ajudou no processo seletivo, porque a minha mentora sempre me acompanhou, me deu dicas, sugestões de vagas, e as mulheres se apoiavam, o que deu um suporte bom; e o processo de mentoria estruturada de ter encontros, de ter uma pauta, foi muito boa para que eu pudesse me conhecer como

profissional, identificar minhas forças e fraquezas.”

A oportunidade a ajudou a expandir os horizontes como profissional e pessoa. “Pude entender como me posicionar no mercado como mulher, expandir meus horizontes em relação a até onde eu posso chegar, as minhas capacidades e a tirar a síndrome de impostora, que eu sinto que prende, principalmente nós, mulheres, porque acaba que não temos tanta coragem e ímpeto de alcançar novas coisas em relação à nossa carreira”, compartilha.

Também estudante de relações internacionais da UnB, Livya Bembem, 21 anos, foi uma das mentoradas pelo Alumna no primeiro semestre deste ano. Hoje, ela trabalha na Giz Brasil, agência

de cooperação internacional alemã, e acredita que o programa teve forte influência em sua formação profissional.

A aluna reitera que as sessões são bem estruturadas pelo programa, tendo materiais de apoio disponíveis para as mentoradas. Além disso, ressalta a importância das outras participantes para que seja criada uma rede de mulheres que se apoiam, mesmo após seis meses do curso.

“Com minha mentora, pude entender mais sobre mundo corporativo, trocamos muitas experiências que me inspiram muito. Pude entender melhor como pensar a carreira que estou construindo de maneira mais estratégica e sempre buscar posições que façam mais sentido para mim”, compartilha Livya.

Evolução

Com a parceria, as fundadoras do Alumna se sentem orgulhosas pela repercussão do projeto, que chegou a ser finalista do Prêmio Led 2022. “Ficamos felizes em compartilhar a nossa metodologia de trabalho com organizações diversas e que buscam promover a liderança para mulheres, e temos grandes expectativas em relação ao futuro (da Alumna)”, comemoram.

Nesse tempo de existência, a Alumna impactou cerca de 3 mil mulheres e, com esse crescimento, as criadoras têm expectativas ainda maiores: “Esperamos expandir nosso alcance, impactando ainda mais mulheres universitárias em todo o Brasil até 2025, com a meta de alcançar 10.000 mulheres.”

“Queremos formar a próxima geração de mulheres líderes, sem deixar ninguém para trás, e observamos que muitas mulheres universitárias, especificamente aquelas que se enquadram em grupos subrepresentados, enfrentavam barreiras para entrar no mercado de trabalho”, relata Larissa.

Sobre o CWLN

O Columbia Women's Leadership Network (CWLN) surgiu de uma conversa entre Joyce Trindade, atual secretária municipal da Mulher do Rio de Janeiro, e Daniella Diniz, diretora de estudos de gênero na Universidade de Harvard. O CWLN foi pensado para ser um programa anual que avançaria especificamente mulheres do setor público, de forma que atingissem cargos mais altos e trouxessem consigo mais mulheres ao alto escalão. No entanto, logo entendeu-se que para que existisse transformações, seria necessário que o setor privado e o terceiro setor também fizessem parte do programa.

Dessa forma, o CWLN passou a estimular a cooperação entre os três setores, também aceitando participantes de outras áreas. Hoje, o CWLN conta com uma rede de quase 200 mulheres, entre conselheiras, integrantes de instituições parceiras e participantes das quatro turmas que se formaram ao longo de cinco anos de programa.

*Estagiária sob supervisão de Marina Rodrigues