

BUILDING AND SUSTAINING A CULTURE
OF YOUTH PARTICIPATION AT REPROLATINA

SIDE BY SIDE

A CASE STUDY FROM SOUTHEASTERN BRAZIL

○

LADO A LADO

CONSTRUINDO E PRESERVANDO UMA CULTURA
DE PARTICIPAÇÃO DE JOVENS NA REPROLATINA
Estudo de caso do sudeste do Brasil

○

LADO A LADO

CONSTRUYENDO Y PRESERVANDO UNA CULTURA
DE PARTICIPACIÓN DE JÓVENES EN REPROLATINA
Estudio de caso en el sudeste de Brasil

○

CÔTE À CÔTE

REPROLATINA: BÂTIR ET SOUTENIR UNE CULTURE
DE PARTICIPATION DES JEUNES
Étude de cas dans le sud-est brésilien



Andrea Lynch

INTERNATIONAL WOMEN'S HEALTH COALITION

ACKNOWLEDGMENTS

First and foremost, thanks to Susan Wood for her critical contributions to this project.

At IWHC: Angeles Cabria, Melisa Dickie, Adrienne Germain, Sue Hornik, Cynthia Steele, and Corinne Whitaker.

At Reprolatina: Ricardo Azevedo, Chico Cabral, Rodrigo Correia, Maggie Díaz, Maryellen Oliveira, Patrícia Possignollo, Leandro Vieira dos Santos, and the entire Reprolatina staff.

In Santa Bárbara d'Oeste: Dr. Carlos Calvalcanti, Dr. Carlos Gonzalez, Ione Zacchi, Giovana Cardoso Bôer, Keila Veridiano Gibim, Flávio Henrique Fonseca, and Mariana Gonçalves Pereira and the rest of the staff of the Guarda Mirim.

Special thanks to the participants in “A Dialogue with Young Leaders: Building Capacity and Fostering Participation.”

For additional copies of *Side by Side*, please contact:

International Women’s Health Coalition
333 Seventh Avenue, 6th floor
New York, NY 10001 USA
Tel. 212 979 8500
Fax. 212 979 9009
E-mail: communications@iwhc.org
Web: www.iwhc.org

Side by Side is also available at www.iwhc.org/resources/sidebyside.cfm.

Please use the following when citing this manual:

Andrea Lynch, *Side by Side: Building and Sustaining a Culture of Youth Participation at Reprolatina (A Case Study from Southeastern Brazil)*, International Women’s Health Coalition, New York, 2005.

Copyright 2005 by the International Women’s Health Coalition. All rights reserved. Portions of this text may be reproduced without written permission provided the source is cited.

LADO A LADO

CONSTRUINDO E PRESERVANDO UMA CULTURA DE PARTICIPAÇÃO DE JOVENS NA REPROLATINA

Estudo de caso do sudeste do Brasil

PREFÁCIO

Nas últimas décadas, o mundo fez grandes progressos no reconhecimento da importância da saúde e dos direitos sexuais e reprodutivos de jovens. Durante a Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento, realizada em 1994, os governos mundiais adotaram o Programa de Ação do Cairo, um plano abrangente que vinculava a saúde reprodutiva e os direitos humanos dos indivíduos à luta global para diminuir a pobreza e alcançar o desenvolvimento sustentável. Em 1995, na Quarta Conferência Mundial sobre a Mulher, os governos adotaram a Plataforma de Ação de Beijing, uma diretriz para assegurar os direitos humanos das mulheres, proporcionar oportunidades iguais e eliminar a discriminação e a violência de sua vida tanto pública como privada. Ambos os acordos dispensaram atenção significativa à saúde e aos direitos de jovens, além de abordar o papel central exercido por eles no empenho de fazer o mundo passar das palavras à ação.

Hoje em dia, após várias reafirmações, ativistas em todo o mundo—muitos dos quais colegas muito próximos da International Women’s Health Coalition (IWHC)¹—empenham-se na tarefa árdua de tornar as experiências de Cairo e Beijing palpáveis nas suas respectivas comunidades. Os jovens têm um papel importantíssimo nesta luta. Estimada em 1,2 bilhão de pessoas, a geração atual de adolescentes (de 10 a 19 anos) é a maior já vista. Nos países em desenvolvimento, um terço ou até metade da atual geração compõe-se de menores de 20 anos. Muitos desses jovens estão liderando as próprias organizações e redes. Em todo o mundo, cada vez mais, as organizações dirigidas por adultos reconhecem as contribuições fundamentais prestadas pelos jovens em uma variedade de programas e iniciativas para juventude.

A Reprolatina é uma dessas organizações. Sediada na cidade de Campinas, no sudeste do Brasil, ela foi fundada por Maggie Díaz e Chico Cabral em 1999. A Reprolatina trabalha em prol do desenvolvimento e da implementação de soluções sustentáveis, a fim de garantir a saúde e os direitos sexuais e reprodutivos, em parceria com adolescentes, educadores, o sistema público de saúde, comunidades e lideranças locais. Desde o início, a Reprolatina procurou criar parcerias com adultos e jovens na organização, orientada por uma filosofia global que valoriza o processo, o trabalho em equipe, a solidariedade e a participação.

Juntos, eles construíram uma cultura organizacional que apóia e incentiva os membros do grupo de jovens como indivíduos, oferecendo-lhes oportunidades de crescimento pessoal e profissional. Os membros do grupo de jovens aplicam os mesmos valores e práticas em seu trabalho com adolescentes, educadores e ativistas, criando parcerias que se estendem muito além das paredes da Reprolatina.

A IWHC reconheceu há muito o quanto é válido compartilhar estratégias e abordagens bem-sucedidas—o conhecimento sobre o trabalho de outras organizações pode ser extremamente valioso no processo lento e contínuo de mudança social. Por meio do intercâmbio de experiências da Reprolatina, que traduz seu compromisso com a participação da juventude em um processo diário de parceria entre adultos e jovens, visamos a inspirar outras organizações que prestam serviços a jovens, além de doadores, agências internacionais, legisladores, educadores e profissionais da saúde. Nós procuramos focar os aspectos da experiência da Reprolatina que não requerem recursos substanciais. Ao contrário, exploramos os aspectos relativos à filosofia e abordagem seguidas pela Reprolatina que podem ser úteis a várias organizações que trabalham para a juventude. A experiência da Reprolatina é apenas uma entre muitas. Esperamos que essa experiência seja tão inspiradora para todos como foi para nós.

— **Adrienne Germain**
Presidente da IWHC

NOTA SOBRE O TERMO “JUVENTUDE”

Nesta publicação, diversas palavras são utilizadas para descrever o conceito de juventude. Em geral, o termo “adolescentes” refere-se a jovens de 10 a 18 anos e as palavras “juventude” ou “jovens” são utilizadas para grupos maiores, abrangendo pessoas de 10 a 29 anos. Na Reprolatina, os termos “equipe de jovens” e “grupo de jovens” referem-se a Leandro, Maryellen, Patrícia, Ricardo e Rodrigo—o grupo de jovens, em torno de vinte anos de idade, que constitui o programa do adolescente da organização.

Nas discussões sobre a participação de jovens, a equipe da Reprolatina geralmente usa as palavras “adolescentes”, “juventude” e “jovens” alternadamente. Este fato resulta, em parte, do histórico da organização:

¹ Coalizão Internacional pela Saúde das Mulheres

quase todos os membros da equipe atual de jovens começaram a trabalhar com os coordenadores adultos da Reprolatina quando eram adolescentes. Isso também reflete uma forma de abordagem, ou seja, a organização aplica os mesmos princípios de participação tanto na comunidade de jovens com quem trabalha quanto internamente.

INTRODUÇÃO

O trabalho diário com jovens é um aprendizado para Maggie Díaz, mas há uma lição da qual ela nunca se esquecerá. Em 1996, o Projeto Santa Bárbara² tinha um programa de adolescentes piloto, baseado nas necessidades detectadas por meio de pesquisa participativa e orientado pelas recomendações dos jovens da comunidade. Em conjunto com uma equipe de profissionais, Maggie e seu colega, o psicólogo Francisco “Chico” Cabral, haviam capacitado um grupo de adolescentes agentes voluntários de saúde de várias escolas públicas de Santa Bárbara e criaram um grupo de apoio a adolescentes grávidas, além de trabalhar para garantir horários especiais para os adolescentes no centro de saúde local. Com a proximidade das eleições municipais, o programa do adolescente precisava ganhar apoio público rapidamente a fim de sobreviver a possíveis mudanças nas lideranças políticas. Para aprimorar o perfil do programa, os adolescentes agentes voluntários de saúde da iniciativa Instrutores de Referência à Saúde Sexual do Adolescente (IRSSA) decidiram iniciar um programa de rádio, que ia ao ar aos sábados pela manhã, a fim de fornecer informações sobre saúde sexual e reprodutiva e responder às perguntas dos ouvintes adolescentes. O apoio da comunidade sempre foi um ponto crítico no Projeto Santa Bárbara e esse programa de rádio contribuiu para demonstrar o valor da IRSSA na comunidade, bem como para proporcionar outra fonte de informações sobre saúde aos adolescentes locais.

O tópico do dia era sexualidade e Maggie e Chico estavam aguardando no estúdio, observando à medida que os adolescentes que eles haviam capacitado respondiam às perguntas dos ouvintes. Eles queriam estar presentes para ajudar caso surgisse uma pergunta difícil, mas até então nada havia confundido os colegas educadores. Entretanto, um adolescente ligou para a rádio e disse: “Eu só tenho uma pergunta. Qual é a diferença entre sexo e sexualidade?” Maggie apoiou-se na parede. “Se eu tivesse chance de responder a essa pergunta, eu passaria o programa inteiro respondendo,” disse Maggie. Ela se preparou para entrar, mas Leandro Vieira dos Santos, um agente de saúde de 14 anos, que deveria responder a esse ouvinte, estava impassível. Ele pausou por um momento e, em seguida, disse: “Sexualidade é mais que sexo. Sexo sig-

nifica a relação sexual. *Sexualidade* é a maneira que uma pessoa sente, atua e pensa.”

Maggie ficou estupefacta. “Eu pensei: para um programa de rádio, foi a melhor resposta que eu já vi sobre sexualidade.” Ela recorda: “Os anos passaram, mas sempre me lembro disso quando me fazem uma pergunta, pessoas mais simples. Lembro da maneira clara e direta com que os jovens respondem às perguntas.”

Quatro anos mais tarde, o programa de adolescentes e outros aspectos do Projeto Santa Bárbara estavam seguros, sob a responsabilidade do secretariado de saúde municipal. Assim, Maggie e Chico estavam ansiosos para prosseguir com o trabalho que haviam iniciado em Santa Bárbara e obtiveram fundos da Fundação Bill e Melinda Gates para criar a própria organização em Campinas, uma cidade de quase um milhão de habitantes, a 45 minutos de carro de Santa Bárbara. A organização, chamada Reprolatina, continuaria a desenvolver e implantar iniciativas para promover e garantir saúde e direitos sexuais e reprodutivos em Santa Bárbara e nos municípios da redondeza, em parceria com o sistema público de saúde, a rede pública de educação e outros aliados da comunidade. A saúde sexual e reprodutiva dos adolescentes seria o ponto central da agenda da organização.³

Desde o início, Maggie, Presidente da Reprolatina, e Chico, Vice-Presidente e Coordenador do programa Vivendo a Adolescência da Reprolatina, vislumbraram uma nova abordagem para a composição da equipe da organização. A vasta experiência no trabalho para a melhoria da qualidade e eficiência na atenção nos sistemas públicos de saúde, demonstrou-lhes o valor da abordagem participativa, a qual estimula o trabalho em equipe, prioriza o desenvolvimento do pessoal e enfoca tanto o processo como os resultados. Desta vez, eles decidiram aplicar essa filosofia ao trabalho com jovens, mais especificamente, com os adolescentes agentes de saúde que eles treinaram em Santa Bárbara. Maggie recorda: “Eu idealizava, sonhava com uma instituição que pudesse colocar em prática tudo que a gente faz fora, em termos de direitos, que partisse de dentro da instituição.” Por que não contratar os próprios adolescentes para fazer parte da equipe do programa de adolescentes?

Assim, eles contrataram Leandro Vieira dos Santos e Carol Zacchi, ambos com 18 anos na época, para ajudar a desenvolver e implementar o programa de adolescentes da Reprolatina. Os dois adolescentes estavam trabalhando como agentes de saúde voluntários da IRSSA no Projeto Santa Bárbara. Eles foram escolhidos pela capacidade de liderança e pelo com-

² Para obter uma lista completa de termos, vide o glossário na página 30 (em inglês).

³ A Reprolatina também é o berço do Projeto Reprolatina, uma iniciativa regional de repetir a experiência de Santa Bárbara em 74 municípios no Brasil, Bolívia, Chile e Paraguai, em parceria com o Conselho de População do Brasil (Population Council-Brazil) e a Universidade de Michigan.

promisso com a educação e defesa dos direitos sexuais e reprodutivos. Carol deixou a Reprolatina para seguir a carreira de enfermagem e Leandro, hoje com 23 anos, é o membro mais antigo da equipe de jovens da Reprolatina. Desde 2000, quatro outros jovens que iniciaram como agentes de saúde em Santa Bárbara do Oeste se uniram à equipe da Reprolatina—Ricardo Azevedo e Rodrigo Correia, em 2001, Maryellen Oliveira, em 2002 e Patrícia Possignollo, em 2003.

Com o apoio de Maggie e Chico, o programa de adolescentes da Reprolatina floresceu sob a orientação e criatividade da equipe de jovens. Todos os dias, cerca de 1.500 a 1.600 adolescentes visitam o website dos jovens *Vivendo a Adolescência*, lançado por Leandro em 1999 e mantido por Rodrigo atualmente. A equipe de jovens coordenou a capacitação de sete grupos de adolescentes agentes voluntários de saúde em Santa Bárbara d'Oeste, por meio de parcerias com a rede pública de ensino e a Guarda Mirim, uma unidade de treinamento profissionalizante não-governamental que presta serviços a centenas de adolescentes por ano. Eles desenvolveram materiais educacionais e informativos para feiras, conferências e bate-papos informativos—discussões informais sobre sexualidade, direitos, saúde, gênero e prevenção conduzidos em escolas e na Guarda Mirim. Eles influenciaram o desenvolvimento do Movimento de Adolescentes Brasileiros (MAB) a nível nacional, de forma a priorizar os direitos sexuais e reprodutivos e atualmente estão construindo uma rede nacional de jovens, enfocada na defesa dos direitos sexuais e reprodutivos no Brasil. Representaram a Reprolatina nas reuniões do Conselho Municipal de Saúde de Santa Bárbara, em diálogos sobre políticas e defesa dos direitos em todo o Brasil, como também em encontros internacionais, conferências e treinamentos nas Américas.

Todos os membros da equipe de jovens da Reprolatina cresceram nas comunidades em que a organização trabalha. Embora essas comunidades estejam localizadas em uma região do Brasil razoavelmente desenvolvida em comparação com outras áreas mais pobres do norte e nordeste, elas ainda enfrentam altos índices de pobreza, desemprego e violência, além do acesso limitado às informações e serviços prestados em saúde sexual e reprodutiva. À medida que cresciam, os jovens da Reprolatina tinham pouca esperança de conquistar a tão sonhada conclusão de uma faculdade—suas famílias não dispunham dos recursos financeiros necessários para pagar seus estudos e eles precisavam começar a trabalhar cedo para ajudar suas famílias. “Com 17 anos eu estava no colegial, eu queria ser psicóloga, mas eu não tinha dinheiro para pagar a faculdade, não tinha idéia de como pedir uma bolsa, nada disso,” lembra Maryellen, cuja irmã mais velha

ficou grávida aos 16 anos e teve de abandonar a escola, como havia acontecido com sua mãe há alguns anos. Maryellen foi capacitada como adolescente agente voluntária de saúde, juntamente com Carol e Leandro em 1996, e foi contratada como membro da equipe de jovens da Reprolatina em 2002. Atualmente, ela está no terceiro ano de psicologia.

Para os jovens da equipe, o trabalho na Reprolatina trouxe confiança e capacidade e os ajudou a crescer como indivíduos. Ricardo, que não trabalha mais em horário integral mas permaneceu com o trabalho voluntário com os adolescentes agentes voluntários de saúde que ele ajudou a capacitar em Santa Bárbara d'Oeste, reflete: “A minha participação no grupo acabou ajudando em tudo que eu fazia.” Patrícia, que concluiu o seu trabalho integral em outubro de 2004, tem a mesma opinião. “A Reprolatina me fez crescer, me fez mulher. Eu era menininha. Me fez desenvolver o lado de pensar, de ter idéias, de raciocinar mais, de tomar decisões, de ter autonomia”—afirma. Com a contratação de jovens como funcionários assalariados em tempo integral, a Reprolatina pode proporcionar estrutura e estabilidade financeiras aos membros da equipe, o que foi fundamental para que eles realizassem seus sonhos acadêmicos—todos os seis jovens estão atualmente matriculados em cursos universitários.

Muitas organizações talvez não consigam criar funções assalariadas e em tempo integral para jovens, da mesma forma que a possibilidade de conclusão de um curso superior pode estar fora do alcance de muitos jovens no mundo. O processo da Reprolatina exigiu aprendizado e revisão contínuos e, para os jovens da equipe, a luta para concluir seus estudos e sustentar-se financeiramente ao mesmo tempo é um projeto ambicioso e, muitas vezes, exaustivo. Todavia, apoio moral e oportunidades variadas de participação e aprendizado estão ao alcance de toda organização que lida com jovens. O valor do exemplo dado pela Reprolatina não se baseia tanto nos objetivos atingidos, mas principalmente no processo utilizado para sua obtenção.

A Lado a Lado examina a filosofia e a aplicação diária do compromisso da Reprolatina com a participação de jovens e a parceria de jovens e adultos. Orienta-se pelos entendimentos compartilhados em um “Diálogo com Jovens Líderes: Reforçando a Capacidade e Promovendo a Participação,”⁴ um encontro co-organizado pela IWHC e a Youth Coalition em 2004.⁵ O encontro de três dias reuniu 15 jovens de 13 países, incluindo Leandro da Reprolatina. Os participantes acordaram uma série de princípios centrais para orientar os esforços, a fim de criar e manter oportunidades de participação significativa de jovens nas instituições e em movimentos internacionais, tais como

⁴ A Dialogue with Young Leaders: Building Capacity, Fostering Participation

⁵ A Youth Coalition (Coalizão de Jovens) é uma rede internacional de jovens dedicados à defesa dos direitos sexuais e reprodutivos nos níveis local e global.

compromisso com os direitos humanos, flexibilidade e abertura para mudanças, respeito mútuo, pluralidade, aprendizagem recíproca contínua, equilíbrio entre apoio e suporte e representação efetiva.⁶

Baseando-se amplamente nestes princípios centrais, a Lado a Lado conta a história da Reprolatina com as próprias palavras da instituição, retiradas de entrevistas e observações conduzidas durante várias semanas. A Parte I aborda a maneira pela qual os oito elementos centrais da filosofia da Reprolatina orientam a abordagem da organização na participação de jovens. Cada elemento desses é seguido de sugestões de estratégias de implementação, com base na experiência da Reprolatina, além de conter informações sobre as recomendações tiradas do Diálogo com Jovens Líderes. A Parte II foca no processo: descreve como a cultura de participação de jovens e as parcerias entre adultos e jovens são construídas e mantidas no cotidiano. Mais especificamente, a segunda parte trata dos esforços da equipe da Reprolatina para promover uma aprendizagem contínua e mútua e para obter um equilíbrio entre autonomia e apoio. Finalmente, os Apêndices I e II descrevem a maneira como duas iniciativas da equipe—a criação de um grupo de adolescentes agentes de saúde em um centro de treinamento local e o desenvolvimento de um website voltado para os jovens—desenvolveram as habilidades da equipe e, ao mesmo tempo, ajudaram a organização a alcançar mais jovens.

PARTE I DEFININDO A FILOSOFIA

A cultura organizacional da Reprolatina reflete sua missão—reconhecer os direitos e capacidades das pessoas, promover a igualdade e empoderar e capacitar indivíduos a melhorar a própria vida e a respectiva comunidade. Oito elementos da filosofia da Reprolatina demonstraram os esforços empregados para pôr em prática a participação de jovens:

1. **Todas as pessoas são capazes.**
2. **Todas as pessoas têm o direito de participar.**
3. **A participação deve ser efetiva e não decorativa.**
4. **A participação é um processo.**
5. **O ambiente institucional deve apoiar o crescimento e o desenvolvimento individual.**
6. **Questões de gênero devem ser abordadas abertamente.**
7. **Os direitos e as responsabilidades caminham lado a lado.**
8. **A hierarquia pode ser horizontal.**

A seção abaixo define, nas palavras da própria equipe da Reprolatina, o modo como cada elemento da filosofia institucional está relacionado com a participação de jovens, identificando desafios relevantes ou possibilitando determinados fatores. Cada seção apresenta sugestões de estratégias a serem utilizadas nas organizações para implementar cada elemento central da filosofia, de acordo com a experiência da Reprolatina. A segunda parte também engloba uma discussão mais profunda sobre os processos organizacionais rotineiros da Reprolatina.

Todas as pessoas são capazes

O alicerce do trabalho da Reprolatina com jovens dentro e fora da organização é a convicção na capacidade de jovens de conquistar e contribuir de forma positiva. Chico explica:

Nossa decisão de contratar jovens surge não de uma necessidade, mas de uma continuidade de um trabalho que a gente já vinha fazendo dentro de um modelo que pressupõe, na sua filosofia, a participação deles. É uma filosofia que parte de uma abordagem, de uma visão de ter essas pessoas que vinham dentro de um projeto trabalhando com a gente, elas poderem participar daquilo do qual eles em primeira instância são sujeitos, ainda que sejam objetos, desse trabalho. Então, ela vai atender essa filosofia, essa crença da participação desse sujeito capaz de participar, capaz de atuar, capaz de ensinar também a nós e trazendo a sua leitura, trazendo a sua visão e, principalmente, sendo voz.

Essa convicção de que os jovens são capazes—freqüentemente articulada pelos coordenadores adultos, os membros da equipe de jovens, além de outros membros da Reprolatina—motiva a equipe e os adolescentes das comunidades nas quais prestam serviços. Rodrigo, que entrou para a equipe em 2001 após trabalhar como agente de saúde voluntário por vários anos, afirma: “A forma que a gente vê o jovem é diferente. A gente não o vê como aborrecente, ou que não sabe o que faz, ou é rebelde. A gente acredita que ele é uma pessoa que merece respeito e o desafio é trabalhar para como ele tenha direitos na sociedade.” Para Rodrigo, essa convicção tem ramificações filosóficas e pessoais. “Eu posso dar o exemplo de mim mesmo”—ele continua. “A Reprolatina abriu as portas para mim, acreditando que eu era capaz. O privilégio que eu tenho é inacreditável, receber a confiança de alguém. Todo meu lado profissional eu devo ao Chico e a Maggie.”

⁶ Para obter um relatório completo desse encontro, incluindo as recomendações dos participantes sobre como capacitar os jovens e incentivar sua participação, de forma significativa, em organizações para a juventude e organizações e redes lideradas por jovens, além de doadores e agências internacionais, visite o endereço www.iwhc.org/resources/torontoreport.cfm (em inglês).

ESTRATÉGIAS DE IMPLEMENTAÇÃO

- **Lutar pela coerência entre os objetivos do programa e as práticas internas relacionadas com os direitos e capacidades de jovens.**
- **Confrontar os preconceitos sobre a juventude anteriormente e à medida que vão surgindo.**
- **Apresentar imagens positivas de jovens em materiais e mensagens públicos, mesmo durante a discussão de vulnerabilidades e violações de direitos.**
- **Confiar nos projetos dos jovens, dando-lhes oportunidade para lidar com as dificuldades que possam aparecer. Estar presente e acessível para oferecer ajuda paralelamente.**

Todas as pessoas têm o direito de participar

Durante a Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento (CIPD, Cairo, 1994), os governos mundiais chegaram ao seguinte denominador comum: “Os jovens devem participar ativamente do planejamento, implementação e avaliação do desenvolvimento de atividades que tenham impacto direto sobre seu dia a dia.”⁷ A identificação e a busca de estratégias diversificadas para o envolvimento ativo da juventude sempre foi um elemento-chave da abordagem da Reprolatina para o trabalho com os jovens. Rodrigo explica:

O trabalho da Reprolatina se destaca pelo reconhecimento do que o adolescente é capaz. Você vê isso pela coragem que o Chico e a Maggie tiveram de contratar adolescentes em vez de profissionais. Eles foram muito criticados, muita gente falava: “Onde já se viu contratar adolescente?” Eles acreditam nisso, na inserção do adolescente. E hoje eles têm o resultado desse trabalho—você vê que quando você dá oportunidade o adolescente participa, cresce.

Além de capacitar adolescentes agentes voluntários de saúde em Santa Bárbara d’Oeste e solicitar sua contribuição em projetos e materiais orientados para a juventude, a Reprolatina procurou desde o início criar oportunidades para os jovens como membros da equipe na organização, em horário integral. Para atingir esse objetivo, Maggie e Chico puderam contar com o apoio de um parceiro financeiro, que compreendeu o seu compromisso com a participação de jovens e se dispôs a criar uma linha de financiamento específica para os salários da equipe no primeiro repasse de fundos. Este objetivo pode parecer inatingível para organizações com recursos limitados, mas para aqueles que têm possibilidade de dialogar, a experiência da Reprolatina demonstra que um forte compromisso organizacional com a participação de jovens pode transformar doadores em aliados.

A decisão de contratar jovens como funcionários não reflete somente o compromisso da Reprolatina em tornar a participação de jovens um fator-chave da

estrutura organizacional, mas também atende às dificuldades socioeconômicas vividas por muitos desses jovens, as quais podem impossibilitar seu direito à participação. Uma situação típica é a de Maryellen, capacitada como adolescente agente de saúde na primeira capacitação IRSSA, em 1996, e contratada como membro do grupo de jovens da Reprolatina em 2002:

Meus pais não me ajudam financeiramente, nem para que eu viajasse para Campinas todos os dias, nem para comprar minha roupa—eles não têm condições de me ajudar. Tudo eu pago com o meu trabalho. Se não fosse por esse emprego eu não estaria fazendo faculdade. Nenhum outro emprego me daria a dedicação que eu tenho aqui, a recompensa financeira que eu tenho aqui.

Na Reprolatina, o oferecimento de cargos remunerados para jovens que já participaram da educação de colegas proporcionou a esses jovens os meios de continuar a defender seus direitos enquanto financiavam seus estudos. Também removeu uma barreira-chave que boa parte dos jovens enfrenta: a oposição dos pais ao trabalho voluntário por impedi-los de ganhar dinheiro para ajudar a família. Mas a própria experiência da Reprolatina mostra que o compromisso de manter cargos remunerados para os jovens pode ser difícil de sustentar. Em consequência de restrições ao financiamento, a Reprolatina não conseguiu manter todos os cinco cargos do grupo de jovens e dois membros da equipe de jovens foram temporariamente dispensados no final de 2004 até aparecer outro financiamento. Foi um momento difícil para a equipe de jovens, para os coordenadores adultos e para todo o pessoal. Mas os jovens dispensados continuaram a participar da organização e ainda se consideram parte da comunidade Reprolatina. Ambos destacaram como a experiência de trabalhar na Reprolatina mudou sua vida, enfatizando a confiança, as habilidades e o apoio obtido para enfrentar os desafios atuais e futuros.

ESTRATÉGIAS DE IMPLEMENTAÇÃO

- **Aprender quais as restrições que os jovens de sua comunidade enfrentam para realizar seus direitos de participação (socioeconômico, pressão dos pais, etc.) e abordá-las da melhor forma possível.**
- **Quando possível, defender o direito a cargos remunerados para jovens nos estágios iniciais do planejamento e orçamento do programa e durante conversação com os financiadores.**
- **Usar acordos internacionais para intensificar o apoio ao direito dos jovens de participarem (consultar o site www.unfpa.org/adolescents/intlagreement.htm para obter uma lista (em inglês) de passagens relevantes).**
- **Se as restrições ao financiamento tornaram impraticáveis ou insustentáveis os cargos remunerados para jovens, identificar outras formas pelas quais a organização possa apoiar e atrair a participação deles.**

⁷ Programa de Ação da CIPD, Parágrafo 6.15. Disponível no site www.unfpa.org/icpd/icpd_poa.htm (em inglês, espanhol, e francês).

A participação deve ser efetiva e não decorativa

A Reprolatina procurou sempre distinguir a participação “decorativa” da participação “efetiva”. A decisão de integrar jovens à estrutura organizacional foi apenas a primeira etapa na formação de uma cultura de participação efetiva de jovens. Maggie explica: “A representação não se limita a ter um lugar, diz respeito também a ter uma voz. Os jovens devem ter uma oportunidade e um fórum para colocar suas idéias em prática e para avaliar o resultado.” Isso significa trabalhar com adolescentes, em vez de para adolescentes, envolvendo os membros da equipe de jovens em todos os estágios do trabalho do programa e criando parcerias sólidas entre jovens e adultos com base em respeito mútuo e aprendizado recíproco. Ricardo, capacitado como adolescente agente de saúde em 1997 e contratado para a equipe de jovens em 2001, observa:

Muitas vezes os adultos definem o que os adolescentes precisam, chegam lá e falam para o adolescente: façam isso, isso e isso. Mas não discutem o que o adolescente acha, precisa. Então tem que chamar o adolescente e perguntar o que ele precisa, trabalhar juntos, não impondo coisas. O adolescente teria que participar de todas essas etapas, desde a organização até a avaliação final.

A participação efetiva na Reprolatina também significa a democratização de oportunidades para uma representação externa. Maggie observa:

Eu como presidenta da Reprolatina fui a pessoa que em cinco anos menos foi a encontros representando a organização. Qualquer pessoa que trabalha na instituição é mais do que capaz de representar a instituição no exterior. Na minha opinião, quanto mais pessoas diferentes representarem a organização, melhor representada ela estará.

Para a equipe de jovens a participação efetiva também significa manter contato com adolescentes na comunidade. Dar voz a novas gerações de jovens pode ser um desafio para organizações que trabalham com os mesmos jovens durante um longo período—naturalmente que com o passar do tempo esses jovens não serão mais adolescentes. A Reprolatina enfrenta esse desafio solicitando às equipes de jovens que mantenham o trabalho voluntário na comunidade—facilitando os bate-papos informativos, capacitando adolescentes agentes de saúde ou orientando pesquisas. Além disso, a equipe de jovens é encarregada de responder às perguntas enviadas por adolescentes no website Vivendo a Adolescência—tarefa diária que os mantém em contato com as questões e as opiniões de adolescentes. Mesmo com essas estratégias em prática, manter contato com pessoas mais jovens uma tarefa que requer vigilância constante. Como Leandro alerta, representantes jovens temporários devem ficar atentos para não se tornarem “pequenos adultos”.

ESTRATÉGIAS DE IMPLEMENTAÇÃO

- **Envolver os jovens em todos os estágios do trabalho do programa, incluindo planejamento, implementação e avaliação.**
- **Certificar-se de que os jovens tenham papéis e responsabilidades claras dentro da organização.**
- **Dar aos jovens a oportunidade de representar a organização no exterior.**
- **Promover uma cultura organizacional que valorize o diálogo e o debate entre jovens e entre pessoas de várias gerações.**
- **Colocar em prática mecanismos que garantam um contato regular com gerações mais novas de jovens.**

A participação é um processo

A criação de um espaço para participação é a primeira etapa em um processo contínuo. Especialmente quando os jovens estão acostumados a ambientes de escola, trabalho ou família onde ninguém pede ou valoriza suas opiniões, leva-se algum tempo até que eles adquiram confiança para contribuir espontaneamente. A experiência de Patrícia, contratada em 2003 após concluir um projeto de pesquisa sobre gravidez e as adolescentes, reflete esta realidade:

Quando eu entrei para trabalhar com o grupo de adolescente, eu estava perdida, eu entrei assustada, tive muito medo de não ser capaz, de não conseguir. Mas desde o começo, eles sempre me deram apoio, me ajudavam, pediam minha opinião. Um retrato dessa mudança seriam dois pães, um vazio e um cheio com recheio, para dizer como eu tinha chegado eu estava vazia, sem idéias, e estava conseguindo me preencher a participar daquilo. Fica uma coisa muita legal, porque eu não tinha um projeto de vida assim de estudar, eu só pensava em trabalhar, faculdade nem passava pela minha cabeça e a Reprolatina me fez voltar a pensar, porque é isso que eles queriam, que eu voltasse a ser aquela Patrícia que ajudava, que orientava.

A Reprolatina empenha-se em promover um ambiente institucional que encoraje o jovem a assumir riscos e proporciona várias oportunidades de participação, respeitando ao mesmo tempo o ritmo individual e o nível de conforto de cada membro da equipe. Maggie e Chico destacam a trajetória de desenvolvimento de cada membro da equipe de jovens e a diferença entre a disposição que eles têm para contribuir hoje com a que tinham quando entraram para a organização. A equipe de jovens também indica quanto tempo levaram para se sentir à vontade em um ambiente institucional e esses jovens sentem-se agradecidos por terem tido o tempo e o espaço para crescerem em seu próprio ritmo sem a sensação de estarem sacrificando futuras oportunidades.

ESTRATÉGIAS DE IMPLEMENTAÇÃO

- Ser sensível ao ritmo e nível de conforto de cada pessoa, solicitando ao mesmo tempo contribuições individuais e incentivando a tomada de riscos.
- Criar um espaço seguro para a participação que valorize a diversidade, o respeito e a capacidade de escutar o outro.
- Respeitar a decisão de jovens de dizer “não” aos projetos, às oportunidades ou responsabilidades para os quais não estejam preparados e trabalhar em parceria com eles para identificar de que suporte necessitam para assumir novas responsabilidades.
- Usar metodologias criativas—oral, visual, escrita e cinética—que ofereçam diferentes oportunidades de participação.

O ambiente institucional deve apoiar o crescimento e o desenvolvimento individual

A Reprolatina sempre investiu pesadamente no desenvolvimento das aptidões e capacidades individuais dos jovens membros da equipe, assim como na criação de um ambiente onde possam crescer pessoal e profissionalmente. Chico enfatiza: “Na filosofia do projeto, eu tenho como um dos marcos de referência o desenvolvimento organizacional, a importância disso. Essas pessoas têm que ser autônomas e ao mesmo tempo solidárias.” Leandro reflete: “Uma pessoa que trabalha aqui é uma pessoa também, não só um trabalhador.”

Uma importante ferramenta usada pela Reprolatina para guiar o desenvolvimento individual tanto interna quanto externamente é a abordagem do “projeto de vida”. Os adolescentes agentes voluntários de saúde capacitados pela Reprolatina incentivam os jovens com os quais trabalham a desenvolverem uma série de metas para o futuro—um projeto de vida—e depois a refletir sobre como seu comportamento contribui no presente para a realização ou frustração dessas metas. Leandro explica:

Um projeto de vida pode ser para uma semana, para três meses, para um ano, para o resto da vida. Um sonho comum entre os adolescentes é ir para a faculdade, mas para a maioria é apenas um sonho—eles não sabem como concretizá-lo. O projeto de vida os ajuda a estabelecer etapas concretas que eles possam cumprir para realizar suas grandes metas. Por exemplo, se você quiser ir para a faculdade, terá de estudar, precisará esforçar-se na escola, deverá começar a planejar como financiar sua educação agora. E quando são definidas as etapas para um sonho, ele começa a parecer mais tangível e você passa a compreender que tem um compromisso consigo mesmo de alcançá-lo—o que o torna mais responsável em suas atitudes.

A Reprolatina também usa a abordagem do projeto de vida com seu próprio pessoal. Quando são contratados, os membros jovens da equipe revisam seus Projetos de Vida com os coordenadores adultos e

assumem três compromissos: crescer profissionalmente, continuar a trabalhar com adolescentes na comunidade e fazer uma faculdade. Cumprir esses compromissos tem sido um desafio para alguns membros da equipe de jovens. Rodrigo recorda:

Quando Maggie e Chico me chamaram para uma entrevista, eles perguntaram qual era a minha meta de estudos. Eu iria vir trabalhar, mas tinha que me dedicar também aos estudos. Naquele momento acho que foi um despertar, eu pude ver que se tem gente que acredita em mim é porque eu sou capaz. Eu decidi terminar o curso médio e cursar uma faculdade.

Rodrigo batalhou durante dois anos para atender aos requisitos financeiros e acadêmicos que envolvem um vestibular, até ser aprovado em 2004. Ele iniciou o curso de ciências sociais em janeiro de 2005, aos 24 anos.

ESTRATÉGIAS DE IMPLEMENTAÇÃO

- Trabalhar com o grupo de jovens para definir metas pessoais e profissionais e concordar em formas específicas para ajudá-los a atingir essas metas.
- Reconhecer as complexidades e restrições que os membros jovens da equipe enfrentam fora da organização e trabalhar com eles para identificar formas adequadas de apoiá-los.
- Investir tempo e recursos em capacitações internas e outras atividades de desenvolvimento de pessoal.

Questões de gênero devem ser abordadas abertamente

A Reprolatina tem tido sempre o compromisso institucional explícito de abordar as desigualdades de gênero, promovendo uma cultura anti-sexista e o empoderamento das mulheres. Maggie explica:

A gente está trabalhando com gênero fora da organização, mas é claro que muitas vezes a gente perpetua conceitos que fazem parte da nossa cultura aqui dentro. Por isso, trabalhamos com toda a equipe, encorajando-os—todos eles, uma vez que tanto meninas quanto meninos perpetuam os estereótipos—a refletir sobre suas atitudes com relação ao gênero.

Em equipes de jovens, é essencial manter o equilíbrio de gêneros na formação de pessoal e assegurar que os conflitos e divisões baseados em gênero sejam abertamente examinados e solucionados. Cada membro da equipe é encarregado de gerenciar os próprios projetos para que dessa forma adquira confiança profissional e desenvolvimento em liderança. Além disso, incentivam-se tanto meninas quanto meninos a analisar o próprio comportamento sob a perspectiva de gênero, contribuindo ativamente para a criação de um ambiente de trabalho anti-sexista. Maggie e Chico, que há muito tempo vivenciam questões de gênero como parceiros profissionais, contam com as próprias experiências para apoiar a equipe de jovens a vencer esse obstáculo.

Os resultados são claros—os meninos e meninas da equipe de jovens estão altamente conscientes da dinâmica dos gêneros, o que não apenas incentiva a interação entre eles como também influencia o trabalho que fazem fora da organização. O compromisso de abordar abertamente a igualdade e equidade de gênero nem sempre tem sido uma tarefa fácil—o pessoal da Reprolatina costuma enfrentar alguns obstáculos para introduzir uma perspectiva de gênero nos processos e redes dos quais participam, às vezes com resultados misturados. Na equipe de jovens, as questões de gênero costumam ser as mais difíceis de resolver, mas os resultados finais são os mais recompensadores. Ser desafiado a trabalhar abertamente no meio de conflitos e diferenças e, às vezes, de forma dolorosa, tem gerado oportunidades incríveis para a auto-reflexão e, por fim, permitido aproximar os jovens membros da equipe.

ESTRATÉGIAS DE IMPLEMENTAÇÃO

- Incluir a análise de gênero nas capacitações de pessoal e incentivar meninos e meninas a se conscientizarem de como as normas, suposições e papéis referentes aos gêneros influenciam suas expectativas e interações no local de trabalho.
- Trabalhar individual e coletivamente com os jovens membros da equipe para abordar estereótipos e comportamentos relacionados aos gêneros que prejudicam o processo de igualdade.
- Abordar abertamente a questão do sexismo e trabalhar ativamente para criar uma cultura anti-sexista.
- Lutar pelo equilíbrio de gêneros na organização e garantir que meninos e meninas tenham oportunidades iguais, especialmente no que diz respeito à gestão e liderança de projetos.

Os direitos e as responsabilidades caminham lado a lado

Os membros da equipe da Reprolatina mencionam frequentemente a conexão entre direitos e responsabilidades no trabalho da comunidade e na cultura organizacional. Esta conexão resulta naturalmente do compromisso da instituição em garantir os direitos sexuais e reprodutivos, com base na liberdade de escolha e expressão individual, responsabilidade e respeito para consigo mesmo e para com os outros e o direito de dizer “não”. Patrícia explica a conexão em termos pessoais e profissionais:

Quando eu comecei a trabalhar aqui na Reprolatina, eu não conhecia os direitos sexuais e reprodutivos, eu achava que isso queria dizer que você pode ter relação sexual quando quer, procurar um médico quando quer. Eu não pensava que você tem direito, mas ele também tem limite, tem um compromisso. Aqui na Reprolatina a gente tem a mesma idéia: a gente se compromete a concluir o trabalho voluntário, a concluir o trabalho na instituição. A gente tem direito e compromisso.

A atitude que Patrícia descreve é fundamental para o funcionamento bem-sucedido da instituição, uma vez

que garante tanto o respeito pelo indivíduo quanto a responsabilidade desse indivíduo com relação ao grupo.

ESTRATÉGIAS DE IMPLEMENTAÇÃO

- Criar uma cultura organizacional que priorize a cooperação, o trabalho em equipe e o respeito mútuo entre indivíduos.
- Conversar sobre as responsabilidades e as expectativas de desempenho com cada membro do grupo de jovens, promovendo ao mesmo tempo um ambiente de trabalho que permita aos indivíduos atender a expectativas e compromissos.
- Envolver os grupos de jovens em debates sobre como os direitos humanos são aplicados e podem ser usados no local de trabalho e em outros aspectos da vida, incluindo como os direitos e as responsabilidades se correlacionam (consultar o site www.nchre.org/resources/trainingmaterials.html para obter uma lista (em inglês) de recursos na aplicação dos direitos humanos em diversos contextos).

A hierarquia pode ser horizontal

O pessoal da Reprolatina descreve o modelo institucional como uma “hierarquia horizontal”—uma estrutura organizacional tradicional caracterizada pela transparência, abertura e apreciação do papel e das capacidades de cada indivíduo. Chico explica:

O fato de eu ser vice-presidente, de eu ser o cara que é responsável por toda uma parte administrativa, não me torna melhor do que eles. Por outro lado, eu estou numa posição cujas responsabilidades são maiores do que as deles. Então, é minha obrigação me responsabilizar dessas questões dentro desses níveis. Por que? Porque sou mais preparado, porque eu tenho um foco mais nessa área, mas ainda assim eu não sou melhor. E quando se adota essa atitude, em vez de se achar melhor do que os outros, começamos a criar um espaço mais amistoso, mais aceitável. E as pessoas se sentem mais valorizadas nesse espaço e mais aptas a participar.

Conforme o Chico apontou, a hierarquia não leva necessariamente à desigualdade em uma cultura organizacional que destaca participação, trabalho de equipe e crescimento individual. Em certo sentido, todos na Reprolatina são líderes naquilo que sabem fazer bem. Rodrigo explica:

O conceito de liderança não é você ser o único naquilo que você faz, mas é você e o grupo. Em algum momento, a liderança é dividida de acordo com a hierarquia. Se é para resolver um problema administrativo, não precisa de todos, a liderança vai resolver esse problema. Mas em nenhum momento transpõe a questão de autoridade, de autoritarismo, sempre tem o porquê das decisões. Há necessidade de ter uma hierarquia, a diferença é como trabalha-se essa hierarquia dentro da equipe, se vertical ou

horizontalmente. A Reprolatina busca sempre a hierarquia horizontal. Os nossos papéis somados é que fazem o que é a Reprolatina.

Assim como em outros aspectos da filosofia da Reprolatina, a hierarquia horizontal é um processo. Para que isso funcione, os adultos devem estar dispostos a examinar criticamente a dinâmica de poder institucional, avaliar inclusive os próprios conceitos de liderança e depois ajudar a criar um ambiente no qual a capacidade de todos para uma liderança efetiva evolua com base na habilidade que cada um tem para assumir responsabilidades, para pesar as conseqüências das decisões tomadas, para comunicar-se com os outros e para contribuir para o desenvolvimento geral.

ESTRATÉGIAS DE IMPLEMENTAÇÃO

- Ser honesto e falar abertamente com o grupo de jovens sobre quem é responsável por quais decisões institucionais, identificar oportunidades e criar mecanismos para a participação do pessoal onde for apropriado e informá-los sobre as decisões tomadas sem a participação deles.
- Incentivar a participação significativa na tomada de decisões—assegurar-se de que, uma vez solicitada a participação do pessoal, esta seja levada em conta e, se não for, seja dada uma explicação, para que todos possam aprender.
- Trabalhar com todo o pessoal para promover a conscientização e a apreciação pelas contribuições que cada um pode fazer para o todo.
- Abordar a questão da hierarquia como um meio de distribuição de responsabilidades e não como um meio de avaliar a importância de cada função dentro da organização.
- Dar prioridade à identificação de oportunidades para a liderança e crescimento dos jovens membros da equipe (ver exemplos na Parte II).
- Estar disposto a analisar e conversar criticamente como uma organização sobre como a dinâmica do poder por meio das gerações ensina a dinâmica do poder na hierarquia organizacional.

PARTE II

DEFININDO O PROCESSO

A primeira parte identificou oito elementos da filosofia da Reprolatina, explicou como eles formam a abordagem da Reprolatina para obter a participação e as parcerias de jovens adultos e identificou os desafios e as estratégias para implementá-los. A Parte II examina o processo mais atentamente, identificando as estratégias diárias da Reprolatina para manter um ambiente de trabalho produtivo que seja participativo e incentive o crescimento pessoal e profissional dos membros jovens da equipe. As estratégias enquadram-se em duas categorias:

1. Encorajar uma aprendizagem contínua e mútua
2. Obter um equilíbrio entre autonomia e apoio

Abaixo, os membros da equipe da Reprolatina debatem sobre como essas estratégias funcionam nos trabalhos diários da organização.

I. Encorajar uma aprendizagem contínua e mútua

ESTRATÉGIAS DEBATIDAS NESTA SEÇÃO

- Avaliação contínua
- Avaliar tanto o processo como os resultados
- Aprender com os erros
- Compartilhar informações
- Enfatizar o aprendizado recíproco
- Valorizar mudanças e diferenças
- Criar oportunidades para o crescimento lateral

A cultura organizacional da Reprolatina é caracterizada pelas altas expectativas e altos padrões para todos os tipos de aprendizagem—acadêmico, profissional, pessoal e experimental. O aprendizado ocorre formalmente em capacitações e oficinas e informalmente nos “momentos educativos” que acontecem no trabalho do dia-a-dia. Incentivam-se os membros jovens da equipe a aprender não apenas com Maggie, Chico e outros profissionais, mas também com o próprio comportamento e erros, uns com os outros, e com os adolescentes com os quais trabalham em Santa Bárbara do Oeste. A seção seguinte examina em profundidade as sete maneiras usadas pelo pessoal da Reprolatina para promover um aprendizado mútuo e contínuo.

Avaliação contínua

A Reprolatina incentiva sua equipe a aprender com cada acontecimento do dia e todos identificam essas oportunidades participando de um processo que eles chamam de “avaliação contínua”. Chico oferece o seguinte exemplo:

Outro dia, duas pessoas me abordaram no corredor quando eu estava de saída para falar sobre um assunto. Eu disse que primeiro, o corredor não é o lugar apropriado para conversar e segundo, eu estava de saída. Se é uma situação emergencial, tudo bem. Mas se aquilo necessita a minha avaliação, não posso tomar uma decisão no corredor, prefiro que essas pessoas tomem a decisão e depois eu avalio. Então no dia seguinte eu chamei as pessoas que participaram dessa questão para avaliar o que tinha acontecido. Conversamos sobre tomada de decisão, eu disse: ‘Você tem capacidade e autonomia para tomar essa decisão, então tome. Agora, se você necessita da minha avaliação, eu preciso de tempo para estudar o caso.’ Então no dia-a-dia você tem o processo e as pessoas vão absorvendo a filosofia, o limite de cada um de tomar decisões. A gente sempre conversa: você toma uma decisão mas também tem que responder por ela. Por disso, eu digo para pensar bem e avaliar antes de tomar uma decisão.

A avaliação contínua não requer recursos financeiros extras, mas requer tempo. Contudo, quando empregada consistente e efetivamente, capacita os membros da equipe e produz benefícios institucionais significativos. Usando essa abordagem, Chico e Maggie integram desenvolvimento profissional ao trabalho diário de cada jovem da equipe, encorajando o autoconhecimento e a autocrítica produtiva. Avaliações breves e informais são feitas espontaneamente em resposta às perguntas ou dificuldades que surgem no dia-a-dia; elas também se tornaram uma atividade de encerramento de rotina nas reuniões e debates do pessoal. Os membros do grupo de jovens usam a mesma abordagem nos próprios projetos, dirigindo avaliações formais e informais como parte natural do trabalho que realizam com adolescentes e educadores voluntários na comunidade.

Avaliar tanto o processo como os resultados

Sempre que o grupo de jovens conclui um projeto importante, Maggie e Chico sentam-se com toda a equipe para fazer uma avaliação mais substancial que examina não apenas o resultado do projeto, mas também o processo usado para a sua realização. Juntos, eles identificam os pontos fortes e fracos, discutem as principais lições aprendidas e cortam pela raiz as tensões interpessoais. Devido aos desafios do trabalho em grupo em qualquer idade, esse processo é essencial para o desenvolvimento da capacidade do grupo de jovens para trabalhar tranquilamente em equipe.

Por exemplo, em 2003, o grupo de jovens desenvolveu uma cartilha educacional sobre infecções sexualmente transmissíveis. Ela foi lançada em um encontro do setor educacional nacional sobre HIV/AIDS, em São Paulo, e utilizada em um trabalho posterior com adolescentes das comunidades vizinhas. A cartilha foi bem recebida e continua a ser amplamente utilizada, mas o processo usado para desenvolvê-la foi repleto de tensões e pouca comunicação entre os membros da equipe de jovens. Maggie e Chico convocaram a equipe de jovens para uma reunião após o lançamento da cartilha e ajudaram a orientar cada um dos jovens a fazer uma análise do seu próprio comportamento. Eles desafiaram cada jovem a aceitar e entender as diferentes interpretações sobre o que havia ocorrido. O incidente tornou-se um ponto de referência para cada um deles; eles costumam referir-se a esse episódio como uma etapa crítica no fortalecimento da equipe e também como um momento importante de desenvolvimento profissional.

Aprender com os erros

O pessoal da Reprolatina destaca que na vida, assim como no trabalho, a meta não é evitar erros, mas aceitá-los como parte inevitável da vida, e desenvolver a capacidade de aprender com os próprios erros. Chico explica:

Ninguém é cem por cento, e todos nós cometemos erros. Nós estamos num processo contínuo de desen-

volvimento sexual, profissional, social, e são das experiências que a gente aprende. Inclusive, quando você está fazendo uma ação educativa, trabalhando, fazendo uma capacitação, você admitir e falar, quando alguém te faz uma pergunta extremamente complexa, isso te deixa bastante desconcertado. Mas isso é muito importante, porque te tira um pouco dessa unipotência. Então, eu tento trabalhar com os jovens nisso. Eu digo, por favor, não tenha medo de errar e, principalmente, não tenha medo de assumir esse erro. Mas, sim, você tem a obrigação de analisar esse equívoco e ver o que pode tirar daí para o futuro, para uma outra situação.

Rodrigo associa sua crescente disposição para fazer perguntas e cometer erros a uma confiança crescente em suas aptidões. Ele recorda:

Desde o primeiro momento que eu vim para a Reprolatina foi difícil, eu pensava: será que eu sou capaz, será que vou conseguir fazer tudo que estão investindo em mim? Mas com o tempo eu vi que eu podia errar e aprender, desde alguma coisa no computador que eu não sabia fazer e o Leandro me explicava, por exemplo, ou numa capacitação quando eu me enrolava falando de gravidez, eu saber que podia olhar para a pessoa do lado e ter ajuda.

Conforme explica Chico, quando os membros do grupo de jovens cometem erros, eles não são simplesmente perdoados e ensinados a fazer melhor da próxima vez. Em vez disso, são incentivados a analisar o que deu errado e o que eles e os outros poderiam ter feito de modo diferente, como parte do processo de avaliação contínua.

Compartilhar informações

O compromisso do pessoal da Reprolatina de compartilhar informações e aprender coletivamente ajuda a gerar um ambiente de colaboração e objetivos comuns e assegura que todo o pessoal pode beneficiar-se das experiências externas dos indivíduos. Sempre que os membros do grupo de jovens representam a organização em algum encontro, conferência ou capacitação, eles compartilham os resultados com o resto do pessoal por meio de uma reunião ou relatório escrito, construindo assim a base do conhecimento coletivo.

Esse intercâmbio de informações também ajuda a esclarecer as dúvidas do indivíduo. Conforme explica Rodrigo, “se eu estou trabalhando sozinho, encontrar uma dúvida vai ter respondido só aquela dúvida. Se você está com uma pessoa do lado, você resolve essa dúvida e aprende três outras coisas.”

Como indica Rodrigo, tirar dúvidas coletivamente cria ainda mais oportunidades de aprendizado. Também ajuda a eliminar o medo ou a vergonha relacionados ao fato de não saber alguma coisa. O grupo de jovens da Reprolatina aplicou esse princípio em seu próprio

trabalho externo com jovens. Por exemplo, um recurso popular no website Vivendo a Adolescência é o *Tira Grilo*—uma área onde os visitantes podem enviar perguntas sobre saúde sexual e reprodutiva. O grupo de jovens da Reprolatina responde em 48 horas e depois coloca a pergunta e a resposta no website para que os visitantes que têm a mesma pergunta possam aproveitar para esclarecer suas dúvidas.

Enfatizar o aprendizado recíproco

A reciprocidade é um recurso central da parceria adulto-jovem na Reprolatina—os coordenadores adultos afirmam que têm tanto para aprender com os membros do grupo de jovens quanto esses jovens têm a aprender com eles. Reconhecer e avaliar o conhecimento e a experiência que cada membro do grupo traz para sua função—independentemente da idade, experiência profissional ou curso superior dessa pessoa—ajuda a criar um ambiente de trabalho colaborativo e oferece mais oportunidades de aprendizado. Conforme explica Leandro, isso também cria solidariedade na diversidade:

Na relação de adulto e adolescente normalmente o adulto tem a perspectiva de que sempre ele vai ensinar para o adolescente, nunca vai ter nada a aprender, como se ele já tivesse completado a vida. Isso é o que a sociedade fala. O adolescente é aquele que precisa aprender, precisa de ferramentas para ser um adulto. Uma mudança de paradigma é que os dois aprendam, os dois ensinam e fiquem unidos nessa troca. Essa troca é muito importante, você vê que o outro tem uma visão que não é a sua mas que também pode ser a verdade, que também é uma das verdades.

O pessoal da Reprolatina reconhece que esse tipo de aprendizado—intergeracional e fluindo em ambas as direções—nem sempre é a norma e pode ser difícil de aceitar para muitos adultos. Apesar de o grupo de jovens encontrar um ambiente amistoso de intercâmbio intergeracional nas instituições comprometidas com a parceria jovem-adulto, outros contextos nos quais eles se inserem podem operar em diferentes convicções.

Os coordenadores adultos e a equipe de jovens referem-se com frequência a um incidente em um encontro do Movimento de Adolescentes Brasileiros (MAB) ocorrido há vários anos, do qual participaram adultos e adolescentes de todo o Brasil. Uma jovem questionou o trabalho de uma educadora e a educadora respondeu indignada: “Quem você está pensando que é para falar isso? Você não sabe o quanto eu estudei.” Para a equipe de jovens e coordenadores adultos da Reprolatina, o incidente serviu de lembrete sobre o quanto pode ser difícil aplicar o conceito de reciprocidade na íntegra e destacou a importância da educação do adulto nos esforços para promover a parceria adulto-jovem. Chico menciona a falta de disposição dos adultos para transferir poder como sendo o grande desafio enfrentado pelas organizações que lutam

para tornar a participação de jovens uma realidade. Ele argumenta: “O adulto tem que aceitar que esse adolescente tem sua capacidade, tem suas limitações de experiência, mas ele não é menos importante que um adulto, um educador. Esse é um desafio. Preparar o adulto para criar uma relação horizontal, e isso não rompe a relação do poder, porque ninguém vai tirar a sua experiência.”

Quando os jovens são “empoderados”, como são na Reprolatina, eles estão melhor equipados para conduzir esses contextos em benefício de todos. Mas também é importante preparar os jovens para situações onde o empoderamento pode ser ameaçador.

Valorizar mudanças e diferenças

Para aprenderem uns com os outros, as pessoas devem desenvolver a flexibilidade e aceitar mudanças e diferenças. Maggie explica:

A flexibilidade é ter a capacidade de trabalhar, interagir com diferentes instituições, diferentes pessoas e chegar nesse caminho. Ou seja, para chegar ao meu objetivo, à nossa missão, ao longo da nossa caminhada eu vou enfrentar uma série de mudanças do mundo. Eu tenho que poder estar trabalhando com essa realidade.

Encorajar os adultos a examinar seus preconceitos e suposições sobre os jovens é fundamental para prepará-los para saber como as parcerias com os jovens mudarão sua maneira de trabalhar. Mas os membros do grupo de adultos da Reprolatina também identificam rapidamente o valor dessas mudanças. Como indica Elaine Pedro, enfermeira que coordena o trabalho da Reprolatina com mulheres de comunidades carentes e que divide um escritório com a equipe de jovens, introduzir jovens em uma organização de profissionais adultos—especialmente uma organização que trabalha com adolescentes—pode ter resultados positivos para a cultura institucional. “Os jovens acreditam que podem mudar as coisas,” reflete. “Eles têm energia e vontade, qualidades muito poderosas. Nunca vou esquecer essa lição.”

A experiência da Reprolatina também demonstra que convidar jovens para participar integralmente do desenvolvimento de programas modificará a imagem pública da instituição. No início do desenvolvimento da IRSSA, os coordenadores adultos queriam chamar as sessões de educação voluntária em escolas de “ações educativas”. Os adolescentes agentes voluntários de saúde sugeriram um nome diferente: “bate-papos informativos”, um termo que enfatiza melhor a natureza horizontal do intercâmbio entre iguais. Os coordenadores aceitaram a sugestão e desde então o *bate-papo* passou a ser um recurso central ao alcance da comunidade. Do mesmo modo, os coordenadores adultos deixaram que os membros do grupo de jovens se encarregassem da elaboração da linguagem usada no website Vivendo a Adolescência e, como resultado, inúmeros visitantes comentam sobre a singularidade das informações claras

e diretas sobre saúde sexual e reprodutiva voltada para adolescentes de língua portuguesa.

Criar oportunidades para o crescimento lateral

Criar oportunidades para crescimento lateral significa encontrar formas de reconhecer institucionalmente os papéis dos membros do grupo, mesmo se a promoção vertical na organização não for possível por motivos estruturais e de financiamento. Para a Reprolatina, criar essas oportunidades tem sido uma maneira essencial de reconhecer o crescimento e o desenvolvimento dos membros do grupo de jovens. Conforme descreveu Rodrigo, “quando você cresce em idade você cresce também em conhecimento.” Quanto mais tempo os membros do grupo de jovens dedicarem à Reprolatina, mais habilidades eles adquirem e mais se desenvolvem profissionalmente. Assim, a cultura organizacional deve ser flexível o suficiente para refletir aprendizagem e crescimento, mantendo ao mesmo tempo uma divisão clara dos papéis e responsabilidades.

Manter o compromisso da avaliação contínua ajuda o pessoal da Reprolatina a identificar em que momento será necessário alterar papéis. “As mudanças de papéis vão acontecendo no dia-a-dia, conforme elas vão se mostrando hábeis para fazer aquele papel,” Leandro explica. “Por exemplo, o site de web. Antes eu fazia o trabalho que o Rodrigo faz, de ver as perguntas, ter certeza que ninguém atrase. Só que eu assumi outras coisas então não dava mais tempo de fazer isso. Por outro lado, o Rodrigo começou a aprender a fazer essa parte e ele teve esse outro papel na instituição.”

Ao oferecer oportunidades para movimento lateral dentro da organização, Maggie e Chico podem ser mais sensíveis às capacidades em evolução do grupo de jovens. A disposição de encontrar oportunidades de crescimento lateral é fundamental para uma organização com possibilidades limitadas de avanço vertical. Reconhecer o desenvolvimento dos jovens e oferecer-lhes novos desafios regularmente também pode reduzir a rotatividade.

II. Obter um equilíbrio entre autonomia e apoio

ESTRATÉGIAS DEBATIDAS NESTA SEÇÃO

- Destacar o valor do trabalho em grupo
- Encorajar o pessoal a pedir ajuda
- Colocar sistemas claros em prática
- Reconhecer que autonomia é um processo
- Investir em preparação
- Enfatizar a capacidade de tomar decisões

Um dos maiores desafios enfrentados pelos coordenadores adultos da Reprolatina é encontrar o equilíbrio entre dar às pessoas autonomia para gerenciar os próprios projetos e proporcionar o apoio e a orientação de que necessitam para terem sucesso. Para conseguir esse equilíbrio, os adultos da Reprolatina devem dedicar

tempo e energia para desenvolver as capacidades dos jovens, além de dar aos jovens a liberdade de tomar decisões e alcançar êxito por conta própria. A seção a seguir examina em profundidade as seis maneiras do pessoal da Reprolatina para vencer esse desafio.

Destacar o valor do trabalho em grupo

Na Reprolatina, o trabalho em grupo é uma fonte de apoio e um meio de desenvolver a autonomia. Maggie associa esse fenômeno à sua experiência como mulher:

Ninguém empodera ninguém, é um processo interno. A luta das mulheres é um processo individual mas o que a gente faz no coletivo é importante. Mas se eu vou me empoderar no meu individual eu vou fazer esse processo no coletivo, quando eu vejo as outras pessoas que conseguiram mudar, aí então eu crio essa coragem. Nesse sentido é que a gente trabalha na instituição.

Além de compartilhar a responsabilidade pelo desenvolvimento e execução do projeto, incentivam-se os membros do grupo de jovens a apoiar e confiar uns nos outros, a fazer perguntas uns aos outros e a aprender com as experiências uns dos outros. Ao criar um ambiente de constante colaboração, os jovens passam a depender menos do apoio dos adultos e mais do conhecimento compartilhado entre eles. Isso desenvolve a auto-suficiência e reforça a dinâmica do grupo de jovens. “Você nunca está sozinho,” reflete Rodrigo. “Hoje quando eu vou para outros grupos e eu sou essa pessoa que está lado-a-lado com eles, eu percebo a importância mesmo dessa pessoa. Isso faz você aprender muito mais do que se colocar todo mundo numa sala e dizer: você faz isso e isso. Se você vai ensinando, fazendo junto, vai se tornando possível um crescimento.”

Encorajar o pessoal a pedir ajuda

Na Reprolatina, pedir o apoio de um adulto nunca é visto como falha da liderança jovem ou como uma indicação da incapacidade dos jovens; pelo contrário, é visto como uma oportunidade de aprendizado e desenvolvimento. Para Ricardo, ser capaz de pedir ajuda é fundamental para gerar confiança entre jovens e adultos:

Eu aprendi muito o que é ser profissional, respeitar a opinião dos outros, fazer trabalhos juntos. Também aprendi como se organizar, saber o que eu sou capaz ou não, e procurar ajuda. Isso é difícil de fazer, de assumir que não posso fazer alguma coisa. Você tem que pensar que está no seu degrau e se o outro está acima não está para te pisar, mas te ajudar a subir.

Rodrigo concorda e explica: “Você tem uma autonomia para fazer certa atividade, mas você pode não se sentir com autonomia para fazer. Até que ponto eu consigo ir sozinho e até que ponto eu não consigo, eu tenho que reconhecer isso e pedir ajuda. Acho que é uma coisa presente aqui dentro, até onde com sua

própria autonomia você pode fazer e até quando você precisa do apoio de alguém.”

Maryellen também destaca a disponibilidade dos coordenadores adultos. “A Maggie e o Chico deixam bem claro, qualquer problema bate na porta e entra, fala,” diz ela. As portas dos coordenadores adultos estão sempre abertas e se eles estiverem viajando, poderão sempre ser contatados por telefone. Para Maggie, estar presente dessa forma é uma prioridade consciente:

É uma questão que depende do que eu quero, do meu papel na instituição. Como presidenta, eu tenho como prioritário o tempo para ouvir as necessidades de cada um. Eu não fui a muitas reuniões e hoje sou menos conhecida por fundações que nos poderiam ter dado fundos porque eu privilegiei o trabalho de campo, o trabalho dentro da organização. Talvez eu tenha calculado mal, mas de qualquer forma, se eu tivesse que fazer diferente, eu ainda teria privilegiado esses espaços.

Devido à natureza colaborativa da equipe de jovens da Reprolatina, alguns membros do grupo de jovens lutam para adaptar-se à responsabilidade de gerenciar os colegas. Em situações como essas, a intervenção de adultos pode proporcionar um apoio essencial. Por exemplo, quando Rodrigo se encarregou de gerenciar o website Vivendo a Adolescência, a tarefa da equipe de jovens de responder em 48 horas às perguntas enviadas pelos visitantes adolescentes começou a ser negligenciada. Ele recorda:

Eu escrevi um memorando, lembrando todo mundo do compromisso de responder às perguntas em quarenta e oito horas, mandei para o Chico, passei para todo mundo assinar. Passou uma semana e parecia que o problema estava resolvido, mas uma semana depois começou o problema de novo. A pessoa não respondia, eu mandava um comunicado para ela, dizendo que ela tinha até o fim do dia para responder. Se ela não respondia, eu mandava outro, com cópia para o Chico. Eu pensei: vou ter que começar a usar a hierarquia para ver se o problema se resolve. Falei para o Chico que já não sabia o que fazer, que já tinha mandado muitos e-mails.

O Rodrigo demorou para decidir se deveria apelar para a ajuda do Chico, mas no fim isso o ajudou a conhecer o próprio senso de responsabilidade profissional. Desde então, ele tem achado mais fácil exercer a função de gerente do website. Ele reflete:

Esse ponto foi uma dificuldade e ao mesmo tempo serviu de crescimento. Meu trabalho no site tem uma responsabilidade muito grande. Como responsável do site eu tive que não deixar as perguntas para depois, de pensar se eu fosse a pessoa do outro lado, pensando que eu queria a resposta rápido e depois fazer com que as pessoas à minha volta fizessem o mesmo. Quando eu pedi para falar com o Chico, meu coração

ficou apertado, mas pensei no crescimento do site, da instituição. Depois disso tudo, o Chico e a Maggie reconheceram em várias ocasiões que esse foi um trabalho difícil mas que eu consegui cumpri-lo.

Colocar sistemas claros em prática

Apesar de o pessoal da Reprolatina enfatizar o valor da mudança, abertura e flexibilidade, ele também reconhece que determinadas estruturas são necessárias e podem de fato ser ativadas. Chico explica:

Eu sou uma pessoa que acredito muito na questão da disciplina, não como punição, mas como você se organiza, você tem coisas para cumprir, você tem que cumprir. Ainda adultos, pessoas experientes, muitas vezes não estão nem preparadas e não têm total autonomia. Então, você precisa de regras também. Com os jovens, essa questão da regra, do limite, faz parte de um processo de educação, de formação e de caráter da pessoa também para a organização.

Maggie concorda com essa visão, destacando a importância do planejamento. Toda segunda-feira de manhã, o grupo de jovens envia um e-mail com as metas e atividades da semana para Maggie e Chico. Às sextas-feiras, eles avaliam seus resultados e identificam áreas para melhoria. O mecanismo não apenas proporciona um registro concreto do sucesso, mas também impede que projetos inacabados se estendam por muito tempo. Os e-mails do planejamento semanal são uma versão em menor escala dos projetos de vida—como os jovens aprenderam em seu trabalho com adolescentes, dividir metas de longo prazo em atividades distintas e realizáveis promove um senso de responsabilidade e um sensação de empoderamento.

Reconhecer que autonomia é um processo

Como ocorre com a participação, a autonomia no gerenciamento de projetos não surge da noite para o dia. Na Reprolatina, sempre que membros do grupo de jovens assumem novas tarefas ou responsabilidades, primeiro eles têm a oportunidade de serem acompanhados por um membro mais experiente do grupo, seja um profissional adulto ou um membro temporário da equipe de jovens. Por exemplo, para aprender a facilitar capacitações, o grupo de jovens primeiro observa um facilitador experiente, depois auxilia o facilitador, depois passa a facilitar com a supervisão de alguém mais experiente, depois facilita sozinho e avalia o resultado final com o acompanhamento de um profissional adulto. Saber que um colega mais experiente nos está assistindo durante o processo de aprendizagem é fundamental para desenvolver a confiança e a autonomia do novo grupo. Patrícia recorda:

No começo eu ficava vendo eles fazendo perguntas, reuniões. Eles me deram um computador e comecei a ajudar a fazer as perguntas, mas eu ainda não fazia sozinho, eles sempre me ajudavam, pediam minha opinião, me ajudavam a mexer no computador que

vivia travando e eu fui aprendendo como fazer as atividades que eles faziam.

Mesmo quando os membros do grupo de jovens desenvolvem a autonomia, os coordenadores reconhecem que a presença de um adulto ainda é essencial em determinadas situações. Por exemplo, eles continuam a co-facilitar sessões educacionais sobre a saúde e os direitos dos adolescentes para pais e profissionais da saúde, reconhecendo a importância de desenvolver o apoio dos adultos na comunidade para iniciativas do grupo de jovens.

Investir em preparação

Os coordenadores adultos da Reprolatina reconhecem que dar aos jovens a oportunidade de representar a organização no exterior tem a função de verificar se a pessoa se sente preparada para lidar com situações difíceis que podem surgir em reuniões externas. Para representar a organização com confiança e bom senso, o grupo de jovens deve sentir-se apoiado e acreditado. Ricardo explica a filosofia da representação da Reprolatina em eventos externos:

A gente sempre discute como representar o grupo. A gente sempre perguntava: Estamos preparados para participar dessa atividade? Quem vai participar? O que ela vai precisar? Discutíamos se íamos nos divertir, participar de atividades gostosas, sim, mas víamos que era também um trabalho, para que a gente pudesse aprender o máximo. A nossa idéia é se a gente vai participar de alguma coisa temos que estar o mais preparados possível para contribuir alguma coisa e para aprender. A gente falava assim: se a gente quer participar efetivamente, a gente tem que saber o que está fazendo, levar proposta e participar efetivamente, mostrar reponsabilidade, mostrar que a gente tem um compromisso com isso. Por exemplo, em 2004, fomos participar de uma conferência no Uruguai sobre direitos sexuais e reprodutivos mas principalmente voltado para a questão da concepção de emergência, e para participar eu me preparei. Eu li tudo que eu podia, me preparei para apresentar alguma coisa lá e participar efetivamente. E também para representar a minha instituição com responsabilidade, mostrando que a gente está pensando no que fazer quanto a isso.

Embora Maggie e Chico reservem tempo para ajudar os membros do grupo de jovens a se prepararem especificamente para eventos no exterior, eles também enfatizam que a ferramenta mais eficaz para preparar os jovens para representar a organização fora é assegurar-se de que suas idéias e opiniões sejam ouvidas e respeitadas dentro da organização. Ao desenvolver uma cultura institucional onde membros do grupo de jovens são desafiados a tomar decisões refletidas, trabalhar colaborativamente, mediar os próprios conflitos, opinar em reuniões de pessoal e participar de decisões

institucionais, a Reprolatina também está preparando esses jovens para enfrentar desafios externos com confiança e sucesso. Conforme destaca Chico, “não basta dizer para alguém que ele deve participar; é preciso também dar apoio e ferramentas a essa pessoa para que ela possa efetivamente participar.” Maggie enfatiza:

Para os jovens representarem a instituição, para participarem e tomarem decisões, eles precisam ser capazes de assumir as responsabilidades dessa decisão. Eles têm que ter aprendido a visualizar, a prever os pontos negativos e positivos. Isso é um exercício. Quando eles já tiverem aprendido, poderão representar a instituição. Em outras instituições, o jovem executa o que o adulto pensa, não tem esse espaço de aprendizagem ou avaliação.

Enfatizar a capacidade de tomar decisões

Na Reprolatina, incentivam-se os membros do grupo de jovens a analisar e refletir sobre as possíveis consequências de todas as suas decisões como um elemento-chave do desenvolvimento profissional. Maggie e Chico destacam a importância de se tomar decisões individuais, mantendo os outros em mente—ninguém deve comprometer-se com um novo projeto sem antes consultar sua programação e compromissos preexistentes, além de analisar bem sobre como a decisão de assumir o projeto afetará os colegas.

Obviamente, algumas decisões podem ser tomadas rapidamente—segundo Maggie, decidir entre vestir uma blusa vermelha em vez de azul provavelmente não afetará a vida de ninguém. O importante é aprender como identificar quais são as decisões que podem ser tomadas rapidamente e quais requerem reflexão e análise. É somente desenvolvendo essa habilidade que os jovens estarão equipados para lidar com situações difíceis com autonomia, confiança e bom senso. Chico traça um paralelo com a decisão de se tornar sexualmente ativo:

Ser autônomo é ter a capacidade de tomar decisões e, fundamentalmente, se responsabilizar por essas decisões. Então, você está pronto para tomar uma decisão de iniciar a sua vida sexual. Então está bem. Agora, você é capaz de responder pelas possíveis consequências desse início? Como vai ser a relação com o seu namorado? A relação está amadurecida? É isso que você quer? Tudo bem. Você já parou para pensar? E se, de repente, você engravida? Você está preparada?

Na Reprolatina, os adultos tentam estar presentes para ajudar a orientar o grupo de jovens no processo analítico, mas eles também incentivam os membros jovens a pensar sempre que possível sobre o assunto. Por exemplo, em 2003, em um encontro de jovens da América Latina, no México, Leandro se viu forçado a defender uma abordagem sobre saúde sexual e reprodutiva da qual o resto dos participantes discordava. Durante uma discussão sobre a redução do HIV/AIDS

entre jovens, ele enfatizou a importância de fornecer aos adolescentes informações amplas sobre saúde e direitos sexuais, enquanto os outros participantes achavam que a única estratégia viável era obrigar o uso da camisinha. Leandro ligou para Maggie do México para perguntar a ela o que ele deveria fazer. Em vez de dizer a ele como proceder, ela o desafiou a tomar essa decisão sozinho. Ela recorda:

Na questão dos direitos sexuais e reprodutivos, a gente tem que pensar até quando flexibiliza e até quando não flexibiliza. Então aí ele vai tomar a decisão porque é ele que está lá. E eu estava certa de que ele era capaz disso porque eu sabia que ele tinha toda a informação de que precisava. Tudo que ele tinha a fazer era respeitar as experiências e as perspectivas das outras pessoas presentes no encontro e descobrir qual era a coisa mais importante a ser realizada naquele momento.

Leandro seguiu seu conselho e cuidou sozinho da situação. No final do encontro, um grupo de adultos observadores do Ministério da Saúde se aproximou dele e o parabenizou por sua maneira de lidar com a situação.

APÊNDICE I

GRUPO DE JOVENS DA REPROLATINA EM AÇÃO: O WEBSITE VIVENDO A ADOLESCÊNCIA

Em 1999, Leandro, que era um agente da saúde adolescente na época, decidiu criar um website de fácil uso para os jovens como projeto de um curso de tecnologia da informação do qual era aluno. Ele queria proporcionar aos adolescentes do Brasil um meio de acesso confidencial a informações precisas sobre saúde sexual e reprodutiva em linguagem direta, além de oferecer um fórum ao qual eles pudessem enviar perguntas por e-mail.

Após alguns dias, o site Vivendo a Adolescência recebeu sua primeira pergunta por e-mail. Na primeira semana, o site recebeu 400 visitantes. Em 2000, quando Maggie e Chico convidaram Leandro e Carol para fazer parte do grupo da recém-estabelecida Reprolatina, a Universidade de Michigan prestou a assistência técnica necessária para ajudar Leandro a reprojeter e relançar o Vivendo a Adolescência. No início de 2001, o site já atraía mais de 6.000 visitantes diferentes por mês. Desde então, já passou por mais dois reprojets, ambos supervisionados pelo grupo de jovens.

Hoje, o website Vivendo a Adolescência é uma das ferramentas mais eficazes e reconhecidas do programa de adolescentes da Reprolatina. Desde 2001, o grupo de jovens adicionou mais informações sobre saúde sexual e reprodutiva, incluindo vídeos que demonstram como usar camisinhas masculinas e femininas, além de recursos interativos. O tráfego aumentou para cerca de 50.000 visitantes por mês, principalmente do Brasil, mas também dos Estados Unidos,

Portugal, México e de alguns países de língua portuguesa da África.

O website Vivendo a Adolescência é mantido e desenvolvido inteiramente pelo grupo de jovens da Reprolatina, com o suporte técnico de profissionais adultos. Em 2003, Rodrigo assumiu a responsabilidade pela manutenção diária do site. A responsabilidade de responder às perguntas dos visitantes sobre saúde sexual e reprodutiva, que chegam diariamente por meio do recurso mais popular do site, o Tira Grilo, é dividida entre os membros da equipe de jovens. O grupo de jovens responde às perguntas, que depois são revisadas por um profissional adulto e enviadas para o site. Rodrigo administra esse processo, garantindo que todas as perguntas sejam respondidas em 48 horas, e responde a outras consultas que chegam pelo site. O site Vivendo a Adolescência tem resultado em importantes benefícios:

- **Para os visitantes adolescentes**, o site fornece uma fonte de informações precisa e confiável, além de ser um meio confidencial de atenuar suas preocupações. A resposta dos visitantes ao site tem sido extraordinariamente positiva, com mensagens diárias de apreciação e felicitações de adolescentes e também de educadores.
- **Para a Reprolatina**, o site é um mecanismo eficiente em termos de custo e tempo voltado para aprimorar o perfil organizacional; ampliar o alcance da organização; manter uma imagem amigável e acessível aos jovens; divulgar informações precisas com esforço mínimo; permanecer informado sobre as dúvidas, necessidades e concepções equivocadas mais comuns dos adolescentes; minimizar dúvidas de forma coletiva e democrática; e acrescentar respostas às perguntas dirigidas aos jovens com informações e considerações adicionais sobre saúde.
- **Para a equipe de jovens**, o site funciona como uma referência acessível e um mecanismo eficaz de treinamento para novos membros do grupo. Ao responder às perguntas do *Tira Grilo*, a equipe de jovens atualiza o conhecimento, melhora a capacidade de escrever e as aptidões técnicas, além de manter contato com adolescentes contemporâneos. Para Leandro e Rodrigo, a administração do site também proporcionou amplas oportunidades de desenvolvimento profissional e exploração de novas aptidões—ao garantir que seus colegas respondam prontamente às perguntas enviadas para o site, ao certificar-se de que as informações do site estejam atualizadas, ao supervisionar o desenvolvimento estratégico do site e ao desenvolver as próprias capacidades tecnológicas.

Visite o site Vivendo a Adolescência:
www.adolescencia.org.br.

APÊNDICE II

GRUPO DE JOVENS DA REPROLATINA EM AÇÃO: ESTABELECCENDO UM GRUPO DE ADOLESCENTES AGENTES DE SAÚDE NA GUARDA MIRIM

Em 2001, a Reprolatina estabeleceu um núcleo de adolescentes agentes voluntários de saúde dentro da Guarda Mirim, uma unidade de treinamento profissionalizante não-governamental em Santa Bárbara que treina adolescentes para trabalhar em escritórios para depois empregá-los em empresas locais, basicamente como resultado da iniciativa e do esforço da equipe de jovens. Por ser um local onde os adolescentes se reúnem, a Guarda Mirim ofereceu um mecanismo ideal para atingir mais jovens da comunidade com informações sobre saúde, direitos e prevenção.

Em 2000, Leandro e Chico iniciaram as primeiras conversações da Reprolatina com a Guarda Mirim, propondo o estabelecimento de seu próprio grupo de adolescentes agentes voluntários de saúde, semelhante ao IRSSA, o grupo de adolescentes agentes de saúde que opera no sistema escolar. Os agentes de saúde, chamados de AVISP (Adolescentes Voluntários/as Instruindo Sexualidade e Prevenção), funcionariam como recursos sobre saúde sexual e reprodutiva para seus colegas, conduzindo bate-papos informativos, distribuindo materiais informativos, dando conselhos individuais e, quando necessário, ligando adolescentes ao sistema de saúde pública. Com o apoio de Maggie, Chico e da jovem colega Carol, Leandro obteve um financiamento para o projeto de uma fundação brasileira. Nessa época, Ricardo e Rodrigo também entraram para a equipe de jovens da Reprolatina. Liderados por Leandro, com o suporte técnico de coordenadores adultos, os quatro membros jovens planejaram e realizaram a capacitação do primeiro grupo AVISP no final de 2001. Para promover a sustentabilidade do programa AVISP na Guarda, eles também capacitaram Mariana Gonçalves Pereira, um membro da equipe da Guarda, para trabalhar como coordenadora do grupo AVISP.

Quando você entra na Guarda Mirim hoje, a primeira coisa que vê são dois pôsteres coloridos sobre direitos sexuais e reprodutivos—desenvolvidos pelo grupo de jovens da Reprolatina em 2004. A equipe de jovens da Reprolatina dirigiu mais três capacitações AVISP desde 2001, capacitando mais de 60 agentes de saúde. Mariana ainda supervisiona o grupo AVISP e atesta prontamente as formas nas quais isso mudou a cultura da Guarda. Ela testemunhou mudanças sutis mas significativas na forma de meninos e meninas se relacionarem. “Há mais do que uma conscientização da dinâmica dos gêneros agora,” diz ela. “Até com relação a uma coisa simples, como a dos meninos se recusarem a limpar suas bandejas no refeitório. Agora eles pensam duas vezes sobre a questão de não limpar as próprias bandejas, porque nós

compartilhamos a mesma linguagem que questiona as diferentes expectativas que a sociedade tem com relação a meninos e meninas.” Conforme declara Mariana, a AVISP produziu benefícios substanciais para todos os participantes:

- **Para a Guarda Mirim**, a AVISP melhorou a dinâmica de gêneros, acrescentou ao treinamento profissionalizante dos adolescentes informações sobre direitos sexuais e reprodutivos, estratégias de prevenção dos infecções sexualmente transmissíveis e da gravidez indesejada; forneceu modelos positivos para os adolescentes; e deu-lhes a oportunidade de se tornarem recursos e modelos para seus colegas.
- **Para a Reprolatina**, o projeto aprimorou o perfil da organização, criou um novo aliado na comunidade, ajudou a desenvolver aptidões do grupo de jovens e criou um mecanismo contínuo para expandir o alcance da Reprolatina na comunidade.
- **Para a equipe de jovens**, a oportunidade de gerenciar um projeto desde o início e acompanhar sua evolução—ainda que sob a supervisão de Maggie e Chico—foi uma experiência fundamental de aprendizado e desenvolvimento. Leandro adquiriu técnicas de escrita e hoje é capaz de redigir propostas de financiamentos e relatórios de projeto e de negociar parcerias institucionais. Além disso, ele obteve enorme satisfação e confiança ao transformar seu sonho original em uma realidade. Na organização e realização das capacitações dos AVISP, os membros da equipe de jovens da Reprolatina desenvolverem técnicas de planejamento e facilitação. Além disso, o contato regular com adolescentes do grupo de AVISP permite que a equipe de jovens mantenha um vínculo com as novas gerações de jovens, fortalecendo dessa forma sua legitimidade como representantes de jovens nos fóruns nacionais e internacionais.

CONCLUSÃO

RECURSOS RECOMENDADOS SOBRE PARTICIPAÇÃO DE JOVENS E SAÚDE E DIREITOS SEXUAIS E REPRODUTIVOS

Lado a Lado não é um livro de receitas.

Organizações e comunidades do mundo inteiro estão enfrentando diferentes desafios e possibilidades, os contextos e experiências dos jovens variam tremendamente e há vários modelos de participação jovem. Nossa esperança é que *Lado a Lado* sirva para acender o debate, a discussão e reflexão sobre o que é necessário para tornar a participação de jovens uma realidade. Para quem quiser pesquisar um pouco mais sobre a participação de jovens e sobre os direitos sexuais e reprodutivos de jovens, A IWHC recomenda os seguintes recursos on-line (para recursos em inglês, consulte a página 28):

IWHC em português

portugues.iwhc.org

- “Participação de Jovens em Organizações para a Juventude,” exposição feita por Kathryn Faulkner portugues.iwhc.org/bibliotecavirtual/faulkner.cfm
- Discurso de Nicole Bidegain, REDLAC, no Quarto Jantar de Gala Anual da IWHC portugues.iwhc.org/bibliotecavirtual/bidegain011105.cfm

Reprolatina

www.reprolatina.org.br

Vivendo a Adolescência

www.adolescencia.org.br

Abrapia – Associação Brasileira Multiprofissional de Proteção à Infância e Adolescência

www.abrapia.org.br

Centro de Referência, Estudos e Ações sobre Crianças e Adolescentes

www.cecria.org.br

GTPOS – Grupo de Trabalho e Pesquisa em Orientação Sexual e sexo na adolescência

www.gtpos.org.br

Movimento de Adolescentes Brasileiros (MAB)

www.mab-online.com.br

Rede de Jovens do Brasil – Direitos Sexuais e Direitos Reprodutivos

www.redejovensbrasil.org.br

Rede Feminista de Saúde

www.redesaude.org.br

- Dossiê Adolescentes Saúde Sexual Saúde Reprodutiva www.redesaude.org.br/dossies/html/dossieadolescentes.html

Para solicitar cópias adicionais de *Lado a Lado*, contate a International Women’s Health Coalition (IWHC).

O livro *Lado a Lado* também está disponível on-line em portugues.iwhc.org/bibliotecavirtual/ladoalado.cfm.

Para obter mais informações sobre a IWHC, visite nosso website na versão português em portugues.iwhc.org.

Para obter outros recursos em português disponibilizados pela IWHC, visite nossa biblioteca virtual em portugues.iwhc.org/bibliotecavirtual.

Managing editor: Jennifer Kidwell

Copy editor: Martha Cameron

Proofreader: Ethan Dunn, Stoneleaf Literary Agency

Graphic design: Paula Cyhan

Printing: Earth Spectrum

Portuguese translation: João F. Bezerra

Portuguese copy editor and proofreader: Gisele Regatão

Spanish translation: Miguel Renart

Spanish copy editor and proofreader: Laura E. Asturias

French translation: Geneviève Haines

French copy editor and proofreader: Geneviève Haines

Photos: Andrea Lynch

Graphics: Reprolatina

On the cover: Adolescent girls at the Guarda Mirim during a *bate papo informativo* conducted by Reprolatina youth staff.