



LALA



reporte trimestral de DEIA

DIVERSIDADE, EQUIDADE, INCLUSÃO E ACESSO





- 01** Contexto
- 02** Sumário Executivo
- 03** Análise
- 04** Lições Aprendidas
- 05** O que acontece agora?



CONTEXTO

CONTEXTO

CONTEXTO



A Academia de Liderança Latino-americana (LALA) é uma organização internacional que promove o desenvolvimento econômico sustentável e fortalece a governança democrática na América Latina, desenvolvendo e conectando uma nova geração de líderes com princípios e socialmente inovadores. A LALA oferece três programas de liderança diferentes: Bootcamps Presenciais, Bootcamps Virtuais e A Academia.

Como parte da missão da organização, DEIA (Diversidade, Equidade, Inclusão e Acesso) é uma prioridade em nosso trabalho durante toda a jornada do aluno. A LALA oferece um ambiente de autodesenvolvimento socialmente impactante que convida os alunos a uma comunidade e jornada de aprendizado ao longo da vida, enquanto nos equilibramos e nos alhamos a cada passo com os valores DEIA em nossa organização.



A LALA passou por uma extensa e contínua reestruturação nos últimos dois anos, enquanto nos concentramos em trazer líderes pretos e indígenas mais próximos que liderarão a mudança em suas comunidades e países. Nossos objetivos nessa reestruturação foram 1) aumentar a diversidade e a representação na comunidade estudantil da LALA e, por sua vez, 2) desenvolver estruturas que sistematicamente removam barreiras para jovens sub-representados na América Latina.

Este reporte detalha aspectos importantes de DEIA em nossos programas no terceiro trimestre de 2022. Queremos maximizar nosso impacto na comunidade, melhorando os espaços oferecidos e permitindo que os ex-alunos permaneçam dentro das oportunidades do ecossistema. Ao fazer isso, procuramos não apenas melhorar a experiência dos ex-alunos após o final de seus cursos conosco, mas também melhorar o nível de engajamento em geral.



SUMÁRIO

executivo



nossos esforços em DEIA estão valendo a pena. os programas da LALA tornaram-se substancialmente mais diversos e inclusivos, como visto em alguns números-chave.



Em 2022, quase 47% de nossos novos alunos brasileiros se identificaram como negros; em 2021, apenas 28% deles o fizeram. Isso mostra que alcançamos com sucesso nosso objetivo de trazer mais diversidade étnica para nossa comunidade. Quando ampliamos o indicador para incluir estudantes indígenas e de baixa renda, passamos de 33% em 2021 para 66,7% em 2022. Esse aumento é resultado de esforços estratégicos envolvendo parcerias, um programa dedicado de apoio para candidatos e comunicação direcionada.





Em 2022, quase 47% de nossos novos alunos se identificaram como negros; em 2021, apenas 28% deles o fizeram. Isso mostra que alcançamos com sucesso nosso objetivo de trazer mais diversidade étnica para nossa comunidade. Quando ampliamos o indicador para incluir estudantes indígenas e de baixa renda, passamos de 33% em 2021 para 66,7% em 2022. Esse aumento é resultado de esforços estratégicos envolvendo parcerias, um programa dedicado de apoio para candidatos e comunicação direcionada.

Vimos movimentos semelhantes em comunidades de baixa renda e estudantes indígenas também, com 66,7% de nossos novos alunos brasileiros se declarando como SES (Escalas de status socioeconômico) médio-baixo e 61,5% dos estudantes hispano-americanos também declarando isso, uma clara melhoria em relação a 2021 quando eram apenas 33%. E 59% desses estudantes hispano-americanos identificaram sua etnia como mestiça ou indígena, um recorde entre nossos últimos processos seletivos. Em nosso ciclo mais recente do programa de captação de recursos, os alunos conseguiram arrecadar um total de US\$ 15.303, com 30,19% dos alunos conseguindo arrecadar 100% da taxa do Bootcamp, um resultado do nosso trabalho em equipe para garantir que receberíamos alunos com diferentes origens .



Entre os programas de estágio e mentoria, identificamos um impacto mais significativo na jornada de nossos alunos, pois formamos equipes com maior diversidade de formações, resultado direto de nossas ações para engajar e apoiar esses grupos com as parcerias estratégicas que criamos.

Tivemos mais diversidade geográfica no programa e forte participação de nossos orientandos que vêm de áreas rurais (5,8%) ou bairros de baixa renda (50,9%), além dos 29% de nossos ex-alunos que nossas empresas parceiras contrataram através do nosso programa de estágio.





Recebemos respostas altamente positivas após uma coleta de dados sobre as necessidades dos alunos; recebemos respostas muito gratificantes onde a maioria dos ex-alunos nos informou que se sentem acolhidos, representados e têm suas opiniões ouvidas em nossa comunidade. Além disso, recebemos seus comentários sobre melhorias e novas estruturas que eles gostariam de trazer para a LALA e que já estão sendo implementadas.





ANÁLISE ANÁLISE ANÁLISE



Para a construção deste reporte, consideramos duas prioridades da LALA: Os programas que existem para aumentar a diversidade e a representação na comunidade estudantil da LALA (considerado como prioridade número 1) e os pontos para desenvolver estruturas que sistematicamente removam barreiras para jovens sub-representados (considerado como prioridade número 2).

Analisamos criteriosamente os dados que refletem nossos esforços no DEIA neste trimestre e que estão diretamente relacionados às chamadas prioridades.

#1

Em 2021, apenas 28% dos nossos alunos brasileiros se autoidentificaram como negros (pretos + pardos, no Brasil), enquanto mais de 50% da população brasileira se autoidentificou como tal. Em menos de um ano, já equilibramos esse número quase dobrando, com uma diferença de 18,4% a mais. Quando comparamos os demais indicadores, como estudantes indígenas e de baixa renda (que no ano passado, considerando os brasileiros, eram 33%, e agora são 66,7%), vemos melhorias semelhantes, dobrando ou aumentando muito os números do ano passado.



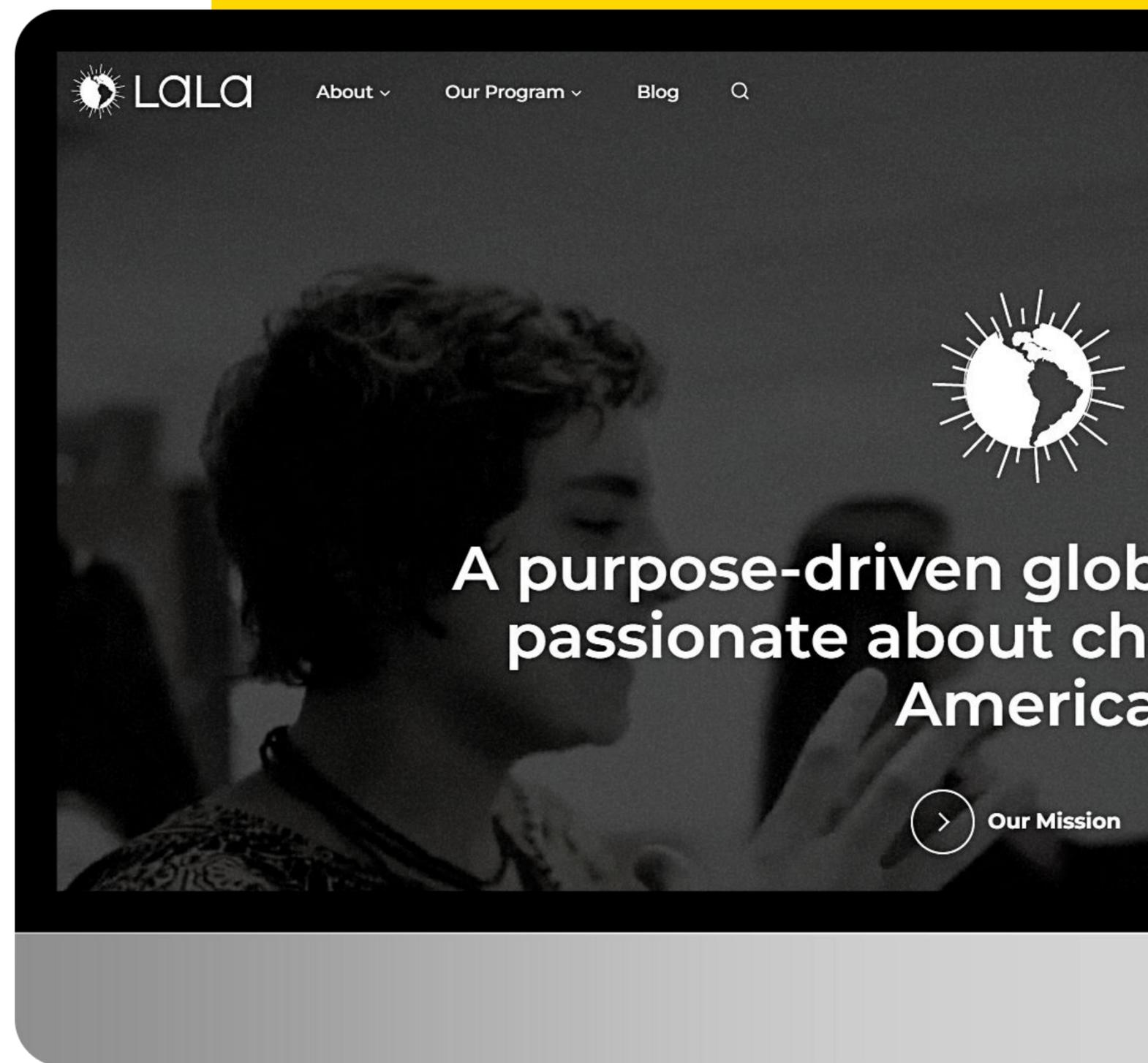
Embora esses números sejam animadores e alcançados após o trabalho árduo de várias áreas internas da LALA, ainda há muito trabalho a ser feito em nosso ecossistema. Queremos melhorar e dar mais apoio a esses jovens ao longo das mais de 5.000 horas extracurriculares que terão em nossa comunidade.

As informações demográficas dos ex-alunos que se juntaram a nós nos V-camps, do VLB17 até a VLB24 (27 de junho a 5 de agosto de 2022), foram divididas entre estudantes brasileiros e hispano-americanos.





Como estratégia atual para trazer mais jovens dessas etnias, a LALA trabalhou com Yineth Rentería, ex-aluna e parte de vários grupos afro-colombianos. Com isso, identificamos as principais organizações e começamos a trabalhar com algumas delas: Fútbol Pazífico e Poderosas. Essencialmente, essas parcerias renderam alguns candidatos, pois muitos candidatos em potencial enfrentaram problemas com tecnologia, formulário de inscrição e até barreiras vindas de suas comunidades, o que resultou em vários candidatos que iniciaram a inscrição, mas não conseguiram concluí-la ou que podem ter tido seu desempenho comprometido.



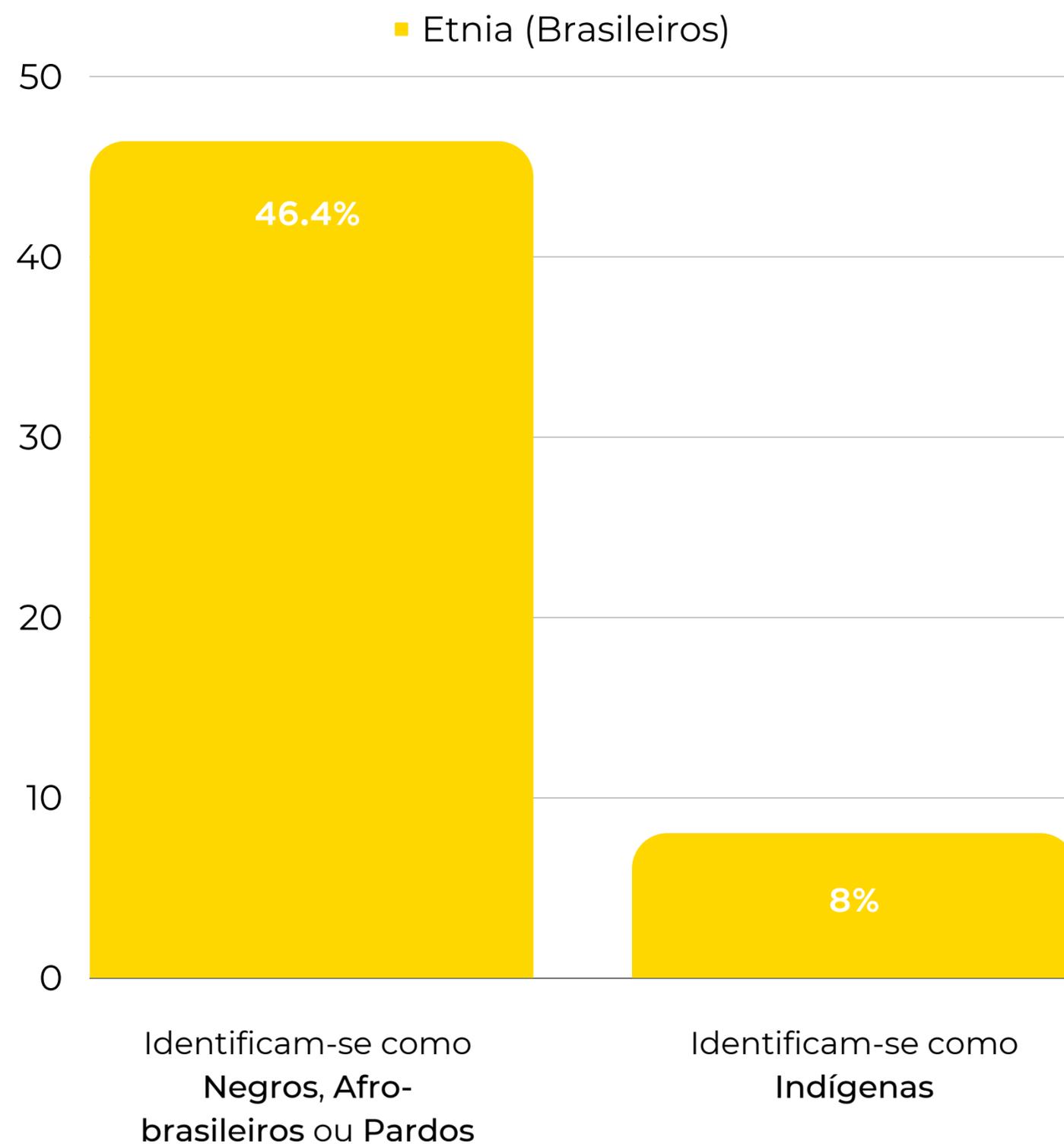


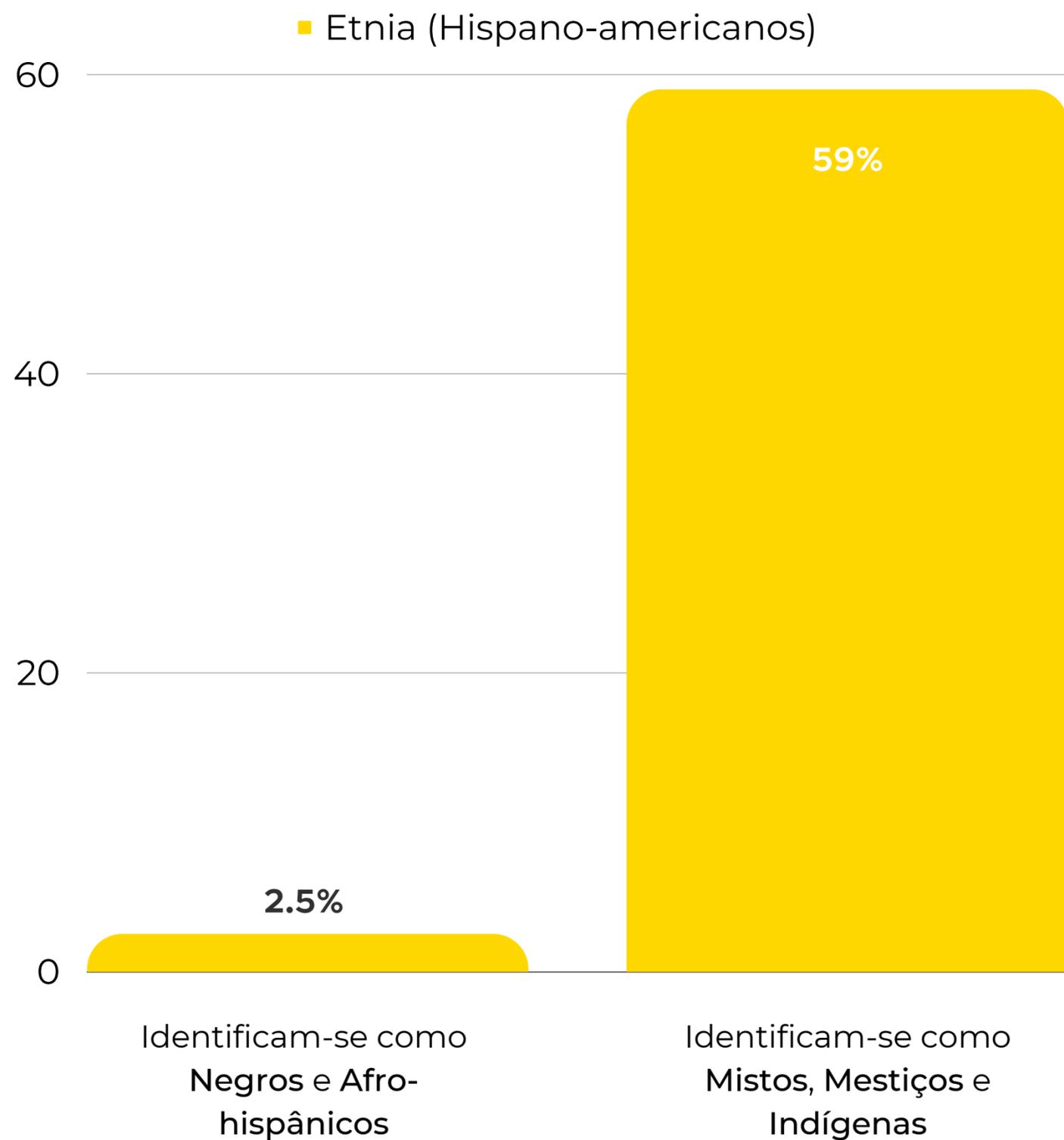
Durante o último ciclo, notou-se que o número de alunos hispânicos que se auto identificaram como Preto+Afro aumentou em até 18%, um número alto em comparação com o número de alunos aceitos. Dessa forma, poderíamos identificar uma estratégia para os ciclos subsequentes para maximizar nossos esforços com o programa de apoio ao candidato hispânico intencionalmente.





considerando os novos
estudantes **brasileiros**
a partir de 2022

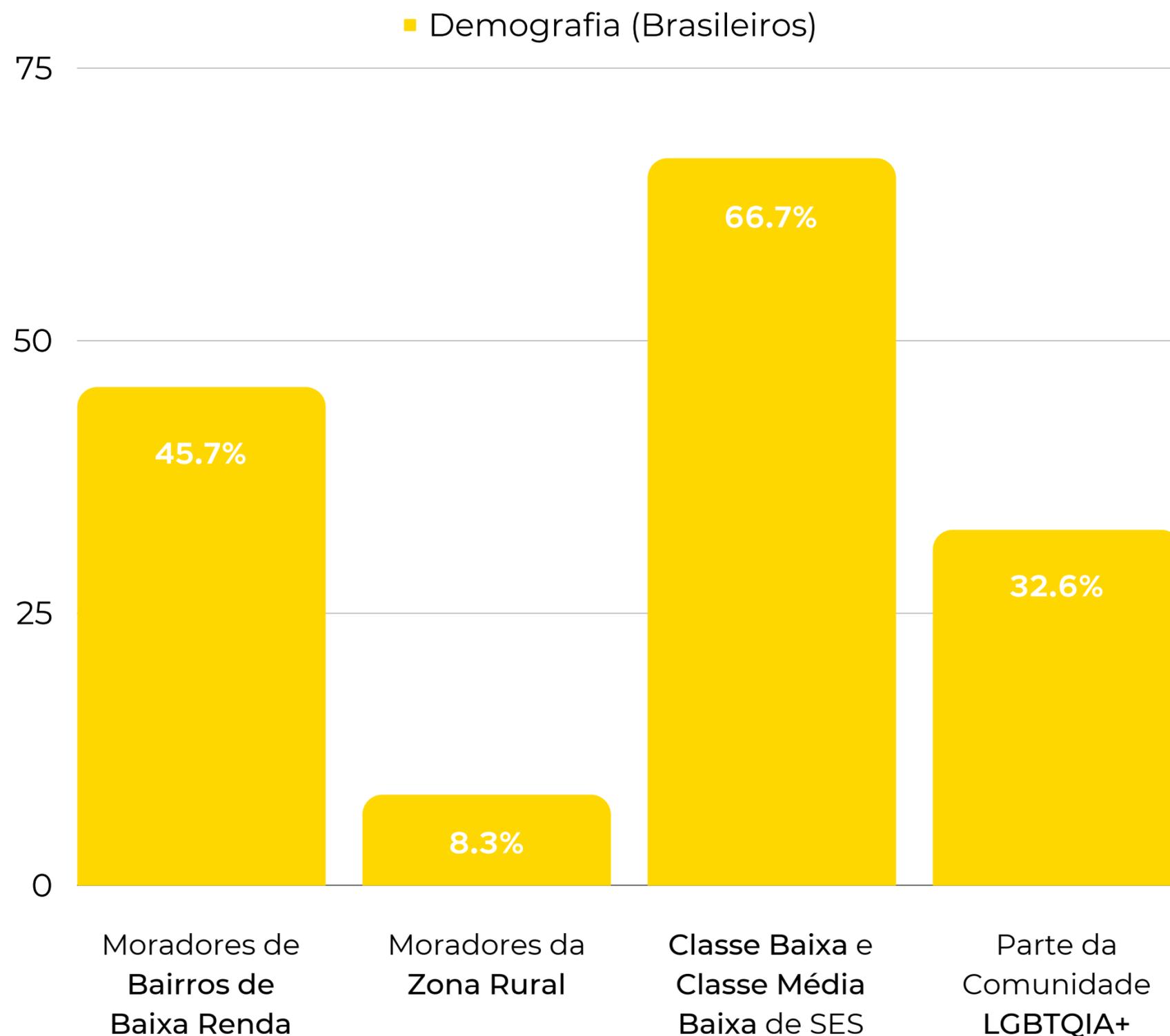




considerando os novos
estudantes **hispano-americanos** de 2022

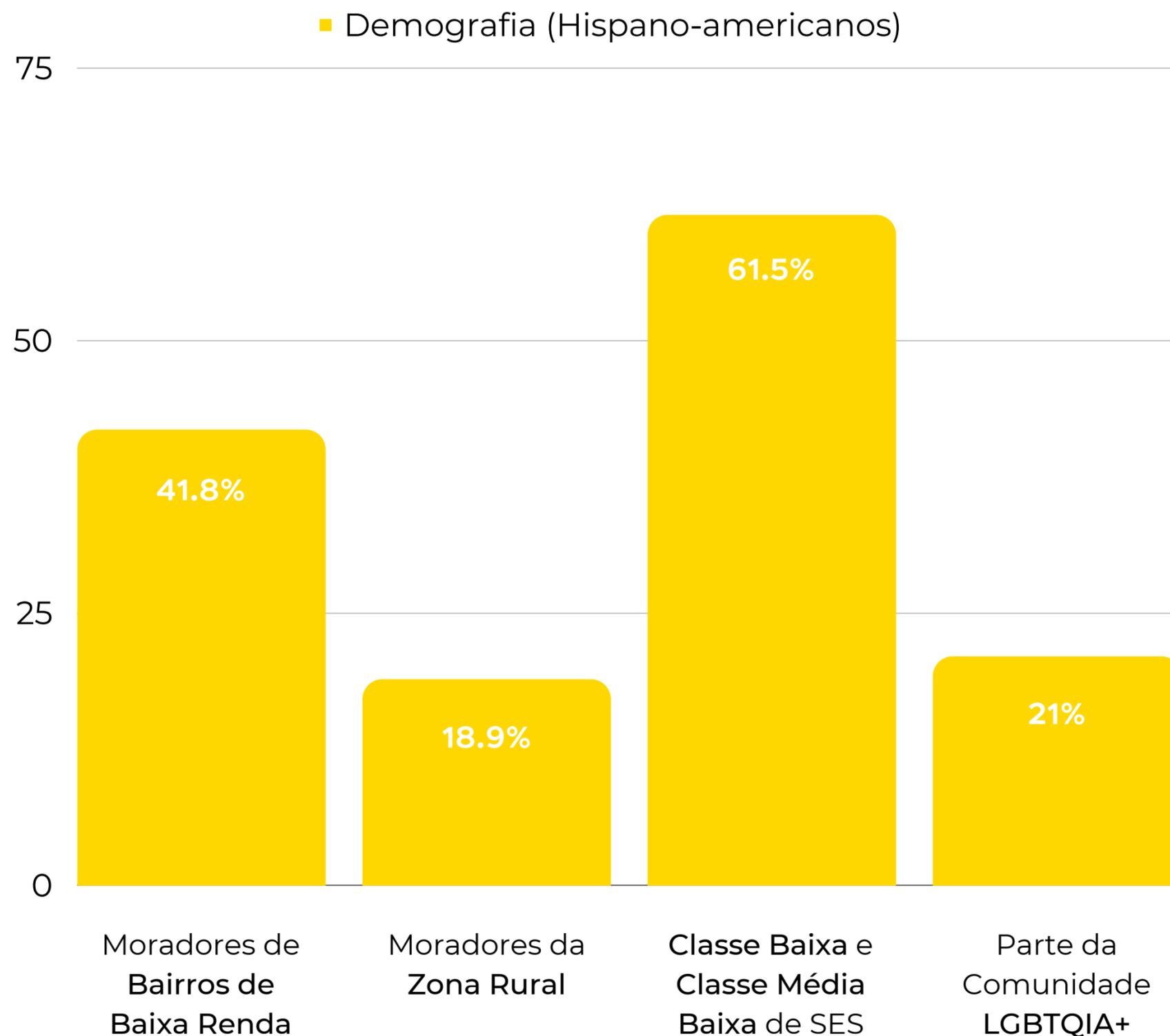


considerando os
novos estudantes
brasileiros a partir
de 2022



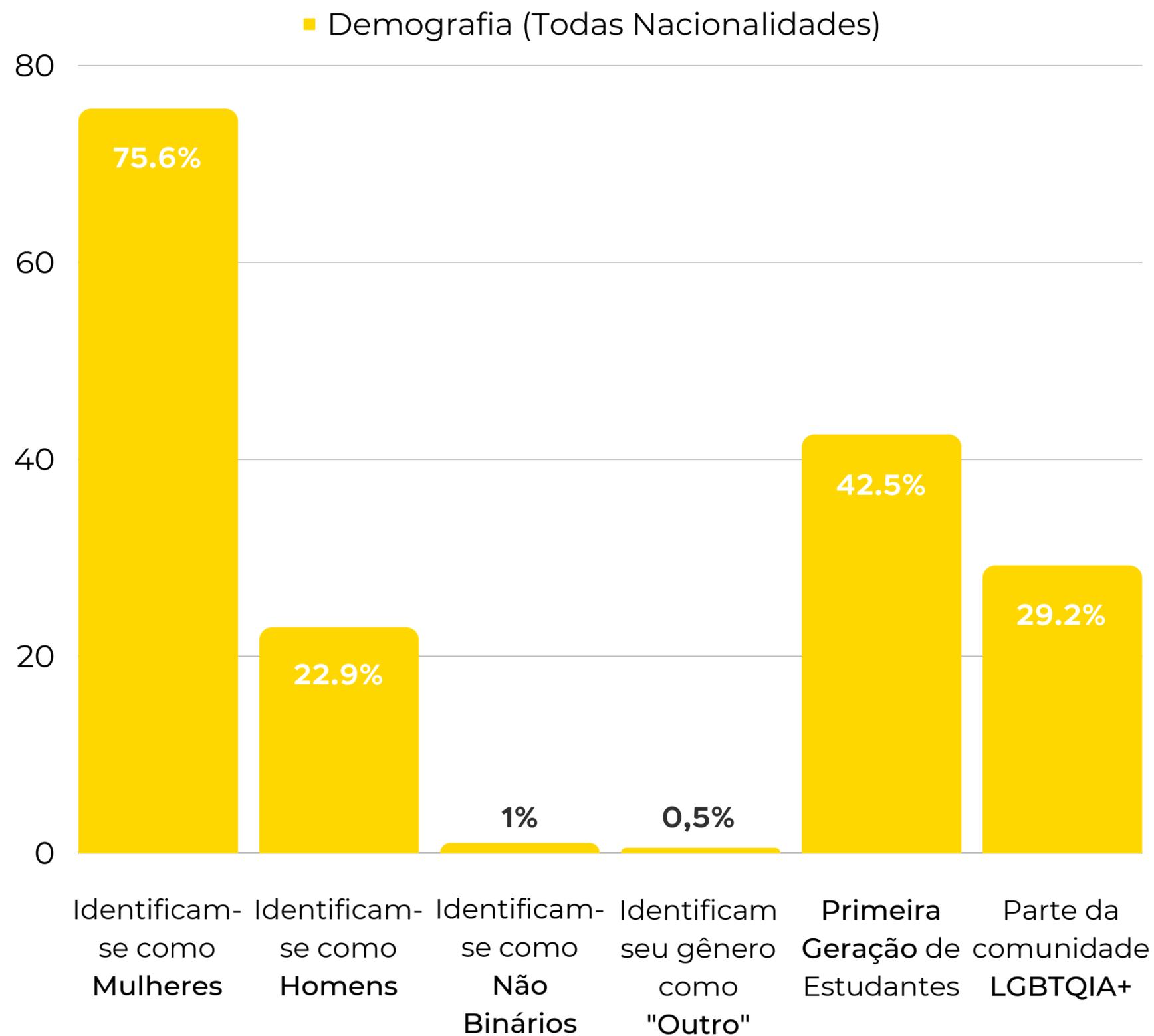


considerando os
novos estudantes
hispano-americanos
de 2022





considerando
outros dados vitais
quando nós
pensamos em
trazer mais
diversidade,
equidade, inclusão
e acesso à LALA





Sobre o programa: Oferece apoio aos alunos recém-aceitos na captação de fundos para pagar por sua experiência no acampamento. Esta iniciativa nasceu como uma resposta ao maior número de alunos que começamos a receber de origens socioeconômicas mais baixas que tiveram desafios extras no pagamento do V-Camp. Ter um coletivo diversificado de alunos é uma coisa, mas entender as barreiras e dificuldades que eles enfrentaram antes mesmo de se juntar à nossa comunidade é outra. É por isso que consideramos essencial acompanhar e oferecer apoio financeiro aos nossos candidatos. Percebemos que muito poucas organizações educacionais oferecem, então muitos candidatos tentam fazê-lo de forma independente ou saem do programa.

#2

programa de angariação de fundos

a)

A iniciativa recebeu o apoio de 10 mentores voluntários brasileiros que ajudaram a orientar os alunos em sua jornada de captação de recursos. Esses mentores eram ex-alunos que passaram pelo processo de arrecadação de dinheiro no passado, neste programa ou sozinhos. Eles mantiveram contato através de outras plataformas quando os alunos não puderam participar das sessões de chamada do Zoom. Vários outros recursos foram usados para suprir necessidades tecnológicas e garantir que essa comunicação pudesse ser feita, mesmo nos casos em que os alunos não tivessem internet, e pudessem sempre participar; isso foi um sucesso, pois muitos candidatos levantaram o valor mesmo enfrentando essas dificuldades.



#2

programa de angariação de fundos

b)

Com uma taxa de aceitação de 37,19% das candidaturas aos V-camps durante o último ciclo, a equipe de angariação de fundos contou com 190 alunos que se candidataram para receber seu apoio. Ativamente, 56% desses alunos acompanharam as reuniões, o programa e as metas da iniciativa. Considerando o DEIA, a promoção de um programa de captação de recursos para os alunos, ao mesmo tempo em que acompanhava a participação nos V-camps, criou um espaço aberto para a diversidade e ofereceu atendimento para aqueles que demonstraram interesse. A criação deste programa é uma estratégia ativa para garantir que tenhamos grupos com várias origens e para ajudar a superar a barreira financeira para aqueles jovens que não podiam pagar o V-camp.



#2

programa de angariação de fundos

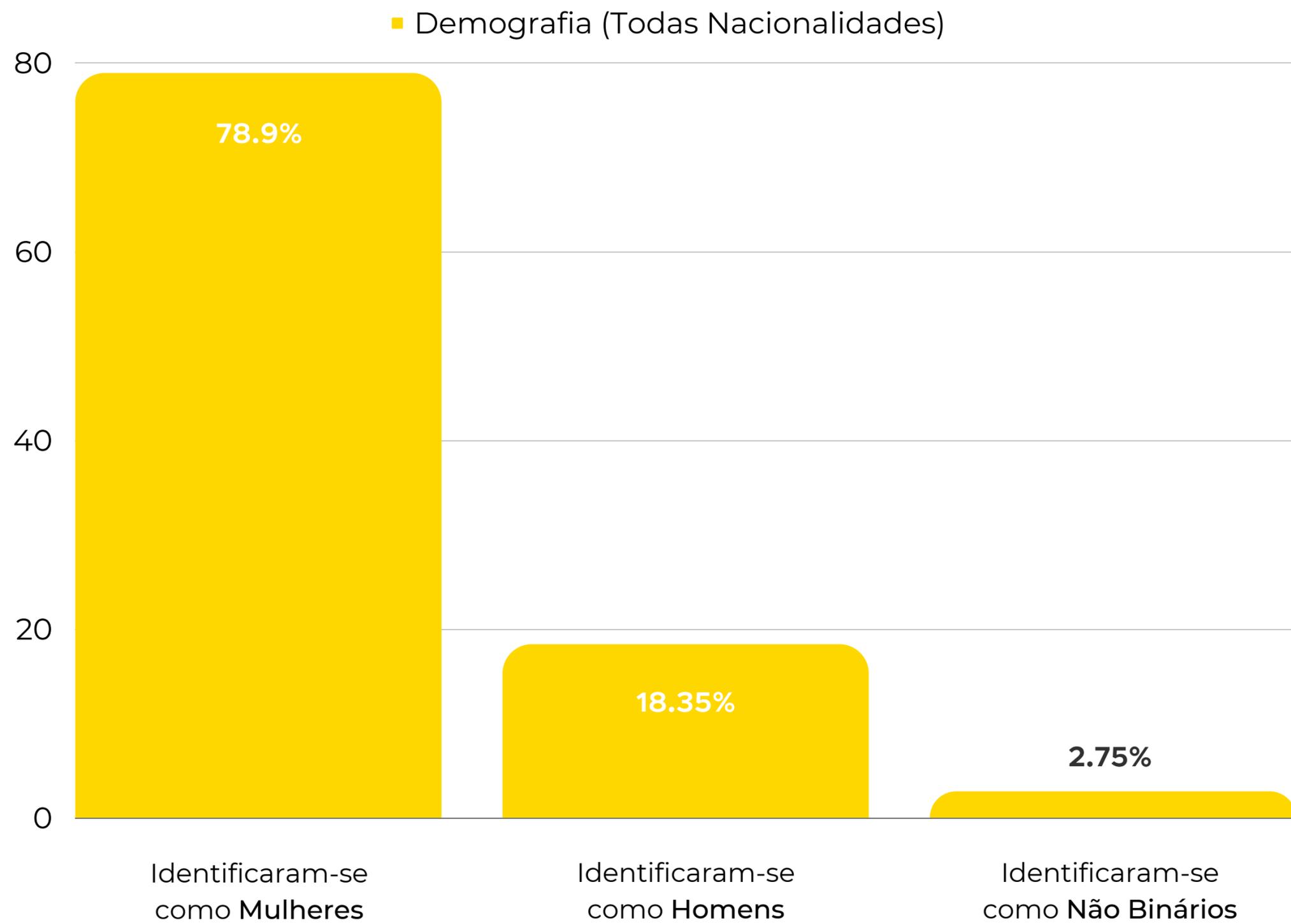
c)

Durante o ciclo, eles ajudaram 73 estudantes hispânicos com uma diversidade de nacionalidades, como peruanos, colombianos, argentinos, mexicanos, venezuelanos, nicaraguenses e paraguaios, representando um total de 68,87% dos alunos do programa; os outros 31,13% eram estudantes brasileiros. Intencionalmente, houve um esforço para que os alunos desse grupo recebessem apoio direto de nossa equipe. O programa de captação de recursos conseguiu tornar isso uma realidade, com a excelente participação desses jovens no programa.



#2

programa de angariação de fundos



d)

Entre o grupo de estudantes, eles se identificaram etnicamente como negros, hispânicos, mestiços, brancos e indígenas. Considerando os dados demográficos, o programa teve um forte impacto em termos de criar um sentimento de comunidade e evitar o sentimento de solidão que alguns estudantes enfrentaram no passado devido às plataformas de comunicação projetadas para eles, oferecendo um espaço para compartilharem seus progressos e ansiedades em sua jornada promovendo suas campanhas de arrecadação de fundos e sendo economicamente vulneráveis.



#2

programa de angariação de fundos

e)

Aproximadamente 50% dos alunos arrecadaram mais de 70% do valor para o V-camp.



#2

programa de angariação de fundos

f)

O valor arrecadado pelos alunos foi de US\$ 15.503,00 (60% da meta total, US\$ 25.604,00). Isso representa a eficácia da estratégia que implementamos quando ensinamos aos alunos como contar suas histórias e como convidar outras pessoas a colaborar com elas. Também agrega muito valor aos recursos e ferramentas que podem ser úteis para a LALA no futuro, mas também pessoalmente para eles, se quiserem criar um programa semelhante para suas comunidades e organizações.



#2

programa de angariação de fundos

g)

O valor arrecadado é alto considerando a duração e o tempo do programa, e analisando os candidatos que permaneceram engajados do início ao fim, a conquista foi ainda maior. Portanto, uma possível estratégia para os ciclos seguintes é alterar a duração do programa para maximizar esses resultados.



#2

programa de angariação de fundos



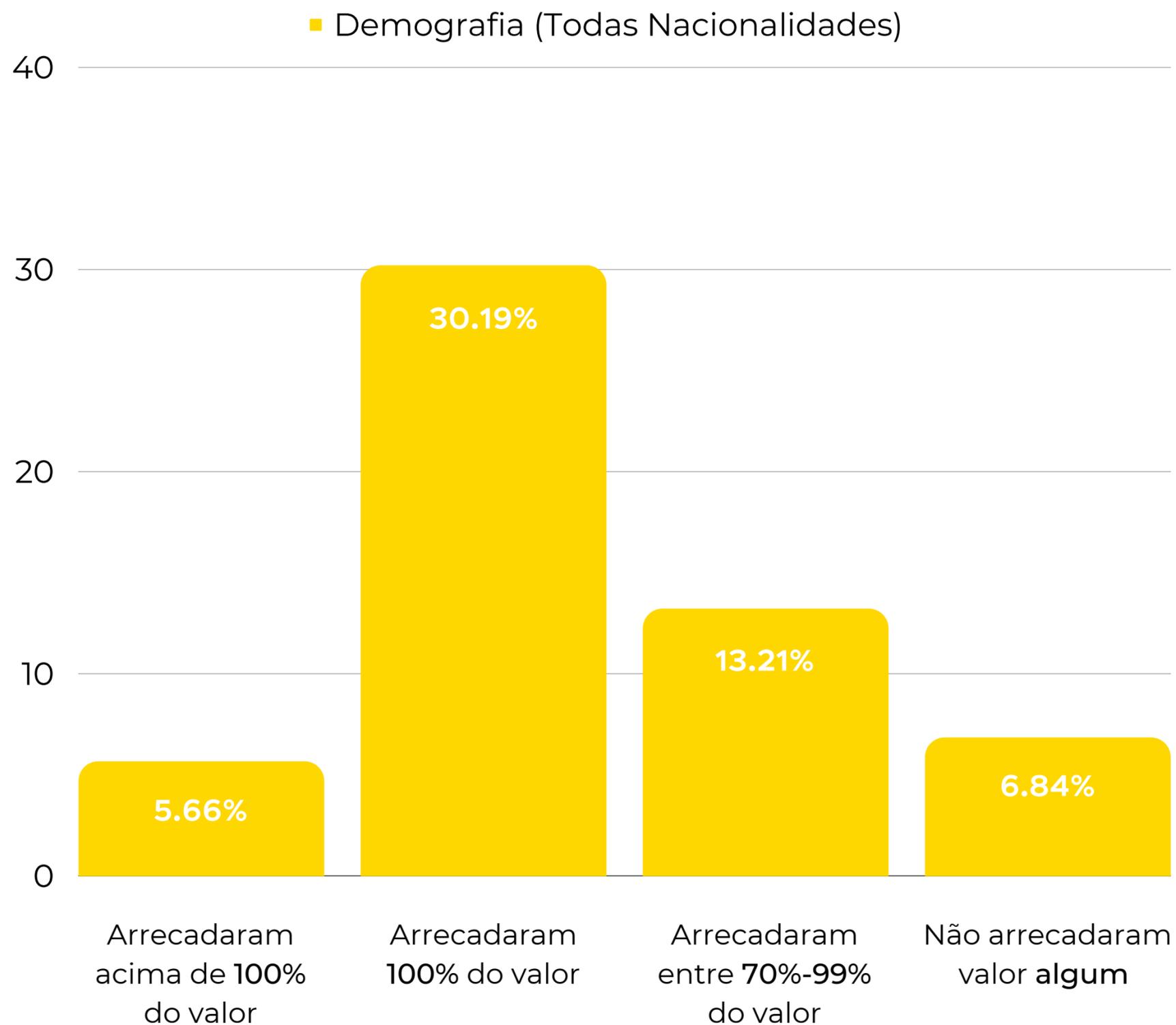
#2

programa de angariação de fundos

O programa em si é para pessoas de baixa renda, então todas as estratégias foram focadas em torná-lo acessível a várias realidades dos alunos, mantendo tudo por escrito, com exemplos ou vídeos. No futuro, eles planejam melhorar o próprio programa para gerar ainda mais impacto, pois consideram todos os participantes essenciais e oferecem apoio com diferentes métodos educacionais sobre como levantar esses fundos.



relativo a
prioridade #2, nós
temos...





Sobre o programa: O Programa de Mentoria busca gerar valor para mentores e mentorados, acelerando o desenvolvimento de nossos alunos, aumentando o impacto e a sustentabilidade de seus projetos e permitindo que nossos mentores melhorem suas habilidades de orientação de apoio.

#3

programa de mentoria

a)

Foram 104 aplicações, 59 aplicações para mentorados e 45 aplicações para mentores. A maioria deles estava em português, as aplicações em espanhol superaram as em inglês pela primeira vez, possivelmente devido aos nossos esforços para oferecer mais apoio aos estudantes hispânicos.



#3

programa de mentoria

b)

Graças ao Instituto Arco <> LALA Mentorship Pilot, eles receberam inscrições adicionais.



#3

programa de mentoria

c)

Eles não tinham aplicações suficientes de mentorados pretos (apenas 14% em toda a nossa comunidade). Pela primeira vez, o departamento de DEIA ajudou a incentivar algumas pessoas de comunidades preta e indígenas a se inscreverem.



#3

programa de mentoria

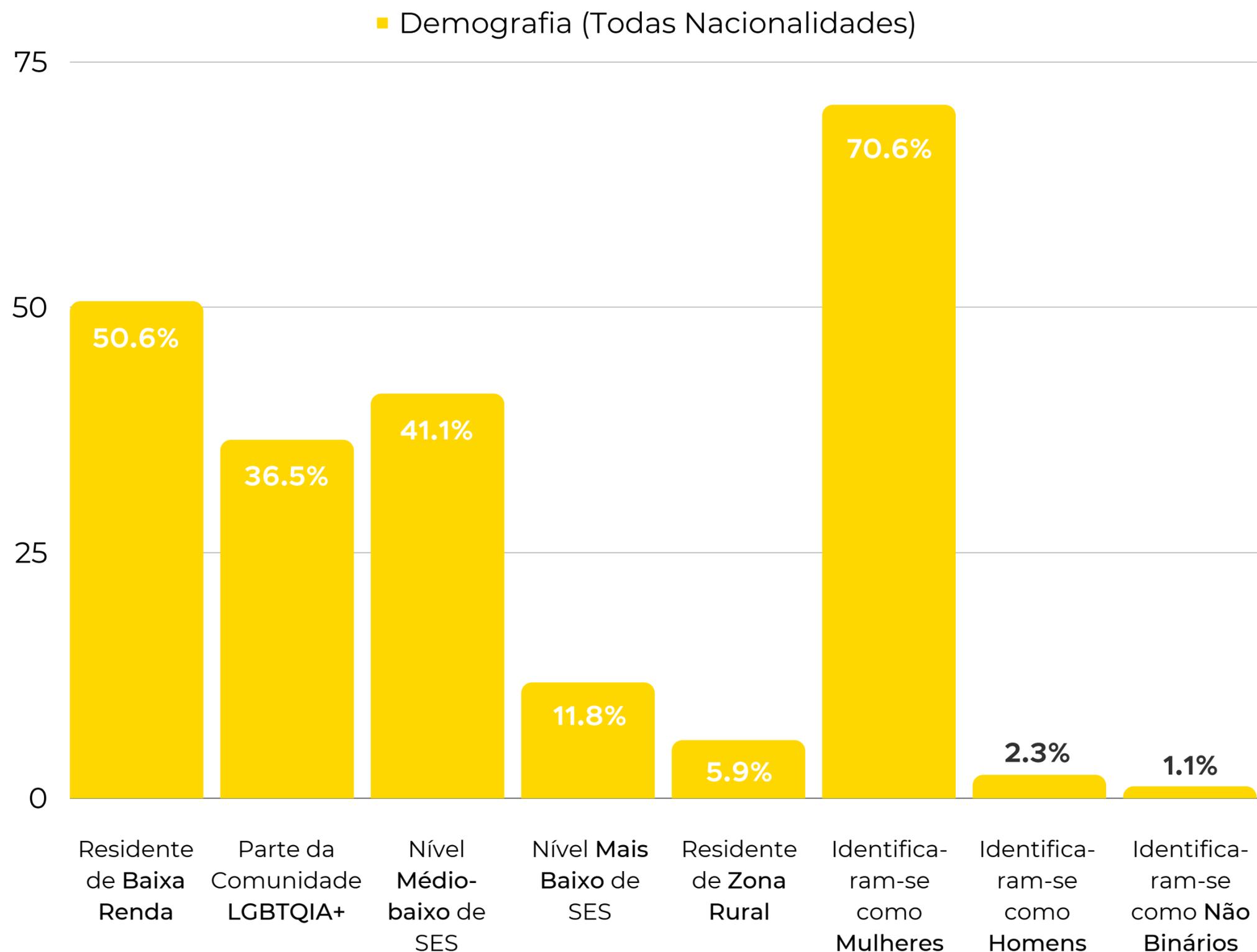
d)

Eles tinham sete aprendizes de um Bootcamp presencial e 34 de um V-Camps. Eles aumentaram suas aplicações em espanhol (mais 9) e português (mais 5) em comparação com o último ciclo.



#3

programa de mentoria



entre todo o grupo de mentores, 16 se declararam como...



Sobre o programa: O programa de Estágio da LALA, que ocorreu de maio a junho de 2022, é um estágio de meio período de 6 a 12 semanas em uma organização parceira da LALA, que oferece experiência de trabalho remunerado para os estudantes da LALA. Este programa visa conectar os estudantes da LALA a oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional que contribuam para seu crescimento como líderes, ampliar sua agência para escolher entre múltiplos caminhos de carreira, e dar-lhes oportunidades de mobilidade social.

#4

programa de estágio



Sua visão a longo prazo é reduzir sistematicamente as barreiras e destravar as liberdades para que nossos estudantes possam realizar um trabalho de alto impacto em suas comunidades em toda a América Latina. Entendemos que muitos estudantes querem desenvolver suas habilidades profissionais através de experiências de trabalho reais. É por isso que construímos a iniciativa que facilita o início da vida profissional de nossos estudantes.

#4

programa de estágio

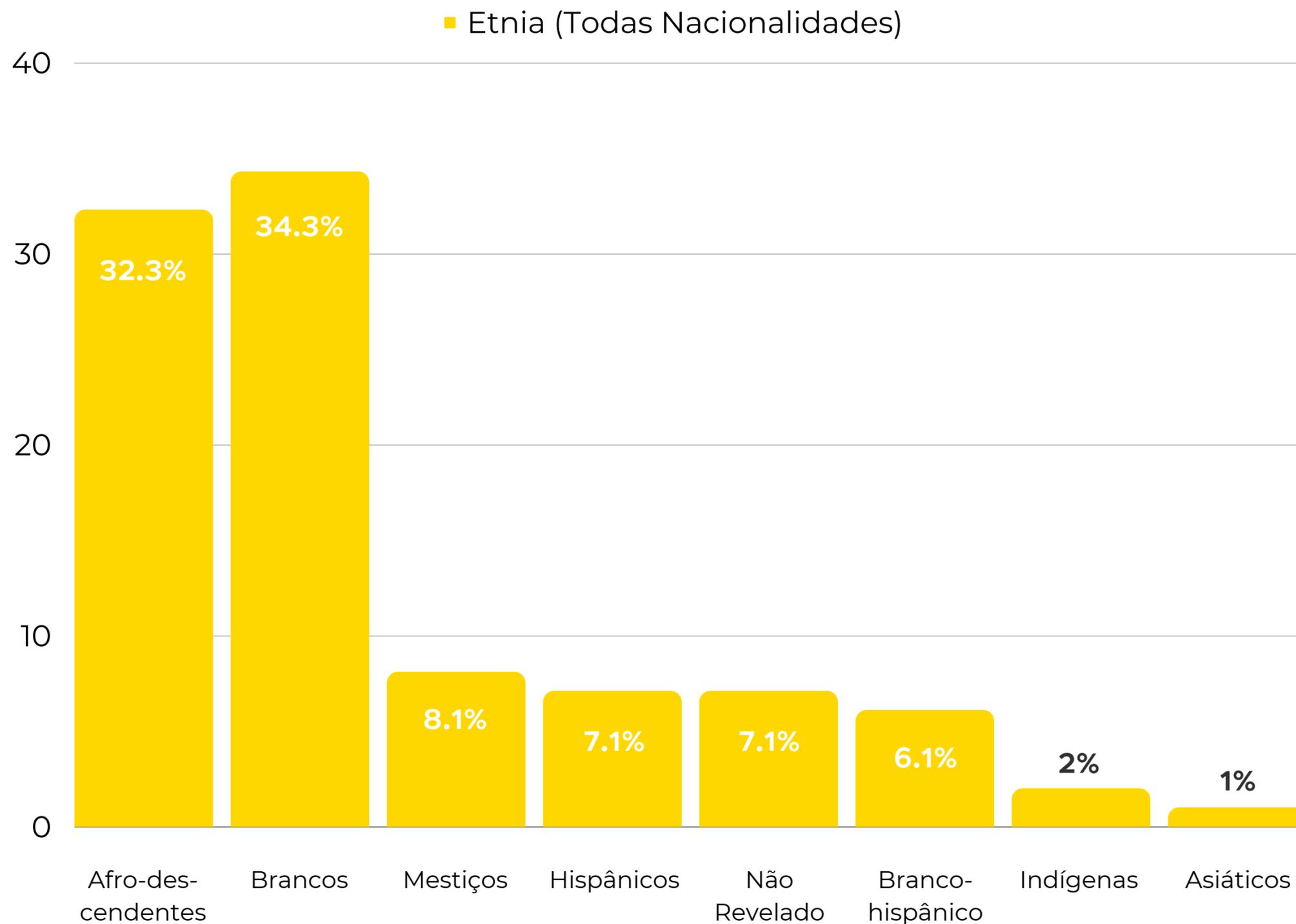
a)

O programa ajudou 99 participantes da comunidade da LALA, aceitos após nosso processo interno de seleção durante o último ciclo. É essencial ressaltar que a participação deles na iniciativa não significa que, naquele momento, eles conseguiram uma alocação em uma vaga de emprego com um de nossos parceiros, pois isso depende de disponibilidade e processos externos. Até o momento, 29% dos estudantes foram contratados.



#4

programa de estágio



entre todo o grupo de **alunos, 99** se declararam como...



O Comitê DEIA quer restabelecer a cultura da LALA de uma forma que impacte a comunidade, melhorando os espaços oferecidos e permitindo os alumni permanecerem dentro das oportunidades internas e externas do ecossistema. Ao fazer isso, eles procuraram não apenas melhorar a experiência dos alumni após os V-camps e Bootcamps, mas também melhorar o nível de engajamento em geral.

#5

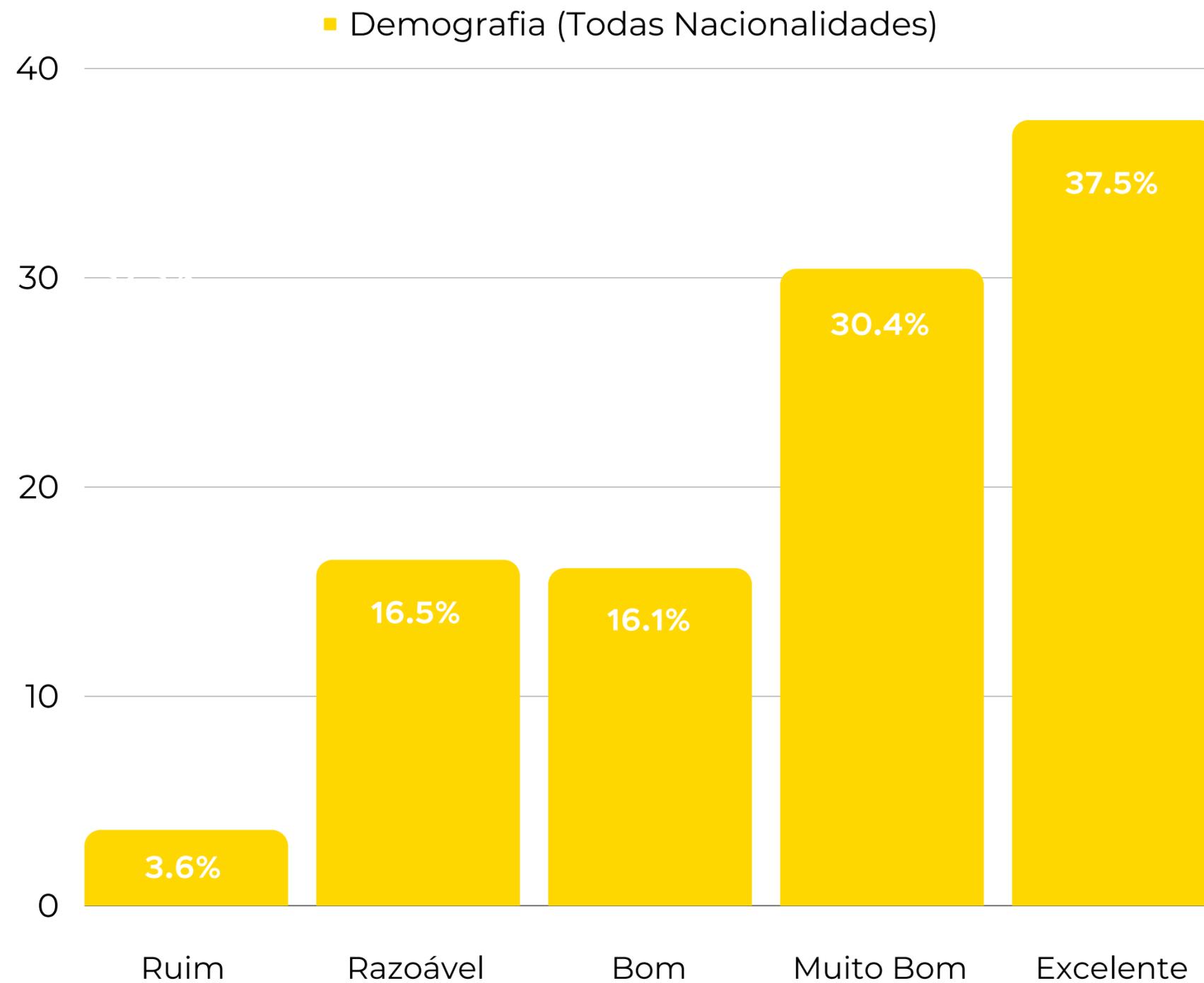
comitê DEIA



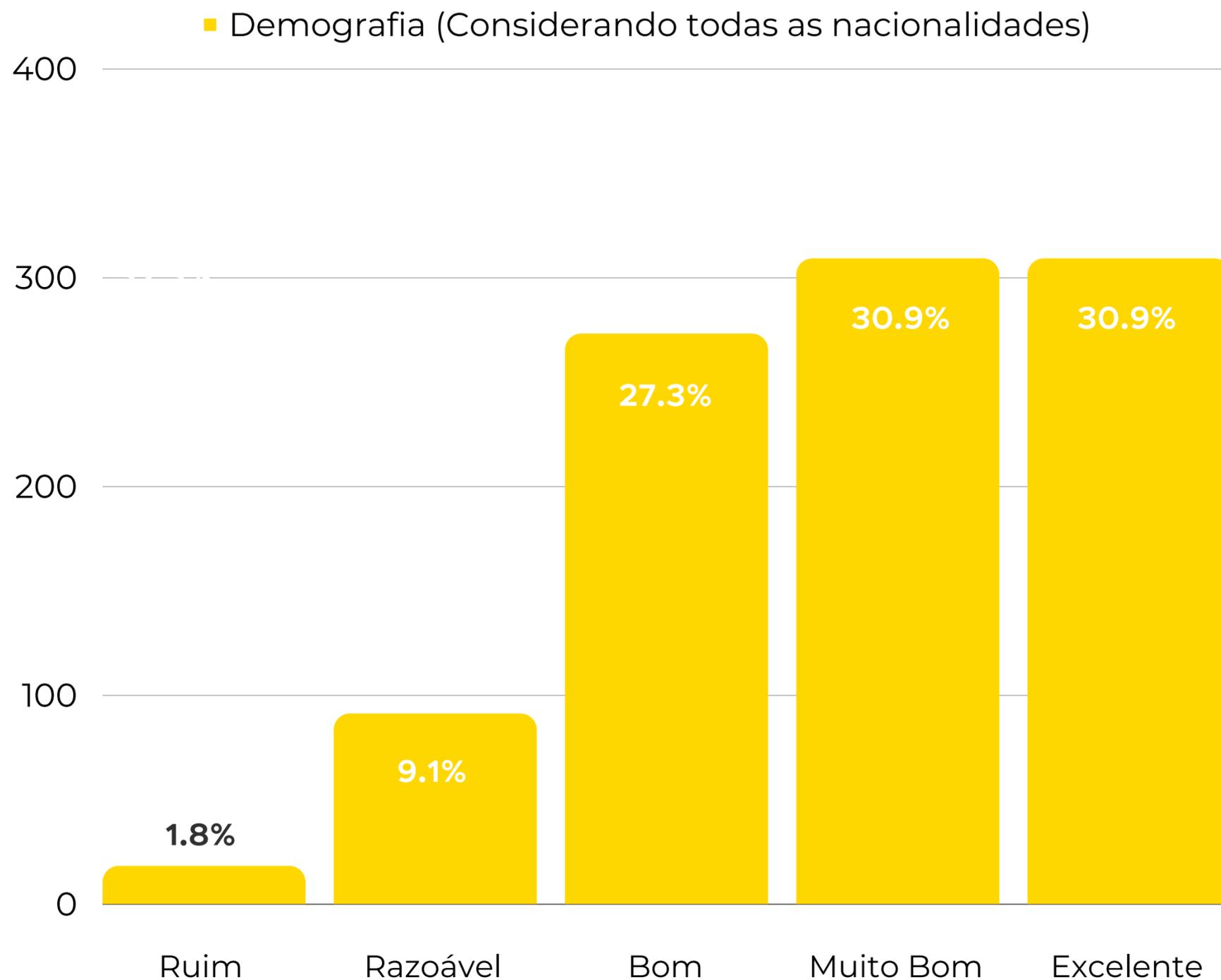
Tentando entender as necessidades de nossa comunidade, perguntando sobre as necessidades relativas aos princípios DEIA e algumas perguntas abertas para que nossa comunidade se expressasse em um espaço anônimo, eles começaram a coletar feedback direto do público mais crucial quando pensamos no futuro da comunidade e no engajamento, para que esses dados essenciais possam ser usados para construir e redesenhar nossos pontos focais comunitários.

#5

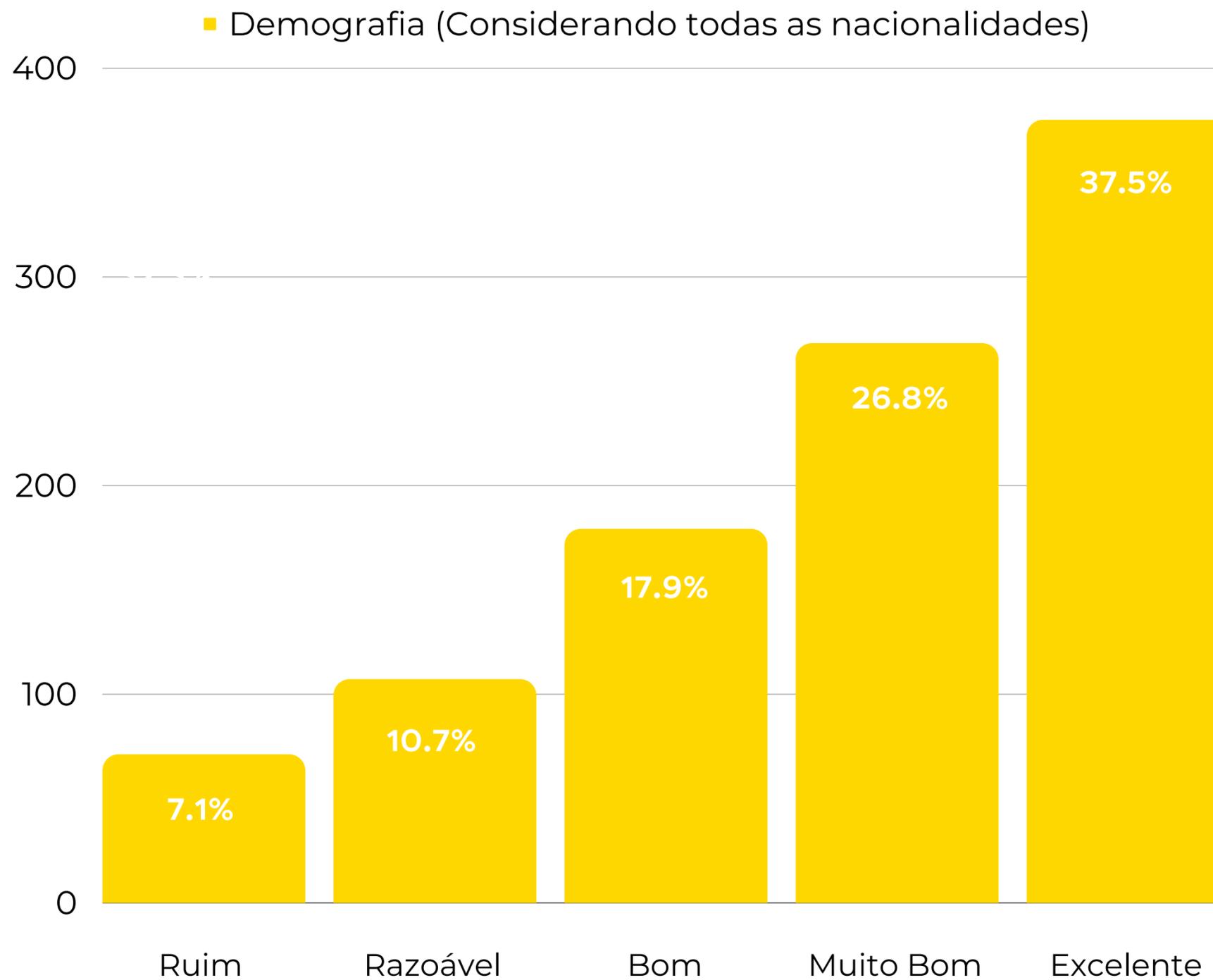
comitê DEIA



quando obrigatoriamente perguntados, em uma **escala** de 1 a 5, que nota dariam para o quanto se sentem **abraçados** dentro de nossa comunidade...



em uma **escala** de 1 a 5, o quanto diriam que sua **opinião** atualmente é importante e refletem sobre como a comunidade funciona...



em uma escala de **1**
a **5**, o quanto eles se
sentem
representados
atualmente em
nossas iniciativas e
oportunidades
internas...



Eles usaram a escala NPS (Net Promoter Score) para coletar esses dados porque queriam obter uma indicação aproximada de como a experiência dos ex-alunos se relaciona com nossa comunidade. Além disso, também foram feitas perguntas opcionais de resposta aberta:

- a) Você pode pensar em uma maneira de fazer você se sentir melhor representado dentro da comunidade alumni?
- b) O que você acha que está faltando na comunidade neste momento para que você se sinta como se pertencesse?
- c) Há algo em particular que você acha que precisaria mudar para garantir que suas opiniões e necessidades sobre a comunidade de ex-alunos estejam sendo ouvidas?

#5

comitê DEIA



É importante notar que alguns alunos assinalaram que tudo está bem e não veem mudanças a serem feitas. E outros estudantes não responderam às perguntas opcionais que poderiam nos ajudar a construir a próxima sessão de relatório. Deve-se notar também que nossa taxa de resposta foi rasa quando consideramos toda a população de ex-alunos.

Usando as respostas das perguntas obrigatórias e opcionais, os dados coletados geraram uma série de lições.

#5

Usando as respostas das perguntas obrigatórias e opcionais, os dados coletados geraram uma série de lições. Após resumir e reunir necessidades similares em tópicos que surgiram com as respostas dos formulários de forma a criar a possibilidade de identificar quais as barreiras a esse tópico, eles foram capazes de localizar essas áreas para ação/ mudança:

- a) Comunidade de Apoio + Expectativas Societárias/Familiares
- b) Saúde mental/Desenvolvimento Intrapessoal
- c) Educação de Qualidade: Aprendizado e Desenvolvimento de Habilidades
- d) Oportunidades de carreira
- e) Idioma (Acesso ao inglês ou português/espanhol)
- f) Recursos financeiros



Com estas áreas e barreiras assimiladas nas respostas e dados coletados, criamos novas estratégias internas para melhorar a experiência da comunidade. Além disso, estamos continuamente buscando melhorias, de modo que a segunda rodada de coleta da comunidade foi feita (também com o objetivo de receber um número mais significativo de respostas).

#5

comitê DEIA



LIÇÕES aprendidas



diversidade, equidade, inclusão e acesso

Melhoramos significativamente nossos objetivos de trazer mais diversidade, equidade, inclusão e acesso à LALA e aumentar nosso impacto na vida dos ex-alunos após seu Bootcamp/V-camp. Embora os dados deste documento mostrem o resultado de nossos esforços durante os últimos meses, eles também mostram que ainda há trabalho a ser feito. Assim como dizemos que nosso ecossistema está vivo, nosso papel em trazer melhorias, novas iniciativas e integrações para garantir o DEIA dentro da organização também deve ser ativo se proporcionarmos um ambiente acolhedor para todos.





O QUE ACONTECE agora?



Este relatório destaca a análise e os resultados do trabalho árduo realizado por nossa equipe em 2022, e acreditamos que todos se beneficiaram dramaticamente.

Entendemos que a comunidade de ex-alunos é essencial para provocar as mudanças que garantem o nosso sucesso neste trabalho.





Portanto, gostaríamos que cada ex-aluno, com o progresso que fizemos nos últimos meses em mente, contribuísse para sua maximização futura em nossa vida diária: **Participando** em nossos jogos de indicação onde você pode trazer outros jovens com potencial para a LALA, **conectando-se** com parceiros que podem nos ajudar a reduzir as barreiras que nossa comunidade e candidatos podem enfrentar, **promovendo** a LALA em suas comunidades para alcançar mais jovens líderes e aumentar nossa rede de impacto, **engajando-se** em nossos mais de 20 programas internos para assegurar uma comunidade diversificada com um benefício crescente e contínuo para todos, e mais.





participe.
conecte.
promova.
engaje.

Externamente à nossa comunidade, esperamos que estas informações sirvam de inspiração para aqueles que gostariam de contribuir para nossa missão de promover o desenvolvimento econômico sustentável e a governança democrática na América Latina, oferecendo-se para orientar nossos estudantes, contribuindo com doações que podem ser feitas através de nosso website, ou oferecendo oportunidades de estágio para nossa comunidade.

