



# Formação para jovens profissionais em contexto multicultural

YOUTH CONNECTIONS  
*Setembro, 2021*





Cofinanciado pelo  
Programa Erasmus+  
da União Europeia

## Formação para Jovens profissionais em contexto multicultural

Projeto Número 2019-2-UK01-KA205-062270

### Parceiros

**Merseyside Expanding Horizons Limited** Reino Unido (Coordenador)

**AGIS, NOTE et INNOVE** França

**Promimpresa SRL** Itália

**Asociacija "Aktyvus launimas"** Lituânia

**Aproximar - Cooperativa de Solidariedade Social** Portugal

**ICEP s.r.o.** Eslováquia

### Autores & Contribuintes

**Maria Szilard, Alice Mechoulam, Sarah Harou** AGIS, NOTE et INNOVE - França

**Cinzia Miatto, Anna Bellan and Marta Lázaro Echavarren**

Merseyside Expanding Horizons – Reino Unido

**Augustas Romanovskis, Adriana Lavrukaitytė** Active Youth –Lituânia

**Patrícia Gonçalves, Joana Portugal and Tiago Leitão** Aproximar – Portugal

**Beniamino Torregrossa** Promimpresa – Itália

**Marta Rakociova, Aldo Riggi** ICEP – Eslováquia

### Data de Publicação

Setembro 2020

### Website

<https://www.youth-connection.eu/>

*Este projeto foi financiado com o apoio da Comissão Europeia, ao abrigo do Programa E+. Esta publicação reflete apenas a opinião do autor, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito da informação nela contida.*



# Índice

<b>1. Introdução ao projeto e ao objetivo da formação</b> .....	<b>6</b>
1.1. A parceria .....	8
1.1.2. Merseyside Expanding Horizons .....	8
1.1.3. Active Youth .....	8
1.1.4. ANI-International .....	8
1.1.5. Aproximar .....	8
1.1.6. ICEP .....	8
1.1.7. Promimpresa .....	8
<b>2. O papel de facilitador/a   Como facilitar</b> .....	<b>10</b>
<b>3. Estratégias em como empenhar jovens</b> .....	<b>12</b>
<b>4. 10 Módulos</b> .....	<b>16</b>
<b>4.1. Igualdade de Género</b> .....	<b>16</b>
4.1.1. Introdução .....	16
4.1.2. Quadro Europeu .....	18
4.1.3. Barreiras e desafios .....	18
4.1.4. Relevância no sector da juventude em ambientes multiculturais .....	18
<b>4.2. Contexto socio-económico: Educação e Emprego</b> .....	<b>19</b>
4.2.1. Introdução .....	19
4.2.2. Quadro Europeu .....	21
4.2.3. Barreiras e desafios .....	22
4.2.4. Relevância no sector da juventude em ambientes multiculturais .....	23
<b>4.3. Choque cultural e adaptação transcultural</b> .....	<b>23</b>
4.3.1. Introdução .....	23
4.3.2. Barreiras e desafios .....	26
4.3.3. Relevância no sector da juventude em ambientes multiculturais .....	26
4.3.4. Curiosidades .....	27
<b>4.4. Identidade, Diversidade e Discriminação</b> .....	<b>28</b>

4.4.1. Introdução.....	28
4.4.2. Quadro Europeu.....	29
4.4.3. Barreiras e desafios.....	30
4.4.4. Relevância no sector da juventude em ambientes multiculturais .....	30
4.4.5. Curiosidades.....	31
<b>4.5. Discurso de Ódio e Tolerância.....</b>	<b>32</b>
4.5.1. Introdução.....	32
4.5.2. Quadro Europeu.....	33
4.5.3. Barreiras e desafios .....	33
4.5.4. Relevância no sector da juventude em ambientes multiculturais .....	34
<b>4.6. Religião .....</b>	<b>35</b>
4.6.1. Introdução.....	35
4.6.2. Quadro Europeu .....	36
4.6.3. Barreiras e desafios.....	37
4.6.4. Relevância no sector da juventude em ambientes multiculturais .....	37
<b>4.7. Direitos Humanos e Legislação.....</b>	<b>37</b>
4.7.1. Introdução.....	38
4.7.2. Quadro Europeu .....	39
4.7.3. Barreiras e desafios.....	41
4.7.4. Relevância no sector da juventude em ambientes multiculturais.....	41
<b>4.8. Migração e Diversidade Cultural .....</b>	<b>42</b>
4.8.1. Introdução.....	42
4.8.2. Quadro Europeu .....	43
4.8.3. Barreiras e desafios.....	44
4.8.4. Relevância no sector da juventude em ambientes multiculturais .....	45
<b>4.9. Comunicação Intercultural.....</b>	<b>45</b>
4.9.1. Introdução.....	47
4.9.2. Quadro Europeu .....	48
4.9.3. Barreiras e desafios.....	49
4.9.4. Relevância no sector da juventude em ambientes multiculturais .....	50
<b>4.10. Diversidade linguística.....</b>	<b>50</b>

4.10.1. Introdução .....	51
4.10.2. Quadro Europeu.....	53
4.10.3. Barreiras e desafios .....	53
4.10.4. Relevância no sector da juventude em ambientes multiculturais.....	55
<b>5. Boas práticas .....</b>	<b>56</b>
5.1. Em França.....	57
5.2. Em Itália.....	59
5.3. Na Lituânia.....	59
5.4. Em Portugal.....	62
5.5. No Reino Unido.....	64
<b>6. Storytelling (como usar a narrativa/ o conto para facilitar grupos multiculturais de jovens) .....</b>	<b>68</b>
<b>7. Atividades de Formação .....</b>	<b>70</b>
7.1. Igualdade de Género .....	70
7.2. Contexto socio-económico: Educação e Emprego.....	72
7.3. Choque cultural e adaptação transcultural .....	74
7.4. Identidade, Diversidade e Discriminação .....	77
7.5. Discurso de Ódio e Tolerância.....	79
7.6. Religião .....	82
7.7. Direitos Humanos e Legislação .....	85
7.8. Migração e Diversidade Cultural.....	88
7.9. Comunicação Intercultural.....	91
7.10. Diversidade linguística .....	94
<b>8. Glossário .....</b>	<b>98</b>
<b>Bibliografia.....</b>	<b>102</b>

# 1. Introdução ao projeto e ao objetivo da formação



A **Youth Connections** é um programa Erasmus KA2+ que reúne 6 países na União Europeia (O Reino Unido, Itália, França, Eslováquia, Lituânia, Portugal). Tem por objetivo criar laços fortes entre jovens em situação de refúgio, asilo, migração ou cidadã/os da UE através do trabalho criativo e atividades culturais para fomentar a inclusão social. Criar uma ponte entre a juventude a viver na UE de forma a habilitá-los para o empenho no diálogo presencial intercultural, promovendo uma maior compreensão, criando assim uma sociedade mais inclusiva, especialmente entre as camadas mais jovens. O projeto procura chamar a atenção para a situação recorrente de recém-chegados e dos problemas de inclusão social nos seus países de origem e países de acolhimento através da Europa. Ao mesmo tempo, o trabalho criativo e atividades culturais fomentam a integração social no ambiente local dos recém-chegados ao trabalhar a inclusão social através de temas específicos relacionados com tópicos de integração. Por exemplo, o processo de aprendizagem presencial inclui o intercâmbio cultural entre os participantes para obter experiência em primeira mão de culturas, religiões e estilos de vida diferentes.

Juntas, as parcerias da Youth Connections trabalham para fornecer resultados eficazes, tais como a produção do presente pacote de módulos de formação. A parceria quer ajudar os profissionais que trabalham com grupos de jovens multiculturais, com vista a dar apoio eficaz na forma como lidam com a juventude, incluindo jovens imigrantes e com atenção especial dada a jovens em situação de refúgio e asilo.

Alguns problemas enfrentados pelos grupos jovens multiculturais prendem-se com problemas económicos, com igualdade de gênero, com diversidade cultural e linguística, intolerância religiosa e violação de direitos humanos, pelo que serão esses os tópicos que este documento irá tratar.



## 1. Introdução ao projeto e ao objetivo da formação

Este pacote de formação ambiciona responder à exigência dos profissionais que contribuem diariamente para fortalecer o impacto das associações para promover a diversidade e inclusão social da juventude. Com o Focus Group with Professionals, a parceria do projecto identificou os obstáculos e desafios que os trabalhadores juvenis costumam enfrentar e atividades que querem ver nas suas organizações. Este pacote de formação contempla uma coleção de ferramentas, módulos de aprendizagem, cursos e metodologias para orientar os trabalhadores juvenis (professores, trabalhadores sociais, treinadores) na facilitação da aprendizagem presencial e de boa qualidade dentro de pequenos grupos multiculturais (de jovens de background Europeu e imigrante/refugiado). Os módulos de formação apresentados neste relatório baseiam-se no intercâmbio multicultural com recurso a metodologias de aprendizagem criativa como a partilha, discussão e storytelling, que promovem a diversidade e inclusão social enquanto constroem o conhecimento de valores comuns de liberdade, tolerância e respeito dos direitos humanos, sociais e económicos.

A estrutura do manual é a seguinte:

1. Oferecer uma visão global do papel do facilitador e várias dicas para envolver activamente a juventude online e em presencial. Para isso daremos uma visão geral da estrutura teórica de 10 tópicos diferentes sobre a migração, integração, discriminação, igualdade de gênero e a diversidade linguística. É, ainda, focada a estrutura da União Europeia, seus obstáculos e desafios, e a importância destas temáticas em ambiente multicultural da perspectiva da juventude.
2. Oferecer uma visão geral de boas práticas em cada país parceiro, e fornecer aos trabalhadores propostas de atividades, incluindo, diretrizes para uso de storytelling a facilitar a grupos de jovens multiculturais.
3. Oferecer uma definição dos conceitos mais importantes usados no manual (ex. cultura, diversidade, etc.) no glossário na página 124.



## 1.1 A parceria



**1.1.1. Merseyside Expanding Horizons** ajuda grupos diferentes que enfrentam a exclusão social na comunidade e sofrem de isolamento. Eles entendem e lidam com barreiras específicas e necessidades particulares. Acreditam numa sociedade mais socialmente inclusiva.

### Editores



**1.1.2. Active Youth** é uma associação que une jovens líderes, fazedores e pensadores para criar um impacto e oportunidades para a juventude e comunidade necessitadas para criar uma sociedade mais desenvolvida e socialmente integrada.



**1.1.3. ANI-International** é uma associação investida nas áreas de cidadania, educação, promoção da interculturalidade, identidade, integração profissional e solidariedade internacional. O seu objetivo é ajudar todas as audiências vulneráveis, particularmente jovens, mulheres, emigrantes, indivíduos de subúrbios na França, Europa e África.



**1.1.4. Aproximar** é uma estrutura criada em 2006 por um grupo de profissionais, e ambiciona promover a inclusão social inclusiva. A equipa da Aproximar acredita na igualdade de oportunidades e em adquirir novas competências para o desenvolvimento humano para criar sociedades inovadoras.



**1.1.5. ICEP** significa Instituto de Certificação Europeia de Trabalhadores (Institute of European Certification of Personnel). Eles contribuem para a certificação europeia para legitimar a experiência de voluntariado e credibilidade ao sistema de trabalho de mercado ao fornecer certificados.



**1.1.6. Promimpresa** como centro de formação, ambiciona aumentar as capacidades de indivíduos para enriquecer as suas vidas. Integra os interesses dos direitos ambientais, éticos, humanos e de consumidor na sua estratégia de negócio, e dissemina a boa prática, através da integração da CSR na educação, formação, e atividades de pesquisa.



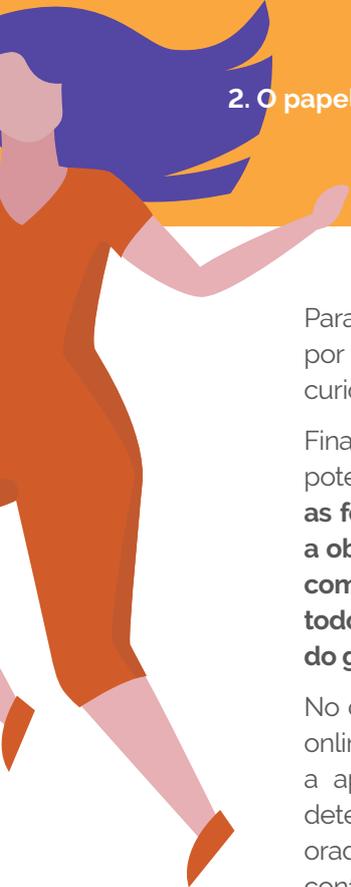
## 2. O papel de facilitador/a | Como facilitar

Para trabalhadores/as juvenis, são tarefas recorrentes desenvolver atividades estruturadas e facilitar grupos e workshops. Para fazê-lo de forma eficaz, este manual de formação oferece orientação e dicas úteis para envolver jovens nas atividades, online e presencial.

Facilitar uma atividade significa oferecer um serviço a terceiros, o que requer orientar os participantes através do processo de aprendizagem e ter a certeza que todo o grupo percebe, acompanha e participa. O facilitador deve dominar técnicas de comunicação interpessoal para garantir de forma eficaz a qualidade do trabalho. Uma das funções principais de um facilitador e da sua equipa (se tiver) é garantir que o grupo mantenha o foco e vá na direção correta (com base nos objetivos da atividade), e, simultaneamente, habilitar a participação ativa de todos os membros do grupo.

A facilitação pode incluir a participação direta/indireta nas atividades. É importante que o facilitador sirva como recurso, mantendo-se aberto e disponível aos participantes para responder às perguntas e apresentar técnicas e ferramentas práticas para tarefas de resolução de conflitos e tomada de decisões. No entanto, o facilitador deve ter cuidado **para não influenciar o resultado, ou perturbar a qualidade do trabalho**. O seu papel é simplesmente prestar atenção à dinâmica de grupo, observar como os participantes interagem uns com os outros e observar o processo enquanto orientam os participantes através da estrutura e atividades interativas.

**Para fornecer uma boa qualidade de facilitação, o facilitador deve estar confortável no seu papel e familiarizado com metodologias de team-building, processos e dinâmicas de grupo. Estas aptidões são essenciais para fornecer a orientação adequada para o grupo quando realiza tarefas e para ceder os papéis essenciais para o team-building.** Sempre que o facilitador precisar de intervir, é essencial manter o grupo focado na tarefa, de forma a desenvolver a coesão e garantir que as tarefas sejam completas propriamente. No contexto do projeto Youth Connections, trabalhadores juvenis devem dar especial atenção ao contexto cultural dos participantes, as suas diferenças individuais, e potenciais tensões preexistentes derivadas de contexto político, religioso e social.



Para além disso, é importante que o facilitador encoraje o envolvimento na actividades por parte dos participantes através de vários media interativos. Isto ajuda a manter a curiosidade, a interacção e a promoção da aprendizagem dos participantes.

Finalmente, o facilitador deve recolher e avaliar os resultados, identificar quaisquer potenciais problemas, e dar sugestões para melhorias. Concluindo, **o facilitador fornece as ferramentas, técnicas e metodologias necessárias para habilitar o grupo de forma a obter resultados positivos, eficazes, ao longo da formação. Ele ou ela deve adoptar competências de inteligência emocional e gestão de stress de forma a garantir que todo o grupo atinja o seu potencial, e de forma a manter o espírito de equipa e coesão do grupo.**

No contexto da pandemia, os facilitadores devem ser capazes, em especial, no trabalho online. As plataformas online oferecem várias ferramentas para ajudar os facilitadores a apresentarem a informação e empenharem os participantes no desempenho de determinadas tarefas. É bastante importante que, neste contexto, o facilitador convide oradores/as e que crie um "fórum de debate", para que os indivíduos se sintam mais confortáveis. O actual contexto de pandemia, requer uma grande flexibilidade e compreensão, especialmente quando se tenta envolver uma audiência jovem. Portanto, o facilitador deve ser capaz de gerir e liderar um fórum online de forma eficaz e deve ser capaz de dar uma orientação prática para garantir uma boa qualidade de facilitação através de técnicas, metodologias e dicas. Na seção seguinte do relatório, daremos dicas práticas sobre como envolver jovens na formação, tanto presencial como online. Como **o papel do facilitador** implica características diferentes, a tabela infra reúne as principais tarefas e competências e respectivas definições:

- **Agir** como consultor, através do planeamento de sessões de trabalho com um foco e objetivo(s) específico(s);
- **Aconselhar** de forma a expor o verdadeiro potencial dos grupos de trabalho e cada um dos seus membros.
- **Fornecer** ferramentas, metodologias e técnicas para cumprir as tarefas em grupo de maneira rápida e eficaz.
- **Manter** uma reunião de grupo e/ou formação no caminho certo, de acordo com os seus objetivos gerais.
- **Ajudar** na resolução de conflitos.
- **Incentivar** a participação de todos, para garantir o alcance do potencial do grupo.
- **Organizar** o trabalho e as tarefas do grupo.
- **Garantir que as metas do processo sejam atingidas.**
- **Fornecer** uma estrutura para o trabalho de grupo.
- **Ser empático e compreensivo.**
- **Ser lúdico.**
- **Organizar as condições de trabalho** (espaço e tempo).
- **Coleccionar** os resultados, **identificar** problemas e sugerir melhorias.

# 3. Estratégias em como empenhar jovens



Como facilitadores, envolver os jovens nas atividades da formação pode ser uma tarefa difícil. As atividades escolares e extracurriculares têm um grande papel na sua vida (e carga horária), pelo que, muitas vezes, é difícil conseguir a sua atenção e manter a sua concentração numa atividade extracurricular. No entanto, este manual visa oferecer orientação para superar estes e outros possíveis desafios e obstáculos. Abaixo são mencionadas um conjunto de estratégias que visam ajudar a envolver os jovens num grupo de atividades, tanto presenciais como online.

## Dicas gerais sobre a essência da atividade:

- Utilizar metodologias não formais que frequentemente fazem com que a juventude se sinta mais à vontade e valorizada. Estando fora da escola, não gostariam de participar numa atividade formal na qual estão sentados e devem ouvir como se estivessem de volta a uma sala de aula. Consequentemente, a atividade deve ser tão dinâmica e divertida quanto possível.
- A atividade pode reflectir o que vêem, brincam, falam e fazem na sua vida quotidiana. O objetivo é projetar uma atividade que lide com algo mais próximo da sua realidade, para que se sintam seguros, confiantes e dispostos a participar. Por exemplo, se estiverem interessados no futebol, ou gostarem de andar de bicicleta ou patinar, é útil tentar incluir estes interesses para despertar a sua curiosidade e trazê-los para a atividade.
- A atividade deve transmitir uma mensagem real e ter um impacto real (que pode ser emocional ou físico) sobre o ambiente juvenil. Foi assim que o Movimento para as Alterações Climáticas conseguiu englobar os jovens nas suas demonstrações. Não foram criadas muitas atividades para os jovens para os fazer compreender a importância das alterações climáticas. No entanto,



quando compreenderam a questão e perceberam que as potenciais consequências para o seu futuro seriam massivas, decidiram fazer parte no movimento.

## Como envolver os jovens em sessões presenciais:

### **Configuração do grupo:**

Quando dividirem os vossos participantes em grupos, devem considerar o que lhes estão a pedir e fazer corresponder o tamanho do grupo à sua função atribuída.

- **Pares ou pequenos grupos:** para momentos em que os participantes se estão a conhecer ou estão a ser convidados a partilhar experiências pessoais - boa estratégia para colocar todos os participantes a falarem.
- **Pequenos grupos:** para a prática de competências.
- **Grupo completo:** principalmente para grandes discussões ou debates, quando se introduz um tópico, fechando um tópico, e permitindo que os membros do grupo se conheçam uns aos outros e construam sobre as ideias partilhadas.

### **Montagem de salas e preparação técnica:**

A utilização de mesas redondas (em "U") ajuda a estimular o envolvimento. Além disso, se possível, verificar previamente o equipamento audiovisual na sala para garantir que não encontrará dificuldades técnicas, e preparar sempre um plano B.

### **Envolver os jovens como ajudantes dos trabalhadores juvenis:**

Embora os próprios trabalhadores juvenis também possam ser jovens, muitas vezes a diferença de idade pode representar um obstáculo ao envolvimento efectivo dos jovens. A experiência ensina que com um público jovem, como numa escola ou centro juvenil, a atenção aumenta quando os jovens voluntários estão presentes no desenvolvimento da atividade ou reunião. Portanto, os trabalhadores juvenis devem envolver jovens voluntários locais para envolver jovens participantes. A interação entre voluntários e jovens é essencial para gerar maior motivação.

### **Construir uma abordagem individual:**

Na maioria dos casos, a introdução de um tópico a um novo grupo é melhor sucedida se feita com pequenos grupos de jovens. Isto minimiza uma potencial falta de envolvimento de alguns indivíduos e promove uma abordagem mais individualista. Por exemplo, traz melhores resultados tendo poucos indivíduos que se envolvem realmente em vez de ter um grupo grande onde alguns terão dificuldades de envolvimento. É importante criar responsabilidade e despertar o interesse individual, por exemplo, fazendo com que os jovens se tornem co-produtores e facilitadores, ajudando a realizar as atividades.

### **Construir confiança:**

Este é um passo particularmente importante mas delicado, uma vez que a confiança pode ser facilmente quebrada. Pode ser um processo longo, exigindo honestidade e transparência sobre o projeto e o seu resultado. É importante evitar promessas vazias

e ter expectativas irrealistas, e estar consciente e enfrentar possíveis desafios que os jovens possam encontrar à medida que o projeto avança.

### ***Envolvimento ativo dos jovens:***

É um critério essencial para assegurar que os jovens sejam activamente envolvidos durante toda a duração do projeto. Usando os seus interesses e motivação como ponto de partida, atribuir papéis apropriados a todos. É também crucial explicar as oportunidades que têm aquando da sua participação no projeto sem os fazer sentir excessivamente pressionados para demonstrarem resultados. Os trabalhadores juvenis devem ser tão claros quanto possível em relação às tarefas e responsabilidades, contudo, não devem esperar que os jovens sejam capazes de agarrar a oportunidade imediatamente.

### ***Desempenho de papéis:***

Esta é uma boa ferramenta para dar aos jovens uma oportunidade de praticar diferentes competências - Cenários de jogo de papéis podem ser programados ou não, dependendo do projeto e dos objetivos. Checklist para representação: <http://actforyouth.net/resources/yd/roleplay-checklist.pdf>

## **Como envolver os jovens online:**

A atual pandemia coloca novos desafios para o sector do trabalho juvenil. Para aprender a envolver os jovens, as sessões online parecem ser a forma mais eficaz de o fazer. Como atualmente é difícil reunir-se fisicamente, as reuniões e fóruns online são uma alternativa apelativa. É importante notar que as estratégias devem ser ajustadas de acordo com os objetivos, tradições e leis de cada país. Aqui está uma lista de estratégias para trabalhadores juvenis que lidam com jovens online:

- **Utilizar múltiplas plataformas para comunicar e facilitar as interações (Zoom, WhatsApp e outras redes sociais)** - ex: SESSÕES DE P&R nas histórias do Instagram, criar vidas Instagram onde possam participar e reagir directamente, criar chats de grupos WhatsApp, estar activos no Facebook para eventos organizados, criar reuniões Zoom, etc.
- **Defina as opções de Zoom correctas.** Por exemplo, impedir que as pessoas enviem mensagens privadas no chat do Zoom (aqui está uma lista de dicas específicas para esta plataforma: <https://www.youthaccess.org.uk/news-and-events/latest-news/post/43-10-tips-for-facilitating-zoom-meetings-with-young-people>)
- **Dar instruções claras sobre as ferramentas online e permitir que os participantes obtenham o seu próprio tempo para as compreender e apropriar-se delas.**
- **Oferecer serviços de apoio disponíveis (saúde mental, etc.)** para demonstrar a presença de um forte sistema de apoio ao qual se possam dirigir através da sensibilização, dar números de organizações de apoio, websites seguros, etc.

### 3. Estratégias em como empenhar jovens

- **Jogar jogos online:** combina cooperação e diversão, onde o trabalhador juvenil coordena e garante um ambiente seguro e o respeito pelas regras.
- **Assistir em conjunto a vídeos no YouTube,** filmes e séries na Netflix, entre outras plataformas, de forma a envolver os jovens como um grupo e debater sobre um tema específico.
- **Criar um podcast:** Os podcasts são uma tendência crescente, sobretudo entre os jovens. Quando um grupo não pode-se reunir, podcasts são uma boa alternativa que proporciona um espaço livre onde os jovens podem ser criativos, expressar opiniões, entrar em debates e ter discussões uns com os outros. Para dar estrutura, poderia ser útil escolher temas específicos para cada episódio do podcast.

# 4. 10 Módulos

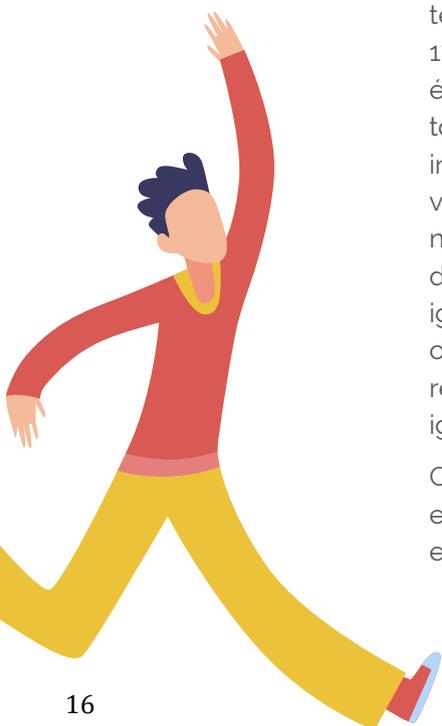
## 4.1. Igualdade de Gênero

### 4.1.1. Introdução

Igualdade de gênero “refere-se à igualdade de direitos, responsabilidades e oportunidades entre mulheres e homens e entre meninas e meninos. A igualdade não significa que mulheres e homens se tornarão os mesmos, mas que os direitos, responsabilidades e oportunidades de mulheres e homens não dependerão de terem nascido homens ou mulheres. A igualdade de gênero implica que os interesses, necessidades e prioridades tanto das mulheres como dos homens sejam tomados em consideração, reconhecendo a diversidade dos diferentes grupos de mulheres e homens. A igualdade de gênero não é uma questão de mulheres, mas deve preocupar e envolver plenamente tanto homens como mulheres.” (Instituto Europeu para a Igualdade de Gênero, 2019).

Esta definição ampla dá-nos uma visão do que é a igualdade de gênero e porque é extremamente importante para todos os membros da sociedade, independentemente do seu gênero. Diz respeito a homens, mulheres e pessoas em transição, não só quando as questões de desigualdade de gênero são encontradas por eles próprios, pela sua família ou pelos seus amigos, mas também quando as questões parecem distantes e mesmo irrelevantes. De facto, a igualdade de gênero é um tema que de alguma forma tem influência em cada um e cada uma de nós, e que ainda hoje, em 2021, tem muito espaço para melhorar. Em 2019, as Nações Unidas estabeleceram 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). A igualdade de gênero é o quinto destes objetivos. Visa alcançar a igualdade de gênero e capacitar todas as mulheres e meninas em todo o mundo, atingindo metas e reunindo indicadores particulares: acabar com todas as formas de discriminação, violência, tráfico e todos os tipos de exploração, eliminar todas as práticas nocivas, reconhecer e valorizar os cuidados não remunerados e o trabalho doméstico, assegurar a plena e efectiva participação das mulheres e a igualdade de oportunidades de liderança e tomada de decisões, assegurar o acesso universal à saúde e direitos sexuais e reprodutivos, empreender reformas e adoptar políticas e actos legislativos para dar às mulheres direitos iguais em todas as esferas da vida (Nações Unidas, 2019).

O último relatório da ONU (2019) sobre os ODS prova que problemas como leis e normas sociais discriminatórias, práticas nocivas, violência são relevantes em todo o mundo. É importante ter em mente que as conclusões fornecidas





pela ONU representam resultados globais. Tais resultados mostram que as mulheres continuam a sofrer de violência física e sexual por parte dos seus parceiros. De acordo com os últimos dados disponíveis, que foram utilizados no relatório em 2019, 18% das mulheres, residentes em 106 países e com idades entre os 15-49 anos, tinham sofrido tal violência no ano anterior. Isto sugere que a violência está constantemente em curso e que 1 em cada 5 mulheres experienciam violência física e/ou sexual pelo menos uma vez na sua vida, e muitos acreditam que esta estatística é inferior à realidade factual. O problema não se limita às famílias carenciadas, social e financeiramente instáveis. Isto diz respeito às mulheres independentemente da idade, nacionalidade, etnia, educação, e estatuto socio-económico.

Existem também outras práticas nocivas que afetam profundamente a vida das mulheres. Uma dessas práticas, a mutilação genital feminina, é uma violação particularmente aterradora dos direitos humanos. Embora tenha diminuído em 25% durante os últimos 19 anos, ainda afeta mais de 200 milhões de mulheres de trinta países. Esta prática está muito presente na África Ocidental, onde afeta uma em cada três raparigas entre os 15-19 anos de idade. Outra prática extremamente prejudicial relativa à raparigas jovens em regiões do sul da Ásia e da África Subsariana é o casamento forçado de crianças, e embora tenham sido feitos progressos neste campo nos últimos dezanove anos, o problema continua a ser crítico.

Outra questão relativa à igualdade de gênero é a situação comum que as mulheres enfrentam todos os dias em todo o mundo: na gestão da vida familiar e doméstica. Na maioria das vezes, esta situação nem sequer é considerada um problema, porque se acredita amplamente que seja tradicional. Esta 'tradição determina' que é a mulher quem cuida do dia-a-dia da casa: cuidar das crianças e dos idosos, completar as tarefas domésticas como a limpeza, cozinhar, etc. Embora estas sejam atividades importantes para todos os membros do agregado familiar, os dados mostram que as mulheres de cerca de 90 países gastam o triplo do tempo dedicado a estas atividades em comparação com os homens. Este trabalho não remunerado consome tempo e energia, o que leva a que as mulheres afectadas tenham menos tempo para outras ocupações importantes: trabalho remunerado, desenvolvimento de carreira, educação e lazer, levando a mais desvantagens socioeconómicas. Infelizmente, os resultados neste campo não se alteraram significativamente nos últimos anos. Além disso, as mulheres estão também sub-representadas na vida política e são-lhes negados poderes de decisão não só na vida pública, mas também em casa e no trabalho. Apenas quinze países asseguram uma representação feminina de 40% ou superior no governo local. É importante mencionar que, graças à adoção de quotas de gênero legisladas, a proporção de mulheres que são eleitas tanto a nível nacional como local aumentou significativamente. No entanto, os dados mostram que os números de representação de mulheres em cargos de governo local eleitos variam entre 1 e 50%. A proporção de mulheres que ocupam cargos de direção no trabalho é também desproporcionalmente baixa em comparação com a dos homens: as mulheres representavam 39% da força de trabalho em 2018, mas apenas 27% trabalhavam em cargos de direção. As mulheres ganham apenas 81 cêntimos por cada dólar que os homens ganham, o que constitui uma diferença salarial significativa. Além disso, os dados mostram que apenas 57% das mulheres entre os 15-49 anos de idade tomam as suas próprias decisões quanto às suas relações sexuais, ao uso de contraceptivos e aos serviços de saúde reprodutiva. O

resto das mulheres são influenciadas por outras pessoas ao tomarem estas decisões, na pior das hipóteses, essa escolha é feita por terceiros.

No entanto, embora muitos dos resultados alcançados tenham sido alcançados graças a alterações nos quadros legais, ainda há espaço para melhorias. Estudos mostram que dois terços dos cinquenta e três países não possuem leis que incidam sobre a discriminação directa como indirecta. Mais de 25% desses países têm lacunas legais em torno da violência contra as mulheres, 68% não têm leis suficientes em matéria de violação, 29% tinham lacunas legais nas áreas do emprego e dos benefícios económicos, bem como no casamento e na família. Além disso, mais de 50% carecem de actos legislativos para assegurar a igualdade de remuneração de pessoas de todos os sexos pela realização do mesmo trabalho ou trabalho do mesmo valor.

#### **4.1.2. Quadro Europeu**

Apesar de a União Europeia estar a progredir na igualdade de género como um todo, os resultados que são desiguais entre os Estados-Membros e os progressos são lentos. A pontuação de 67,4 em 100 do Índice de Igualdade de Género sublinha que todos os Estados-membros precisam de fazer maiores progressos para assegurar que mulheres e homens sejam considerados iguais em todas as áreas da vida. Embora o número seja 5,4 pontos mais elevado do que em 2005, ainda mostra poucos progressos em direcção ao objetivo ao longo de um período de 12 anos. Chocantemente, a Lituânia é o único membro da UE que não fez quaisquer progressos no domínio da igualdade de género desde o ano de 2005. Estas conclusões baseiam-se no Índice de Igualdade de Género, uma pesquisa conduzida pelo Instituto Europeu para a Igualdade de Género (Instituto Europeu para a Igualdade de Género, 2019).

#### **4.1.3. Barreiras e desafios**

Como se pode ver pela situação existente, os desafios enfrentados para garantir a igualdade entre as pessoas são complexos. Basicamente, começam com a abordagem da sociedade. Os papéis estereotipados que são atribuídos a meninas e meninos continuam a influenciar muitos aspectos das suas vidas. Por exemplo, é-lhes dito que certas ações e comportamentos só são adequados para um género e não para outro. Desta forma, muitas atividades tornam-se restritas a pessoas só porque são masculinas ou femininas.

#### **4.1.4. Relevância no sector da juventude em ambientes multiculturais**

O aspecto da igualdade de género é crucial para os trabalhadores juvenis e outros profissionais que trabalham com grupos multiculturais que tipicamente consistem tanto em jovens raparigas como em rapazes. Portanto, é importante assegurar que todos eles sejam tratados de forma igual e não sintam qualquer preconceito em relação a si próprios devido ao seu género ou a qualquer outra característica. Desde a primeira infância, muitas crianças são ensinadas que membros de um sexo são mais talentosos em algumas áreas (posições, profissões) do que membros do sexo oposto (por exemplo, os homens são frequentemente citados como astronautas, presidentes, cientistas; as mulheres como professoras, médicas, empregadas domésticas). Isto mostra que os homens são

frequentemente vistos como pessoas fortes e influentes, e as mulheres não costumam manifestar tais qualidades. A pesquisa tem mostrado que isto pode ser corrigido através da educação adequada das pessoas e da mudança da sua abordagem desde a mais tenra idade. Portanto, os trabalhadores juvenis podem contribuir grandemente para promover a igualdade de gênero na sociedade. Ao ensinar jovens que tanto rapazes como raparigas são iguais, eles formarão a abordagem de que não existem tantas diferenças entre si e que todas as pessoas merecem ser tratadas de forma igual, independentemente do seu gênero.

## 4.2. Contexto socio-económico: Educação e Emprego

### 4.2.1 Introdução

O Estatuto Socio-Económico (ESE) é um factor importante em muitas disciplinas diferentes tais como cuidados de saúde, desenvolvimento infantil e educação. Em geral, os resultados educacionais têm demonstrado ser influenciados pelos antecedentes familiares de muitas formas diferentes e complexas. Por exemplo, o estatuto socio-económico das famílias tem sido consistentemente considerado como um factor importante para explicar a variação no rendimento escolar dos estudantes. Os antecedentes socio-económicos podem afetar os resultados de aprendizagem de inúmeras maneiras.

As pesquisas mostram que:

- Os pais com Estatuto Socio-Económico mais elevado podem fornecer aos seus filhos o (muitas vezes necessário) apoio financeiro e recursos domésticos para a aprendizagem individual. São também mais susceptíveis de proporcionar um ambiente doméstico mais estimulante para promover o desenvolvimento cognitivo.
- As crianças de famílias com baixo ESE têm menos probabilidades de ter experiências que encorajem o desenvolvimento de competências fundamentais de aquisição de leitura, tais como a consciência fonológica, vocabulário e linguagem oral (Buckingham, Wheldall, & Beaman-Wheldall, 2013).
- A competência inicial de leitura das crianças está correlacionada com o ambiente de alfabetização doméstica, o número de livros que possuem, e o sofrimento dos pais (Aikens & Barbarin, 2008; Bergen, Zuijen, Bishop, & Jong, 2016). Contudo, as famílias pobres têm menos acesso a materiais e experiências de aprendizagem, incluindo livros, computadores, brinquedos estimulantes, lições de construção de competências, ou tutores para criar um ambiente de alfabetização positivo (Bradley, Corwyn, McAdoo, & Garcia Coll, 2001; Orr, 2003).
- De acordo com o U.S. Census Bureau (2014), os indivíduos do quartil superior do rendimento familiar têm 8 vezes mais probabilidades de obter um bacharelato aos 24 anos de idade, em comparação com os indivíduos do quartil inferior do rendimento familiar.

- Os futuros estudantes universitários de baixo ESE têm menos propensão a ter acesso a fontes de informação relacionadas com a universidade (Brown, Wohn, & Ellison, 2016). Além disso, em comparação com os homólogos dos países de elevado ESE, os jovens adultos de baixo ESE correm um risco mais elevado de acumular dívidas de empréstimos a estudantes que excedem a média nacional (Houle, 2014).
- A taxa de sucesso dos estudantes de baixos rendimentos nas disciplinas de ciência, tecnologia, engenharia e matemática é muito inferior à dos estudantes que não provêm de meios sub-representados (Doerschuk et al., 2016).

Ao nível dos prestadores de ensino, os estudantes de famílias com um ESE elevado são também mais propensos a frequentar melhores escolas, particularmente em países com sistemas educativos diferenciados, forte segregação no sistema escolar de acordo com factores de vizinhança e/ou claras vantagens da escolaridade privada em relação à pública (como por exemplo em muitos países em desenvolvimento). Foram utilizadas medidas socio-económicas para controlar os efeitos das características da escola nas datas de desempenho: Coleman e outros (1966), bem como Jencks (1972) afirmaram que as escolas não eram determinantes importantes do rendimento escolar de uma criança, particularmente quando comparadas com as influências do contexto familiar nos resultados dos alunos.

O Estatuto Socio-Económico abrange não só o rendimento e os resultados escolares, mas também a segurança financeira, as percepções subjectivas do estatuto social e da classe social. O Estatuto Socio-Económico pode abranger atributos de qualidade de vida, bem como as oportunidades e privilégios concedidos às pessoas dentro da sociedade. A pobreza, especificamente, não é um factor único, mas sim caracterizada por múltiplos factores de stress físico e psico-social. Além disso, o ESE é um preditor consistente e fiável de uma vasta gama de resultados ao longo da vida, incluindo a saúde física e psicológica. Assim, o ESE é relevante para todos os domínios das ciências comportamentais e sociais, incluindo a investigação, a prática, a educação e a advocacia.

A investigação indica que as crianças de agregados familiares e comunidades com baixo nível de ESE desenvolvem as competências académicas mais lentamente do que as crianças de grupos de ESE superiores (Morgan, Farkas, Hillemeier, & Maczuga, 2009). Por exemplo, o baixo ESE na infância está relacionado com um fraco desenvolvimento cognitivo, linguagem, memória, processamento sócio-emocional e, conseqüentemente, um fraco rendimento e saúde na vida adulta. Os sistemas escolares nas comunidades com baixo nível de SES são muitas vezes com poucos recursos, afectando negativamente os progressos e resultados académicos dos estudantes (Aikens & Barbarin, 2008).

A educação inadequada e o aumento das taxas de abandono escolar afetam os resultados académicos das crianças, perpetuando o estatuto de baixo ESE da comunidade. A melhoria dos sistemas escolares e programas de intervenção precoce pode ajudar a reduzir alguns destes fatores de risco.

## 4. 10 Módulos

É significativo porque o ESE afeta o funcionamento humano global, incluindo a nossa saúde física e mental. O baixo ESE e os seus correlatos, tais como o baixo rendimento escolar, a pobreza e a saúde precária, acabam por afetar a nossa sociedade. As desigualdades na distribuição da saúde, distribuição de recursos, e qualidade de vida estão a aumentar a nível global. A sociedade beneficia de um maior enfoque nos fundamentos das desigualdades socio-económicas e dos esforços para reduzir as profundas lacunas no estatuto socio-económico.

O desporto é frequentemente reconhecido como uma oportunidade para envolver activamente os jovens num contexto de lazer e não apenas em termos de participação em atividades desportivas, mas através de uma série de questões, incluindo educação, emprego e formação, liderança comunitária e estilos de vida saudáveis. Mais recentemente, isto ficou conhecido como "desporto-mais", referindo-se especificamente a uma série de atividades orientadas no âmbito de um programa desportivo que procura intervir na vida mais ampla da juventude" (Coalter, 2010). A investigação demonstrou que a participação desportiva está positivamente relacionada com os resultados do desenvolvimento da juventude (Haudenhuysea, Theebooma, & Coalter, 2012).

### 4.2.2. Quadro Europeu

A desigualdade de rendimentos permanece elevada, a um nível sem precedentes. Nos anos 1980, o rendimento médio dos 10% mais ricos era sete vezes superior ao dos 10% mais pobres; hoje, é mais de 9 vezes superior. A recuperação económica não inverteu a tendência a longo prazo para o aumento da desigualdade de rendimentos. A distribuição desigual da riqueza ultrapassa a dos rendimentos. Os 10% das famílias mais ricas detêm 50% da riqueza total; os 40% menos ricos detêm pouco mais de 3%. Os elevados níveis de endividamento expõem as famílias a riscos consideráveis no caso de alterações súbitas nos preços dos ativos. Na área da OCDE, metade das famílias têm dívidas, e um décimo está sobreendividado. As lacunas de emprego pós-crise estão a diminuir em média na Europa, mas ainda há menos 1,4 milhões de empregos na UE em 2015, em comparação com 2007. Persistem grandes desigualdades entre países em termos de emprego global, com taxas de desemprego a atingir 24% na Grécia contra 4% na Islândia. Desigualdades em termos do tipo de emprego, tais como a percentagem de emprego a tempo parcial ou temporário, são também grandes na Europa. As disparidades de género no emprego e nos rendimentos diminuíram na maioria dos países da UE, mas com 9,8% e 12,8% respectivamente, persistem - e as mulheres continuam a ser desfavorecidas em termos do tipo de emprego e profissão que detêm. Os jovens pouco qualificados que estão desligados tanto do emprego como da aprendizagem representam 17% dos jovens dos 15-29 anos de idade na UE, e correm o risco de serem permanentemente deixados para trás no mercado de trabalho. Existe uma lacuna nos resultados da educação entre indivíduos com diferentes origens socio-económicas parentais. Uma criança de um meio socio-económico privilegiado obterá, em média, 20% mais resultados em matemática do que uma criança de um meio desfavorecido. Existem ligações estreitas entre os antecedentes socio-económicos e os resultados em matéria de educação e saúde. Os homens com níveis de educação mais baixos têm menos 2,7 anos de esperança de vida do que os mais instruídos, e as mulheres, 1,2 anos.

Os imigrantes tendem a ter resultados mais baixos em termos de mercado de trabalho ou rendimentos do que os nativos na maioria das áreas; 36% têm pouca escolaridade, contra 25% dos nativos; 64,8% têm emprego, contra 66,3% dos nativos nascidos. Os que têm emprego têm o dobro da probabilidade dos seus pares nativos de viver abaixo da linha da pobreza. Os filhos nativos de imigrantes criados e educados no país de acolhimento enfrentam desvantagens persistentes em comparação com os filhos de pais nascidos nativos. Na UE, a taxa de desemprego juvenil entre os descendentes de imigrantes nascidos nativos é quase 50% mais elevada do que entre os jovens com pais nascidos nativos. Em países da OCDE não pertencentes à UE, as taxas dos dois grupos são semelhantes.

Os países da UE têm um papel fundamental a desempenhar na abordagem destes desafios, enquanto a UE assegura o intercâmbio das melhores práticas em diferentes sistemas de educação e formação, especialmente no ensino pré-primário.

A UE assegura que as melhores práticas seriam partilhadas entre países e sistemas, e que os métodos de educação e formação seriam adaptados. Programas como o Programa de Aprendizagem ao Longo da Vida permitem às pessoas trabalhar, voluntariar-se e estudar em todos os países da UE, adquirir novas competências e conhecimentos, descobrir diferentes culturas e mercados de trabalho. Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) e mais exactamente os artigos 9 e 165 asseguram que as políticas da UE promovam elevados níveis de educação, convidem os países a cooperar e a partilhar métodos e práticas culturais de sucesso EUR-Lex (2018).

### **4.2.3. Barreiras e desafios**

Os diferentes estatutos dos ESE criam divisões socio-económicas que têm vindo a aumentar na Europa nas últimas décadas e que se intensificaram desde o início da crise financeira global. A desigualdade elevada e crescente prejudica as nossas sociedades em muitos aspectos, nomeadamente em termos de crescimento económico. Pode dificultar a coesão social, resulta em oportunidades perdidas para muitos, e pode mesmo resultar em piores resultados para a saúde.

A desigualdade pode também diminuir a confiança social nas instituições e alimentar a instabilidade política e social de várias formas. Em primeiro lugar, quanto maior for o nível de desigualdade económica, maiores serão as "barreiras sociais" entre grupos e menos indivíduos se sentirão familiarizados com, e ligados a, outras pessoas. Em segundo lugar, a desigualdade pode gerar uma percepção da injustiça: é difícil desenvolver a confiança nos outros se estes forem vistos como tendo vantagens injustas. Finalmente, comunidades desiguais podem discordar sobre como partilhar (e financiar) bens públicos, e essas discordâncias podem quebrar os laços sociais e diminuir a coesão social. A quebra de confiança pode levar à intolerância e discriminação e há uma preocupação crescente em todos os países europeus e mais globalmente sobre a associação com a instabilidade política.

O trabalho é a melhor salvaguarda contra a exclusão. No entanto, os mercados de trabalho nem sempre são igualmente acessíveis. O desemprego elevado e especialmente persistente é uma séria ameaça à coesão social e pode infligir danos

duradouros à vida dos indivíduos. Além disso, demasiados empregos não dão acesso a novas competências, oportunidades ou chances de subir na escala da carreira. Tornar os mercados de trabalho mais inclusivos requer também ajudar grupos mais vulneráveis - particularmente jovens pouco qualificados e inexperientes - a criar empregos gratificantes e de qualidade.

### **4.2.4. Relevância no sector da juventude em ambientes multiculturais**

Como se pode ver pela informação acima referida, para reduzir o efeito negativo do ESE, é significativo desenvolver várias competências das pessoas, bem como formar a sua abordagem positiva em relação a pessoas com diferentes origens a partir de uma idade jovem. Portanto, é significativo que os trabalhadores juvenis aprendam a trabalhar com jovens multiculturais de diferentes contextos. É importante melhorar as suas competências básicas levando a um melhor desempenho na educação, o que acaba por influenciar um melhor desenvolvimento de carreira e o próprio estatuto socio-económico. Além disso, há uma grande probabilidade de que os grupos com que os trabalhadores juvenis trabalham sejam diversos e é importante manter o contacto entre eles, mesmo que pertençam a grupos socio-económicos diferentes. Por esta razão, os trabalhadores juvenis podem envolver jovens em diferentes atividades: onde participam pessoas com diferentes origens socio-económicas; onde trabalham juntos com o mesmo objetivo; e onde aprendem a fazer algo novo que lhes mostre que são capazes de aprender e desenvolver competências para uma carreira ao longo de toda a sua vida..

## **4.3. Choque cultural e adaptação transcultural**

### **4.3.1. Introdução**

O processo de viver numa cultura diferente da nossa pode ser uma experiência excitante e estimulante. A cultura é, de facto, a forma como interagimos com as pessoas. Mas também pode ser um tremendo desafio à medida que as pessoas se apercebem que a sua forma "normal" de percepção e comportamento pode não ser apropriada no novo cenário cultural. Cada um e cada uma de nós tem sido condicionado/a pela nossa família, amigos e instituições educacionais e religiosas - a nossa cultura - a agir, interpretar, pensar, perceber e sentir de determinadas formas.

O que tem sido fácil para nós fazer na nossa própria cultura é subitamente difícil e ineficaz, ou insultuoso, para aqueles que se encontram na cultura estrangeira. A experiência de ajustamento cultural, ou choque cultural, ocorre em fases que podem ser encurtadas dependendo da nossa preparação, da nossa compreensão do processo, da nossa vontade de assumir riscos, e da nossa aceitação da necessidade de modificar o seu comportamento.

Foi reconhecido que existem fases de choque cultural e ajustamento cultural, mas não é certo que estas fases sejam as mesmas para as pessoas em situação de refúgio.

Experiências como a guerra, arriscar a sua família e lamentar a perda de entes queridos irão complicar essas fases.

É importante que os trabalhadores juvenis estejam conscientes destas dinâmicas quando trabalham com migrantes e das implicações do choque cultural e da adaptação cultural. Nas últimas décadas, a questão do choque cultural tornou-se dominante nos estudos de adaptação transcultural e tem sido incorporada em muitos programas de formação pré-partida para expatriados.

### Choque cultural

O termo choque cultural, introduzido pela primeira vez pelo antropólogo Kalervo Oberg, é definido como *"a ansiedade que resulta da perda de todos os sinais e símbolos familiares das relações sociais que incluem palavras, gestos, expressões faciais, costumes, ou normas adquiridas inconscientemente no decurso do crescimento"*.

O choque cultural é um estado natural de desorientação psicológica e física que pode ocorrer quando se encontra um novo ambiente e cultura. Perda da rede social de contactos e do respectivo apoio social, independência e capacidade de comunicação combinada com as diferenças e desafios do seu novo ambiente são fatores que contribuem para que experimente o choque cultural. O choque cultural pode ocorrer a vários níveis, tais como uma explosão de raiva, frustração, depressão, e saudades de casa.

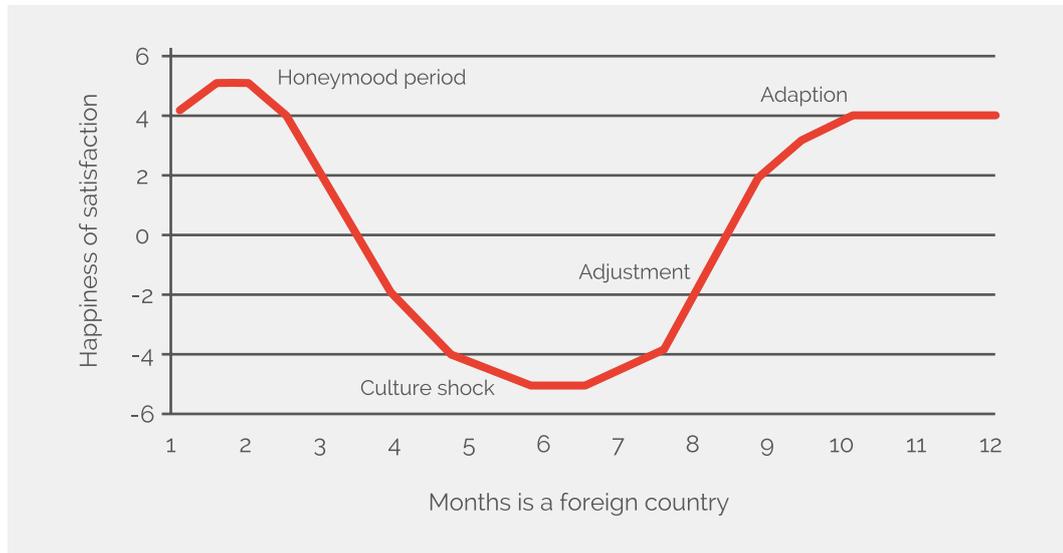
Muitas pessoas apercebem-se que algo de errado está a acontecer quando se sentem desiludidas com o seu novo país. Os seus sentimentos podem incluir alguns dos seguintes:

- Tristeza
- medo de ir para o exterior
- sentimento deixado de fora
- extrema saudades de casa
- perda de confiança
- desenvolvendo pontos de vista negativos
- solidão
- ansiedade
- frustração
- sentir-se incompreendido
- querer regressar a casa

O choque cultural passa geralmente por quatro fases diferentes: lua-de-mel, frustração (ou choque cultural), ajustamento e aceitação.

- 1. O Estágio da Lua-de-mel:** A primeira fase do choque cultural é muitas vezes esmagadoramente positiva, durante a qual os viajantes se tornam apaixonados pela língua, pelas pessoas e pela comida no seu novo ambiente.
- 2. A Etapa da Frustração:** A frustração pode ser a fase mais difícil do choque cultural e é provavelmente familiar a qualquer pessoa que tenha vivido no estrangeiro ou que viaje frequentemente. Nesta fase, o cansaço de não compreender gestos, sinais e a língua instala-se e as faltas de comunicação podem estar a acontecer com frequência. Pequenas coisas - perder chaves, perder o autocarro ou não ser capaz de encomendar facilmente comida num restaurante - podem desencadear frustração.

### Culture Shock Curve



Source - Sverre Lysgaard, 1955

- 3. A fase de ajustamento:** A navegação torna-se mais fácil, amigos e comunidades de apoio são estabelecidos, e os detalhes das línguas locais podem tornar-se mais reconhecíveis durante a fase de ajustamento.
- 4. A Etapa de Aceitação:** A fase final do choque cultural é a aceitação. A aceitação não significa que novas culturas ou ambientes sejam completamente compreendidos, mas sim que se percebe que não é necessária uma compreensão completa para funcionar e prosperar no novo ambiente.

### Adaptação Transcultural

O choque cultural e a adaptação transcultural são dois conceitos ligados. A adaptação transcultural é um processo de aclimação à procura de um novo ambiente cultural, o que significa tanto a mudança de perspectivas como a reconciliação de crenças com a cultura de acolhimento. Refere-se ao processo e ao tempo que uma pessoa leva para se assimilar a uma nova cultura.

Young Yun Kim (1988), professora no departamento de Comunicação da Universidade de Oklahoma, propôs uma teoria de adaptação transcultural segundo a qual os imigrantes e os residentes são vistos como "sistemas abertos", interagindo dentro de um determinado ambiente cultural diferente da cultura de origem em que nasceram e foram criados. A teoria sugere que os indivíduos respondem ao seu ambiente de uma forma que irá lidar com mudanças ambientais drásticas com stress psicológico, mais conhecido como "choque cultural". Segundo Kim, o stress causado pelo choque cultural moverá os indivíduos para um processo de "adaptação", e esta adaptação é um longo processo de transformação que é gradual.

Kim afirma que o sucesso da adaptação depende, em parte, da motivação dos "cultural strangers" (o outro) para se adaptarem com base no grau da sua permanência pessoal no ambiente de acolhimento. Por exemplo, é mais provável que os imigrantes se comprometam a participar plenamente na cultura de acolhimento, uma vez que

há pouca esperança de regressar "a casa".

O processo psicológico de adaptação tem sido o foco de extensa investigação com ênfase no "choque cultural" que os estrangeiros atravessam quando entram numa nova cultura.

### **4.3.2. Barreiras e desafios**

Foram identificadas dez causas de choque cultural: clima, código de vestes, língua, educação, hábito alimentar, infra-estruturas, crença religiosa, entretenimento, vida familiar e cortejo. Os investigadores também indicam que o maior desafio para os expatriados é transitar entre culturas com sucesso, por outras palavras, a incapacidade de adaptação é um dos maiores receios para os expatriados. A maioria dos sintomas relativos ao choque cultural foram examinados de que essas ameaças às áreas sensíveis de confiança, ego e auto-estima podem causar reações extremas relacionadas com a adaptação transcultural.

As principais barreiras e desafios do choque cultural e da adaptação transcultural são:

- Culturas cruzadas com sucesso (incapacidade de adaptação).
- Linguagem e comunicação.
- Tradição.
- Preocupações religiosas.
- O racismo.
- Orientação temporal.
- Questões pessoais.
- Solitárias/Insoluções.
- Forte pressão dos deveres de trabalho.
- Má capacidade de adaptação dos negócios.

### **4.3.3. Relevância no sector da juventude em ambientes multiculturais**

É importante que os trabalhadores juvenis e profissionais que trabalham com jovens multiculturais sejam informados sobre choque cultural e adaptação, estejam conscientes dos sintomas do choque cultural e sejam capazes de apoiar os jovens no processo de adaptação transcultural.

Os sintomas são os seguintes:

- Fadiga cultural, irritabilidade, hostilidade, insónia, distúrbios psicossomáticos.
- Uma sensação de perda, desenraizamento.
- Rejeição por novos membros do ambiente.
- Sentimento de impotência (impotência) para mudar, desajustamento, inadequação.

Além disso, como trabalhador juvenil que trabalha com grupos multiculturais, é essencial desenvolver e utilizar competências ligadas à comunicação intercultural, como por exemplo:

## 4. 10 Módulos

- Alterar o centrismo (concentração nos outros).
- A capacidade de formar relações.
- Extroversão (ser extrovertido).
- Intuição.
- Ver valor em todas as pessoas.
- Assunção de riscos, espírito de aventura, vontade de experimentar coisas novas.
- A capacidade de descrever em vez de avaliar.
- Capacidade de gerir com eficácia a tomada de voltas.
- Sentido de segurança na própria identidade.
- Relações familiares saudáveis.
- Conhecimento de outras culturas e de ferramentas de localização de novos conhecimentos.
- Empatia.
- Não etnocêntrico.
- Expectativas positivas.
- Capacidade de falar a língua.
- Força psicológica.
- Abertura, flexibilidade.
- Habilidade para gerir o stress.

### 4.3.4. *Curiosidades*

No passado, estudos atribuíram sintomas de perturbações mentais à violência colectiva que as pessoas em situação de refúgio viviam na sua terra natal. Contudo, segundo o testemunho de Hawazin Alhawsaw, aluno de mestrado em enfermagem, o stress do processo de aculturação também contribui para estas questões de saúde mental.

Ela afirma que a maior parte dos estudos atestam que a exposição à violência colectiva levará a perturbações psicológicas entre pessoas em situação de refúgio, contudo ela acredita que embora as pessoas em situação de refúgio sofram de problemas de saúde mental ou perturbações psicológicas, eles não estão totalmente relacionados com a violência colectiva. Está, antes, relacionada com o processo de aculturação porque é um processo estressante de aculturação.

Ela trabalhou e entrevistou várias pessoas em situação de refúgio, que afirmaram que antes de se mudarem para um novo país eram felizes, mas que depois a realidade era diferente à medida que passavam para a outra fase de choque cultural, que é a fase de crise.

A necessidade de compreender e dominar a língua foi o objetivo principal, pois abriu as portas ao emprego e teve várias vantagens sociais. Os cidadãos e os países de

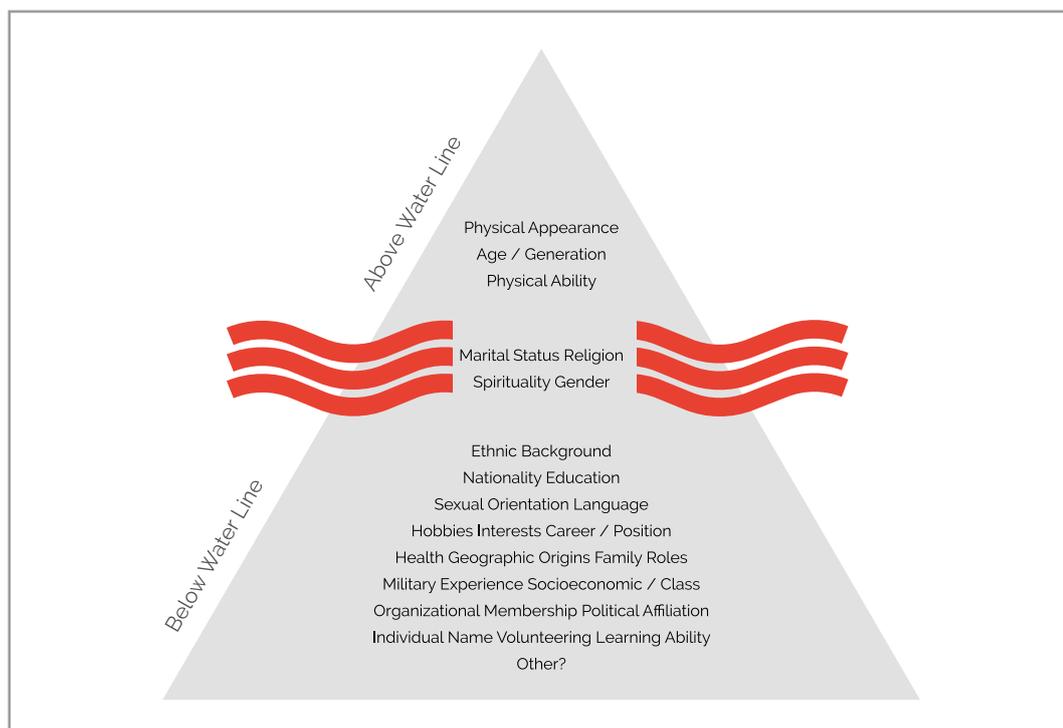
acolhimento têm um papel a desempenhar na assistência a este processo, incluindo a oferta de empatia e de oportunidades de participação de pessoas em situação de refúgio em atividades sociais e emprego. Isto é importante para os trabalhadores juvenis, pois devem estar conscientes das possíveis implicações que o choque cultural pode ter nas questões de saúde mental das pessoas em situação de refúgio.

## 4. Identidade, Diversidade e Discriminação

### 4.4.1. Introdução

A exclusão e a diversidade baseiam-se frequentemente no facto de as pessoas serem diferentes - mas podemos ser diferentes de muitas maneiras. Todos nós temos uma identidade, mas não é fácil encontrar uma definição comum para o que esta identidade é na realidade: *"Identidade é o que nos distingue dos outros e nos torna iguais aos outros"*. Esta definição coloca uma forte ênfase em "outros", sugerindo que não podemos saber muito sobre a nossa própria identidade sem a vermos em contraste com as outras pessoas à nossa volta. De facto, as pessoas desenvolvem a sua própria identidade comparando-nos com os outros.

Isto não é um problema se não esquecermos que a identidade de cada pessoa consiste em muitas camadas e muitos aspectos diferentes. Nunca somos definidos por apenas um aspecto, mas sim por uma compilação de várias camadas de pertença, bem como de identificação e diferenciação em relação aos outros. Qual dessas camadas é a mais importante, depende do indivíduo e pode mudar dependendo das circunstâncias. No entanto, as identidades não são fixas, elas mudam. A metáfora do iceberg é útil para descrever "identidade e diversidade". De facto, é muito popular na descrição do que é directamente visível e possível de experimentar noutra pessoa e do que "se encontra



2008 Anti-Defamation League, [www.adl.org/education](http://www.adl.org/education).

## 4. 10 Módulos

abaixo da linha de água", sendo assim invisível e no entanto muito maior do que a "ponta do iceberg". Também é útil quando se analisa a identidade em termos de como a invisibilidade da maior parte do que nos faz afetar a interação pessoal.

A metáfora do iceberg mostra que muitas das camadas da nossa identidade que são particularmente significativas para nós não podem ser vistas imediatamente por outros. Alguns aspectos podem ser visíveis em algumas situações, (para ficar com o exemplo do iceberg pode imaginar ondas que por vezes cobrem certas partes do iceberg e por vezes mostram-nas), mas a maioria do que nos torna quem somos é invisível e requer muito tempo, esforço e paciência de outra pessoa para descobrir.

É claro que a identidade de uma pessoa é muito mais dinâmica e fluida do que um iceberg pode alguma vez ser. A imagem do iceberg não explicará como somos como um todo, mas é útil olhar para a relação entre os aspectos visíveis e invisíveis de quem somos.

### **Diversidade e discriminação**

Diversidade é o termo utilizado para descrever o incrível leque de diferenças humanas. Inclui, mas não está limitado a, raça, etnia, gênero, identidade sexual, orientação sexual, idade, classe social, capacidade ou atributos físicos, sistema de valores religiosos ou éticos, origem nacional, e crenças políticas. A diversidade conduz frequentemente a estereótipos e preconceitos. O termo estereótipo provém da língua grega. A palavra é formada pela união das palavras "estereótipos" (sólido) e "typos" (impressão) que significam "impressão sólida". Trata-se de uma imagem ou ideia amplamente difundida, mas fixa e demasiado simplificada, que as pessoas têm sobre como é uma determinada pessoa ou algo. Muitas vezes não tem uma base teórica, é mantida por preconceitos e "etiquetas" criadas de uma forma generalizada e é simplificada pelo senso comum. Assim, os preconceitos são pressupostos baseados em estereótipos, que muitas vezes levam a um tratamento injusto de diferentes categorias de pessoas, ou a discriminação. Em alguns casos, os estereótipos reforçam ideias preconceituosas, que depois geram discriminação, tal como violência verbal ou física entre indivíduos.

### **4.4.2. Quadro Europeu**

O lema da União Europeia é "Unidos na diversidade". Este lema destaca claramente o sentido da Identidade Europeia que é o direito de nascimento de cada cidadão da União, para além da atual União Europeia. A União Europeia tem vários regulamentos em relação à diversidade, identidade e discriminação. A "Carta dos Direitos Fundamentais da UE" centra-se em assegurar a proteção da identidade, diversidade cultural, religiosa e linguística, igualdade e não discriminação. Além disso, a proteção da diversidade cultural tornou-se uma questão importante na agenda de muitas organizações internacionais. O G8, o Conselho da Europa, a União Europeia e a UNESCO expressaram todos a necessidade de proteção da diversidade cultural. Em Outubro de 2005, 148 países assinaram a Convenção da UNESCO sobre a Proteção e Promoção da Diversidade das Expressões Culturais. Esta Convenção da UNESCO entrou em vigor a 18 de Março de 2007. Com a adopção desta Convenção, a comunidade internacional criou um quadro de medidas de proteção dedicadas à diversidade das expressões culturais contra as influências da globalização e do comércio livre.

### **4.4.3. Barreiras e desafios**

O discurso corrente sobre o "outro", ou seja o discurso que é produzido em interações diárias, sem ser objeto de avaliação directa ou indirecta na escola, pode ser caracterizado da seguinte forma:

- O discurso sobre o "outro" o qual confunde, geralmente, diferentes níveis de análise. De um ponto de vista económico, o outro é visto positivamente se for um potencial comprador para o país vendedor. Por outro lado, os cidadãos de um país estrangeiro que migram para um país são percebidos como concorrentes num mercado de trabalho que é limitado. Do ponto de vista antropológico, tem sido acordado desde o início deste século que todas as culturas são iguais em termos científicos. Do ponto de vista político, os diferentes países têm uma importância económica e política diferente, o que significa que não são colocados em pé de igualdade nas negociações internacionais.
- Tais discursos funcionam como categorizações binárias que têm o efeito de distanciar o outro, removendo ao mesmo tempo as marcas de identidade em que este princípio de classificação se baseia. Por outras palavras, ao falar do "outro", cada comunidade encontra um consenso sobre a forma de falar que cria indirectamente referências culturais, morais e ideológicas para marcar a sua identidade.

Para ultrapassar estas barreiras, é importante ser capaz de introduzir conceitos sobre identidade e diversidade aos jovens que os ajudem a abordar diferentes culturas em termos positivos. Por exemplo:

- O conceito de compreensão mútua pressupõe uma relação dupla entre duas culturas. Aprender a compreender a outra significa estar disposto a estudar a visão etnocêntrica que a outra tem da cultura a que se pertence, suspendendo todo o valor sobre os membros da cultura que produz a percepção inquietante.
- O conceito de diálogo entre culturas, com base numa relação fundamentalmente positiva entre culturas.
- O conceito de direitos humanos, baseado na ideia de que a democracia é uma forma equilibrada de poder político que confere a quase todas as formas de pensamento e expressão um estatuto igual.
- O conceito de empatia.
- O conceito de paz.
- A importância do tema para os trabalhadores juvenis/ profissionais que trabalham com jovens multiculturais.

### **4.4.4. Relevância no sector da juventude em ambientes multiculturais**

O desafio da identidade e diversidade no trabalho juvenil é criar oportunidades para que os jovens desfrutem da diversidade e aprendam a ver as coisas através de diferentes lentes. O trabalho dos jovens pode ser um lugar onde os jovens podem interagir com pessoas de diferentes grupos, com quem de outra forma nunca teriam estado em contacto. Estas experiências positivas com "outras pessoas" proporcionam-lhes competências de vida valiosas para a sociedade moderna, com toda a diversidade que isso implica.

## 4. 10 Módulos

É importante que os trabalhadores juvenis trabalhem com os jovens e as suas percepções, pois é vital que os jovens estejam conscientes do mundo que os rodeia e compreendam que a diferença é normal. Uma mensagem importante que os trabalhadores juvenis e profissionais da juventude poderiam dar aos jovens, é que dentro destas diferentes abordagens da vida, uma não é intrinsecamente melhor do que a outra.

Uma cultura não é melhor ou pior do que outra - elas apenas fornecem respostas diferentes aos mesmos desafios na vida quotidiana. Quando os jovens podem ver as coisas de perspectivas diferentes (de outros grupos) não só alarga o seu horizonte, como também lhes dá um conjunto mais variado de respostas possíveis aos desafios que enfrentam nas suas vidas.

Assim, se sabemos que a diversidade é uma parte fundamental da nossa sociedade e impossível de evitar, é benéfico para os jovens aprenderem a lidar com esta diversidade. A situação ideal seria que não tolerasse apenas a diferença, mas que vissem a inclusão de pessoas de origens e grupos diferentes no seu círculo de amigos e nas suas vidas como um enriquecimento.

### 4.4.5. Curiosidades

#### Fases de identidade numa vida

O psicanalista Erik Erikson declarou que cada pessoa passa por várias fases de identidade na sua vida.

#### *Erik Erikson's Identity stages within one lifetime:*

<b>Hope</b>	<i>Trust vs. Mistrust</i>
	<i>Infants, 0 to 1 year</i>
<b>Will</b>	<i>Autonomy vs. Shame &amp; Doubt</i>
	<i>Toddlers, 2 to 3 years</i>
<b>Purpose</b>	<i>Initiative vs. Guilt</i>
	<i>Pre-school, 4 to 6 years</i>
<b>Competence</b>	<i>Industry vs. Inferiority</i>
	<i>Childhood, 7 to 12 years</i>
<b>Fidelity</b>	<i>Identity vs. Role Confusion</i>
	<i>Adolescents, 13 to 19 years</i>
<b>Love</b>	<i>Intimacy vs. Isolation</i>
	<i>Young Adults, 20 to 34 years</i>
<b>Care</b>	<i>Generativity vs. Stagnation</i>
	<i>Middle Adulthood, 35 to 65 years</i>
<b>Wisdom</b>	<i>Ego Integrity vs. Despair</i>
	<i>Seniors, 65 years onwards<sup>7</sup></i>

Segundo Erikson, no período de transição entre a infância e a idade adulta, os jovens devem tomar muitas decisões sobre si próprios e sobre o papel que querem desempenhar no mundo dos adultos. Podem experimentar uma variedade de comportamentos e versões de si próprios que podem ser tanto harmoniosos como orientados para o conflito.

Erikson é creditado com a expressão "Crise de Identidade". Cada etapa que veio antes e que se segue tem a sua própria 'crise', mas ainda mais para um jovem, pois esta etapa marca a transição da infância para a vida adulta.

## 4.5. Discurso de Ódio e Tolerância

### 4.5.1. Introdução

O **discurso de ódio** é abusivo ou ameaçador, pode ser discurso oral ou escrito que exprime preconceito contra grupos ou demarcações. Estas demarcações são geralmente baseadas na idade, sexo, orientação sexual, origem, nacionalidade, etnia, raça, cor, aparência física, deficiência ou religião. O discurso do ódio é a representação da intolerância em relação a outra pessoa. No caso da religião, existem diferentes termos para caracterizar este tipo de discriminação. Por exemplo, o racismo contra a comunidade judaica é chamado **anti-Semitismo**, contra a comunidade muçulmana é a **Islamofobia**.

Atualmente, não existe uma definição jurídica internacional do conceito de "discurso do ódio". De um continente para outro, as formas de discriminação não acabaram, apesar da evolução das sociedades e da globalização. Tem havido um aumento de grupos neonazis e anti-semitas, ódio antimuçulmano e perseguição dos cristãos. Todas estas injustiças oprimem grupos de pessoas, minorias, migrantes, refugiados e mulheres. Geralmente, o discurso do ódio é expresso tanto na esfera pública como na privada.

De acordo com um inquérito do Instituto OpinionWay em 2018, 53% da Sociedade Francesa foram vítimas do discurso do ódio na Internet e em plataformas de comunicação social como o Facebook ou o Google. Dessas vítimas, 44% foram sujeitas a ataques racistas ou sexistas. Os indivíduos com menos de 35 anos representam mais de 67% das vítimas, mas o discurso de ódio inclui todos os membros da sociedade. Ocasionalmente, é feita uma distinção entre "ameaças, insultos" que pertencem ao discurso do ódio e "ações", mas ambos se referem e definem o discurso do ódio.

Nelson Mandela escreveu uma vez no seu romance "Longa caminhada para a liberdade" (1994) "Ninguém nasce a odiar outra pessoa por causa da cor da sua pele, ou do seu fundo, ou da sua religião. As pessoas devem aprender a odiar, e se puderem aprender a odiar, podem ser ensinadas a amar, pois o amor chega mais naturalmente ao coração humano do que o seu oposto".

Assim, concentrar-nos-emos no Quadro Europeu estabelecido para contrariar o discurso do ódio e assegurar a tolerância.

### 4.5.2. Quadro Europeu

Prevenir ou proibir o discurso do ódio é uma tarefa perigosa. As vítimas muitas vezes não têm prova dos insultos ou ameaças, porque são espalhados verbalmente. Portanto, é difícil rastrear o discurso de ódio.

No entanto, para casos de discurso de ódio online, foi desenvolvida e disponibilizada uma ferramenta de rastreio, fornecida pelo Ministério da Justiça francês, para facilitar a divulgação dos factos de modo a que as testemunhas e as vítimas do discurso de ódio possam conectar-se à plataforma online que está ligada a investigadores formados. Os investigadores formados, disponíveis 24/7, interrogam as vítimas online e recolhem provas para aferir se a queixa é legítima. A plataforma online para harmonização, análise, sobreposição e encaminhamento de relatórios (PHAROS) recebe os relatórios online pelos utilizadores. Além disso, foi recentemente criada uma unidade nacional de crimes de ódio (ASTREE), ligada à Gendarmerie francesa.

A nível Europeu, o artigo 2º do Tratado da União Europeia declarou:

*"A União baseia-se nos valores do respeito pela dignidade humana, liberdade, democracia, igualdade, Estado de direito e respeito pelos direitos humanos, incluindo os direitos das pessoas pertencentes a minorias. Estes valores são comuns aos Estados Membros numa sociedade em que prevalecem o pluralismo, a não discriminação, a tolerância, a justiça, a solidariedade e a igualdade entre mulheres e homens."*

No seio da Comissão Europeia, a plataforma do Grupo de Alto Nível sobre Não Discriminação, Igualdade e Diversidade acompanha o desenvolvimento e implementação de políticas e programas a nível da UE e nacional em matéria de discriminação, promovendo a igualdade e a diversidade. Em Maio de 2016, a Comissão Europeia concluiu um "Código de conduta para combater o discurso ilegal do ódio online" com o Facebook, Microsoft, Twitter, YouTube, Instagram, Google+, Snapchat, Dailymotion e Jeuxvideo.com. Estes sites são obrigados a monitorizar as mensagens de ódio e a avaliá-las por ano num relatório disponível online.

O Conselho da Europa foi a primeira instituição a dar uma definição de discurso de ódio. O Conselho tem vários gabinetes, incluindo a Comissão Europeia contra o Racismo e a Intolerância (ECRI) que é um organismo único de monitorização dos direitos humanos e o Departamento Anti-discriminação. O Conselho também dispõe de instrumentos para informar os jovens e os trabalhadores para expressar o seu respeito e tolerância na vida quotidiana. Já utilizaram campanhas como a de 2013-2017 intitulada "A Campanha da Juventude do Movimento Sem Ódio" para difundir a sua mensagem.

### 4.5.3. Barreiras e desafios

Para responder ao discurso do ódio, foram desenvolvidas ferramentas tais como relatórios online ou campanha pela tolerância. No entanto, não é suficiente. Estas ações são limitadas e restritas uma vez que a cessação do discurso de ódio depende dos utilizadores da Internet ou da população local. Nem todos os países estabeleceram ferramentas para rastrear o ódio como deveriam fazer. Se os países europeus sentem a necessidade de ameaçar os meios de comunicação social com multas, como a Alemanha e a França fizeram com o Facebook em 2019, por não combaterem

suficientemente o discurso do ódio, o que pode ser feito na vida real em relação à população local? Os autores de discursos de ódio, quando capturados podem incorrer numa multa e/ou prisão. Mas como já se viu, isto é raro devido à dificuldade de provar as alegações.

O ódio à fala não é liberdade de expressão. Combater o discurso do ódio, aceitando a diversidade e demonstrando respeito uns pelos outros, é um dos desafios do século XXI. Aceitar a diversidade é mais do que tolerar a diferença. Diversidade é compreender que todos são únicos, e que compreender e aceitar a diversidade da população é importante.

A educação e a contra-expressão também são igualmente importantes no combate aos conceitos e informações erradas que formam a base do discurso do ódio. Só relatando discursos de ódio online e tentando educar-nos a nós próprios pode fazer uma enorme diferença. Por exemplo, o envolvimento cívico e a literatura compõem ajudas sólidas.

Parece que nem todos os governos estão dispostos a desenvolver módulos educativos nas escolas, na educação de adultos e na sensibilização do público. Os governos podem dirigir os meios de comunicação e oprimir grupos minoritários como a comunidade cigana ou mulheres cujo trabalho é considerado, na esfera privada, o lugar certo. Em relação ao discurso do ódio, se os próprios governos não mudarem o jogo, o discurso do ódio será aceite. E se a prevenção do discurso do ódio não for levada a sério, poderá demonstrar uma falta de regulamentação ou de respeito pelos valores europeus no país. No entanto, cada país permanece independente na gestão da sua população e cada país não segue as mesmas regras. Alguns países estão mais avançados na abordagem desta questão do que outros. Só podem ser feitos progressos se o governo e as populações locais abordarem a questão e desenvolverem medidas de combate.

Embora o governo e os meios de comunicação social tenham um papel significativo a desempenhar no combate ao discurso do ódio, o mundo das empresas e corporações está a ser negligenciado. Não têm apoio direto no desenvolvimento de um trabalho qualitativo sobre o assunto e devem enfrentar sozinhos os desafios. As empresas devem controlar não só as suas próprias medidas preventivas, mas também trabalhar umas com as outras para partilhar boas políticas e práticas. É considerado como um desafio relativo ao discurso do ódio porque todos são significativos na campanha contra o discurso do ódio. Os membros do governo, meios de comunicação social ou empresas, devem trabalhar lado a lado para progredir de forma gradual e cooperativa.

Assim, é apropriado que os trabalhadores juvenis abordem a questão do discurso do ódio como parte do seu trabalho com os jovens.

#### ***4.5.4. Relevância no sector da juventude em ambientes multiculturais***

O discurso do ódio é um tema relevante para os trabalhadores juvenis, uma vez que eles próprios estão expostos ao multiculturalismo e à diversidade. É pertinente para eles, compreender a sua definição e exibir o comportamento correto em relação ao seu trabalho com grupos de jovens multiculturais.

## 4.10 Módulos

Trabalhar com grupos multiculturais requer formação, uma vez que os trabalhadores juvenis irão enfrentar as diferentes questões, diferentes culturas, diferentes línguas e comportamentos. Portanto, se os animadores de jovens souberem identificar o discurso do ódio, estarão mais atentos à promoção da sua identificação e prevenção.

Através de atividades educativas e de entretenimento, os trabalhadores juvenis poderão ajudar a sensibilizar, promovendo simultaneamente a tolerância, a compreensão e a inclusão. É integrando todos no projeto e aprendendo com as diferenças uns dos outros que nos emanciparemos e criaremos uma ferramenta funcional para formar um grupo único.

Lamentavelmente, existem poucas atividades que sejam simultaneamente educativas e divertidas, nas quais os jovens possam aprender e divertir-se, uma vez que estes temas (discurso do ódio, diversidade, tolerância) são tomados como garantidos ou demasiado sérios. Por essa razão, é essencial integrar valores comuns em atividades compartilhadas.

Os trabalhadores juvenis devem estar conscientes de que representam um para jovens participantes das formações. Eles acompanham os jovens diariamente, ajudam-nos nos seus problemas e desenvolvem a sua educação pessoal e social. Os animadores juvenis dão-lhes acesso a um lugar seguro, onde não existem barreiras e onde podem ter a possibilidade de aprender competências para construir o seu futuro e confiança.

## 4.6. Religião

### 4.6.1. Introdução

Religião é a crença num Deus ou Deuses ou numa Deusa/s e as atividades relacionadas com este sistema, tais como a oração, ou ações que alguém está extremamente entusiasmado e faz regularmente.

As crenças religiosas fazem parte da condição humana, uma vez que é a escolha do indivíduo a ter uma religião. A escolha pode ser influenciada pelas origens familiares ou culturais, nacionalidade e educação. Embora seja uma decisão pessoal e privada, muitas práticas religiosas são vistas no domínio público local público, tais como simbolismo religioso, códigos de vestuário religioso, etc.

As manifestações públicas de uma crença religiosa pessoal podem frequentemente conduzir a julgamento e preconceito. De acordo com um Ministro do Interior Francês, "em 2019, foram registados 687 incidentes anti-semitas no ano passado, contra 541 em 2018, um aumento de 27%. Estes incidentes, discriminados, incluíam: 151 "ações" (uma categoria que inclui: danos materiais, roubo e violência física) e 536 "ameaças" (comentários ou gestos ameaçadores, graffiti, panfletos, cartas, etc.)". Além disso, 42% dos muçulmanos em França, nomeadamente 1 em cada 4, relataram discurso de ódio em 2019, de acordo com um estudo do IFOP.

Isto mostra como um indivíduo do grupo terá um preconceito negativo em relação a um grupo oposto ou alternativo. Continua a acontecer mesmo que o secularismo

tenha sido reconhecido e nenhuma religião deva governar sobre outras ou definir o Estado. A nova escassez de representação religiosa poderia ter suscitado movimentos "anti-religiosos" que atacam as pessoas religiosas. Alguns movimentos anti-religiosos acreditam que ser religioso é uma contradição ao direito à liberdade, mas esses grupos também negam a liberdade de crença e tolerância religiosa incluída na Declaração Universal dos Direitos Humanos.

#### 4.6.2. Quadro Europeu

O secularismo tornou-se o principal valor político francês desde 1905. A lei estabelece: "a República não reconhece nem emprega nem subsidia cultos" e na Constituição de 1946 e 1958; "a França é uma República indivisível, laica, democrática e social". Na Educação, existem as leis da Savary. Em Janeiro de 1984, a liberdade de religião e a diversidade de opiniões foram enfatizadas: "A utilidade do ensino superior é laica e independente de qualquer influência política económica, religiosa ou ideológica; tende à objetividade do conhecimento e respeita a diversidade de opiniões. Deve garantir o ensino e a investigação das oportunidades para o livre desenvolvimento científico, criativo e crítico".

No entanto, nas nossas sociedades modernas com novas exigências, cresceu algum conflito em que os pais acompanhavam os passeios escolares com trajes religiosos distintos. A questão vem do facto de os passeios escolares permanecerem sob os auspícios das leis acima referidas, mesmo estando fora do ambiente académico. O problema era distinguir se os pais acompanhantes podiam ou não usar vestuário religioso, como aconteceu nos casos de mulheres muçulmanas em traje religioso que deviam acompanhar um passeio escolar foram impedidas de ir. A lei ainda não mudou, mas estão a ser apresentados princípios seculares.

1. *"A União respeita e não prejudica o estatuto de que gozam as igrejas e as associações ou comunidades religiosas nos Estados-Membros, nos termos da legislação nacional.*
2. *A União respeita igualmente o estatuto de que gozam as organizações filosóficas e não confessionais ao abrigo do direito nacional.*
3. *Ao reconhecer a sua identidade e o seu contributo específico, a União mantém um diálogo aberto, transparente e regular com essas igrejas e organizações".*

Ceci est donc présent pour instaurer le respect de la diversité et les valeurs communes des droits de l'Homme, de la liberté de croyance et de religion. Cela signifie qu'un individu peut être croyant ou ne pas l'être, ou changer de religion au cours de sa vie.

A UE respeita a diversidade e o direito humano comum à liberdade de crença ou de religião. Significa que os indivíduos podem ser não-religiosos, religiosos ou mesmo mudar de religião ao longo da sua vida. Em Fevereiro de 2016, foi criado pelo Presidente da Comissão Europeia Jean-Claude Juncker um Enviado Especial para a promoção da liberdade de religião ou de crença, graças à recomendação da figura política eslovaca Jan Figel, três anos antes. O Enviado Especial assegura visitas em países europeus, bem como em países internacionais, para garantir os direitos

humanos relativos à liberdade de crença. Ajuda as associações a apresentar as suas ideias aos interessados e a participar em eventos e conferências internacionais sobre o tema. No entanto, o Enviado Especial não foi renovado após a nova eleição da presidência governada por Ursula Von der Leyen.

### **4.6.3. Barreiras e desafios**

As barreiras religiosas continuam presentes porque embora a inclusão social tenha avançado a tolerância religiosa não fez progressos semelhantes. O desafio é desenvolver um diálogo com as pessoas ou instituições religiosas e a população em geral para melhorar os preconceitos que alguns grupos têm em comum. Uma maior compreensão da necessidade de tolerância religiosa está na raiz deste desafio. As diferentes religiões podem trabalhar em conjunto para promover isto. Tal como no caso do racismo, é importante trabalhar em conjunto para uma liberdade de religião comum numa comunidade multi-fé. Chama-se Diálogo Inter-Religioso.

### **4.6.4. Relevância no sector da juventude em ambientes multiculturais**

Os trabalhadores juvenis devem estar conscientes das potenciais questões que rodeiam a tolerância religiosa. Como conceito prático, os trabalhadores devem ser capazes de explicar o que é uma religião, como as religiões diferem e porque é que se trata de uma escolha pessoal. Uma religião não define um grupo, uma vez que os indivíduos são livres. Falar aos jovens sobre religião, diversidade religiosa e tolerância religiosa pode ser um desafio e requer formação, empatia e objetividade. É um tema de importância vital que precisa de ser abordado de forma transparente com os jovens para promover os valores que sustentam todos os modos de tolerância social, compreensão e aceitação.

## **4.7. Direitos Humanos e Legislação**

Em termos do Relatório sobre a Imigração Mundial 2020, a imigração internacional cresceu de 150 milhões em 2000 para 272 milhões em 2020, o que equivale a 3,5% da população mundial. Os desafios globais enfrentados pelos jovens podem resultar em diferentes formas de discriminação, que frequentemente se combinam com outros factores discriminatórios, tais como raça, origem étnica, gênero, estatuto de migrante, contexto económico, etc. O trabalho dos jovens tem os meios e a cultura de proporcionar ambientes seguros a outros jovens quando são confrontados com tais desafios. O trabalho juvenil é uma oportunidade para os jovens "mudarem" a si próprios e aos seus pares, bem como a possibilidade de agirem no sentido de uma mudança social. Coussée et al (2010) afirmaram que quando os trabalhadores juvenis/ profissionais são formados para uma prática, que serve como um fórum seguro e livre para os jovens se envolverem, discutirem, refletirem, identificarem e agirem sobre questões que identificam, dá a oportunidade aos jovens de moldarem o seu próprio futuro. O trabalho dos jovens faz a ponte entre o sistema e a sociedade até ao ponto da vida quotidiana de um jovem. Aborda a dimensão vertical dos direitos humanos, que se baseia principalmente no conhecimento e nas competências. Constrói

redes entre o Estado e os jovens que são afectados pela política estatal, bem como a dimensão horizontal dos direitos humanos que afetam a vida quotidiana dos jovens. Os trabalhadores juvenis encorajam os jovens a tornarem-se cidadãos ativos e a sentirem-se capacitados na sociedade para gozarem dos seus direitos, identificando as suas próprias necessidades e ideias. O trabalho dos jovens também influencia os próprios trabalhadores juvenis, tornando-os confiantes e conscientes do seu papel e das suas contribuições pessoais para a sociedade. Através de atividades, campanhas, jogos e diversão, partilha de informação, mobilidade, associação directa e conversação entre jovens multiculturais, o seu envolvimento crítico e a compreensão do seu lugar nas suas comunidades são enriquecidos. Programas de educação formal e não formal sobre direitos humanos, trabalho e intercâmbio juvenil são instrumentos eficazes para aumentar a consciência das questões de imigração, desenvolver competências interculturais e interpretar a diversidade étnica, linguística, religiosa e cultural não como um obstáculo, mas como uma fonte de crescimento.

#### **4.7.1. Introdução**

A Declaração Universal dos Direitos do Homem (Dezembro de 1948) é um documento histórico que constitui a base da Convenção Europeia dos Direitos do Homem (CEDH) (1966). Garante direitos humanos e liberdades fundamentais a que todos têm direito e proíbe práticas prejudiciais e injustas, independentemente da nacionalidade, sexo, cor, religião, identidade étnica, língua ou qualquer estatuto socio-económico. A Declaração tem sido aceite por quase todos os Estados do mundo. Foi traduzida em mais de 360 línguas, inspirou mais de 80 convenções internacionais, convenções regionais, e leis nacionais. Todos os 47 Estados Membros do Conselho da Europa assinaram a Convenção e o seu título completo é "Convenção para a Protecção dos Direitos Humanos e Liberdades Fundamentais". A convenção consiste em três elementos comuns: o direito à autodeterminação, o princípio da igualdade entre os sexos e a não discriminação com base na religião ou raça, e o princípio das liberdades políticas e civis indivisíveis com padrões económicos, culturais e sociais.

Os direitos humanos e a migração cruzam-se em vários pontos. A prevenção da exclusão social e da marginalização de todos os migrantes e suas famílias num país de acolhimento assenta na acessibilidade efectiva dos seus direitos sociais, que são inerentes ao processo de integração e promovem o desenvolvimento das políticas de inclusão do país de acolhimento.

A Convenção Internacional sobre a Protecção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e Membros das suas Famílias (ICRMW, 1990) assinala o princípio do tratamento igual e não discriminatório entre nacionais e todos os trabalhadores migrantes e suas famílias. Os direitos sociais básicos, tais como a educação, os cuidados médicos e a segurança social devem estar disponíveis para todos. (Artigos 30, 28 e 27 do ICRMW, respectivamente). O Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados (ACNUR) lidera e coordena a protecção dos refugiados com a Convenção de Genebra, com base em vários princípios fundamentais, particularmente a não repulsão, a não penalização e a não discriminação. O princípio da "não-repulsão" significa que uma pessoa não pode ser devolvida ao país onde a sua liberdade ou vida foi ameaçada devido à sua nacionalidade,

## 4. 10 Módulos

religião, raça, pertença a um grupo político ou grupo social particular. A "não penalização" é que as pessoas provenientes de um território onde a sua vida ou liberdade tenha sido ameaçada por razões como as acima referidas e que requeiram asilo às autoridades imediatamente após a sua entrada num Estado não podem ser penalizadas por presença ilegal.

O Comité Europeu das Migrações define "migrantes" em função do contexto e de vários factores, emigrantes, imigrantes, refugiados, migrantes de regresso, pessoas de origem imigrante e/ou membros de grupos étnicos minoritários e pessoas deslocadas. A Organização Internacional para as Migrações (OIM) reflete a distinção entre migrantes forçados e voluntários. Define o migrante como um termo "abranger todos os casos em que a decisão de migrar é tomada livremente pelo indivíduo em causa por razões de 'conveniência pessoal' e sem intervenção de um factor de atração externo". Em consonância com o ACNUR, indica que os requerentes de asilo e refugiados são diferentes dos migrantes à medida que deixam o seu país de origem em resposta a situações de ameaça à vida e à liberdade, enquanto que a migração é um acto voluntário.

### 4.7.2. Quadro Europeu

Instituições europeias e políticas europeias de juventude moldadas por normas e valores internacionais de direitos humanos, explícita e implicitamente. Os direitos humanos oferecem um quadro normativo para reforçar as políticas através de obrigações legais e para a formulação de políticas nacionais e regionais de juventude. A não-discriminação e a igualdade são os princípios mais fundamentais da lei internacional dos direitos humanos. O Conselho da Europa dá prioridade ao "pleno gozo dos direitos humanos e da dignidade humana pelos jovens" na Agenda 2020: O futuro da política de juventude do Conselho da Europa. Este quadro requer a participação informada e activa dos trabalhadores juvenis no desenvolvimento de orientações, formulação, implementação e monitorização das políticas de juventude. Apoiar as atividades internacionais de juventude que promovem os direitos humanos, a cidadania, a mobilidade, a democracia e o pluralismo cultural para trabalhar com jovens requerentes de asilo, refugiados e pessoas deslocadas. A educação e a formação desempenham um papel crucial na integração da educação para os direitos humanos na política de juventude e nas práticas de trabalho juvenil. Para promover os valores e princípios internacionais dos direitos humanos, a Direção de Juventude e Desporto do Conselho da Europa iniciou em 2000 o Programa de Educação para a Juventude em matéria de Direitos Humanos. Para apoiar uma educação adequada formal e não formal em matéria de direitos humanos, criaram um manual chamado Compass. O Compass é um extenso recurso de informação, ferramentas e dicas sobre educação em direitos humanos e é útil tanto para formadores/ professores como para novos alunos. Por exemplo, explica, com conselhos práticos, como desenvolver e gerir atividades de acordo com as necessidades dos alunos.

Existem nove instrumentos fundamentais internacionais de direitos humanos e a implementação das disposições do tratado é monitorizada por peritos do comité.

NOME		ORGANISMO DE CONTROLO	DATA
ICERD	Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial	Comissão sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial	21 Dez 1965
PIDCP	Pacto Internacional dos Direitos Cívicos e Políticos	Comissão de Direitos Humanos	16 Dez 1966
PIDESC	Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais	Comissão dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais	16 Dez 1966
CEDAW	Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres	Comissão para a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres	18 Dez 1979
CAT	Convenção contra a Tortura e Outros Tratamentos ou Penas Cruéis, Desumanos ou Degradantes	Comissão contra a Tortura	10 Dez 1984
CRC	Convenção sobre os Direitos da Criança	Comissão dos Direitos da Criança	20 Nov 1989
ICRMW	Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias	Comissão dos Trabalhadores Migrantes	18 Dez 1989
CPED	Convenção Internacional para a Proteção de Todas as Pessoas contra o Desaparecimento Forçado	Comissão sobre os Desaparecimentos Forçados	20 Dez 2006
CRPD	Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência	Comissão dos Direitos da Pessoa com Deficiência	13 Dez 2006
ICERD -Discriminação Racial	Discriminação racial definida como "qualquer exclusão, distinção, preferência ou restrição baseada na raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica...".		
ICCPR -Direitos Cívicos e Políticos	Contém dois Protocolos Opcionais. 1. Cria um mecanismo de queixa individual a ser revisto pelo Comité dos Direitos Humanos 2. Aboliu a pena de morte		
ICESCR -Económico, social, cultural	O ideal de seres humanos livres, livres do medo e da necessidade, só pode ser alcançado onde todos gozem dos seus direitos económicos, sociais e culturais, bem como dos seus direitos cívicos e políticos.		
CRC -Direitos da Criança	Direitos cívicos, políticos, económicos, sociais e culturais das crianças. A convenção define geralmente uma criança como qualquer pessoa com menos de 18 anos de idade.		
ICRMW -Imigrantes	Serve de guia e estabelece um padrão moral e um estímulo para a promoção dos direitos dos migrantes em cada país.		

### **4.7.3. Barreiras e desafios**

A segunda Convenção Europeia do Trabalho Juvenil reuniu 500 participantes ativos no campo do trabalho juvenil e o terreno comum que enfrenta a prática contemporânea do trabalho juvenil tinha pelo menos dois desafios: os meios digitais e a diversidade cultural. Atualmente, a utilização das novas tecnologias e dos meios digitais tem aumentado entre os jovens, o que lhes permite praticar o trabalho de jovens online. As implicações práticas para os trabalhadores juvenis residem em novas formas de fronteiras e competências para manter as relações com os jovens e para lidar com os riscos associados. O apoio à aprendizagem intercultural e a concentração na integração aumenta a diversidade cultural em toda a Europa. Com a prática crítica, as oportunidades para o trabalho de jovens incluem permitir aos outros explorar e construir as suas próprias identidades, adaptar-se e compreender a cultura, comunicação, construir competências culturais e promover a inclusão, respeitando as diferenças e tradições. Alguns jovens são obrigados a tomar decisões sobre o seu futuro por si próprios numa fase inicial das suas vidas e enquanto outros tomam as suas decisões mais tarde. Isto dá aos indivíduos prioridades diferentes na sua vida quotidiana. Os trabalhadores juvenis devem estar conscientes de que todos têm experiências de vida diferentes e assim ajustar os processos de trabalho de acordo com as necessidades individuais, os valores e as decisões morais. Gavrielides (2018) mencionou que ver a educação para os direitos humanos, uma vez que eles fazem parte da nossa humanidade, pode levar a pressupostos errados, tais como a ideia de que " todos nós os temos de qualquer forma". Os direitos humanos são muitas vezes mal concebidos pelo público como justificação para um tratamento desumano grave. Do mesmo modo, a ideia da União Europeia de "estamos todos juntos nisto" na época da Covid-19 (pandemia) pode levar a suposições erradas. Mas com a continuação da violência e da guerra em muitas partes do mundo, os direitos humanos básicos, o direito das pessoas a procurar asilo foi efectivamente suspenso. As pessoas que procuram abrigo e segurança estão a ser afastadas no mar ou em terra e são devolvidas/entregues a outros países, o que pode levar a sérios riscos para as suas vidas. A Agência das Nações Unidas para a População Refugiada estimou que pelo menos 57 Estados não estão a abrir qualquer excepção para as pessoas que procuram asilo, onde 167 países fecharam parcialmente/foram as suas fronteiras para conter a propagação do vírus. Um aumento do risco de violência sexual/ doméstico, o uso desproporcionado da detenção de imigrantes e restrições discriminatórias no acesso a serviços sociais e de saúde que levam os refugiados e imigrantes à pobreza. A ilusão de "união" pode subestimar os direitos básicos a que todos têm direito desde o nascimento até à morte. A educação para os direitos humanos e os direitos humanos devem estar relacionados com a nossa realidade quotidiana, desejos e necessidades. As instituições e os trabalhadores juvenis devem ver o valor acrescentado que podem trazer, pelo que as iniciativas contribuirão mais do que simples aditamentos às narrativas existentes (Gavrielides, 2018)..

### **4.7.4. Relevância no sector da juventude em ambientes multiculturais**

É razoável concordar que os trabalhadores/profissionais que trabalham com grupos vulneráveis devem ter uma compreensão mais profunda em relação aos

Direitos Humanos, uma vez que esta é uma base para o seu trabalho. Isto é válido para trabalhadores/profissionais jovens que trabalham com jovens multiculturais, especialmente quando um dos principais objetivos é promover a inclusão social. Desta forma, acreditamos que este módulo sobre Direitos Humanos é importante para "reciclar o conhecimento" e fazer com que os participantes reflitam com outros profissionais/ colegas sobre este importante tópico. Concordamos que devem compreender temas relacionados com os Direitos Humanos, pelo que será um momento para partilhar ideias e percepções através de formas interactivas (ver as atividades de formação abaixo).

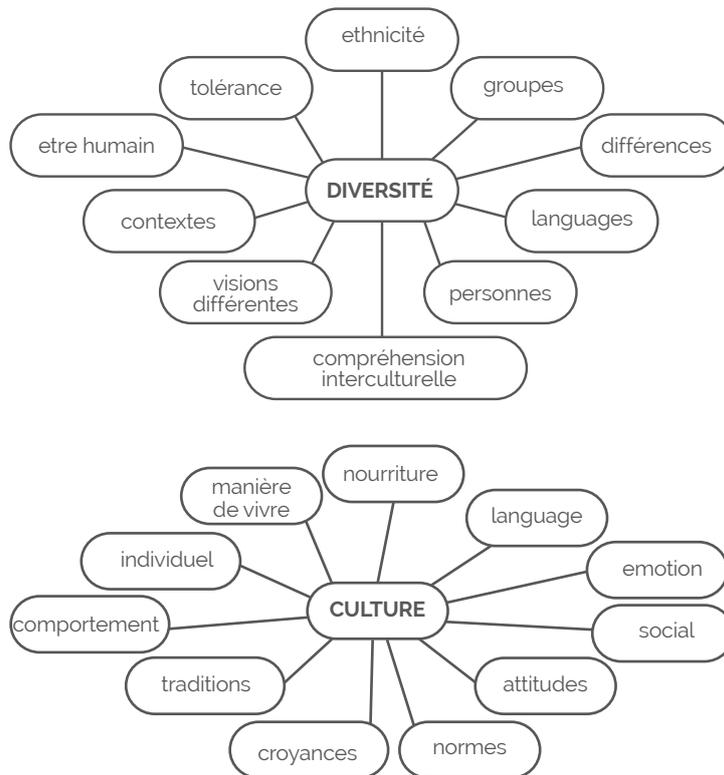
## 4.8. Migração e Diversidade Cultural

A diversidade cultural é importante, as nossas escolas, locais de trabalho e país são cada vez mais constituídos por diferentes grupos étnicos, raciais e culturais. É importante mencionar que as pessoas utilizam naturalmente a sua própria cultura como padrão para julgar outras culturas. No entanto, trabalhar com jovens multiculturais e aprender sobre outras culturas ajuda os profissionais e trabalhadores juvenis a compreender diferentes perspectivas, a diminuir preconceitos pessoais e estereótipos negativos sobre diferentes grupos e a aprender diferentes "formas de ser". Além disso, a diversidade ajuda as pessoas a envolverem-se em novas formas de pensamento, a desenvolverem as suas competências linguísticas, a promoverem conhecimentos, experiências e uma compreensão mais profunda das condições prévias para a igualdade no acesso aos direitos, oportunidades sociais, cooperação social e coesão. A exclusão social, a discriminação, o racismo, bem como a pobreza continuam em muitas sociedades. Os trabalhadores juvenis e a juventude multicultural têm um papel crucial na promoção da mudança social, uma vez que representam o futuro que já está presente (Surian, 2009).

### 4.8.1. Introdução

A cultura é um sistema dinâmico de regras para assegurar a sobrevivência, envolve crenças, atitudes, valores, normas e comportamentos e é explícita e implicitamente comunicada entre gerações. Tem o potencial de mudar ao longo do tempo, embora relativamente estável (Matsumoto & Juang, 2004, p.10). Em certa medida, não é falado, e os limites são indistintos. A mente humana e o processo psicológico são moldados pelo contexto que é afectado pela cultura, o mundo físico e social, e podem ser diferenciados em termos do endosso de uma visão do mundo, tais culturas orientais que endossam visões holísticas do mundo, em contraste com as culturas ocidentais que endossam visões do mundo mais analíticas (Nisbett, et al., 2001). Além disso, a cultura pode influenciar as capacidades de resolução de problemas das pessoas, os estilos de raciocínio e de trabalho (Shin & Choi, 2003), os estilos de negociação, a forma como uma pessoa analisa o contexto social/moral (Miller, 1984), as opiniões sobre a sua própria personalidade e a dos outros (Hamamura et al., 2008), bem como a atividade cerebral em diferentes tarefas (Hedden et al., 2008). A consciência cultural e a sensibilidade cultural estão a tornar-se cada vez mais cruciais com o aumento da imigração em todo o mundo. A consciência cultural é a familiarização com valores culturais, sistemas de crenças, história e comportamentos de outro grupo étnico, enquanto que a sensibilidade cultural é compreender as semelhanças e diferenças entre culturas, sem juízos de valor (ou seja, bons ou maus, melhores ou piores) a essas diferenças. O termo diversidade

## 4. 10 Módulos



cultural é permutável com o conceito de "multiculturalismo" e definido como um sistema de crenças e comportamentos que respeita e reconhece a existência de todos os diversos grupos dentro de uma sociedade. Valoriza e reconhece as suas diferenças sócio-culturais e encoraja/constitui uma contribuição contínua dentro de um contexto cultural. É essencial assegurar uma interação harmoniosa entre pessoas e grupos com identidades variadas e dinâmicas, bem como a sua vontade de viverem juntos. É uma das raízes do crescimento económico, existência emocional, intelectual, espiritual e moral satisfatória.

De acordo com a Declaração Universal dos Direitos do Homem (Artigo 27) e o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais (Artigo 13 e 15), a diversidade criativa exige a plena implementação dos direitos culturais. Estes incluem; "todas as pessoas devem ter direito a uma educação e formação de qualidade que respeite plenamente a sua identidade cultural; e todas as pessoas têm o direito de participar na vida cultural da sua escolha e de conduzir as suas próprias práticas culturais, sujeitas ao respeito pelos direitos humanos e liberdades fundamentais".

### 4.8.2. Quadro Europeu

A diversidade cultural é inseparável da dignidade humana e dos direitos humanos. Os Estados membros da Comissão Europeia reconhecem que todos têm o direito de se envolverem com a sua cultura patrimonial, respeitando ao mesmo tempo o direito e a liberdade dos outros. Que todos tenham o direito de participar livremente na vida cultural é garantido pelo Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e

Culturais (1966) e está consagrado na Declaração Universal dos Direitos do Homem das Nações Unidas (1948). A Declaração Universal da Diversidade Cultural (2001) está empenhada na plena implementação destes direitos e liberdades fundamentais. A Nova Agenda Estratégica da União Europeia 2021 - 2024 e os directores dos nove departamentos de Justiça e Assuntos Internos (JAI) da UE irão discutir e procurar formas de reforçar a diversidade e os esforços de cooperação e inclusão no local de trabalho. A agenda salienta a importância de uma cultura empresarial diversificada e inclusiva para aumentar a coesão e o envolvimento do pessoal. A declaração comum centra-se no combate ao comportamento discriminatório, na consciencialização dos direitos fundamentais e na igualdade de oportunidades, na cultura empresarial inclusiva e no reforço da diversidade. A plataforma da UE de Cartas da Diversidade foi criada em 2010 e incentiva organizações como empresas privadas, organismos públicos, ONGs, etc. a desenvolver e implementar políticas de diversidade e inclusão financiadas pela Comissão Europeia. A plataforma oferece boas práticas através de reuniões, fóruns anuais de alto nível e seminários de peritos. Tal como apoiado pelos artigos 7 e 8 da Declaração da Diversidade Cultural, a criação e a inovação recorrem às tradições das culturas, pelo que deve ser dada uma atenção crucial à diversidade para fomentar um diálogo genuíno e reconhecer o valor e o significado dos bens culturais.

### **4.8.3. Barreiras e desafios**

Respeitar os diferentes valores e crenças dos outros é importante, mas é essencial para os assistentes sociais. Diferenças fundamentais podem ser observadas entre culturas; diferentes estilos de comunicação, atitudes em relação ao conflito, abordagens para completar tarefas, estilos de tomada de decisão, atitudes em relação à revelação de emoções ou informações pessoais, abordagens ao conhecimento. É mais provável que a cultura africana prefira formas afetivas de saber adquirir informação, incluindo imagens e ritmo simbólicos. As culturas asiáticas tendem a enfatizar a informação transcendente enquanto que as culturas europeias tendem a considerar a informação através de meios cognitivos como a medida e contagem.

Bø (2015) estudou as experiências desafiantes dos trabalhadores sociais com clientes minoritários desfavorecidos na sua prática. O maior desafio são os problemas de comunicação causados pela falta de uma língua comum. Os problemas linguísticos por vezes tornam necessária a utilização de serviços de tradução que podem ser difíceis de encontrar quando é necessário. Podem ocorrer mal-entendidos e equívocos quando o cliente ou a assistente social não estão familiarizados com a língua, bem como com os códigos culturais uns dos outros e com os diferentes quadros de referência da comunicação. Além disso, o processo de globalização e tecnologias de comunicação cria novos desafios para a diversidade cultural e o diálogo entre civilizações e culturas.

Os assistentes sociais precisam de mais informação sobre perturbações pós-traumáticas. Muitas das pessoas em situação de refúgio podem ter graves problemas de saúde mental devido às suas experiências traumatizadas de guerra e perseguição nas suas pátrias, à sua separação de membros da família durante

viagens perigosas do país de origem, e a quaisquer más experiências que tenham encontrado. A situação pode ser complicada pelo fato de que os problemas de saúde mental podem ser tabu e os clientes de minorias étnicas podem recusar-se a aceitar tratamento psiquiátrico ou diagnósticos.

### ***4.8.4. Relevância no sector da juventude em ambientes multiculturais***

É importante que os trabalhadores/ profissionais juvenis que trabalham com jovens multiculturais estejam conscientes das características de cada cultura, especialmente em termos de traços e crenças, para ter um respeito mútuo por cada pessoa com quem trabalham. É importante reconhecer as semelhanças e diferenças relativamente à comunicação e atitudes. Desta forma, será mais fácil adaptar a forma como trabalham a cada "cliente", ter uma melhor compreensão das suas preocupações e desafios quando chegam a uma cultura diferente da que têm e, conseqüentemente, promover a inclusão social de uma forma mais eficaz.

## **4.9. Comunicação Intercultural**

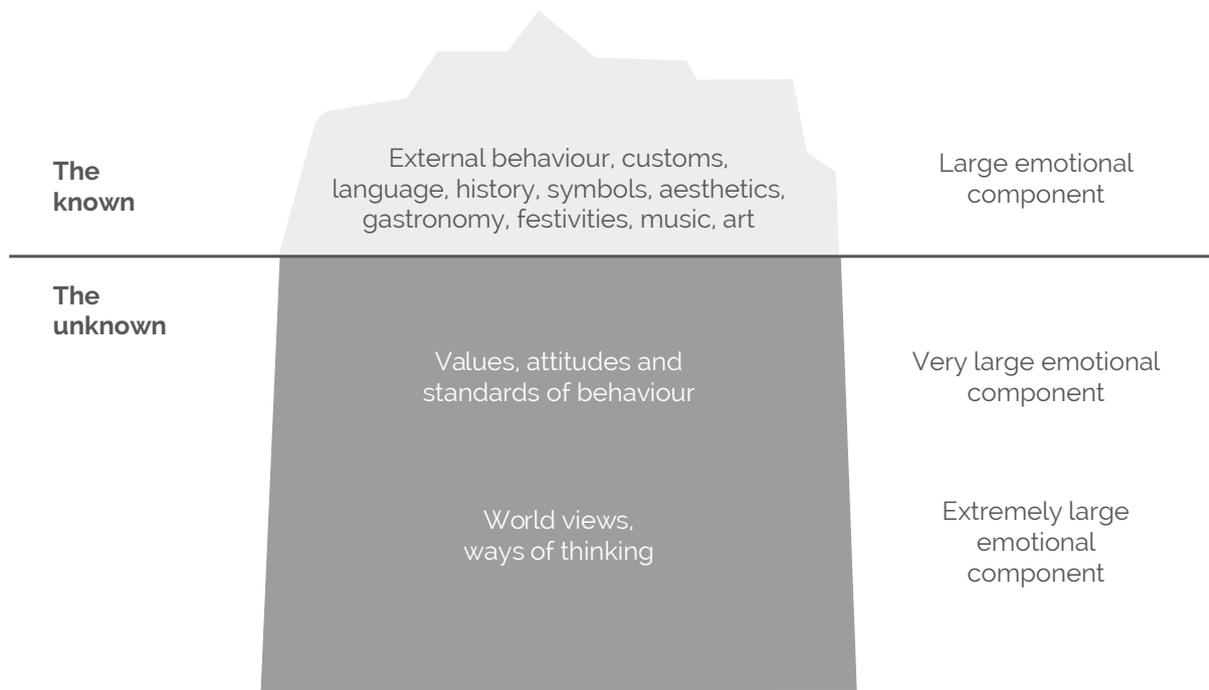
O aumento dos contatos entre sociedades e grupos sociais que utilizam línguas diferentes produz frequentemente situações problemáticas ou conflituosas que precisam de ser ultrapassadas através de uma abordagem específica chamada comunicação intercultural. O sucesso da comunicação entre pessoas pertencentes a diferentes culturas depende da escolha do código apropriado, que é utilizado como o meio de comunicação habitual entre diferentes interlocutores. Partilhar um código comum não é apenas utilizar a mesma língua, mas uma partilha mínima de certas intenções comunicativas. Aqueles que querem comunicar e compreender noutra língua devem reconhecer não só o seu próprio contexto linguístico, mas também o sistema cultural a que pertencem. Entre as definições de cultura formuladas pelos autores, a mais exaustiva parece ser a seguinte:

A cultura é o sistema de crenças, valores, costumes, hábitos, comportamentos e artefactos comuns que os membros da sociedade utilizam para lidar com o seu mundo e uns com os outros, e que são transferidos de geração em geração através da aprendizagem (Plog e Bates 1980).

A cultura é a lente através da qual observamos e analisamos o mundo à nossa volta e a nós próprios com uma visão selectiva, colorida e distorcida, tentando satisfazer as nossas necessidades, enquanto permanecemos parte de uma comunidade.

Com base no diagrama da teoria de Iceberg, concebemos a cultura não só como um conjunto de fatores visíveis como a língua, a origem geográfica, etc., mas também como um conjunto de outros elementos invisíveis de natureza afectiva e cognitiva que afectam a pessoa e a sua identidade, comportamento e opiniões e influenciam tanto a sua relação consigo própria como a sua relação com os outros.

A cultura está ligada à vida e à ação. É um programa contínuo na nossa mente que começa no nascimento. Inclui normas, valores, costumes e linguagem. Evolui



constantemente e é enriquecida à medida que interagimos com o nosso ambiente. Está ligada à nossa identidade como um processo psicológico. Trata-se da percepção que o indivíduo tem da sua relação com o ambiente que o rodeia. É a percepção da própria consciência de existir como pessoa em relação aos outros, como a família ou o grupo com o qual uma rede social é formada. No que diz respeito às minorias, a sua identidade é responsável pela forma como são percebidas pela maioria.

Portanto, pode dizer-se que uma cultura evolui apenas através do contacto com outras culturas. Mas os contactos entre culturas podem ter características muito diferentes. Nenhuma cultura é melhor ou pior do que outra. É claro que cada cultura pode ter formas de pensar, sentir e agir em que certos grupos são discriminados. Mas se aceitarmos que não há hierarquia de culturas, postulamos o princípio ético de que todas as culturas são iguais em dignidade e merecem o mesmo respeito. Atualmente, as esperanças repousam na interculturalidade, o que implica uma relação de respeito entre culturas. Significa também que a única forma de compreender corretamente as culturas é interpretar as suas manifestações de acordo com os seus próprios critérios culturais. Não se trata de rejeitar o nosso juízo crítico, mas de o deixar de lado no início até sermos capazes de compreender a complexidade de muitas práticas culturais. Trata-se de tentar moderar o inevitável etnocentrismo que leva as pessoas a interpretar as práticas culturais dos outros de acordo com os critérios da sua própria cultura. No processo de abordagem e compreensão de outras culturas, o que geralmente acontece é que as percepções são distorcidas pelo etnocentrismo, ou seja, uma cultura é percebida como superior às outras. Isto é comum nas relações entre minorias e majorias. Pode ser a causa de conflitos interpessoais. É devido ao estereótipo das culturas, no sentido em que os julgamentos são feitos sobre outras sem motivação suficiente ou argumentos adequados. Tendemos também a prejudicar os outros

## 4. 10 Módulos

simplesmente porque não os conhecemos ou porque não estamos preparados para fazer o esforço de os conhecer, porque temos uma visão incompleta da realidade dos outros ou por causa do que os outros nos disseram, do que lemos nos jornais ou do que vemos na televisão. O encontro com a cultura estrangeira implica uma abordagem consciente da diversidade que se reflete também na cultura de partida.

### 4.9.1 Introdução

A comunicação intercultural pode ser definida como a comunicação que tem lugar quando uma mensagem produzida por um membro de uma determinada cultura deve ser recebida, interpretada e compreendida por outro indivíduo pertencente a uma cultura diferente. A cultura é fortemente responsável pela construção das nossas realidades e competências individuais e, acima de tudo, pelo nosso comportamento comunicativo. Pode dizer-se que a **aprendizagem intercultural** tem a ver com a forma como percebemos os outros que são particularmente diferentes de nós. Trata-se de nós. Trata-se dos nossos amigos e de como trabalhamos em conjunto para construir uma comunidade justa. Trata-se de como as comunidades podem interagir para promover a igualdade, a solidariedade e as oportunidades para todos. Trata-se de encorajar o respeito e promover a dignidade entre as culturas, especialmente quando algumas estão em minoria, enquanto outras estão em maioria. Podemos portanto falar de tolerância como respeito, apreciação e aceitação da diversidade no sentido mais lato da palavra, com uma mente aberta e sem preconceitos. A tolerância no conceito de aprendizagem intercultural é bastante diferente do significado tradicional da palavra. Ser tolerante não significa ser tolerante a um nível intercultural. Trata-se de defender e pôr em prática os valores dos direitos humanos e a liberdade dos outros. Poderíamos, portanto, definir a intolerância como uma falta de respeito pela diferença. Isto inclui as práticas ou crenças dos outros. Quando existe um elevado nível de intolerância, as pessoas de uma cultura minoritária não são tratadas da mesma forma que a maioria, apenas devido às suas crenças religiosas, sexualidade e origem étnica ou subcultural. Esta é a base do racismo, xenofobia, intolerância e discriminação. Quando as competências e os comportamentos entre dois interlocutores não partilham uma base comum, a mesma cultura de origem, a eficácia da comunicação é reduzida ou, em alguns casos, torna-se mais difícil de alcançar. O objetivo da comunicação intercultural é precisamente analisar estas dificuldades e aumentar e facilitar a eficácia da comunicação entre culturas. O grau de influência da cultura na comunicação intercultural depende da similaridade ou divergência das culturas envolvidas. Experiências semelhantes, valores/ideias/ideais partilhados tornam certamente mais fácil adaptar o nosso quadro de referência ao dos nossos interlocutores; quanto mais os quadros se desviarem, mais ajustes serão necessários para que a mensagem seja compreendida com base em significados partilhados. A competência intercultural, neste sentido, é portanto a capacidade de compreender e reforçar as diferentes identidades culturais envolvidas na situação particular. Isto acontece quando um italiano fala com um japonês, mas também é verdade na relação entre homem e mulher ou na conversa entre um advogado e um engenheiro". (M. Bennet - Principles of intercultural communication) "A aquisição de competências de comunicação intercultural passa por três fases: consciência, conhecimentos e

competências. Tudo começa com a consciencialização: o reconhecimento de que cada um tem um software mental particular que vem da forma como cresceu, e que aqueles que cresceram noutras condições têm, pelas mesmas razões muito boas, um software mental diferente. [...] Então o conhecimento deve vir: se queremos interagir com outras culturas, temos de aprender como são estas culturas, como são os seus símbolos, os seus heróis, os seus rituais [...]. A capacidade de comunicar entre culturas vem da consciência, do conhecimento e da experiência pessoal” (Hofstede, 1991) “Pode-se falar de comunicação intercultural como um intercâmbio comunicativo em que os locais e os estrangeiros usam as suas capacidades comunicativas para interagir uns com os outros e relacionar diferentes contextos culturais” (Fiorucci 2001).

O primeiro passo será identificar a base para a comunicação intercultural. Para se conhecerem melhor, é necessário iniciar um diálogo intercultural. Este diálogo deve ser crítico, mas também autocrítico. Como Weber (1996) salienta, a interculturalidade, se bem compreendida, começa por si própria. Em segundo lugar, devemos desafiar os estereótipos negativos que cada cultura produz de outras culturas. Ao longo da história, os povos desumanizaram outros povos porque os quiseram representar como seus inimigos com base em interesses de natureza diferente, de acordo com os tempos. Este processo levou à criação de outros estereótipos desumanos e alguns destes ainda se encontram normalmente nas culturas de hoje. De facto, o que é exigido da educação intercultural é uma mudança de mentalidade. Em terceiro lugar, a negociação intercultural deve começar a partir de uma posição de igualdade. Isto não significa negligenciar a existência de potências internacionais que muitas vezes criam um desequilíbrio. Temos de estar conscientes deste facto e, na medida do possível, tentar restabelecer o equilíbrio. Em qualquer caso, nem o paternalismo nem a vitimização são atitudes positivas para a comunicação intercultural. Nem devemos cair na armadilha do voluntarismo cego. O desafio da comunicação intercultural colidirá com as posições intransigentes do racismo cultural, mas também com os interesses políticos e económicos dos Estados, que criam a imagem dos seus inimigos como lhes convém política e economicamente. Em quarto lugar, precisamos de relativizar a nossa cultura, o que nos ajudará a compreender os valores alternativos e, em alguns casos, a aceitá-los. Isto aproximar-nos-á de uma identidade intercultural que nos permitirá reconhecer que os valores da nossa cultura não são os únicos, mas são talvez simplesmente preferíveis, e que outras culturas também têm um conteúdo válido.

#### **4.9.2 Quadro Europeu**

A comunicação intercultural está consagrada no artigo 22º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. O respeito pelos direitos das pessoas pertencentes a minorias é um elemento fundamental da Carta. Proíbe a discriminação contra pessoas pertencentes a um grupo minoritário e exige o respeito pela diversidade cultural, religiosa e linguística em toda a União. A Comissão assegura que os direitos fundamentais e o direito à não discriminação são respeitados quando a legislação da UE é implementada. Contudo, os Estados-membros têm o direito exclusivo de definir ou reconhecer minorias nacionais dentro das suas fronteiras, incluindo os direitos dos

grupos minoritários à autodeterminação. Este direito estende-se às línguas minoritárias nacionais ou regionais.

### 4.9.3 Barreiras e desafios

No que diz respeito ao acesso e utilização de serviços, os jovens podem encontrar dificuldades:

- ligadas ao uso de uma língua estrangeira, tanto na forma falada como escrita; em particular, utilizando um vocabulário complexo, formulando a frase na terceira pessoa, para usar o "it" impessoal, e a forma passiva, para usar acrónimos, frases demasiado longas, etc. Estes são elementos que complicam a compreensão de uma mensagem por pessoas com um passado cultural diferente.
- ligadas à utilização, por parte dos trabalhadores juvenis, de conceitos específicos que podem ser interpretados pelo destinatário de uma forma distorcida. Um dos obstáculos mais frequentes surge com pessoas que ainda não têm um conhecimento completo da língua, que utilizam códigos de comunicação diferentes e que não têm esquemas culturais que possam ser totalmente assimilados aos nossos. Portanto, é importante utilizar uma linguagem simplificada, procurando um feedback contínuo dos interlocutores sobre a compreensão do que lhes foi dito e utilizando técnicas de reformulação para ter a confirmação de ter compreendido corretamente o que os interlocutores pretendem comunicar.
- ligadas à avaliação das necessidades que os animadores de jovens formulam relativamente aos diferentes problemas expressos pelos jovens assistidos. As necessidades do sujeito e as possíveis soluções identificadas pelo profissional podem não ser partilhadas pelas partes interessadas. Os profissionais utilizam ferramentas válidas para as suas avaliações, mas obviamente ligadas ao contexto cultural e aos valores de onde provêm; a compreensão da experiência de pessoas estrangeiras relativamente a esse problema é já um primeiro ponto de dificuldade. Um segundo ponto a ter em conta é o diferente "nível de evolução" das culturas a que as pessoas pertencem: o que em Itália, para hoje em dia, é um facto estabelecido (por exemplo, o direito de voto das mulheres), noutros países ainda está por alcançar. Se os trabalhadores juvenis formularem avaliações utilizando categorias que não pertencem à cultura da pessoa com quem estão a lidar, arriscam-se a não conseguir sequer identificar certos tipos de problemas que as pessoas de origem estrangeira podem experimentar.
- ligadas à manutenção de um "porão" constante no que diz respeito aos projetos acordados. Na realização de projetos a longo prazo pode haver o risco de que as pessoas envolvidas tenham um nível de participação variável e um grau de motivação variável, que pode depender de variáveis relacionadas com a esfera pessoal do sujeito ou outras questões críticas acima mencionadas (necessidade de cuidar de um membro da família, gravidez, transferência temporária para outro país por várias razões).
- ligadas ao reconhecimento do papel institucional do trabalhador jovem que "lidera" o trabalho, especialmente se for do sexo feminino. Este problema

está frequentemente ligado aos antecedentes culturais das pessoas, mas normalmente é resolvido com o tempo e com a consolidação da confiança e do conhecimento mútuo.

#### **4.9.4 Relevância no sector da juventude em ambientes multiculturais**

A formação em comunicação intercultural é incrivelmente importante para os trabalhadores e profissionais da juventude envolvidos em atividades com jovens multiculturais para quebrar as barreiras culturais e criar consciência das normas culturais, bem como para melhorar a auto-conscientização e as capacidades de comunicação. Esta forma de comunicação permite aos animadores de jovens adaptar o seu conjunto de competências para satisfazer as necessidades de colaboração intercultural. Neste contexto, é importante eliminar as barreiras culturais através do ensino de análise e interpretação para interações transculturais, incluindo o impacto da cultura no conflito e na comunicação a vários níveis.

A formação em comunicação intercultural também aumenta a capacidade de negociação, o que permite o desempenho profissional individual. Cada cultura tem o seu próprio conjunto de regras quando se trata de negociar, oferecendo a capacidade de negociar entre culturas, tendo cada vez mais contacto com pessoas que são culturalmente diferentes. Ser capaz de lidar pacificamente com esta diferença cultural, para não falar de forma criativa e inovadora, está a tornar-se uma questão de sobrevivência com o objetivo de lidar com jovens num cenário multicultural.

## **4.10. Diversidade linguística**

As línguas definem as identidades pessoais, mas também fazem parte de uma herança partilhada. Podem servir de ponte para outros povos e culturas, promovendo a compreensão mútua e um sentido partilhado da identidade europeia. Políticas e iniciativas eficazes de multilinguismo podem reforçar as oportunidades dos cidadãos. As competências linguísticas podem também aumentar a empregabilidade dos indivíduos, facilitar o acesso a serviços e direitos, e contribuir para a solidariedade através do reforço do diálogo intercultural e da coesão social.

A UE tem agora três alfabetos e 24 línguas oficiais. Atualmente, cerca de 60 outras línguas são faladas em regiões específicas ou por grupos específicos. A imigração trouxe também numerosas línguas adicionais para a UE. Estima-se que cidadãos de pelo menos 175 nacionalidades vivam agora dentro das fronteiras da UE.

A língua é uma forma sistemática de comunicação que pode assumir uma variedade de formas. Sistemática refere-se ao facto de a língua ser composta de regras. A língua é uma parte importante da cultura onde elementos de conhecimento, ideias, crenças, etc. são transmitidos de uma geração para a seguinte. A língua é um grande veículo de conhecimento porque as pessoas a utilizam para contar aos seus filhos histórias e outras lições que os guiarão ao longo da vida. Como elemento de cultura, a língua ajuda as pessoas com os conhecimentos adequados a comunicar com os outros. Esta comunicação pode ser realizada por várias razões, mas o importante sobre a língua é que ela ajuda as pessoas a trabalhar em grupo.

## 4. 10 Módulos

Então, porque é que os grupos são importantes? Uma única pessoa só pode fazer tanto. Em comparação com outras criaturas do nosso planeta, os humanos têm muito poucas adaptações físicas. Há muitos animais que são mais fortes, mais rápidos e mais resistentes. Através do esforço de grupo, facilitado pela cultura e comunicação, os seres humanos tornaram-se a espécie dominante no nosso planeta.

A diversidade linguística é por vezes uma medida específica da densidade da língua, ou concentração de línguas únicas em conjunto. Esta diversidade abrange vários tipos de características, incluindo a família linguística, a gramática e o vocabulário. A diversidade linguística de um lugar, como um país ou um local, pode ser apresentada como uma medida numérica, chamada índice de diversidade linguística. O índice dá a probabilidade de uma determinada pessoa não partilhar uma primeira língua. O número varia então entre 0, o que significa que todos falam a mesma língua, e 1, o que significa que nenhuma língua é partilhada.

Um elemento importante é o conhecimento. Com o conhecimento vem a capacidade de modificar o próprio ambiente para se adaptar às necessidades, assim como uma variedade de formas de resistir às forças da natureza. O conhecimento da maioria das pessoas é baseado no que aprenderam com outras pessoas. A experiência é um grande professor, mas a língua permite às pessoas comunicar as suas experiências, para que muitas outras pessoas possam aprender com elas.

A diversidade linguística e cultural é inerente a muitas sociedades em todo o mundo, e apesar da sua importância, esta diversidade é tipicamente negligenciada em muitos contextos educativos. No campo da educação linguística, a prevalência histórica do quadro teórico monolíngue tem corroborado com a noção de que os aprendentes devem atingir a proficiência linguística com base no modelo do falante nativo, que tem sido erroneamente utilizado como referência para o desenvolvimento da língua. Devido às limitações deste quadro, o conhecimento de línguas e culturas por parte dos estudantes tem sido frequentemente subutilizado e desvalorizado. Para abordar questões de diversidade na educação linguística, incluindo programas de línguas de herança, o plurilinguismo é uma estrutura alternativa que pode ser utilizada para ensinar línguas, respeitando e encorajando ao mesmo tempo esta diversidade.

### **4.10.1. Introdução**

A língua é um aspecto importante dos valores culturais. A compreensão das diferenças transfronteiriças de valores culturais é uma das competências mais importantes necessárias para operar com sucesso além fronteiras. As diferenças linguísticas são uma grande parte das diferenças culturais transfronteiriças. A língua é frequentemente confundida com a cultura, especialmente porque a língua falada influencia fortemente as visões e comportamentos cognitivos do mundo (Kramsch, 1998). Por exemplo, os falantes de línguas de gênero intensivo são mais propensos a atribuir tarefas domésticas e outras por gênero e, do mesmo modo, os falantes de línguas que diferenciam o futuro do presente são mais propensos a aceitar gratificações retardadas e a empreender tarefas orientadas para o futuro, tais como poupar e investir (Whorf, 1956 e Chen 2013). Consequentemente, quando os empregados de empresas internacionais aprenderem uma língua estrangeira, começarão a compreender essa cultura estrangeira e a

construir uma nova identidade e uma mentalidade mais global. A aprendizagem de línguas faz parte de um complexo processo de construção de identidade num contexto sócio-cultural (Miller, 2007; Norton, 2014). A construção dessa identidade híbrida provou ser benéfica para as pessoas envolvidas na comunicação empresarial transnacional e intercultural (Ai & Wang, 2017).

Compreender a importância e implicações das diferenças linguísticas é particularmente importante para a gestão de empresas internacionais nas empresas, governo e outras organizações. Por exemplo, nas empresas, "a língua desempenha um papel crucial nos contextos de serviço, especialmente quando os consumidores interagem com os representantes das empresas" (Holmqvist & Grönroos, 2012). A relação entre língua e comunicação e as suas consequências económicas tornou-se uma área de grande interesse (Zhang & Grenier, 2013). Neste contexto, a língua é vista como uma habilidade e uma ferramenta de produtividade, de modo que a aprendizagem de uma ou mais línguas é vista como um investimento em capital humano que pode trazer benefícios económicos. Por exemplo, estudos de comércio internacional mostram que as comunicações entre línguas impõem custos mais elevados do que as comunicações numa língua comum, de modo que o comércio entre países com línguas diferentes é muito inferior ao comércio entre países com uma língua comum (Aggarwal et al, 2012; Egger e Lassmann, 2012). Como um estudo da eficácia dos relatórios financeiros japoneses traduzidos para inglês mostra que as diferenças linguísticas também tornam as comunicações transfronteiriças menos eficientes e menos eficazes (Aggarwal et al, 1991).

A língua de comunicação oferece um canal importante para examinar o impacto da cultura no sucesso individual, grupal e organizacional. Os académicos do IB abordam as questões linguísticas nos negócios a partir de muitas perspectivas diferentes, mas os principais pontos focais incluem as línguas nacionais utilizadas nas empresas multinacionais, línguas corporativas mandatadas, e o inglês como a língua dos negócios globais. As línguas comuns das empresas parecem frequentemente reflectir o contexto da indústria e o ambiente linguístico nacional no país sede (Brannen et al., 2014). Estudos mostram que a diversidade linguística tem um impacto em quase todas as decisões em corporações multinacionais e outras empresas que operam em regiões com línguas diferentes. Contudo, a nossa compreensão da razão pela qual vemos o grande número e complexidade dos efeitos da língua na cultura e no trabalho em empresas multilingues é menos do que adequada. Uma razão para essa falta de compreensão parece estar a transcender as fronteiras disciplinares necessárias para o progresso dessa compreensão (Tenzer et al, 2017).

O progresso no ensino de competências multilingues é misto. Uma revisão de quase 500 textos de gestão em língua inglesa (Holden 1987) há trinta anos atrás demonstrou que apenas muito poucos autores consideravam línguas estrangeiras, e aqueles que não consideravam a sua complexidade. Enquanto os textos modernos de IB e os estudiosos de IB começaram a prestar mais atenção à importância das línguas nas empresas multilingues, o número de escolas americanas que exigem o estudo de uma língua estrangeira continua o seu declínio constante durante décadas, tanto para os estudantes em geral como também para os estudantes de IB.

### 4.10.2. Quadro Europeu

A diversidade linguística está consagrada no artigo 22º da **Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia**. O respeito pelos direitos das pessoas pertencentes a minorias é um elemento fundamental da Carta. Proíbe a discriminação contra pessoas pertencentes a um grupo minoritário e exige o respeito pela diversidade cultural, religiosa e linguística em toda a União. A Comissão assegura que os direitos fundamentais e, em particular, o direito à não discriminação, são respeitados quando a legislação da UE é implementada.

Todos os países têm diferentes graus de diversidade linguística e diferentes formas de gerir esta diversidade. Muitas abordagens pedagógicas interessantes podem ser encontradas em regiões bilíngues e salas de aula multilíngues em toda a Europa. Eurydice, a rede da União Europeia de unidades nacionais de análise educacional baseadas em todos os países do **programa Erasmus+**, incluiu medidas de apoio ao ensino de línguas regionais ou minoritárias na edição de 2017 dos Dados-Chave sobre o ensino de línguas na escola na Europa.

### 4.10.3. Barreiras e desafios

A base sobre a qual os desafios provenientes da diversidade linguística estão a mudar rapidamente. As instituições envolvidas na educação precisam de se ajustar para enfrentar esta mudança, ou o cenário será de fracasso institucional. Em primeiro lugar, a educação é a base da economia nacional, proporcionando uma força de trabalho capaz que está preparada para participar num mercado competitivo e global. Claramente, os jovens constituem agora o segmento de crescimento mais rápido do sistema educativo. Concomitantemente, este segmento demonstra níveis de realização inaceitavelmente baixos em termos de gestão da diversidade linguística e cultural, juntamente com as mais elevadas taxas de abandono escolar.

Jovens com diferentes antecedentes linguísticos e culturais chegam ao sistema com necessidades e diferenças para as quais o sistema atual não está preparado. É o sistema que tem de se ajustar para acomodar estas diferenças cada vez mais prevaletentes através de um currículo e instrução diferenciados.

Culturalmente e linguisticamente diferentes, estudantes não podem alterar a sua socialização prévia numa determinada cultura ou numa língua em particular. Em vez disso, o sistema deve ajustar as suas práticas, criar capacidade para a diversidade, e acomodar profissionalmente estas diferenças. Inevitavelmente, as políticas e infra-estruturas das instituições que lidam com os jovens e a educação devem mudar para acomodar os alicerces em mudança sobre os quais assenta a sua existência. No entanto, a mudança deve também começar com os educadores que devem estar melhor preparados para a textura em mutação da sociedade europeia.

#### ***4.10.4 Relevância no sector da juventude em ambientes multiculturais***

Ser proficiente na gestão da Diversidade Linguística é hoje mais importante do que nunca, de acordo com o facto de, como exemplo, os falantes de inglês como segunda língua, falarem mais de 460 línguas nativas diferentes. É especialmente importante que os trabalhadores juvenis e profissionais que trabalham com jovens multiculturais estejam conscientes das diferentes línguas que falam e das culturas de onde provêm. Tentar conhecer e compreender os antecedentes dos jovens pode ajudar muito nas atividades em que eles estão envolvidos. A consciencialização da diversidade linguística não só ajuda os trabalhadores juvenis como pode ser uma experiência gratificante para todos os envolvidos. É por isso que é útil acrescentar outra língua de apoio a programas e atividades. Além disso, a proficiência na gestão da Diversidade Linguística fomenta o desenvolvimento de fortes competências cognitivas, tais como uma melhor formação conceitual, flexibilidade mental, multitarefa, capacidade de escuta e resolução de problemas, para além de melhorar a interação social e encorajar a ligação entre pares.



# 5. Boas práticas

## 5.1. Em França (ANI)

### *Nome da prática em inglês e/ou na língua original*

"Créer du lien par les échanges".

### *Descrição da prática: QUEM, O QUÊ, ONDE, QUANDO, COMO?*

Este é um programa de mentoria que foi desenvolvido em vários países europeus e que foi pilotado no início de 2018 em Estrasburgo, como a iniciativa da associação "Makers for Change". Esta prática promove o envolvimento dos recém-chegados na vida da cidade, ao mesmo tempo que envolve os cidadãos e a sociedade civil na implementação de políticas de acolhimento. A ideia consiste em colocar um recém-chegado em contacto com um cidadão que viva na cidade durante um período de tempo prolongado. Por um lado, é uma questão de conhecer e introduzir os recém-chegados na cidade. Por outro lado, visa empreender uma ação conjunta que valorize a cultura do país de origem do refugiado e o que ela traz para a cultura local.

### *Finalidade principal e os principais objetivos das boas práticas.*

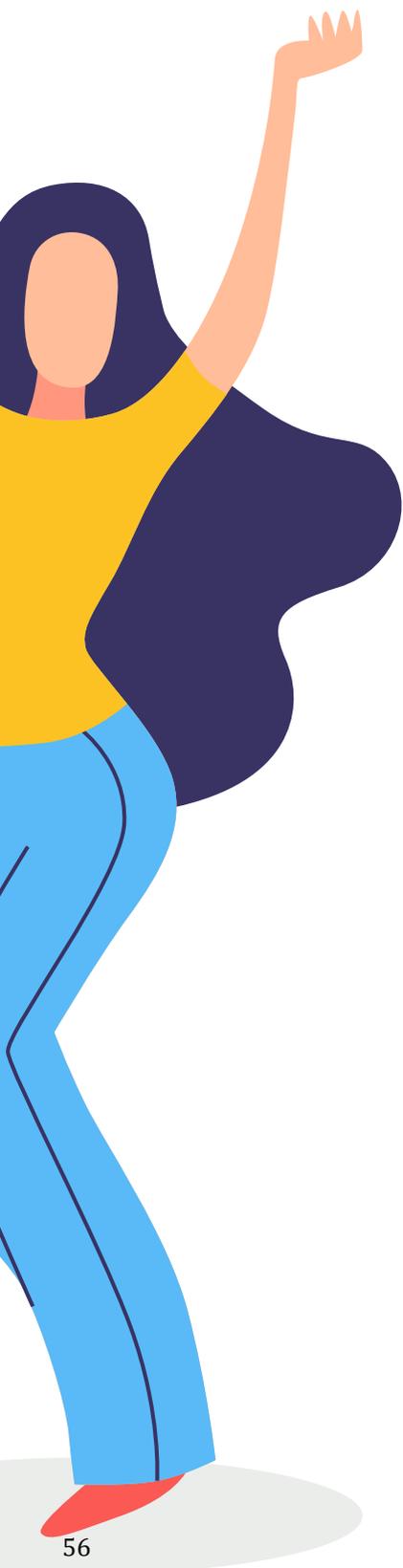
Este tipo de abordagem é interessante na medida em que permite, por um lado, à pessoa migrante envolver-se na vida da cidade e da população local e ver o acolhimento como um factor enriquecedor de desenvolvimento. Por outro lado, permite à população do país de acolhimento apagar o estereótipo de "migrantes que entram numa nova cidade para nada fazerem". Com esta prática, eles podem de facto ser integrados na sua nova sociedade, contribuir com os seus conhecimentos e competências, tornando-se assim membros ativos da sociedade.

### *Grupos-alvo*

Emigrantes recém-chegados em Estrasburgo. Não há idade, sexo ou etnia a seguir.

### *Pré-requisitos para a implementação*

Esta ação depende totalmente de uma abordagem humana. Os voluntários que lidam com recém-chegados devem estar prontos para enfrentar os desafios que podem ser ultrapassados devido à diferença de cultura e, eventualmente, de língua. Portanto, é obrigatório que tenham uma mente aberta e flexível.



### ***Nome da autoridade ou organização responsável e cidade/país***

Este projeto foi posto em prática pela "Ville de Strasbourg" e pelo "Club de Strasbourg". Projeto concebido por: "Makers for Change".

### ***Nível de implementação do seu exemplo de boas práticas***

Esta prática é desenvolvida em muitos países europeus e foi experimentada pela primeira vez em Estrasburgo no início de 2018.

### ***Principais resultados/conclusões/recomendações de avaliações anteriores***

Como resultado da colaboração bilateral (de migrantes e locais), ambas as partes beneficiam profundamente desta ação. Em primeiro lugar, os migrantes sentem-se envolvidos na sua nova vida na cidade, sendo uma parte activa da mesma. Sentem-se efetivamente parte eficaz do seu novo ambiente e não simplesmente "lá". Em segundo lugar, a população local vê os recém-chegados como parte da sua sociedade, abolindo o racismo e o antisemitismo.

### ***Quais são as principais lições a serem aprendidas?***

As diferenças culturais podem ser ultrapassadas e devem, portanto, ser uma primeira questão de impacto. Os migrantes são tão úteis como os nativos; apenas devem ser tratados como pares. Isto significa que, ao interagirem com eles, as pessoas devem esquecer as suas diferenças e concentrar-se nas suas semelhanças. Isto permitirá-lhes-á cooperar e integrar-se plenamente na sociedade, fazendo com que os nativos apreciem a sua diferença.

### ***Página Web relacionada com a intervenção***

<https://www.coe.int/fr/web/interculturalcities/-/creer-du-lien-par-les-echanges>

### ***Outros documentos relevantes (manuais de implementação, manuais de formação, cartazes, vídeos ou outros instrumentos disponíveis para utilização ou adaptação, etc.).***

Nenhum manual ou qualquer outro documento foi publicado para ajudar a reproduzir a implementação desta prática. O website oficial do Conselho da Europa oferece uma descrição detalhada do trabalho que está a ser realizado. (que foi transcrito no presente documento).

## **5.2. In Italy (Promimpresa)**

### ***Nome da prática em inglês e/ou na língua original***

Associazione I Girasoli Onlus

### ***Descrição da prática: QUEM, O QUÊ, ONDE, QUANDO, COMO?***

A associação "I Girasoli" Onlus foi fundada em 2004 para dar apoio aos imigrantes e requerentes de asilo, para operar no campo dos serviços de utilidade colectiva e de solidariedade social para assegurar, através de ações e atividades concretas, o apoio necessário às pessoas em situações de marginalidade e dificuldade social. O objetivo é promover o respeito e a autonomia para ultrapassar os obstáculos à consecução da plena e inviolável dignidade humana..

### ***Finalidade principal e os principais objetivos das boas práticas***

Desde 2006, a associação voltou a sua atenção para os problemas relacionados com os refugiados e requerentes de asilo, com particular referência ao segundo acolhimento, lançando iniciativas de informação, acompanhamento, orientação e integração social e laboral. Em 2007 passou a fazer parte do Sistema de Proteção e Acolhimento de Refugiados (SPRAR) Com financiamento do FER e do Ministério do Interior, criou um centro de acolhimento para menores não acompanhados no município de Mazzarino, um projeto que funciona para todos. As famílias com crianças repovoaram a aldeia tornando-se uma com a população local. As pequenas praças e vielas voltaram à vida graças às crianças estrangeiras que salvaram a escola, aumentando o corpo estudantil. Os idosos adoptaram, idealmente, essas crianças como netos. Apesar das dificuldades de um território que permanece periférico, o país consegue combinar o velho e o novo com uma interação real entre as pessoas. Durante o período natalício, o bairro é revitalizado graças ao presépio vivo que atrai milhares de visitantes. Desde há seis anos, no início de cada Agosto, um grupo de jovens anima Sutura com o evento: O Rabado abraça o mundo: um festival de acolhimento e encontro de culturas. Este evento é o resultado de um workshop de permuta multicultural entre a população local e os novos cidadãos. A associação é uma organização sem fins lucrativos, e um dos seus objetivos é combater a discriminação. Os projetos de formação ou de colocação profissional servem para prosseguir o objetivo. Todos os jovens que chegam ao centro, frequentemente apenas quatro dias após a sua chegada, frequentam o curso de italiano na comunidade e, à tarde, a escola média. Outros participam em torneios desportivos e de futebol e seguem de várias maneiras algumas iniciativas da pequena cidade.

### ***Grupos-alvo***

- Jovens refugiados, requerentes de asilo e jovens da UE
- Trabalhadores, formadores e professores
- Intervenientes locais

### ***Pré-requisitos para a implementação***

A associação não se limita a fornecer um tecto mas coloca a pessoa e a sua autonomia no centro através de uma relação de igualdade entre a criança e o operador. A recepção "consciente" é o reconhecimento contínuo do outro, um processo que põe em marcha tantas energias, tantas pessoas, tantas formas de ser e tantos aspectos culturais. Não é possível improvisar os operadores do acolhimento. Precisamos de grande empatia, formação antropológica e psicológica, e coesão.

### ***Nome da autoridade ou organização responsável e cidade/país***

## 5. Boas práticas

Mr. Calogero Santoro –Mazzarino (CL) -Italy

### ***Nível de implementação do seu exemplo de boas práticas***

Local (nível municipal)

### ***Principais resultados/conclusões/ recomendações de avaliações anteriores***

A associação realiza um trabalho de acolhimento que visa em primeiro lugar a relação, com uma elevada concepção de compromisso social e colocando a pessoa no centro para garantir total apoio e acompanhamento. As crianças estão diretamente envolvidas em tudo porque o acolhimento é, acima de tudo, uma relação que se constrói todos os dias pouco a pouco com um trabalho dedicado de todos os envolvidos.

### ***Quais são as principais lições a serem aprendidas?***

Não é um trabalho de escritório, mas um compromisso que investe energia e tempo de diferentes formas e maneiras. Difundem, nestes jovens, a cultura dos direitos e da solidariedade. As escolas primárias e médias são também encorajadas a interagir com os estudantes e a falar-lhes do acolhimento.

### ***Página Web relacionada com a intervenção***

<https://www.facebook.com/girasolionlus>

## **5.3. Na Lituânia (Active Youth)**

### ***Nome da prática em inglês e/ou na língua original***

Privillage Walk

### ***Descrição da prática: QUEM, O QUÊ, ONDE, QUANDO, COMO?***

Somos todos iguais, mas alguns são mais iguais do que outros. Nesta atividade, os participantes assumem papéis e avançam dependendo das suas hipóteses e oportunidades na vida. Na psicologia diz-se que ver as diferenças das pessoas, (e é isso que as pessoas fazem frequentemente) só causa mal-entendidos, agressões e leva a uma sociedade pouco saudável. Por outro lado, as pessoas que praticam o olhar para as semelhanças, e não para as diferenças, tendem a ser mais atenciosas, compreensivas e a ajudar na construção de uma sociedade socialmente consciente. É disso que se trata neste workshop. Trata-se de compreender que, apesar dos antecedentes da pessoa, todos são humanos. Os principais objetivos são a sensibilização para a qualidade, o desenvolvimento da imaginação e do pensamento crítico, a promoção da empatia por aqueles que são menos afortunados. As pessoas participantes neste workshop vão tocar em temas de alguns direitos humanos básicos como os direitos de igualdade e dignidade, o direito à educação, o direito a um nível de vida adequado a uma boa saúde e bem-estar.

### Instruções

1. Criar uma atmosfera calma com alguma música de fundo suave. Em alternativa, pedir silêncio aos participantes.
2. Pedir aos participantes para tirarem um cartão de papel do chapéu. Diga-lhes que o guardem para si próprios e que não o mostrem a mais ninguém.
3. Convide-os a sentarem-se (de preferência no chão) e a lerem cuidadosamente o que está no seu cartão de papel.
4. Agora peça-lhes para começarem a participar no papel. Para ajudar, leia algumas das seguintes perguntas, fazendo uma pausa depois de cada uma, para dar tempo às pessoas para refletirem e construírem uma imagem de si próprias e das suas vidas:
  - Como foi a sua infância?
  - Em que tipo de casa vivia?
  - Que tipo de jogos jogavas?
  - Que tipo de trabalho é que os teus pais faziam?
  - Como era a tua vida quotidiana agora?
  - Onde socializas?
  - O que fazes de manhã, à tarde e à noite?
  - Que tipo de estilo de vida tem?
  - Onde vive?
  - Quanto dinheiro ganha por mês?
  - O que faz nos tempos livres?
  - O que faz nas suas férias?
  - O que o excita e do que tem medo?
5. Agora peça às pessoas para permanecerem em silêncio enquanto se alinham umas ao lado das outras (como numa linha de partida)
6. Diga aos participantes que vai ler uma lista de situações ou eventos. Sempre que possam responder "sim" à declaração, devem dar um passo em frente. Caso contrário, devem ficar onde estão e não se mover.
7. Leia as situações uma de cada vez. Pausar um pouco entre cada afirmação para dar tempo às pessoas para darem um passo em frente e olharem em volta para tomarem nota das suas posições em relação umas às outras.
8. No final, convidar todos a tomarem nota das suas posições finais. Depois, dêem-lhes alguns minutos para saírem do papel.
9. Plenária/avaliação

### Avaliação

Deve começar com o facilitador a perguntar ao participante sobre o que aconteceu e o que ele sente em relação a isso. Esta prática deve causar algumas reações emocionais,

## 5. Boas práticas

por favor explore esses sentimentos. Algumas perguntas básicas para os participantes poderiam ser:

- Como se sentiram as pessoas a dar um passo em frente - ou não?
- Para aqueles que deram um passo em frente frequentemente, em que momento notaram que os outros não estavam a avançar tão depressa como eles?
- Alguém sentiu que havia momentos em que os seus direitos humanos básicos estavam a ser ignorados?
- Será que as pessoas conseguem adivinhar os papéis uns dos outros? (Deixem as pessoas revelar os seus papéis durante esta parte da discussão)
- Quão fácil ou difícil foi desempenhar os diferentes papéis? Como é que imaginavam como era a pessoa que estavam a representar?
- O exercício espelha de alguma forma a sociedade? Como?
- Que direitos humanos estão em jogo para cada um dos papéis? Alguém poderia dizer que os seus direitos humanos não estavam a ser respeitados ou que não tinham acesso a eles?
- Que primeiros passos poderiam ser dados para combater as desigualdades na sociedade?

### ***Finalidade principal e os principais objetivos das boas práticas***

Os principais objetivos são aumentar a desigualdade de consciência, desenvolver a imaginação e o pensamento crítico, fomentar a empatia por aqueles que são menos afortunados. As pessoas participantes neste seminário vão tocar em temas de alguns direitos humanos básicos como a igualdade de direitos e dignidade, o direito à educação, o direito a um nível de vida adequado a uma boa saúde e bem-estar. Além disso, as pessoas envolvidas devem compreender como é caminhar no lugar de outra pessoa (trocadilho pretendido).

### ***Grupos-alvo***

Isso é com os facilitadores. Este workshop poderia funcionar bem como uma formação desenvolvida para profissionais e para a formação utilizada por profissionais. No entanto, acreditamos que a melhor forma para esta prática ser utilizada é a formação de profissionais. Esta prática sensibiliza os profissionais para trabalharem no contexto da diversidade multicultural e lembra-lhes que somos todos basicamente a mesma coisa.

### ***Pré-requisitos para a implementação***

O facilitador deve primeiro ter lido as regras e conhecê-las de cor. Mas não se preocupe, as regras são bastante fáceis e a folha de perguntas na sua mão é o único recurso necessário até ao fim. Duas coisas devem ser preparadas antes da atividade:

- cartões de papel para os participantes
- lista de situação para o facilitador

- Opcional: um grande espaço aberto, música relaxante e uma caixa de expansão, um chapéu.

### ***Nível de implementação do seu exemplo de boas práticas***

Nacional, regional e local (nível municipal)

### ***Principais resultados/conclusões/ recomendações de avaliações anteriores***

Esta prática tem funcionado repetidamente. O principal resultado é que todas as pessoas envolvidas ficam com uma noção do que é ser membro de um grupo minoritário na sociedade moderna. Os trabalhadores juvenis sentem-se elevados em espírito e socialmente mais conscientes do seu ambiente. A conclusão é quase sempre uma longa discussão calorosa entre todas as pessoas que não só ensina sobre pessoas de diferentes origens, mas também cria uma ligação entre os actores. A minha recomendação para este exercício é que demore o tempo que for necessário e que faça perguntas/leia situações que sejam facilmente compreensíveis e relatáveis para todas as pessoas.

## **5.4. Em Portugal (Aproximar)**

### ***Nome da prática em inglês e/ou na língua original***

Projeto "Viver o Desporto – Abraçar o Futuro" (in English: "Live Sport – Embrace the Future" project)

### ***Descrição da prática: QUEM, O QUÊ, ONDE, QUANDO, COMO?***

*Viver o Desporto – Abraçar o Futuro* est un projet lancé en 2016 et qui a duré 2 ans, se terminant en 2018. C'était un projet livré par le Comité Olympique Portugais avec le soutien du Comité International Olympique. Il a été développé pour promouvoir le sport en tant qu'instrument majeur pour faciliter la cohésion et l'inclusion sociale des immigrés et des réfugiés arrivés au Portugal.

### ***Finalidade principal e os principais objetivos das boas práticas***

O principal objetivo do projeto é olhar para um futuro melhor para os refugiados em Portugal, utilizando o desporto como um importante instrumento de inclusão social. Os principais objetivos são:

- Promover a coesão e a inclusão social dos refugiados através do desporto
- Capacitar raparigas e mulheres através da criação de mudanças sociais através do desporto
- Dar oportunidades de carreira desportiva
- Reforçar a advocacia e a sensibilização em torno do desporto.

## 5. Boas práticas

### ***Grupos-alvo***

Imigrantes e refugiados que vivem em Portugal.

### ***Pré-requisitos para a implementação***

Os coordenadores do projeto tentaram compreender que tipo de imigrantes desportivos e refugiados gostariam de praticar e tentaram fornecer o equipamento/materiais necessários, de acordo com os desportos que escolheram. Em seguida, tentaram encontrar equipas e clubes desportivos dispostos a trabalhar com eles.

### ***Nome da autoridade ou organização responsável e cidade/país***

Comité Olímpico Português, com o apoio do Comité Olímpico Internacional

### ***Nível de implementação do seu exemplo de boas práticas***

Nacional

### ***Principais resultados/conclusões/ recomendações de avaliações anteriores***

O projeto envolveu mais de 1000 refugiados em atividades desportivas, oferecendo equipamento desportivo e acesso a programas desportivos. Também identificaram jovens com experiência desportiva e integraram-nos no sistema desportivo formal. Um deles integra atualmente o Programa de Preparação para os Jogos Olímpicos de Tóquio 2020. Neste sentido, este é um projeto com reconhecimento nacional e internacional. A execução deste programa destacou a melhoria do processo de aprendizagem da língua portuguesa dos refugiados, demonstrando ser uma das ferramentas mais importantes para o enriquecimento da inclusão social. Um resultado semelhante foi também observado no envolvimento das mulheres, demonstrando um aumento na sua participação na atividade social e desportiva.

### ***Quais são as principais lições a serem aprendidas?***

O projeto envolveu mais de 1000 refugiados em atividades desportivas, oferecendo equipamento desportivo e acesso a programas desportivos. Também identificaram jovens com experiência desportiva e integraram-nos no sistema desportivo formal. Um deles integra atualmente o Programa de Preparação para os Jogos Olímpicos de Tóquio 2020. Neste sentido, este é um projeto com reconhecimento nacional e internacional. A execução deste programa destacou a melhoria do processo de aprendizagem da língua portuguesa dos refugiados, demonstrando ser uma das ferramentas mais importantes para o enriquecimento da inclusão social. Um resultado semelhante foi também observado no envolvimento das mulheres, demonstrando um aumento na sua participação na atividade social e desportiva.

### ***Página Web relacionada com a intervenção***

<http://comiteolimpicoportugal.pt/viver-o-desporto-abracar-o-futuro/>

## 5.5. No Reino Unido (MEH)

### *Nome da prática em inglês e/ou na língua original*

Comics Youth

### *Descrição da prática: QUEM, O QUÊ, ONDE, QUANDO, COMO?*

#### **Quem?**

Comics Youth (Organização comunitária criativa liderada por jovens, para jovens).

#### **O quê?**

É um serviço dedicado e dinâmico à juventude que oferece oportunidades criativas para crianças e jovens em toda a Região de Liverpool City.

#### **Onde?**

Liverpool. Embora se situe principalmente na sua sede, também o pode encontrar em escolas, bibliotecas, galerias, clubes de jovens e hospitais em toda a região, onde oferece uma série de vias criativas para os jovens descobrirem, partilharem, e ampliarem a sua voz.

#### **Quando?**

Desde 2015

#### **Como?**

Para além de oficinas de criação, leitura e publicação de zines centradas em banda desenhada, manga e zines, também dirige centros de publicação comunitários dirigidos por jovens, e oferece oportunidades de voluntariado e mentoria de pares, bem como programas de prémios da Unidade AQA. Oferece uma gama de serviços criativos concebidos para apoiar e amplificar as vozes frequentemente diminuídas dos jovens marginalizados. Centra-se em workshops, sessões narrativas gráficas individuais, workshops criativos, e drop-ins.

### *Finalidade principal e os principais objetivos das boas práticas.*

O objetivo é capacitar a juventude de toda a Região de Liverpool City a florescer a partir das margens da sociedade: aproveitar as suas próprias narrativas, encontrar confiança dentro de uma comunidade inclusiva, e desenvolver a resiliência para ter sucesso no seu próprio caminho. O seu objetivo é apoiar os jovens cujas vozes são demasiadas vezes afogadas para contar as suas próprias histórias, através da criação e publicação de banda desenhada, livros e blogues. Visa também mudar a paisagem da cultura britânica, dando a todos os jovens uma oportunidade de se verem representados por narrativas e, crucialmente, como os autores dessas narrativas.

## 5. Boas práticas

### ***Grupos-alvo***

Serve a todos os jovens (8-25) em toda a Região de Liverpool City, mas concentra os seus recursos nos jovens que podem ser os mais carenciados e os mais necessitados. Como resultado, está particularmente empenhada em trabalhar com aqueles de: LGBTQIA, BAME, e comunidades da classe trabalhadora; jovens que enfrentam desafios de saúde ou necessidades educativas especiais; jovens em cuidados ou que abandonam os cuidados; jovens que cuidam de um progenitor ou tutor; jovens que sofrem abusos; e jovens que enfrentam luto.

Trabalha em parceria com escolas primárias e secundárias locais, Targeted Services, e Alder Hey Children's Hospital para oferecer sessões de apoio a jovens que enfrentam desvantagens educativas e dificuldades emocionais. No entanto, as suas experiências terapêuticas, criativas e de aprendizagem inclusiva são para todos, independentemente de serem jovens, clientes, voluntários, ou pais. Workshops pós-escolares e de fim-de-semana estão abertos a todos.

### ***Pré-requisitos para a implementação***

Materiais gráficos para tal, que podem ser manuais em papel, pinturas, impressoras de computador, etc.

### ***Nome da autoridade ou organização responsável e cidade/país***

Comics Youth in Liverpool

### ***Nível de implementação do seu exemplo de boas práticas***

O nível de implementação é local e regional, na Região de Liverpool City.

### ***Principais resultados/conclusões/ recomendações de avaliações anteriores***

Como jovens no presente, por vezes é difícil integrar-se e especialmente se provém de grupos marginalizados. Normalmente, nunca se sentem realmente aptos a integrar-se. Sentem que a maior parte da provisão de jovens não é para eles. Falta-lhes confiança para participar em atividades como teatro ou desporto, e oportunidades alternativas atractivas eram raras. Sentem-se marginalizados, socialmente isolados, e sem apoio. A metodologia tem um impacto positivo nos jovens com problemas de saúde mental, tais como doenças crónicas, depressão, ansiedade e baixa auto-estima e dá-lhes a oportunidade de crescerem como pessoa e desenvolverem o melhor dos participantes dando-lhes voz através da arte. Os jovens merecem ter as suas vozes descobertas, distribuídas e elevadas. As bandas desenhadas são uma prática simples e divertida a fazer para todos os envolvidos. É uma boa forma de contar uma história pessoal porque permite aos jovens expressarem-se de várias maneiras, com as suas próprias palavras, escrevendo um texto e com a imagem e as cores.

### ***Quais são as principais lições a serem aprendidas?***

As artes criam uma rampa a partir do gasoduto, envolvendo os jovens e dando-lhes poder. A arte é vista não como uma distração mas como uma ferramenta de diversão para eles ouvirem e contarem histórias através da palavra falada ou de uma arte visual. A arte proporciona liberdade das lutas quotidianas que os jovens têm de navegar. Canaliza a criatividade e dá aos jovens o poder de serem novamente crianças, permitindo-lhes recuperar a sua infância. A arte aumenta a auto-estima e a compreensão da cultura e da própria história.

### ***Página Web relacionada com a intervenção***

<https://comicsyouth.co.uk/about-us>

### ***Outros documentos relevantes (manuais de implementação, manuais de formação, cartazes, vídeos ou outros instrumentos disponíveis para utilização ou adaptação, etc.)***

- YouTube: <https://www.youtube.com/channel/UCa2FP674KmcvRztzu8n-6nw>
- Instagram: <https://www.instagram.com/comicsyouth/o>
- Facebook: <https://www.facebook.com/comicsyouth/>
- Twitter: <https://twitter.com/Comicsyouth>
- Shop to buy the comics: <https://comicsyouth.bigcartel.com/>

You can also donate comics, go to their weekly sessions and create your own comic.





# 6. Storytelling

## *(como usar a narrativa/o conto para facilitar grupos multiculturais de jovens)*

### **Definição geral**

O *Storytelling* é a arte de contar histórias usando palavras e ações para revelar a outra pessoa ou a um grupo elementos específicos e imagens que fazem parte de uma história, que geralmente tem como objetivo encorajar a imaginação do público. É uma ferramenta utilizada para envolver o público e difundir uma mensagem clara. Pode também ser combinado com outras formas de arte, tais como fotografias, imagens, filmes, música, dança e comédia. Outras artes podem também envolver a narração de histórias, e a sua essência pode ser reconhecida através da identificação destes cinco elementos (National Storytelling Network):

### ***Uma interação bidirecional:***

Cooperação entre o narrador e o(s) ouvinte(s), onde as reações ou respostas do público influenciam a forma como a história é contada. De facto, a narração da história visa ligar o narrador ao público, demolindo a "barreira" entre eles.

### ***O uso de palavras:***

Utiliza tanto a linguagem falada como a não falada (manual).

### ***O uso de ações:***

Os contadores de histórias utilizam também comportamentos de linguagem não-verbal para apresentar a história, por exemplo, o movimento corporal é muitas vezes amplamente utilizado, embora nem todos o utilizem, mas a linguagem não é tão "estatística" como as palavras escritas, por exemplo.

### ***Apresentação de uma história:***

Envolve sempre a apresentação de uma narrativa através dos outros quatro elementos.

### ***O encorajamento da imaginação activa de quem está a ouvir:***

O público imagina a história. Por exemplo, o seu papel é imaginar activamente o universo da história na sua própria mente através da atuação do contador de histórias. O público é convidado a compreender a história através das suas próprias experiências, crenças e opiniões. Isto faz de cada ouvinte da audiência o co-produtor da história que lhe está a ser contada.

### **Benefícios de contar histórias:**

O *storytelling* é uma atividade integrada na maioria das sociedades em todo o mundo, tal como através dos mitos, lendas ou contos de fadas presentes em cada cultura. O storytelling pode reunir fisicamente ou virtualmente vários participantes, uma vez que é a criação de uma história através de uma atividade social e cultural. Partilhar histórias constrói empatia à medida que atinge as emoções das pessoas, fazendo com que as pessoas se sintam próximas umas das outras, uma vez que o objetivo é fazer com que as pessoas se sintam relacionadas com a história que está a ser contada. As histórias sempre foram uma ferramenta poderosa para comunicar com os outros, mesmo antes de a escrita ter sido inventada. Além disso, a narração de histórias melhora a memória, uma vez que liga as emoções às coisas que acontecem na história, explicando porque é que as histórias são mais fáceis de lembrar do que os factos básicos. Finalmente, as pessoas adoram as histórias de outras pessoas, todos nós somos atraídos por elas. Estimulam a nossa imaginação, e independentemente de as histórias gerarem tristeza, felicidade, riso ou lágrimas, são agradáveis de ouvir porque apelam às nossas emoções.

### **Porque é útil para os trabalhadores juvenis?**

Como mencionado anteriormente, o storytelling é uma ferramenta poderosa para construir empatia com os outros, melhorar a memorização e é agradável. Trabalhar com jovens pode ser, por vezes, um desafio, particularmente com um grupo multicultural jovem. O storytelling é de facto uma ferramenta particularmente útil para partilhar conhecimentos e criar ligações entre o grupo, para os fazer sentir inspirados e ligados emocionalmente uns aos outros, fazendo-os focar nos pontos em comum e não nas diferenças. Também daria uma vantagem ao trabalhador juvenil, uma vez que a narrativa seria utilizada para manter um certo controlo sobre o grupo, ao mesmo tempo que os faria ter um momento agradável durante o processo de aprendizagem e de ligação. Para cada indivíduo jovem, contar histórias é uma atividade benéfica que pode recordar um momento da vida, durante a educação escolar ou em casa.

Para efeitos do projeto, centrar-nos-emos nos jovens grupos multiculturais. Colectivamente, eles irão criar o enredo, as personagens, a narração e definir o objetivo da história, quer tenham uma mensagem a passar, queiram enfatizar um sentimento ou um valor ou queiram influenciar o mundo através de uma história de sucesso.

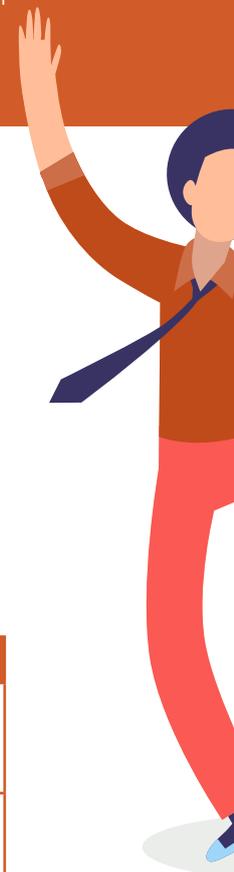
Os workshops incluirão grupos multiculturais e, portanto, grupos colaborativos, o que significa que se desenvolverão competências interpessoais. A oferta de um ambiente amigável e seguro é quando regras como o respeito, a escuta activa e a liberdade de expressão são consideradas. Não só é importante criar um ambiente amigável e seguro, como também o diálogo intercultural deve prosperar durante a conversa. O diálogo intercultural significa que cada pessoa com a sua própria experiência pessoal de vida será capaz de lidar com a narração e conduzi-la de uma certa forma. A interculturalidade e a diversidade ajudarão a construir uma narrativa convincente que retratará o próprio grupo multicultural. Além disso, o objetivo é afastar os jovens da sua zona de conforto e permitir-lhes experimentar novas competências e aptidões ao mesmo tempo que se deparam com pessoas de diferentes origens sociais e culturais. Poderão descobrir algo novo e interessante que gostariam de prosseguir, e não há melhor forma de se educarem e crescerem.

# 7. Atividades de Formação

## 7.1. Igualdade de Gênero

### Atividade 1:

NOME DA ATIVIDADE	DISCUSSÃO CONCORDO/DISCORDO
Apresentação Geral	Desenvolvida pela Active Youth Association Junho 2020 info@activeyouth.lt
Objetivos de Aprendizagem	Chamar a atenção para a importância da igualdade de gênero e os efeitos negativos da desigualdade e estereótipos de gênero
Número de participantes	8+
Materiais/Equipamento/ Recursos	Três folhas de papel Marcador Fita-cola Cadeiras (opcional)
Tempo da Atividade	2-3 horas
Grupo Alvo	Jovens (15-29 anos)
Preparação da Atividade	O facilitador deve preparar: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 15 afirmações sobre (des)igualdade e estereótipos de gênero</li> <li>• Duas folhas de papel - uma diz 'CONCORDO' e a outra diz 'DISCORDO'.</li> </ul>
Métodos Sugeridos	O facilitador deve pôr o papel 'CONCORDO' num lado da sala e o papel 'DISCORDO' no outro. O facilitador lê as afirmações (um a um) aos jovens e eles devem exprimir o seu acordo ou desacordo com a afirmação ao ir para o lado da sala com a respectiva folha.
Plenário	Depois de todas as afirmações serem avaliadas e discutidas, o facilitador resume a atividade e a discussão. As questões principais serão escritas nos papéis e afixados à parede e ficam lá durante todas as outras atividades.
Sugestões para trabalhadores juvenis	O papel dos trabalhadores juvenis-facilitadores é importante aqui: ele/ela modera a discussão, pedindo explicações sobre as escolhas dos participantes, encorajando a discussão ativa e partilhando as opiniões.



**Atividade 2:**

NOME DA ATIVIDADE	SESSÃO DE FACTOS KAHOOT!
Apresentação Geral	Desenvolvido pela Active Youth Association Junho 2020 info@activeyouth.lt
Objetivos de Aprendizagem	Entender os problemas básicos da desigualdade de gênero.
Número de participantes	8+
Materiais/Equipamento/Recursos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Computador</li> <li>• Projetor / smart board / TV</li> <li>• Telefones / Tablets</li> <li>• papel ecrã</li> </ul>
Tempo da Atividade	2-3 horas
Grupo Alvo	Jovens (15-29 anos)
Preparação da Atividade	O facilitador prepara um questionário Kahoot! com factos sobre a situação de (des)igualdade de gênero no mundo, na Europa e países participantes.
Métodos Sugeridos	O facilitador mostra o questionário criado em <a href="https://kahoot.com">https://kahoot.com</a> no computador enquanto partilha o ecrã no projetor / smart board / TV. todos os participantes usam os seus smartphones ou tablets para ir para <a href="https://kahoot.it">https://kahoot.it</a> e aceder ao questionario com o PIN mostrado no ecrã do moderador.
Plenário	Após o fim do questionário, o facilitador resume a atividade e os problemas discutidos. Os participantes partilham o que sabiam sobre a desigualdade de gênero antes da atividade e o que aprenderam agora, i.e. como mudou a compreensão dos participantes. Os factos principais são escritos nas folhas de ecrã e afixados na parede durante o resto das atividades.

## 7.2. Contexto socio-económico: Educação e Emprego

### Atividade 1:

NOME DA ATIVIDADE	CONSEGUES DANÇAR (FLASHMOB)
Apresentação Geral	Desenvolvido pela Active Youth Association Junho 2020 info@activeyouth.lt
Objetivos de Aprendizagem	Utilizar desportos como meio de inclusão social através de uma atividade desportiva - uma simples dança que pode envolver outras pessoas interessadas - onde os jovens podem melhorar as suas habilidades colaborativas
Número de participantes	8+
Materiais/Equipamento/Recursos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coluna.</li> <li>• Computador.</li> <li>• Roupa Confortável.</li> </ul>
Tempo da Atividade	3 horas
Grupo Alvo	Jovens (15-29 anos)
Preparação da Atividade	O facilitador pode preparar música e alguns movimentos para ajudar os jovens a implementar esta atividade, apesar de poderem realizá-la por sua conta se as circunstâncias permitem.
Métodos Sugeridos	Atividades desportivas para o autodesenvolvimento, melhorias de competências sociais - atividade de dança: organizar uma Flashmob curta na cidade - 3 horas de atividade. Esta atividade será um bom quebra-gelo para os jovens aprenderem paços de dança e envolver outras pessoas no flashmob. Isto reforça a ligação entre os jovens, melhora as suas capacidades de liderança/trabalho de equipa, autoconfiança e mostra como pessoas com backgrounds diferentes podem trabalhar e aprender juntos.
Plenário	Após a atividade, todos os jovens são questionados sobre como se sentiram durante e após a atividade: o que mudou, que desafios enfrentam e do que gostaram.

### Atividade 2:

NOME DA ATIVIDADE	SOLUÇÃO CRIATIVA
Apresentação Geral	Desenvolvido pela Active Youth Association Junho 2020  info@activeyouth.lt
Objetivos de Aprendizagem	Compreender que todos podem fazer parte do processo criativo, contribuindo para a ideia, a logística, a gestão e o resultado bem sucedido, reforçando assim a autoconfiança dos participantes, melhorando as suas capacidades interpessoais e criativas e encorajando a aprendizagem ao longo da vida.
Número de participantes	8+
Materiais/Equipamento/ Recursos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Computadores/telefones móveis - um para cada participante.</li> <li>• Marcadores coloridos.</li> <li>• Flip Chart / Quadro branco.</li> </ul>
Tempo da Atividade	3 horas (ou mais)
Grupo Alvo	Jovens (15-29 anos de idade)
Preparação da Atividade	Para poder comentar sobre diferentes tipos criativos e explicá-los aos jovens, é importante que o facilitador/trabalhador jovem conheça o teste e os seus resultados. Além disso, no caso dos grupos lutarem para encontrar o problema que querem resolver, o trabalhador juvenil pode preparar com antecedência alguns tópicos/problemas.
Métodos Sugeridos	Todos os jovens vão ao <a href="https://mycreativitytype.com/about/">https://mycreativitytype.com/about/</a> e fazem um teste para descobrir os seus tipos criativos. Depois, de acordo com os resultados do teste, os participantes são divididos em grupos de 4-5 pessoas, tentando formar equipas que se combinem o mais possível (ex. o sonhador, o inovador, o criador, o visionário). Nestes grupos mistos, as pessoas terão de apresentar uma ideia/produto para a resolução de problemas. Em primeiro lugar, em grupos, eles irão fazer uma tempestade de ideias sobre os problemas existentes (na sociedade, no mercado, etc.) que precisam de ser resolvidos. Depois de escolherem um problema, pensarão em tantas razões quanto possível para o problema. Depois disso, será realizada outra brainstorming para encontrar as possíveis formas de resolver este problema (criando algum produto ou fornecendo algum serviço), abordando cada uma das razões listadas. Após as possíveis formas serem escritas no papel, os grupos pensarão na única solução possível que abordará o maior número possível das razões listadas: terão de pensar nas raízes do problema, na sua solução racional e na sua implementação. Desta forma, todos no grupo estarão envolvidos e cada um dos membros da equipa verá

	que podem contribuir para o resultado de toda a equipa, independentemente do seu passado, mas concentrando-se na sua criatividade e outras capacidades pessoais, bem como na importância de diferentes tipos de pessoas para o sucesso do projeto/trabalho.
Plenário	Após a atividade, todos os grupos apresentam o que descobriram: começando pelo problema e passando por todo o processo de decisão sobre como resolver o problema. Após cada apresentação, outras equipas fazem perguntas, e a equipa apresentadora responde-lhes. O facilitador anota os principais problemas e as suas soluções no <i>Flip Chart</i> /quadro branco. Todos os participantes comentam sobre como se sentiram durante esta atividade e o que aprenderam, o moderador sublinha a importância de diferentes papéis dentro de um grupo.
Sugestões para trabalhadores juvenis	Seria útil ler sobre cada tipo criativo ( <a href="https://mycreativetype.com/the-creative-types/">https://mycreativetype.com/the-creative-types/</a> ) e anotar quem combina com quem para facilitar a formação de equipas e ser capaz de explicar porquê aos jovens.

## 7.3. Choque cultural e adaptação transcultural

### Atividade 1:

NOME DA ATIVIDADE	EXERCÍCIO ABIGAIL
Apresentação Geral	<a href="https://www.toolfair.eu/tf6/sites/default/files/tools/2011-09-29/Thesis%20all%20in%20One%20-%20Updated%20NE.pdf">https://www.toolfair.eu/tf6/sites/default/files/tools/2011-09-29/Thesis%20all%20in%20One%20-%20Updated%20NE.pdf</a>
Objetivos de Aprendizagem	Reconhecer e compreender os papéis sociais básicos e os preconceitos que os rodeiam.
Número de participantes	Um mínimo de 5 participantes por grupo
Materiais/Equipamento/Recursos	A cada participante deve ser fornecida uma cópia da seguinte história: Abigail ama Tom que vive do outro lado do rio. Uma inundação destruiu todas as pontes do outro lado do rio e deixou apenas um barco a flutuar. Abigail pede a Sinbad, o proprietário do barco, que a traga para o outro lado. Sinbad concorda, mas insiste que Abigail deve dormir com ele em troca. Abigail não sabe o que fazer e corre para a sua mãe e pergunta-lhe o que ela deve fazer. A sua mãe diz à Abigail que ela não quer interferir com os negócios da própria Abigail. No seu desespero, Abigail dorme com Sinbad que, depois, a traz para o outro lado do rio. Abigail corre para o Tom para o abraçar de bom grado e contar-lhe tudo o que aconteceu. Tom empurra-a sem rodeios e Abigail foge. Não muito longe

## 7. Atividades de Formação

	da casa de Tom, Abigail conhece John, o melhor amigo de Tom. Ela conta-lhe tudo o que aconteceu. John bate no Tom pelo que ele fez à Abigail e afasta-se com ela.
Tempo da Atividade	Tempo estimado: 45 min
Grupo Alvo	<ul style="list-style-type: none"><li>• Jovens</li><li>• Grupos multiculturais</li></ul>
Preparação da Atividade	Apresentar o exercício aos participantes como sendo um exercício sobre o conhecimento de diferentes valores. Peça a todos que leiam a história por si próprios e classifique cada personagem (Abigale, Tom, Sinbad, a mãe de Abigale, John) de acordo com o seu comportamento: Quem agiu pior? Quem foi o segundo pior? etc. Depois da maioria das pessoas ter feito a sua avaliação, peça-lhes para se reunirem em pequenos grupos (3 a 6), para discutirem sobre a forma como percebem o comportamento das personagens. A tarefa dos pequenos grupos consiste em elaborar uma lista comum - uma lista com a qual todos no pequeno grupo possam concordar. Pedir-lhes que evitem utilizar métodos matemáticos para estabelecer a lista, mas que a façam com base numa compreensão partilhada do que é bom e do que é mau.
Plenário	Avaliar o exercício em plenário, reunindo primeiro os resultados e discutindo as semelhanças e diferenças entre eles. Avançar lentamente para perguntar em que bases as pessoas fizeram a sua classificação. Como poderiam decidir o que era bom e o que era mau comportamento?
Métodos Sugeridos	Um dos pontos centrais da avaliação é a relevância dos valores que temos para determinar o que pensamos ser bom e o que é mau. Depois de ter estabelecido essa percepção, o passo seguinte é ver como é fácil ou difícil negociar sobre valores quando se tem de estabelecer uma lista comum. Pode-se perguntar às pessoas como conseguiram chegar a uma lista comum - que argumentos funcionaram para as convencer, e porquê, e onde havia uma fronteira de poder compreender e/ou seguir a outra.

**Atividade 2:**

NOME DA ATIVIDADE	DISCUSSÃO: O QUE É A CULTURA
Apresentação Geral	<a href="http://www.onestopenenglish.com/compass-lesson-1-culture-shock-lesson-plan/554641.article">http://www.onestopenenglish.com/compass-lesson-1-culture-shock-lesson-plan/554641.article</a>
Objetivos de Aprendizagem	Discutir sobre as diferentes percepções da cultura
Número de participantes	Qualquer tamanho de grupo.
Materiais/Equipamento/Recursos	Caneta e papéis.
Tempo da Atividade	Tempo estimado: 30 min.
Grupo Alvo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les jeunes</li> <li>• Groupes multiculturels</li> </ul>
Preparação da Atividade	<p>Uma cópia das seguintes perguntas por participante.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Quão próximo está normalmente de um amigo enquanto fala com ele? E se estiver de pé com um colega de trabalho ou com um estranho? Quão próximo é demasiado próximo?</li> <li>2. Quanto contacto visual acha que é demasiado próximo? Quanto contacto visual é demasiado pequeno? Porquê?</li> <li>3. O quão confortável está quando um amigo lhe toca no braço ou lhe dá palmadinhas nas costas? E um colega ou um conhecido? Quando é que se torna demasiado?</li> <li>4. Quando é que normalmente chega a uma festa: A horas? 15 minutos de atraso? 2,5 horas de atraso? 10 minutos mais cedo? Que tal uma reunião de negócios?</li> </ol>
Métodos Sugeridos	Quão semelhantes ou diferentes são as suas opiniões? Deixem os participantes responder às perguntas individualmente ou em pequenos grupos e depois iniciem uma discussão mais alargada/intergrupala onde todos podem exprimir as suas opiniões.
Plenário	<p>Iniciar uma discussão com os participantes, fazendo as seguintes perguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pensa que as suas respostas a estas perguntas são influenciadas pela sua cultura? Porquê/Porquê não?</li> <li>• Que outras coisas acha que podem ser influenciadas pela cultura?</li> <li>• Quando se muda para um novo país, a que aspectos da cultura é mais difícil habituar-se? Porquê?</li> </ul>

## 7.4. Identidade, Diversidade e Discriminação

### Atividade 1:

NOME DA ATIVIDADE	PERCEPÇÕES DIFERENTES
Apresentação Geral	<a href="https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-1050/IDbooklet.pdf">https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-1050/IDbooklet.pdf</a>
Objetivos de Aprendizagem	Os participantes desenvolvem a consciência de diferentes percepções sobre as coisas quotidianas na vida diária como metáfora da diversidade.
Número de participantes	Grupos de qualquer dimensão
Materiais/Equipamento/Recursos	Canetas e papel em branco para fornecer a cada participante.
Tempo da Atividade	Cronómetro
Grupo Alvo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jovens</li> <li>• Grupos multiculturais</li> </ul>
Preparação da Atividade	<p><b>QUANTO TEMPO É UM MINUTO?</b> Peça a todos que se levantem com os olhos fechados. Pelo seu sinal todas as pessoas devem contar mentalmente um minuto e quando pensarem que o minuto acabou, devem sentar-se em silêncio e podem abrir os olhos. O facilitador tem um cronómetro e anota as horas em que as pessoas estão sentadas. É provável que haja um intervalo relativamente grande entre o minuto mais curto e o minuto mais longo.</p> <p><b>UM MAPA DO MUNDO</b> Pedir aos participantes para desenharem um mapa do mundo num pedaço de papel. Quando terminarem, pedir-lhes que se comparem uns com os outros e com o mapa real. Dependendo da sua origem (ou de onde já esteve antes), provavelmente desenhará um mapa melhor dos lugares que lhe são familiares. Isto é particularmente interessante se tiver um grupo de jovens de origens diferentes. Torna-se ainda mais interessante se tiver participantes americanos, russos ou japoneses no grupo. Eles colocam o seu próprio país no meio do mapa - não a Europa.</p>
Métodos Sugeridos	<p>Esta atividade pode ser utilizada como uma atividade inicial para atividades planeadas de maior duração. Sugestões de perguntas e respostas/ pedidos de descontos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Esqueceu-se de alguns países? Cometeu alguns grandes erros? Qual foi a parte do mundo que desenhou melhor? Porquê?</li> <li>• Teriam os resultados do exercício sido diferentes para pessoas de outros países ou continentes, para pessoas com deficiência, para homens e mulheres?</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• As percepções diferentes de um minuto ou do mapa do mundo são devidas à nossa identidade? Porquê (não)?</li> <li>• O que podemos concluir sobre as percepções? Existem percepções corretas e erradas?</li> <li>• Como podemos lidar com diferentes percepções?</li> </ul>
--	--

### Atividade 2:

NOME DA ATIVIDADE	ÁRVORE DO PREJUÍZO/ÁRVORE DA ESPERANÇA
Apresentação Geral	<a href="https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-2121/antidiscrimination%20educational%20booklet.pdf">https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-2121/antidiscrimination%20educational%20booklet.pdf</a>
Objetivos de Aprendizagem	Compreender e reflectir sobre os preconceitos diários
Número de participantes	Dividir as pessoas em equipas de 5-6
Materiais/Equipamento/Recursos	Canetas/papéis coloridos, papéis
Tempo da Atividade	40 min
Grupo Alvo	Jovens multiculturais
Métodos Sugeridos	Descrição da atividade/jogo/ferramenta: Explicar ao grupo que um preconceito é um julgamento que fazemos da atitude ou dos valores de outra pessoa. Diga-lhes para desenharem uma grande árvore. Os participantes escrevem nas raízes, os medos e preconceitos que são normalmente mantidos contra pessoas consideradas diferentes (tais como estranhas, erradas, estúpidas, etc.). No tronco, escreva o tipo de comportamentos que encorajam a discriminação das minorias. No tronco, escrever ideias e sugestões para ajudar a criar uma sociedade em que todas as pessoas sejam tratadas com respeito, justiça e solidariedade. Atacar os desenhos acabados à parede, e pedir a todo o grupo que ande por aí e os observe.
Plenário	PERGUNTAS NO FINAL DA SESSÃO: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Como devem as minorias reagir para serem tratadas de forma injusta?</li> <li>• Como é que reagem quando são confrontadas com discriminação ou hostilidade?</li> <li>• O que é que fazem quando se sentem rejeitados?</li> <li>• O que podemos fazer em conjunto para promover uma sociedade mais diversificada?</li> </ul>

## 7.5. Discurso de Ódio e Tolerância

### Atividade 1 :

NOME DA ATIVIDADE	O INÍCIO DO DEBATE
Apresentação Geral	Desenvolvido pela ANI-International Julho 2020 contact@ani-international.org +33 1 43 60 52 96
Objetivos de Aprendizagem	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para compreender a diversidade no local de trabalho profissional.</li> <li>• Para criar ferramentas inovadoras.</li> <li>• Sensibilizar para o respeito e os códigos de conduta profissionais</li> </ul>
Número de participantes	Suficiente para formar três grupos igualmente numerados
Materiais/Equipamento/Recursos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cadeiras - Papéis - Lápis - O enredo - (opcional: marcadores - quadro negro)</li> </ul>
Tempo da Atividade	2 horas..
Grupo Alvo	Profissionais.
Foco e Estrutura	<p>Os profissionais participarão num exercício baseado na narração de uma história; a discriminação que enfrentou um empregado. Terão de pensar no que diria cada personagem em tal situação e qual a ferramenta profissional que podem produzir para acrescentar no arranque (personagens: Olivier: CEO, Sarah: Graphic Designer e Thomas: As equipas HR= 3)</p> <p>O enredo:</p> <p>"KESI é um arranque de dois anos baseado em Grenoble (FRANÇA). Criam padrões a pedido dos produtores internacionais de tapetes.</p> <p>No seio da equipa inicial, existe Olivier, o CEO, que estudou Design Gráfico durante 7 anos e é o proprietário da empresa inicial.</p> <p>Sarah, é a segunda designer gráfica na start-up, e é a funcionária mais próxima de Olivier como um segundo CEO. Olivier contratou Samantha e Martin, que supervisionam a comunicação com parceiros internacionais e meios de comunicação social. Finalmente, há Thomas. Ele trata da contabilidade (o aluguel do escritório e os rendimentos do empregado) com Olivier.</p> <p>Olivier gostaria de contratar mais pessoas, especialmente designers gráficos, uma vez que a reputação da empresa start-up está a crescer.</p> <p>Durante o mês de Maio, Olivier e Sarah foram convidados em Seul para uma conferência internacional de moda na qual alguns dos seus parceiros foram apresentados. A Sarah foi interceptada por um produtor de tapetes indiano. Ele surpreendeu-se ao vê-la, dizendo:</p> <p>"Que foi muito particular ver uma mulher em tal trabalho, deveria ter sido ajudada durante os seus diplomas por uma</p>

	<p>figura masculina". Só para lembrar, o seu lugar não é aqui". Depois de regressar a Grenoble, Sarah quis relatar o incidente, mas hesitou. Duas semanas mais tarde, pediu a Olivier e Thomas que fizessem uma decisão/política (ferramenta) que abordasse o que aconteceu em Seul.</p> <p>Regras:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adopte o mais que puder o comportamento e a opinião do seu carácter.</li> <li>• Olivier: Em geral gentil com Sarah e um bom ouvinte, mas também negação, teimoso, obstinado.</li> <li>• Sarah: arrependida e sobrecarregada com a situação, sublinhada.</li> <li>• Thomas: aberto à discussão.</li> </ul>
<p>Métodos Sugeridos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apresentação do projeto e da equipa.</li> <li>• Quebra-gelos /Ação de conhecimento</li> <li>• Explicação da atividade e do papel desempenhado e perguntar se têm alguma dúvida.</li> <li>• Serão divididos em 3 equipas e a cada equipa é atribuído um carácter a partir do cenário.</li> <li>• Nas suas equipas, terão de enumerar os seus argumentos em relação ao que a outra equipa poderá responder e à opinião da sua personagem.</li> <li>• O debate será lançado: as equipas serão confrontadas. Como moderadores, podemos ajudar quando não tiverem quaisquer ideias durante a sua preparação.</li> <li>• Os moderadores poderão orientar os profissionais para incluir palavras-chave a pronunciar durante o debate.</li> </ul>
<p>Plenário</p>	<p>Após o debate, uma sessão aberta, onde a liberdade de expressão, e sem estar em equipa, ocorrerá para reflectir sobre: o que aconteceu?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gostou do seu carácter?</li> <li>• Quem gostaria de ser?</li> <li>• Que desafios enfrentou cada personagem? (qual foi a sua luta pessoal)</li> <li>• Como reagiria na vida real, no ambiente profissional e na vida quotidiana?</li> </ul> <p>Então os participantes devem criar uma ferramenta/política/recursos que o startup possa desenvolver para potenciar a diversidade ou a comunicação (Sugestão)</p> <p>Fornecer:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• mais informações sobre diversidade para os membros da start-up,</li> <li>• uma amostra(s) atualizada(s) do documento de regulamento da empresa,</li> <li>• mais brainstorming de equipa depois dos eventos, módulos de discurso livre,</li> <li>• adjudicar um psicólogo para fazer uma sessão de equipa,</li> <li>• integrar atividades de construção de equipas internas/ externas para desenvolver a coesão da equipa.</li> </ul> <p>Conclusão: O que é que aprendeu?</p>

## 7. Atividades de Formação

### Atividade 2:

NOME DA ATIVIDADE	DEFINIÇÃO EXCLUSIVA/DISCURSO DE ÓDIO
Apresentação Geral	Desenvolvido pela ANI-International   Agosto 2020   contact@ani-international.org   +33 1 43 60 52 96
Objetivos de Aprendizagem	<ul style="list-style-type: none"><li>• Gerar um entendimento para uma definição comum do discurso do ódio.</li><li>• Considerar quando/como termina o discurso de ódio.</li></ul>
Número de participantes	Não especificado.
Materiais/Equipamento/Recursos	<ul style="list-style-type: none"><li>• Papéis, Lápis, Dicionário (opcional: marcadores e quadro negro)</li><li>• Sete (Grandes) cartões com as seguintes (uma) palavra por cartão:</li><li>• Violência, Manifestações, Guerra</li><li>• Assédio, Meios de Comunicação Social, Escola,</li><li>• Vestuário.</li></ul>
Tempo da atividade	+/- 1 hora.
Grupo Alvo	Profissionais.
Formato Sugerido	<p>Os participantes irão pensar numa associação de palavras relacionadas com cartões sobre o discurso do ódio. Terão de escrever na sua folha as palavras que associam às palavras dos cartões.</p> <p>(Possibilidade de criar mais cartões).</p> <p>Apresentação do projeto ao grupo.</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Atividades de quebra-gelo/conhecer.</li><li>2. Explicação da atividade e a pergunta se têm alguma dúvida.</li><li>3. Desenham individualmente 7 colunas na sua folha de papel.</li><li>4. Um participante recolhe um cartão e mostra-o ao grupo. Devem escrever as palavras e sentimentos que associaram às palavras rápidas.</li><li>5. Quando cada cartão tiver sido visto, discutir e comparar os resultados. Quando dois participantes têm as mesmas palavras para um cartão, recebem um ponto.</li><li>6. Um mediador registará as respostas mais comuns.</li><li>7. A partir disto, o grupo desenvolve a sua própria definição de discurso de ódio.</li></ol>
Mais Sugestões	<ul style="list-style-type: none"><li>• Iniciar um debate.</li><li>• Introduzir um elemento/equipas competitivo(s).</li></ul>
Plenário	Discussão. Como é que a definição de grupo se compara com definições mais genéricas?
Sugestões para trabalhadores juvenis.	Adicionar um aspecto de jogo dando pontos aos participantes pode levar a nomear um vencedor, mas também permitirá visualizar as palavras que estão mais presentes para estabelecer uma lista.

## 7.6. Religião

### Atividade 1:

NOME DA ATIVIDADE	O MENU
Apresentação Geral	Desenvolvido pela ANI-International Julho 2020 contact@ani-international.org +33 1 43 60 52 96
Objetivos de Aprendizagem	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compreender a importância das dietas religiosas em relação aos restaurantes públicos.</li> <li>Aumentar a consciência sobre o que pode ser feito para combater a discriminação.</li> </ul>
Número de Participantes	Serão formadas 3 ou 4 equipas.
Materiais/Equipamento/ Recursos	Cópias do menu do restaurante (ou fornecer uma alternativa adequada), papel/cartão e material de escrita - informação sobre dieta religiosa, tesouras.
Tempo Necessário	+/- 1 hora
Grupo Alvo	Profissionais, trabalhadores juvenis.
Métodos Sugeridos	<p>Os grupos terão de reflectir sobre um Menu de restaurante, representando uma cozinha culinária de estilo bretão, e sobre como se adapta a considerações dietéticas religiosas na sociedade francesa de restaurantes e o seu impacto na sociedade francesa e na indústria turística.</p> <p><b>A ementa:</b> Ovos e maionese ou Bacon fumado e melão (4 euros) Aperitivos: Salsicha seca e manteiga ou salada de lentilhas (4 euros) Rede: Salada de lagosta / refeição vegetariana com pão ou Crêpe bretonne recheada com carne de porco grelhada (8 euros) Sobremesas: Morangos/ Framboesas/Ameixas com natas (4 euros)</p> <p>Apresentação do projeto e da equipa.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Comece com um quebra-gelo/ conhecer a idade do jogo, o nome, os interesses, o que faz na vida e qual é o seu prato/alimento preferido (para introduzir o assunto)</li> <li>Brainstorming sobre as principais religiões presentes em França: (Catolicismo, Islamismo, Judaísmo e Budismo). O grupo pode discutir o que sabe sobre cada dieta específica de cada religião. (Se não tiverem quaisquer ideias, têm cartões de informação/cartões de visita disponíveis).</li> <li>Serão apresentados ao menu francês a partir de uma gastronomia tradicional de um restaurante (bretão). Serão divididos em equipas, cada equipa representando uma religião.</li> </ol>

## 7. Atividades de Formação

	<p>4. Considerarão então as limitações que o menu apresenta para a sua dieta religiosa atribuída. Pontos a desenvolver:</p> <p>O que se pode fazer para alterar o Menu no que diz respeito à sua dieta religiosa específica?</p> <p>O que podem dizer sobre o Menu?</p> <p>Há algum problema com o Menu?</p> <p>Cada equipa apresenta então os seus resultados. A outra equipa pode usar da palavra acrescentando comentários.</p>
Mais Sugestões	Conceber um menu revisto para acomodar uma (ou mais) dieta religiosa.
Plenário	<p>Discussão:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• O que pensa sobre o tema da lição?</li> <li>• Acha que o menu é discriminatório?</li> <li>• Acha que limita outras dietas especializadas (por exemplo, diabético, etc.)?</li> <li>• Sabe o que pode ser feito para alterar a escolha estreita da ementa?</li> <li>• Tem alguns exemplos/experiências pessoais?</li> </ul> <p>Conclusão: O que é que aprendeu? Existem algumas semelhanças entre essas situações e outras situações da nossa vida diária e profissional?</p>
Dicas para Trabalhadores juvenis	Tente lidar com respostas como "Podemos pedir ao cozinheiro para remover algo que não nos agrada".

### Atividade 2:

NOME DA ATIVIDADE	QUESTIONÁRIO "SE SABES, PROVA"
Apresentação Geral	Desenvolvido pela ANI-International Agosto 2020 contact@ani-international.org +33 1 43 60 52 96
Objetivos de Aprendizagem	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reflectir sobre a representação de pessoas religiosas famosas na cultura.</li> <li>• Partilhar novas figuras relacionadas com modelos inspiradores em todo o mundo.</li> <li>• Reconhecer os antecedentes culturais através da educação escolar e pessoal.</li> </ul>
Número de Participantes	Não especificado, podem ser formadas equipas.
Materiais/Equipamento/Recursos	Lápis, papel e ligação à Internet por computador portátil/tablet.
Tempo de Atividade	1 hora.
Grupo Alvo	Profissionais, trabalhadores juvenis

<p>Métodos Sugeridos</p>	<p>Os participantes terão de responder às perguntas relativas aos seus conhecimentos sobre celebridades famosas da televisão/ filme filmagens filiadas a uma religião. Se conseguirem responder às perguntas, assinalarão a sua folha de papel, e depois terão de o provar, nomeando os nomes famosos.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Introdução da atividade.</li> <li>2. Comece com um quebra-gelo, nome, interesses, o que faz para viver, e qual é o seu programa de cinema/tv preferido?</li> <li>3. Comece a atividade: Cada grupo deve apresentar o maior número possível de respostas, com um mínimo de três por religião. A equipa com a maior pontuação ganha.</li> <li>4. Perguntas: Pode nomear três celebridades muçulmanas? Consegue nomear três celebridades cristãs? É possível nomear três celebridades budistas?</li> <li>5. Cada equipa terá de apresentar os seus resultados.</li> </ol>
<p>Plenario</p>	<p>Discussão</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Foi fácil ou difícil de fazer? Que denominação religiosa foi a mais difícil de responder? Qual a denominação religiosa que considera estar menos representada (quem tem mais hipóteses de se tornar famosa) e porquê?</li> <li>• Alguma das respostas o surpreendeu?</li> <li>• Acha que esta é uma questão importante?</li> </ul> <p>Conclusão.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• O que é que aprendeu?</li> </ul>
<p>Sugestões para trabalhadores juvenis</p>	<p>Os moderadores podem vir com uma lista de celebridades associadas às confissões religiosas para monitorizar e sugerir as respostas dos participantes. Em alternativa, verificar na Internet.</p>

## 7.7. Direitos Humanos e Legislação

### Atividade 1:

ATIVIDADE	DESENHA A PALAVRA!
Apresentação da atividade	<a href="https://content.gulbenkian.pt/wp-content/uploads/2017/08/29195731/compass_2016_pt.pdf">https://content.gulbenkian.pt/wp-content/uploads/2017/08/29195731/compass_2016_pt.pdf</a>
Objetivos de Aprendizagem	<p>É um jogo de equipa cujo objetivo é representar, através de um sorteio criativo, uma palavra relacionada com os Direitos Humanos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumentar os conhecimentos sobre os Direitos Humanos.</li> <li>• Desenvolver o espírito de equipa e o pensamento criativo, assim como a consciência de como as imagens são utilizadas.</li> <li>• Promover a solidariedade e o respeito pela diversidade.</li> </ul>
Número de participantes	Pelo menos 8 (pequenos grupos de 4-5 membros)
Materiais/Equipamento/Recursos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Computador &amp; Projetor</li> <li>• Documentos A4 para cada grupo</li> <li>• Cola de pauzinhos</li> <li>• Canetas / Marcadores</li> <li>• Flipchart</li> <li>• Versão simplificada da UDHR</li> </ul>
Tempo de Atividade	30 min
Grupo Alvo	Jovens
Métodos Sugeridos	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Peça aos participantes para se dividirem em grupos de quatro ou cinco e escolham um nome para a sua equipa.</li> <li>2. Explique que nesta atividade trabalhará em grupo: o facilitador entregará a um membro de cada equipa um artigo da Declaração Universal dos Direitos do Homem para o representar, desenhando-o. O resto dos membros da equipa terá de adivinhar o que é. A primeira equipa a acertá-lo ganha um ponto.</li> <li>3. Disponibilize papéis e canetas e peça aos grupos que se espalhem pela sala para não ouvirem as outras equipas.</li> <li>4. Chame um voluntário de cada equipa e conceda-lhes um dos direitos da sua lista, por exemplo: "proibição da tortura" ou "direito à vida".</li> <li>5. Peça-lhes que voltem às suas equipas e desenhem o que o direito representa, enquanto os outros membros da equipa tentam adivinhar. Só podem desenhar imagens; não podem escrever palavras ou números, nem falar, excepto para confirmar a resposta correcta.</li> </ol>

	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. A equipa só pode tentar adivinhar, não pode fazer perguntas.</li> <li>7. No final de cada ronda, pedir aos voluntários que escrevam no seu desenho qual é o direito relacionado, se já terminaram o desenho, e que ponham o papel de lado.</li> <li>8. Repita a ronda tantas vezes quantas o tempo permitir. Incluir todos os participantes na atividade de desenho, e certificar-se de que todos têm a oportunidade de desenhar pelo menos uma vez.</li> <li>9. No final, pedir aos grupos que afixem os seus desenhos na parede, para que as diferentes interpretações possam ser comparadas e discutidas.</li> </ol>
Plenário	<p>Comece por rever a atividade e depois fale um pouco sobre o que os participantes sabem sobre os Direitos Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Foi mais fácil ou mais difícil do que esperava conceber os direitos humanos?</li> <li>• Como escolheu conceber um Direito Humano? Onde obteve as imagens?</li> <li>• Se concebeu violações para ilustrar Direitos, essas violações ocorrem no seu país?</li> <li>• É possível comparar as diferentes imagens de um mesmo direito? Havia muitas formas de conceber e interpretar o mesmo conceito?</li> <li>• Depois de rever todos os desenhos, o que descobriu que sabia sobre os Direitos Humanos?</li> <li>• Os direitos humanos têm alguma importância nas vossas vidas? Que direitos?</li> </ul>
Sugestões para trabalhadores juvenis	<p>Utilize a versão curta da Declaração Universal dos Direitos do Homem para escolher os direitos a desenhar.</p> <p>Sugestões: o direito à vida; a proibição da tortura; o direito a um julgamento justo; a proibição da discriminação; o direito à proteção da vida privada; o direito à educação; a proibição da escravatura; a liberdade de associação; a liberdade de expressão; o direito a uma nacionalidade; a liberdade de pensamento e de religião; o direito ao voto; o direito ao trabalho; o direito à saúde; o direito à propriedade; o direito a casar e constituir família e o direito a escolher com quem casar.</p>

### Atividade 2:

ATIVIDADE	O PODER DA FLORES
Apresentação da atividade	<a href="https://content.gulbenkian.pt/wp-content/uploads/2017/08/29195731/compass_2016_pt.pdf">https://content.gulbenkian.pt/wp-content/uploads/2017/08/29195731/compass_2016_pt.pdf</a>
Objetivos de Aprendizagem	<p>No final desta atividade terão um muro de flores que representam a diversidade do grupo. É uma atividade criativa que conduz ao debate sobre os Direitos Humanos em geral: o que são, porque existem e porque devemos protegê-los.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desenvolver a compreensão da relação entre as necessidades humanas, o bem-estar pessoal e os direitos humanos.</li> <li>• Melhorar a capacidade de reflexão e análise.</li> <li>• Maior solidariedade e respeito pela diversidade</li> </ul>
Número de participantes	Pode ser adaptado ao número de participantes no grupo
Materiais/ Equipamento/Recursos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uma parede com espaço suficiente para pendurar todos os desenhos.</li> <li>• Folhas de exposição / cartão branco</li> <li>• Um lápis por participante, raspadores, canetas de feltro</li> <li>• Fita</li> <li>• Flipchart e marcadores</li> </ul>
Tempo de Atividade	30 min
Grupo Alvo	Jovens
Métodos Sugeridos	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Explique que esta atividade conduzirá a um debate sobre os Direitos Humanos, mas que começarão por pensar no que significa ser humano.</li> <li>2. Explique que, para sermos completos como seres humanos, temos de ter certas necessidades satisfeitas. Para sermos seres humanos completos, precisamos de amor e pertença e é por isso que precisamos de amizade, intimidade e família; por outro lado, precisamos também de estima, de ser aceites e valorizados por outras pessoas e de sentir que podemos desenvolver o nosso potencial e sentirmo-nos realizados.</li> <li>3. Dizer aos participantes que devem conceber uma flor que represente as suas necessidades como seres humanos, com oito pétalas (Necessidades básicas; Segurança pessoal; Segurança financeira; Saúde; Amizade; Família; Estima; Realização pessoal). O tamanho das pétalas deve corresponder à importância relativa que as oito necessidades têm agora para cada participante.</li> <li>4. Emitir os lençóis, canetas e canetas de feltro, pedindo a cada participante que desenhe a sua flor no meio do lençol. Explique que não há flores certas ou erradas e que todas as flores serão únicas. Para motivar os participantes, notar que as flores não devem ter os seus nomes.</li> <li>5. Pedir aos participantes para afixarem os seus trabalhos na parede, criando uma exposição.</li> </ol>

Plenário	<p>Dar ao grupo algum tempo para olhar para as flores. Depois pedir aos participantes que discutam as seguintes questões em pequenos grupos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe uma relação entre os direitos humanos e as flores? Se sim, qual delas?</li> <li>• Os direitos humanos são importantes? Porquê?</li> <li>• O que significa para si a expressão "Direitos Humanos"?</li> </ul> <p>Pedir a cada grupo que partilhe as suas impressões/ conclusões.</p>
----------	--

## 7.8. Migração e Diversidade Cultural

### Atividade 1:

ATIVIDADE	ATIVIDADE DA BATATA
Apresentação da atividade	Desenvolvido pela CULPEER Data n.d. Detalhes de contacto <a href="https://culpeer.eu/en/contact-imprint-en">https://culpeer.eu/en/contact-imprint-en</a>
Objetivos de Aprendizagem	Este é um exercício prático que visa ajudar os jovens a eliminar os estereótipos e a reconhecer a singularidade de todos.
Número de participantes	Pode ser adaptado ao número de participantes no grupo.
Materiais/ Equipamento/ Recursos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Um saco de papel castanho.</li> <li>• Uma batata para cada membro do grupo e o facilitador.</li> </ul>
Tempo de Atividade	20-30 min
Grupo Alvo	A ser implementado com os jovens
Métodos Sugeridos	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Selecione uma batata para a sua demonstração e tenha uma história em mente para descrever a sua batata ao grupo. Segure a sua batata em frente do grupo e diga: "Eu tenho aqui uma batata. Não sei quanto a si, mas nunca pensei tanto sobre batatas. Sempre as tomei como um dado adquirido. Para mim, as batatas são todas muito parecidas. Por vezes pergunto-me se as batatas não são muito parecidas com as pessoas"</li> <li>2. Passe o saco de batatas e peça a cada membro para levar uma batata. Diga a cada jovem para "examinar as suas batatas, conhecer as suas pancadas, cicatrizes e defeitos e fazer amizade com ela durante cerca de um minuto em silêncio. Conheça a sua batata suficientemente bem para poder apresentar o seu 'amigo' ao grupo".</li> </ol>

## 7. Atividades de Formação

	<ol style="list-style-type: none"><li>3. Após alguns minutos, diga aos jovens que gostaria de começar por lhes apresentar o seu "amigo". (Partilhe uma história sobre a sua batata e sobre como a batata ficou com os seus galos). Depois diga-lhes que o grupo gostaria de conhecer os seus amigos. Pergunte quem irá apresentar primeiro o seu amigo. (Peça vários, senão todos, para contar ao grupo sobre as suas batatas).</li><li>4. Quando um número suficiente de jovens tiver apresentado os seus "amigos" ao grupo, leve o saco a cada pessoa. Peça-lhes que, por favor, coloquem os seus "amigos" de volta no saco.</li><li>5. Pergunte ao grupo: "Concorda com a afirmação 'todas as batatas são iguais'? Porquê ou porque não?"</li><li>6. Pergunte-lhes para tentarem escolher o seu "amigo". Misture as batatas e coloque-as em cima de uma mesa. Peça a todos que subam e escolham as suas batatas.</li><li>7. Depois de todos terem as suas batatas e de ter o seu "amigo" de volta, diga: "Bem, talvez as batatas sejam um pouco como as pessoas. Por vezes, juntamos todos os membros de um grupo. Quando pensamos, "Eles são parecidos", estamos realmente a dizer que não demorámos o tempo ou achámos suficientemente importante para conhecer a pessoa. Quando o fazemos, descobrimos que todos são diferentes e especiais de alguma forma, tal como os nossos amigos da batata".</li></ol>
Formato	Atividade presencial
Plenário	<p>Utilize grupos que sejam relevantes e significativos para a escola/comunidade a que se dirige. Discuta as respostas às seguintes perguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Quando reunimos todas as pessoas da o mesmo grupo e assumir que todos têm as mesmas características, o que estamos a fazer? Como é que isto se chama?</li><li>• Conhece muita gente de os grupos que agrupamos?</li><li>• Será que todos eles se encaixam no estereótipo? Porque são os estereótipos perigosos?</li></ul>

**Atividade 2:**

ATIVIDADE	UMA VISÃO DE VALORIZAÇÃO DE UMA COMUNIDADE DIVERSIFICADA
Apresentação da atividade	<a href="https://uh.edu/cdi/diversity_education/resources/activities/pdf/diversity%20activities-resource-guide.pdf">https://uh.edu/cdi/diversity_education/resources/activities/pdf/diversity%20activities-resource-guide.pdf</a>
Objetivos de Aprendizagem	Esta atividade ajuda os profissionais a usar a sua criatividade e consciência para imaginar uma comunidade que valoriza verdadeiramente a diversidade e para criar passos de ação para alcançar esta visão.
Número de participantes	Pode ser adaptado ao número de participantes no grupo - cada pequeno grupo deve ter 4-6 pessoas
Materiais/Equipamento/ Recursos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flipcharts em branco (um gráfico ou página para cada grupo)</li> <li>• Marcadores multicoloridos</li> </ul>
Tempo de Atividade	30 min
Grupo Alvo	Profissionais - (também podem ser entregues aos jovens)
Métodos Sugeridos	<p>Dividir o grupo principal em grupos de quatro a seis pessoas cada. Pedir-lhes que façam o seguinte:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Brainstorm como um grupo como seria esta comunidade se tivessem um ambiente que valorizasse verdadeiramente a diversidade.</li> <li>2. Criar uma imagem gráfica da sua visão e desenhá-la no seu flipchart, utilizando marcadores multicoloridos. (Podem querer esconder a sua imagem dos outros grupos para um grande "desvendamento").</li> <li>3. Criar duas ou três etapas de ação que eles, como indivíduo ou grupo, podem implementar e que contribuirão para alcançar esta visão.</li> <li>4. Fazer com que cada grupo apresente a sua visão e imagem gráfica a todo o grupo. Depois, peça-lhes que enumerem as suas etapas de ação. Os outros grupos podem fazer perguntas ou fazer comentários.</li> </ol>
Formato	Atividade presencial
Plenário	Resumir afirmando que todos queremos trabalhar e viver num ambiente onde somos livres para sermos quem somos, e para sermos apreciados pela nossa contribuição única. Só trabalhando juntos, preocupados com este tema, e desejando criar comunidades abertas que abracem a diversidade, poderemos fazer exatamente isso.

## 7.9. Comunicação Intercultural

### Atividade 1:

ATIVIDADE	PARCERIA ALPHA-BETA
Apresentação da atividade	Desenvolvido por Stringer - Cassiday Imprensa intercultural
Objetivos de Aprendizagem	Para ajudar os participantes a experimentar como: <ul style="list-style-type: none"> <li>Os padrões de comunicação mudam quando as diferenças culturais são introduzidas num grupo.</li> <li>Como/Que comportamentos culturais e padrões de comunicação podem ter impacto na negociação entre dois grupos.</li> </ul>
Número de participantes	8-30 participantes
Materiais/Equipamento/Recursos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Distribuição da folha de recompensas para cada participante</li> <li>Folha Alfa para cada participante de um grupo</li> <li>Folha beta para cada participante de um grupo</li> <li>Dois Quartos</li> </ul>
Tempo de Atividade	60 minutos: 5 minutos para introdução, 15 minutos para preparar em grupos homogêneos, 20 minutos para negociar em grupos mixtos, 20 minutos para interrogatório
Grupo Alvo	A ser implementado com os jovens
Métodos Sugeridos	<ol style="list-style-type: none"> <li>Dividir os participantes em dois grupos, colocando cada grupo numa sala separada. Dar Distribuição de Recompensas e lençóis Alfa a cada participante numa sala; dar Distribuição de Recompensas e lençóis Beta a cada participante na outra sala.</li> <li>Cada grupo deve escolher um líder de acordo com os seus atributos culturais.</li> <li>Fazer com que os grupos pratiquem os seus comportamentos culturais separadamente, resolvendo primeiro o problema da Distribuição de Recompensas no seu próprio grupo, antes de entrarem em negociação com o outro grupo. Utilizarão os resultados desta preparação para entrar em negociação com o outro grupo.</li> <li>Após 15 minutos, retirar as folhas Alfa e Beta aos participantes. Não discuta os resultados com os grupos.</li> <li>Cada grupo prepara-se para negociar com o outro grupo, dividindo-se ao meio e enviando metade para se reunir com o outro grupo. Portanto, um grupo recebe o anfitrião, e um grupo recebe a visita. Pode chamar a um grupo o grupo de Campo e a um grupo o grupo da Sede, se assim o desejar. Pode permitir a consulta Alfa-Alpha ou Beta-Beta durante as negociações, se assim o desejar.</li> </ol>

	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. As negociações Alfa-Beta prosseguem, utilizando a Distribuição de Recompensas.</li> <li>7. Observa as duas negociações e pára-as após 20 minutos. Reúna todos os participantes na mesma sala e peça a cada grupo misto que comunique os resultados da sua negociação.</li> </ol>
Formato	Atividade presencial
Plenário	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Como se sentiu no grupo homogéneo quando estava a praticar os seus primeiros comportamentos culturais? Como era a sua comunicação com o seu grupo cultural?</li> <li>2. Como se sentiu quando entrou no novo grupo pela primeira vez (ou como visitante se fosse um representante de Campo ou como anfitrião se estivesse na Sede)? O que aconteceu à comunicação entre os seus membros culturais e o novo grupo? O que aconteceu à comunicação entre o seu próprio grupo cultural devido ao novo grupo ter sido introduzido na sala?</li> <li>3. Que comportamentos notou durante a negociação? (Concentre as pessoas na comunicação de comportamentos).</li> <li>4. O que sentiu em relação aos comportamentos que notou? Como é que estes sentimentos afetam os comportamentos?</li> <li>5. Como é que os diferentes comportamentos culturais afetaram a negociação e a comunicação?</li> </ol>

### Atividade 2:

ATIVIDADE	PALITOS
Apresentação da atividade	Desenvolvido por Stringer - Cassiday Imprensa intercultural
Objetivos de Aprendizagem	Ajudar os participantes: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Explorar como a comunicação não-verbal influencia a mensagem recebida.</li> <li>2. Reconhecer a importância de aprender as regras não-verbais de outra cultura.</li> <li>3. Observar como as mensagens não-verbais podem ser culturais e/ou específicas do gênero.</li> <li>4. Experimentar o silêncio à medida que tem impacto na comunicação.</li> <li>5. Experimente a sensação de se comportar de forma inadequada quando as regras não são ditas.</li> </ol>
Número de participantes	Pode ser adaptado a qualquer número de participantes no grupo.
Materiais/Equipamento/Recursos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flip chart ou regras de listagem de slides</li> <li>• Palitos de dente (10 por participante)</li> <li>• Cartões com uma "Regra não-verbal" em cada cartão</li> <li>• Oito pontos de cores diferentes para codificar os cartões que têm a mesma regra não-verbal</li> </ul>
Tempo de Atividade	45-60 minutos: 25-30 minutos para a atividade, 20-30 minutos para o depoimento
Grupo Alvo	Trabalhadores juvenis - a atividade também pode ser implementada com jovens
Préparation nécessaire	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dar um cartão a cada participante e explicar os objetivos da atividade.</li> <li>2. Rever estas regras no gráfico ou slide:           <ul style="list-style-type: none"> <li>• Siga as regras do seu cartão.</li> <li>• Fale com alguém que tenha um ponto de cor diferente no seu cartão.</li> <li>• Não partilhe a "regra" no seu cartão.</li> <li>• Tente descobrir a diferença nas suas regras de comunicação não verbais.</li> </ul> </li> <li>3. Peça aos participantes para encontrar alguém com um cartão que tenha um ponto de cor diferente do seu e começar a discutir um tema comum (por exemplo, Qual é um dos seus filmes favoritos e porquê? Renda preferida para viajar? Hobby ou passatempo?).</li> <li>4. Diga aos participantes que quando a pessoa com quem está a falar viola a sua regra não-verbal, devem dar à pessoa que viola a regra um palito de dentes.</li> <li>5. Após 3-5 minutos, peça aos participantes para mudarem para outra pessoa com um ponto de cor ainda diferente e repita isto várias vezes.</li> <li>6. Passados aproximadamente 10 minutos, ligar e preparar-se para o interrogatório.</li> </ol>

Formato	Atividade presencial
Plenário	<p>Questões plenárias:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Qual foi a sensação de participar? Dar/receber palitos de dentes?</li> <li>2. Quão fácil ou difícil foi descobrir quais eram as regras não verbais de outra pessoa?</li> <li>3. O que sugere esta atividade sobre o quão fácil ou difícil é interagir quando não se conhecem as regras?</li> <li>4. Descreva algumas diferenças não-verbais que encontrou. Existem outras formas de comportamento não-verbal que podem diferir?</li> <li>5. Como é que os comportamentos não-verbais afetam a comunicação? Interações pessoais? Percepções dos outros?</li> <li>6. Sentia-se confortável com períodos de silêncio? Como é que isso pode afetar a comunicação?</li> </ol>

## 7.10. Diversidade linguística

### Atividade 1:

ATIVIDADE	O QUADRO 'TUDO SOBRE MIM'
Apresentação da atividade	<p>Crie um quadro de cartazes de quem é. Use pequenos artefactos: memorabilia, autocolantes, fotografias, recortes de revistas, bandeiras, tintas, etc. para fazer uma exposição colorida que conte a sua história.</p> <p>Os participantes precisam de ser informados com antecedência para trazerem os artefactos pessoais relevantes, etc. para a atividade.</p>
Objetivos de Aprendizagem	<p>Para ajudar os participantes a experimentar como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Apresentar aos outros participantes quem é como pessoa e o que espera é fundamental para definir o tom de um ambiente culturalmente e linguisticamente receptivo. Mostrar os seus antecedentes culturais estabelece que a cultura é importante para si e abre o caminho para um ambiente que seja cultural e linguisticamente inclusivo.</li> </ul>
Número de participantes	Pode ser adaptado a qualquer número de participantes no grupo.
Materiais/Equipamento/ Recursos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tábua de cartazes tripla ou tábua de cartazes rígida regular</li> <li>• Um adesivo forte e espalhável</li> <li>• Tinta, marcadores, lápis de cor, etc. (opcional)</li> <li>• Artefactos de livros de recortes das coisas mais importantes que "definem" você</li> </ul>

## 7. Atividades de Formação

Tempo de Atividade	30 minutos por cada participante
Grupo Alvo	A ser implementado com os jovens
Métodos Sugeridos	<p>Pedir aos participantes para escolherem um título que inclua o que querem que os outros lhe chamem.</p> <p><b>Parte 1: O Início de Mim</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Fotografias ou desenhos deles em bebé, estudante ou criança de tenra idade, da sua família</li><li>• Uma descrição de como eles eram</li><li>• Um cartão de notas que lista factos sobre quando/onde nasceram.</li></ul> <p><b>Seção 2: O melhor de mim</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Fotografias, desenhos ou pequenos artefactos de passatempos e atividades que os definem.</li><li>• Fotografias ou listas dos seus favoritos: livros, comidas, coisas que gosta de fazer, passatempos, etc.</li></ul> <p><b>Seções Opcionais:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Invente a sua ou deixe espaço para adicionar artefactos deste ano em curso.</li></ul>
Formato	Atividade presencial
Plenário	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fazer com que os participantes se revezam na apresentação dos seus ao grupo.</li><li>• Manter uma lista corrente de termos de vocabulário novos, gerados pelos estudantes, para utilizar posteriormente em outras tarefas.</li><li>• Pedir aos estudantes para compararem e contrastarem os seus quadros <i>All About Me</i> usando Gráficos e/ou Diagramas Venn.</li><li>• Utilizar os organizadores gráficos para escrever Ensaio Informativo (comparar &amp; contrastar)</li><li>• Criar uma rubrica que classifique a precisão, limpeza, criatividade, etc. Seja específico sobre o que pretende que os participantes incluam no seu Quadro do Eu.</li></ul>

**Atividade 2:**

ATIVIDADE	A MINHA MALA DE CULTURA
Apresentação da atividade	Crie um saco de recortes de quem você é como pessoa. Use pequenos artefactos: autocolantes, fotografias, recortes de revistas, pequenos objetos, tinta, etc. para fazer uma exposição colorida que conte histórias aos participantes.
Objetivos de Aprendizagem	Apresentar aos estudantes quem é como pessoa e o que espera como trabalhador juvenil é fundamental para estabelecer o tom de uma sala de aula culturalmente e linguisticamente responsável. Mostrar o seu passado cultural estabelece que a cultura é importante para si e prepara o caminho para um ambiente que seja cultural e linguisticamente inclusivo. Os participantes precisam de ser informados antecipadamente para trazerem os artefactos pessoais relevantes, etc. para a atividade.
Número de participantes	Pode ser adaptado a qualquer número de participantes no grupo.
Materiais/Equipamento/ Recursos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Um saco por participante (pode ser grande liso, castanho ou significativo)</li> <li>• 5 - 8 artefactos (dependendo da idade dos participantes e do tempo disponível)</li> <li>• lápis de cera, lápis, tinta, cola, etc. (se utilizar um saco liso)</li> </ul>
Tempo de Atividade	45-60 minutos: 25-30 minutos para a atividade, 20-30 minutos para debriefing
Grupo Alvo	Trabalhadores juvenis & jovens
Métodos Sugeridos	<p>O que incluir na sua bagagem cultural?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• o decorar a frente com imagens que o definam.</li> <li>• o colocar 5-8 artefactos pessoais no interior: <ul style="list-style-type: none"> <li>• fotografias</li> <li>• diário</li> <li>• memorabilia</li> <li>• lembranças</li> <li>• bandeiras</li> <li>• brinquedo de peluche</li> <li>• artigos culturais</li> <li>• Nada demasiado pessoal</li> </ul> </li> <li>• <u>Não ponha</u> o seu nome no saco, mas faça-o seu (único)</li> </ul>
Formato	Atividade presencial

## 7. Atividades de Formação

Plenário	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Tocar "Adivinhe de quem é o saco?" (melhor se tocar depois de ter listado "artefactos proibidos" e/ou depois de ter visto o conteúdo para que não haja surpresas).</li><li>2. Os participantes podem apresentar as suas malas (após discutir elementos de boa apresentação, avaliar com uma rubrica de apresentação) independentemente ou com um parceiro. Manter uma lista corrente de novos termos de vocabulário gerados pelos participantes para utilizar em futuras tarefas de escrita.</li><li>3. Pedir aos participantes para compararem e contrastarem as malas usando Diagramas Venn.</li><li>4. Os participantes podem categorizar o que todos trouxeram e fazer gráficos dos dados; depois relatar as suas conclusões.</li><li>5. Pedir aos participantes que façam um diário sobre o que aprenderam sobre os seus pares (antes &amp; depois).</li><li>6. Fazer com que os estudantes escrevam autobiografias sobre os artefactos nas suas bolsas ou biografias sobre a bolsa de um colega.</li></ol>
----------	---





# 8. Glossário

## GRUPOS ALVO

### *Refugiados*

Alguém que não pode voltar ao país de origem por devido a um medo fundado de ser perseguido por razões relativas à raça, religião, nacionalidade, adesão a um grupo social particular, ou opinião política (Convenção Refugiados de 1951).

### *Requerentes de asilo*

Um requerente de asilo é uma pessoa que procura proteção internacional fora das fronteiras do seu país mas ainda não é considerado um refugiado.

### *Imigrantes*

Qualquer pessoa que passa ou já passou através de uma fronteira internacional ou para um Estado longe da sua residência habitual, não importa (1) o estado legal da pessoa; (2) se a mudança é voluntária ou involuntária; (3) a causa da mudança; ou (4) a duração da estadia. (Agência das Nações Unidas para as Migrações).

### *Pessoas apátridas*

Uma pessoa que não é considerada como nacional de qualquer estado ou país sobe a operação da sua lei. Pessoas apátridas podem ter dificuldade com o acesso a direitos básicos como a educação, o cuidado médico, o emprego e a liberdade de movimento.

### *Pessoas vulneráveis*

Como definido nos campos da psicologia, sociologia, legal e de trabalho social, pessoas vulneráveis não são capazes de tomar conta de si próprias. Também se pode referir àqueles incapazes de se protegerem contra danos e exploração graves. É importante notar que isto não quer necessariamente dizer que não são competentes. Para ser classificado como vulnerável, às suas circunstâncias podem não ser alteradas ou melhoradas pelas suas ações sem ajuda direta.

## TEMAS

### *Adaptação Transcultural*

Processo de aclimatar à exigência de um no ambiente cultural, assimilação cultural.

### ***Cultura***

Como interagimos com as pessoas.

### ***Choque Cultural***

Estado natural de desorientação psicológica e física que pode ocorrer quando se encontra num novo ambiente ou cultura (raiva, frustração, depressão e saudades de casa).

### ***Diversidade***

Descreve as várias diferenças humanas incluindo a raça, etnia, gênero, identidade sexual, orientação sexual, idade, classe social, habilidade ou atributos físicos, sistema de valores religiosos ou éticos, nacionalidade e crença política.

### ***Igualdade de gênero***

O ato de tratar homens e mulheres de forma igual. (Cambridge English Dictionary, 2019) com acesso a direitos, responsabilidades e oportunidades iguais.

### ***Discurso de ódio***

Discurso com a intenção de insultar, ofender, ou intimidar uma pessoa com base de um trato diverso (como a raça, religião, orientação sexual, origem nacional, ou deficiência).

### ***Direitos humanos***

Direitos e liberdade que pertencem a todo o ser humano desde o berço até à morte. São direitos iguais, sem discriminação e habilitados de todo o ser humano.

### ***Interculturalidade***

Qualquer campo ou diálogo que promova culturas diferentes e a diversidade num ambiente de partilha e tolerância.

### ***Educação***

Adquirir conhecimentos, habilidades e competências.

### ***Identidade***

Tanto o que nos distingue dos outros como o que nos faz semelhante aos outros.

### ***Inclusão Social***

É o processo de incluir indivíduos na sociedade ao criar condições e oferecer oportunidades e atividades para fazer parte, especialmente aos desvantajados para participar ativamente.

### ***Cidadania***

Ser cidadão num certo país e ter acesso a um certo número de direitos como o voto, e a representação.

### ***Prejuízo***

Suposição baseada em estereótipos, que costumam lidar a tratamento injusto de tipos diferentes de pessoas ou discriminação.

### ***Estereótipo***

Significa 'impressão sólida', de Grego Antigo: stereo (sólido) e type (impressão). É uma imagem ou ideia fixa e excessivamente simplificada que as pessoas têm sobre como é uma coisa ou pessoa particular.

### ***Pares(Peer-to-peer)***

Conjunto de profissionais que trabalham na mesma coisa e fornecem recursos como conferências anuais, webinars mensais, dados e informação oportuna, e uma comunidade online vibrante que ajuda angariações de fundos a pares com acesso a boas práticas e apoio.

### ***Educação não-formal.***

Um tipo de aprendizagem que não precisa de conhecimento preliminar e envolve um ambiente e aspectos não-formais como jogos no parque.

### ***Boas Práticas***

Uma atividade, método ou técnica que mostra consistentemente resultados superiores comparados a outros meios.

### ***Privilégio***

Vantagem particular dada a um indivíduo ou comunidade.

### ***Ameaça***

Uma pessoa ou coisa que é provável causar danos, perigo ou algo indesejado.

### ***Solidariedade***

É um movimento que une pessoas com um objetivo e no qual defendem um valor comum.

### ***Secularismo***

Separação do Estado das instituições religiosas.







# Bibliografia

Cambridge English Dictionary, no date. Cambridge English Dictionary: gender equality. Retrieved from Cambridge English Dictionary: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/gender-equality>

European Institute for Gender Equality. (2019). European Institute for Gender Equality Index: Index score for Italy for 2019. Retrieved from European Institute for Gender Equality: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/IT>

European Institute for Gender Equality. (2019, October 11). European Institute for Gender Equality: Gender Equality Index 2019 in brief: Still far from the finish line. Retrieved from European Institute for Gender Equality: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-brief-still-far-finish-line>

European Institution for Gender Equality. (2019). Gender Equality Index. EIGE.

The European Institute for Gender Equality. (2019). The European Institute for Gender Equality: Concepts and definitions. Nuskaitytė is The European Institute for Gender Equality: <https://eige.europa.eu/lt/gender-mainstreaming/concepts-and-definitions>

United Nations. (2019). Sustainable Development Goals Knowledge Platform: Italy. Retrieved from Sustainable Development Goals Knowledge Platform: <https://sustainabledevelopment.un.org/memberstates/italy>

United Nations. (2019). Sustainable Development Goals Knowledge Platform: Sustainable Development Goal 5. Retrieved from Sustainable Development Goals Knowledge Platform: <https://sustainabledevelopment.un.org/sdg5>

United Nations. (2019). The Sustainable Development Goals Report 2019. New York: United Nations.

American Psychological Association. (no date). Education & Socioeconomic Status. Retrieved from <https://www.apa.org/pi/ses/resources/publications/fact-sheet-education.pdf>

OECD. (2017). Understanding the Socio-Economic Divide in Europe. Retrieved from <https://www.oecd.org/els/soc/cope-divide-europe-2017-background-report.pdf>

Schulz, W. (2005). Measuring the socio-economic background of students and its effect on achievement in PISA 2000 and PISA 2003. Retrieved from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED493510.pdf>

"An Intrapersonal Process in Cross-Cultural Adaptation: Imagined Interactions Among Temporary Sojourners" Dominique M. Gendrin

[http://eap.ucop.edu/Documents/\\_forms/1011/Cross-Cultural\\_Adjustment.pdf](http://eap.ucop.edu/Documents/_forms/1011/Cross-Cultural_Adjustment.pdf)

<https://bctf.ca/uploadedFiles/Public/SocialJustice/Programs/GlobalEd/Culture%20Shock.pdf>

<https://study.com/academy/lesson/cultural-adaptation-definition-theory-stages-examples.html>

<https://news.westernu.ca/2016/03/study-culture-shock-key-stressor-for-refugees/>

"Young people facing difference: some proposals for teachers", Michael Byram and Geneviève Zarate, 1995

Erikson, E. H. (1964): Insight and Responsibility. Norton, New York

[https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox\\_tool\\_download-file-2121/antidiscrimination%20educational%20booklet.pdf](https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-2121/antidiscrimination%20educational%20booklet.pdf)

<https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-1050/IDbooklet.pdf>

[https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-2311/UnderstandingYouth\\_OnlineVersion.pdf?](https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-2311/UnderstandingYouth_OnlineVersion.pdf?)

<https://www.cvce.eu/en/education/unit-content/-/unit/eeacde09-add1-4ba1-ba5b-dcd2597a81d0/fefea7bf-b49d-49db-b06e-a32a06ff1538>

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/585921/IPOL\\_STU\(2017\)585921\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/585921/IPOL_STU(2017)585921_EN.pdf)

[https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-2311/UnderstandingYouth\\_OnlineVersion.pdf?](https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-2311/UnderstandingYouth_OnlineVersion.pdf?)

Countering racism and xenophobia in the EU [online]. European Commission, 2019. Available on: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/swd\\_countering\\_racism\\_and\\_xenophobia\\_in\\_the\\_eu.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/swd_countering_racism_and_xenophobia_in_the_eu.pdf)

António GUTERRES, STRATEGY AND PLAN OF ACTION ON HATE SPEECH [online]. United Nations, 2019. Available on:

<https://www.un.org/en/genocideprevention/documents/>

Assessment of the Code of Conduct on Hate Speech online State of Play [online]. The Council of the European Union, 2019. Available on:

[https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/)

French people and Hate speech on Internet [online]. OpinionWay Institute, 2018. Available on: <https://www.opinion-way.com/fr/sondage-d-opinion/sondages-publies/opinionway-pour-asic-les-francais-et-les-discours-de-haine-sur-internet-novembre-2018/viewdocument/2010.html>

François KRAUS, Sebastien SIBAI and Florentin PIRON, STATUS OF DISCRIMINATION AND AGGRESSIONS TOWARDS MUSLIMS IN FRANCE [online]. IFOP and DILCRAH, 2019. Available on:

[https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2019/11/116663\\_Pr%C3%Agsentation\\_IFOP\\_DILCRAH\\_2019.11.06-1.pdf](https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2019/11/116663_Pr%C3%Agsentation_IFOP_DILCRAH_2019.11.06-1.pdf)

Promoting and safeguarding the EUs values, [online]. Available on: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:l33500&from=FR>

Nelson MANDELA, Long Walk to Freedom. Abacus, 1995. 784 p.

Statistics on hate crimes concerning racist and anti-Semitic attacks [online]. French Minister of Interior, 2020. Available on:

<https://www.interieur.gouv.fr/Le-ministre/Communiqués/Statistiques-2019-des-actes-antireligieux-antisemites-racistes-et-xenophobes>

The Universal Declaration of Human Rights [online]. United Nations General Assembly, 1948. Available on: <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/index.html>

Secularism and Religion Freedom in France [online]. Ministry of Europe and Foreign Affairs. Available on:

<https://www.diplomatie.gouv.fr/en/coming-to-france/france-facts/secularism-and-religious-freedom-in-france/article/secularism-and-religious-freedom-in-france>

Guidelines on the implementation of Article 17 TFEU [online]. European Commission, 2007. Available on: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/guidelines-implementation-art-17\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/guidelines-implementation-art-17_en.pdf)

Council of Europe (s/d). "Introduction to the 2012 edition of Compass". Available on: <https://www.coe.int/en/web/compass/introduction-to-the-2012-edition>

Council of Europe Human Rights (s/d). Human Rights, Youth Policy Topics. Available on: <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/human-rights>

Coussée, F., Bradt, L., Roose, R., & Bouverne-De Bie, M. (2010). The emerging social pedagogical paradigm in UK child and youth care: Deus ex Machina or walking

## Bibliografia

- the beaten path? *British Journal of Social Work*, 40(3), 789-805.
- European Youth Work Convention (2015). Declaration of the 2nd European Youth Work Convention, Making a world of differences. Available on: [https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47262187/The+2nd+European+Youth+Work+Declaration\\_FINAL.pdf/cc602b1d-6efc-46d9-80ec-5ca57c35eb85](https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47262187/The+2nd+European+Youth+Work+Declaration_FINAL.pdf/cc602b1d-6efc-46d9-80ec-5ca57c35eb85)
- Gavrielides, T., Nemutlu, G., & Şerban, A. M. (2018). HUMAN RIGHTS EDUCATION & YOUTH WORK.
- International Organization for Migration (2011). Glossary on Migration 2nd Edition, Available on: <https://www.west-info.eu/files/iom.pdf>
- International Organization for Migration (2020). World immigration report 2020. Available on: [https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr\\_2020.pdf](https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr_2020.pdf)
- The Council of Europe and Youth (2008). The future of the Council of Europe youth policy: AGENDA 2020. Available on: <https://rm.coe.int/1680702428>
- United Nations (1948). Universal declaration of human rights. Available on: <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>
- United Nations High Commissionaire for Refugees (s/d). Convention and Protocol Relating to the Status of Refugees. Available on: <http://www.unhcr.org/3b-66c2aa10.pdf>
- Bø, B. P. (2015). Social work in a multicultural society: New challenges and needs for competence. *International Social Work*, 58(4), 562-574.
- European Commission (adapted on 2017). Diversity and Inclusion Charter. Available on: <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/diversity-inclusion-charter-2017-07-19-en.pdf>
- European Commission (s/d). European Union Platform of Diversity Charters. Available on: [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/eu-platform-diversity-charters\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/eu-platform-diversity-charters_en)
- European Institute for Gender Equality (2019). EU agencies focus on diversity and inclusion. Available on: <https://eige.europa.eu/news/eu-agencies-focus-diversity-and-inclusion>
- Gregori et al., (2019). Joint Statement of the Heads of Justice and Home Affairs Agencies on Diversity and Inclusion. Available on: file:///C:/Users/Newtech/Downloads/edoc-1070487-v5-jha\_network\_of\_agencies\_joint\_statement\_on\_diversity\_and\_inclusion.pdf
- Hamamura, T., Heine, S. J., & Paulhus, D. L. (2008). Cultural differences in response

styles: The role of dialectical thinking. *Personality and Individual differences*, 44(4), 932-942.

Hedden, T., Ketay, S., Aron, A., Markus, H. R., & Gabrieli, J. D. (2008). Cultural influences on neural substrates of attentional control. *Psychological science*, 19(1), 12-17.

Matsumoto, D., & Juang, L. (2004). An introduction to the study of culture and psychology. *Culture and psychology*, p. 10.

Miller, C. R. (1984). Genre as social action. *Quarterly journal of speech*, 70(2), 151-167.

Nisbett, R. E., Peng, K., Choi, I., & Norenzayan, A. (2001). Culture and systems of thought: holistic versus analytic cognition. *Psychological review*, 108(2), 291.

Shin, H. S., & Choi, Y. M. (2003). The effect of practical reasoning study on problem solving ability in home economics. *Journal of Human Ecology*, 13(13), 36-47.

Surian A. (2007). Diversity Youth Forum. Available on: <https://rm.coe.int/168070235e>

United Nations (1948). Universal declaration of human rights. Available on: <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (2001). Record of General Conference, p.61. Available on: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000124687.page=67>

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (2001). UNESCO Universal Declaration on Cultural Diversity. Available on: [http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL\\_ID=13179&URL\\_DO=DO\\_TOPIC&URL\\_SECTION=201.html](http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID=13179&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html)

United Nations Human Rights Office of the High Commissioner (1966). International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. Available on: <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

## Leitura Adicional

Claeys-Kulik A. L., Jørgensen T. E. & Stöber H. (2019). Diversity, Equity and Inclusion in European Higher Education Institutions, Results from the INVITED project. Available on: [https://eua.eu/downloads/publications/web\\_diversity%20equity%20and%20inclusion%20in%20european%20higher%20education%20institutions.pdf](https://eua.eu/downloads/publications/web_diversity%20equity%20and%20inclusion%20in%20european%20higher%20education%20institutions.pdf)

Niessen J. (2000). Diversity and cohesion, new challenges for the integration of migrants and minorities. Available on:

[https://www.coe.int/t/dg3/migration/archives/documentation/Series\\_Community\\_Relations/Diversity\\_Cohesion\\_en.pdf](https://www.coe.int/t/dg3/migration/archives/documentation/Series_Community_Relations/Diversity_Cohesion_en.pdf) Hasmatuchi, Gabriel. (2010). The Inter-

cultural Communication in European Union. A few significant aspects. *European*

## Bibliografia

- Commission (adapted on 2017). Diversity and Inclusion Charter. Available on: <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/diversity-inclusion-charter-2017-07-19-en.pdf>
- European Commission (s/d). European Union Platform of Diversity Charters. Available on: [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/eu-platform-diversity-charters\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/eu-platform-diversity-charters_en)
- European Institute for Gender Equality (2019). EU agencies focus on diversity and inclusion. Available on: <https://eige.europa.eu/news/eu-agencies-focus-diversity-and-inclusion>
- Gregori et al., (2019). Joint Statement of the Heads of Justice and Home Affairs Agencies on Diversity and Inclusion. Available on: [file:///C:/Users/New-tech/Downloads/edoc-1070487-v5-jha\\_network\\_of\\_agencies\\_joint\\_statement\\_on\\_diversity\\_and\\_inclusion.pdf](file:///C:/Users/New-tech/Downloads/edoc-1070487-v5-jha_network_of_agencies_joint_statement_on_diversity_and_inclusion.pdf)
- Hamamura, T., Heine, S. J., & Paulhus, D. L. (2008). Cultural differences in response styles: The role of dialectical thinking. *Personality and Individual Differences*, 44(4), 932-942.
- Hedden, T., Ketay, S., Aron, A., Markus, H. R., & Gabrieli, J. D. (2008). Cultural influences on neural substrates of attentional control. *Psychological science*, 19(1), 12-17.
- Matsumoto, D., & Juang, L. (2004). An introduction to the study of culture and psychology. *Culture and psychology*, p. 10.
- Miller, C. R. (1984). Genre as social action. *Quarterly journal of speech*, 70(2), 151-167.
- Nisbett, R. E., Peng, K., Choi, I., & Norenzayan, A. (2001). Culture and systems of thought: holistic versus analytic cognition. *Psychological review*, 108(2), 291.
- Shin, H. S., & Choi, Y. M. (2003). The effect of practical reasoning study on problem solving ability in home economics. *Journal of Human Ecology*, 13(13), 36-47.
- Surian A. (2007). Diversity Youth Forum. Available on: <https://rm.coe.int/168070235e>
- United Nations (1948). Universal declaration of human rights. Available on: <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (2001). Record of General Conference, p.61. Available on: <https://unesdoc.unesco.org/>

<ark:/48223/pf0000124687.page=67>

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (2001). UNESCO Universal Declaration on Cultural Diversity. Available on: [http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL\\_ID=13179&URL\\_DO=DO\\_TOPIC&URL\\_SECTION=201.html](http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID=13179&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html)

United Nations Human Rights Office of the High Commissioner (1966). International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. Available on: <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

Further reading.

Claeys-Kulik A. L., Jørgensen T. E. & Stöber H. (2019). Diversity, Equity and Inclusion in European Higher Education Institutions, Results from the INVITED project. Available on: [https://eua.eu/downloads/publications/web\\_diversity%20equity%20and%20inclusion%20in%20european%20higher%20education%20institutions.pdf](https://eua.eu/downloads/publications/web_diversity%20equity%20and%20inclusion%20in%20european%20higher%20education%20institutions.pdf)

Niessen J. (2000). Diversity and cohesion, new challenges for the integration of migrants and minorities. Available on:

[https://www.coe.int/t/dg3/migration/archives/documentation/Series\\_Community\\_Relations/Diversity\\_Cohesion\\_en.pdf](https://www.coe.int/t/dg3/migration/archives/documentation/Series_Community_Relations/Diversity_Cohesion_en.pdf)

Anderson, J (2017) 'Peer-needs Analysis: Sensitising learners to the needs of their classmates.' English Teaching Professional.

Smith, AM (2018) Adventures on Inkling Island. Morecambe: ELT well.

Smith, AM (2017) Raising Awareness of SpLDs. Morecambe: ELT well.

National Storytelling Network. "What Is Storytelling?". Retrieved from: <https://storynet.org/what-is-storytelling/>

<https://www.digitalyouthwork.eu/tips-for-online-youth-work-when-youth-centres-are-closed/>

[https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/project-result-content/618d310a-ecfd-4dea-aeb0-432a3094d42c/Social\\_inclusion-ing\\_involving%20young%20people%20with%20fewer%20opportunities%20in%20international%20projects.pdf](https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/project-result-content/618d310a-ecfd-4dea-aeb0-432a3094d42c/Social_inclusion-ing_involving%20young%20people%20with%20fewer%20opportunities%20in%20international%20projects.pdf)

<https://www.youthaccess.org.uk/news-and-events/latest-news/post/43-10-tips-for-facilitating-zoom-meetings-with-young-people>

[http://actforyouth.net/youth\\_development/professionals/facilitation.cfm](http://actforyouth.net/youth_development/professionals/facilitation.cfm)

[http://actforyouth.net/youth\\_development/professionals/teaching.cfm](http://actforyouth.net/youth_development/professionals/teaching.cfm)



Número do projeto: 2019-2-UK01-KA205-062270

**Coordenador do Projeto:**

Merseyside Expanding Horizons

The Old Secondary Education Centre, Mill Lane – OL

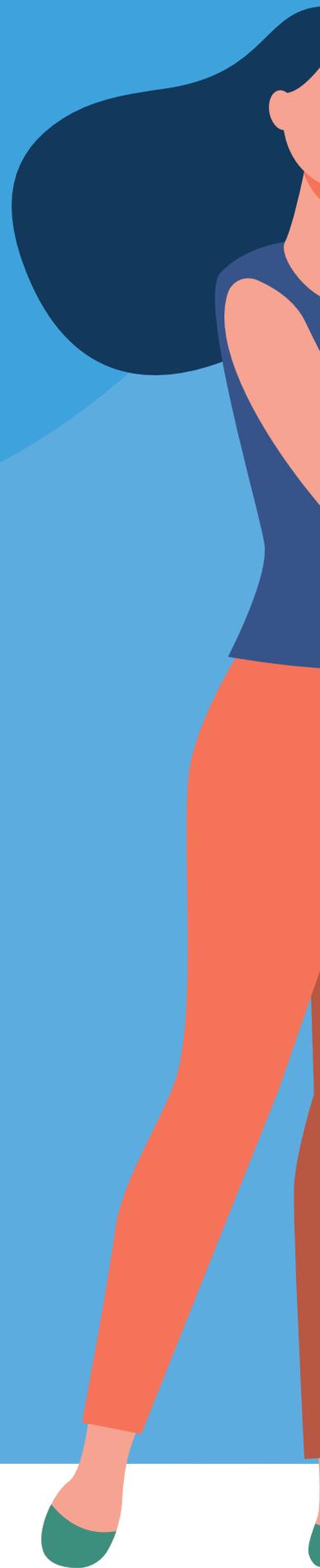
Postal Code: L13 5TF

Liverpool, United Kingdom

[www.expandinghorizons.co.uk](http://www.expandinghorizons.co.uk)

*Este projeto foi financiado com o apoio da Comissão Europeia, ao abrigo do Programa E+. Esta publicação reflete apenas a opinião do autor, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito da informação nela contida.*





Cofinanciado pelo  
Programa Erasmus+  
da União Europeia

merceside  
**EXPANDING  
HORIZONS**



Promimpresa

active  
youth

aproximar  
COOPERATIVA DE SOLICITAÇÃO SOCIAL, C.L.

icep