FULL SCREEN

Equal

"de igual para igual"

Participantes do Projecto "DiverCidade"

"Nada para nós sem nós"

EMPOWERMENT, INCLUSÃO e INTERCULTURALIDADE

Inovação Social para o Emprego

www.equal.pt

MTSS MINISTÉRIO DO TRABALHO E DA SOLIDARIEDADE SOCIAL

UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

Se me disserem, esqueço
Se me mostrarem,talvez não me lembre
Mas se me envolverem, hei-de compreender!

Provérbio Celta

EMPOWERMENT, INCLUSÃO E INTERCULTURALIDADE

Inovação Social para o Emprego

"Nada para Nós sem Nós"

ÍNDICE

:. **NOTA DE ABERTURA** 3

1. ***EMPOWERMENT* - UM CONCEITO AINDA NOVO** 5

2. **NOVAS SOLUÇÕES** 9
2.1. Para o *empowerment*
2.2. Para os percursos de inserção
2.3. Para a integração de minorias étnicas e o diálogo intercultural

3. **MAIS PODER – REDE PARA O *EMPOWERMENT*** 83

4. **A REDE TEMÁTICA PERCURSOS INTEGRADOS PARA A INSERÇÃO DE GRUPOS VULNERÁVEIS** 87
4.1. As mais-valias da Rede Temática
4.2. Recomendações da Rede Temática
I Aspectos regulamentares
II Apoio à reinserção profissional e social - aspectos estruturantes
III Apoio à reinserção profissional – aspectos operacionais e de curto prazo
IV Fundo Social Europeu e o nível europeu

5. **A REDE TEMÁTICA INTEGRAÇÃO SOCIAL E PROFISSIONAL DE IMIGRANTES, REFUGIADOS E MINORIAS ÉTNICAS** 95
5.1 As mais-valias da Rede Temática
5.2 Recomendações da Rede Temática
I Aspectos regulamentares
II Relações Comunidade Local/Público-alvo – Interacção e quotidiano
III Inserção social dos imigrantes e refugiados
IV Imigrantes, candidatos ao asilo e mercado de trabalho
V Imigração e nova cultura institucional
5.3 Prémio para as Boas Práticas de Integração Local de Imigrantes

6. **DIVERSIFICAR O LOCAL DE TRABALHO: ESTRATÉGIAS PARA O *EMPOWERMENT* E A INCLUSÃO (NÍVEL EUROPEU)** 103
6.1. Principais resultados
6.2. Contexto e workshops
I *Empowerment* de grupos vulneráveis
II Trabalhar com os empregadores
III Construir pontes
6.3. Recomendações

7. **AGIR CONTRA A DISCRIMINAÇÃO ÉTNICA NO EMPREGO (NÍVEL EUROPEU)** 121
7.1. A Plataforma Europeia
7.2. As Dez Melhores Recomendações
I Actores/Intermediários do *empowerment* e da formação
II Sindicatos e representantes dos trabalhadores
III Organizações sem fins lucrativos e não governamentais
IV Empresas
V Actores locais

Anexo: Parcerias de Desenvolvimento 139

NOTA DE ABERTURA

A formação-inserção dos grupos mais vulneráveis e a integração de imigrantes, refugiados e minorias étnicas constituíram áreas centrais de intervenção da EQUAL (Pilar da Empregabilidade) que, como se sabe, visou combater as discriminações no mercado de trabalho.

As experiências que aqui se trazem assentam fundamentalmente na noção de percurso de inserção, o que pressupõe intervenções integradas que vão muito para além da formação, precedendo-a e sucedendo-lhe, de forma a assegurar respostas que cubram a multidimensionalidade dos problemas com que estes públicos se confrontam.

O grande objectivo de introduzir inovação nas intervenções orientadas para estes públicos foi, em grande parte, alcançado pelo trabalho desenvolvido em parceria, por entidades com competências distintas e complementares. Por outro lado, as intervenções testadas tentaram "atacar" o carácter sistémico da discriminação, razão por que os seus actores e, simultaneamente, o seu público-alvo foram os agentes dos sistemas de educação, formação, emprego. Merece também especial referência a participação das empresas nas Parcerias de Desenvolvimento, como entidades parceiras, como parceiros associados, integrando comités de acompanhamento ou sob outras formas, de acordo com as diferentes realidades locais do mercado de trabalho. Esta participação das empresas foi factor de inovação, adequabilidade e sustentabilidade das intervenções, demonstrando à saciedade que as intervenções que tenham como objectivo a inserção dos grupos mais vulneráveis no mercado de trabalho sem discriminação têm de concretizar-se em estreita cooperação e com a participação dos empregadores.

Associámos, nesta publicação, a temática do *empowerment*, um dos princípios fundamentais da EQUAL, orientador de toda a acção e que revelou ser um ingrediente essencial para a inovação das intervenções dirigidas a estes públicos. O envolvimento e participação dos beneficiários, a implicação dos grupos-alvo com as estratégias de mudança, o seu comprometimento com os novos modelos de intervenção, provaram ser críticos para a adequação das novas respostas e soluções às suas necessidades.

Os projectos EQUAL incluídos neste Pilar, durante a fase de desenvolvimento das suas soluções, foram agrupados em duas Redes Temáticas: "Percursos Integrados de Inserção de Grupos Vulneráveis" e "Integração de Imigrantes, Refugiados e Minorias Étnicas". O objectivo das Redes foi estimular o diálogo, a aprendizagem, a partilha de ideias e soluções e, até, a construção de produtos comuns. Pela importância do trabalho colaborativo desenvolvido pelas Redes e pelo interesse, importância e actualidade das suas Recomendações incluímos um capítulo específico dedicado a cada uma delas.
Encerra-se esta publicação com a componente europeia. Na EQUAL, a cooperação transnacional desenvolvida pelas Parcerias de Desenvolvimento e pelas Autoridades de Gestão EQUAL e o debate associado fortaleceram e ampliaram a inovação produzida. Para o testemunhar incluímos as conclusões de duas importantes "plataformas" europeias: uma sobre *Empowerment* e Diversidade e outra sobre Discriminação Étnica no Emprego.

O elevado número de projectos que abordaram esta temática não permitiu a sua inclusão nesta brochura, o que nos obrigou a seleccionar os mais representativos e abrangentes e que cumpriram integralmente o ciclo de desenvolvimento dos projectos EQUAL, ou seja, que concluíram a Acção 3, dedicada à disseminação da inovação. Desta brochura não fazem também parte a maioria dos produtos dirigidos às escolas nem os que se centraram nas tecnologias da informação e da comunicação por fazerem parte de publicações autónomas.

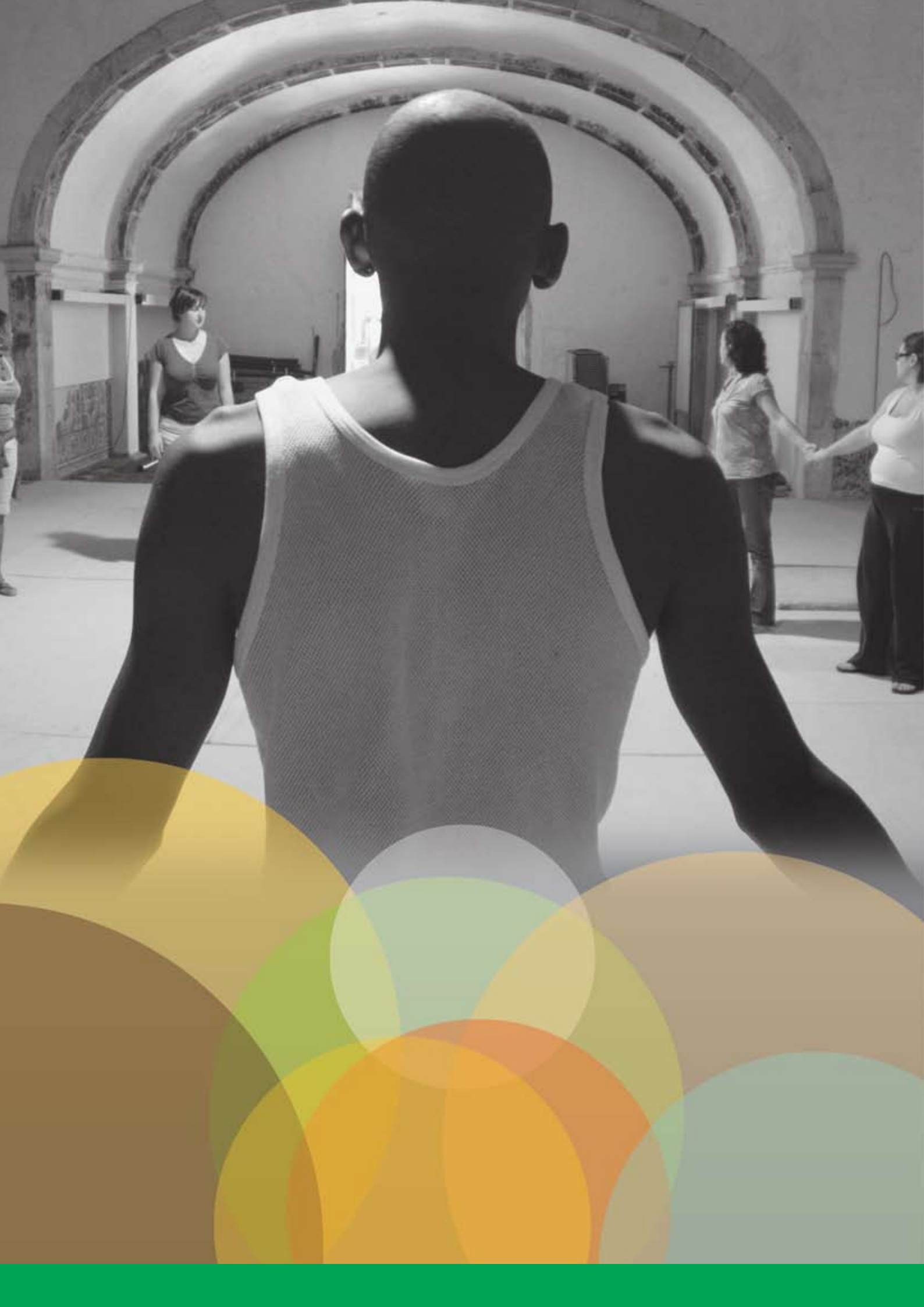
A última palavra é de agradecimento aos que activamente contribuíram para a experimentação, debate e partilha de ideias e experiências e para a construção de novo conhecimento e de novas práticas, nestas importantes áreas de intervenção, dando corpo a esta publicação.

Em primeiro lugar, às Parcerias de Desenvolvimento e aos seus técnicos, verdadeiros inovadores sociais, e aos Animadores da Rede Temática "Percursos Integrados de Inserção de Grupos Vulneráveis" - Prof. José Manuel Henriques e Dr. Carlos Ribeiro - e da Rede Temática "Integração de Imigrantes, Refugiados e Minorias Étnicas" - Dr. Jorge Malheiros -, a quem se deve, nomeadamente, a "facilitação da partilha e a crítica construtiva", considerada pelos participantes como elementos-chave para o sucesso das Redes.

No âmbito europeu, uma palavra de agradecimento aos colegas da Irlanda do Norte e da França, John Neil e Claude Rack, que lideraram as duas Plataformas europeias, aos especialistas Allen Mercer e Gerhard Welbers e aos colegas do Racine que trabalharam os textos conclusivos destas duas Plataformas. Através delas trocaram-se experiências, elaboraram-se propostas e conseguiram-se consensos a nível europeu, envolvendo um leque muito diversificado de actores e baseando-se no trabalho desenvolvido pelas Parcerias de Desenvolvimento, que só reforçam a justeza e pertinência das Recomendações feitas.

Temos consciência da dimensão extensa desta publicação, mas quisemos sistematizar e tornar acessível o legado da EQUAL em áreas que consideramos essenciais para o nosso futuro e para a construção de uma sociedade democrática mais justa e igualitária.

Ana Vale
Gestora da EQUAL - Portugal



Equal
"de igual para igual"

EMPOWERMENT

UM CONCEITO AINDA NOVO

***EMPOWERMENT*, INCLUSÃO e INTERCULTURALIDADE**
Inovação Social para o Emprego

"Nada para nós sem nós"

1. *EMPOWERMENT*
UM CONCEITO AINDA NOVO

O conceito do *empowerment* foi já abordado pela Iniciativa Comunitária Emprego e ADPAT.

Em brochura então editada [1] o *empowerment* era considerado "uma perspectiva particularmente pertinente no contexto das estratégias integradas de inclusão, pois contribuía para lutar contra um importante factor de exclusão, que é a ausência de possibilidades de participação nos processos de decisão. (…) o processo de marginalização é agravado pela ausência de oportunidades de consulta, de escuta e de tomada em consideração das opiniões pessoais para fundamentar as decisões.
As abordagens do *empowerment* afastam-se das da solidariedade fundadas na filantropia, na caridade ou na protecção social que aumentam os riscos de dependência e só resolvem parcialmente o problema. Elas representam uma aprendizagem do processo de mudança pelos excluídos e grupos de excluídos".

"A nível europeu, *empowerment* é proposto como princípio de acção na política de emprego e emerge com origem no desenvolvimento das políticas inclusivas. Corresponde a um entendimento preciso das dinâmicas de exclusão social como processos de "dis*empowerment*". Trata-se de um entendimento que decorre de um longo percurso que assenta já na progressiva clarificação entre as noções de privação, pobreza e exclusão social, e entre as noções de inserção, integração e inclusão.

Empowerment encontra-se hoje no centro da reflexão relativa aos objectivos e processos de mudança subjacentes ao combate contra a exclusão social. Admite-se que, a não ser que os indivíduos e as comunidades tenham os recursos, competências e oportunidades que lhes permitam ganhar o controlo sobre as suas próprias vidas, a integração persistente de pessoas e grupos em situação de exclusão social dificilmente poderá ser alcançada.

A palavra *empowerment*, de anglo-saxónica, não tem tradução literal na generalidade das línguas correntes no seio da União Europeia, e não tem correspondência directa em muitos dos quadros conceptuais das diferentes tradições académicas e profissionais dos diferentes Estados-membros.
No contexto profissional o interesse por este tipo de perspectiva tem vindo a reforçar-se como expressão de alguma insatisfação com os resultados de práticas mais convencionais (pressupostos sobre a relação médico-doente na medicina, sobre a relação professor-estudante na pedagogia, *etc.*), ou como efeito de adesão explícita a princípios de ordem democrática na abordagem de desenvolvimento (desenvolvimento comunitário, .).

A estas posturas correspondem mudanças de atitude face ao conhecimento, experiência, necessidades, aspirações e perspectivas dos 'sem poder' enquanto beneficiários potenciais da acção. Mudanças de atitude que se reflectem na valorização positiva dos 'sem poder' para a aprendizagem colectiva em sociedades complexas. Mudanças de atitude que reflectem também uma consciência mais profunda e mais critica sobre a relação entre o poder e a produção social dos 'discursos' sobre os problemas daqueles que se considera encontrar-se em situação de desfavorecimento.

Reúne algum consenso admitir que a palavra *empowerment* se relaciona com poder e que *empowerment* se relaciona, assim, com mudanças nas relações de força que envolvem o poder a favor dos excluídos. Trata-se de admitir que a construção de uma cidadania plena só pode ser construída com as pessoas e grupos em situação de exclusão e não através de algo que lhes possa ser oferecido ou imposto. [2]"

O *EMPOWERMENT* NO PROGRAMA EQUAL [1]

O princípio do *empowerment* é de aplicação transversal a todas as medidas e áreas de intervenção da EQUAL. Isto significa que todos os projectos têm de promover a participação activa, a responsabilização e a autonomia das pessoas, comunidades e organizações, no sentido da apropriação sustentada dos processos de mudança em que estão envolvidas, com base na gestão das suas próprias necessidades, recursos e aptidões.

Devem ser considerados os seguintes níveis de aplicação:

:. **Parcerias de Desenvolvimento:** todos os parceiros (e seus agentes) envolvidos na implementação dos projectos devem participar no "processo de decisão" interno à PD;

:. **Grupos-alvo:** participação activa dos públicos-alvo e ONG(s) que os "representam", na concepção, desenvolvimento e avaliação dos projectos, como forma de melhor adequar as intervenções às suas necessidades e expectativas;

:. **Empresas, em particular as PME:** participação activa enquanto "beneficiárias" das intervenções, nomeadamente na Prioridade "Adaptabilidade", assumindo com autonomia o diagnóstico, a concepção, desenvolvimento e avaliação dos seus projectos (sob pena de não se reconhecerem em diagnósticos e no trabalho feito por terceiros, por mais bem fundamentados que sejam) e promovendo a audição e implicação dos seus trabalhadores, reforçando o diálogo social nas organizações.

Hoje sabemos que a orientação da acção para o beneficiário ou destinatário final constitui ingrediente essencial da inovação. O princípio do *empowerment* foi um dos princípios EQUAL com maior potencial para adequar as intervenções sociais e as novas soluções às necessidades reais dos beneficiários e agentes sociais. Na prática, o *empowerment* viabiliza uma maior focalização no "cliente" ou, dito de outra forma, uma democratização da acção, ao dar voz aos beneficiários na concepção das soluções permitindo melhor ajustar as respostas" às necessidades dos destinatários.

[1] Comissão Europeia, *Empowerment* – um novo olhar sobre a inclusão e as estratégias de acesso ao emprego, 1999
[2] José Manuel Henriques, *Empowerment* como Princípio: Perspectivas para a Acção, Espaço e Desenvolvimento, 2001

"O êxito da cooperativa BASTA (sueca) baseia-se numa perspectiva clara de empowerment que implica a produção real em vez 'matar o tempo', responsabilidade em vez de irresponsabilidade, poder em vez de impotência e competências de comunicação em vez de isolamento social"

Alec Carlberg da BASTA Work Cooperative no Policy Fórum de Belfast, Novembro 2007

É, porém, um princípio de aplicação complexa e exigente. Por isso, importa registar e difundir as boas experiências, valorizar e adaptar as práticas europeias, aprofundar a reflexão sobre o tema. Alguns dos textos reunidos nesta brochura pretendem justamente fazê-lo.

No trabalho desenvolvido a nível europeu no âmbito da EQUAL identificaram-se as seguintes características-chave do *empowerment*, no contexto das estratégias para o emprego e inclusão: [3]

:. ***Empowerment*** é um processo que visa a mudança nas relações do poder;

:. ***Empowerment*** é um processo que se aplica a indivíduos, grupos, organizações ou comunidades;

:. ***Empowerment*** implica duas mudanças: a daqueles que previamente tinham pouco ou nenhum poder e a daqueles que detêm a autoridade e o poder nos sistemas de emprego, social, cultural e político;

:. ***Empowerment*** requer uma mudança nas práticas profissionais. Aqueles que à partida têm pouco ou nenhum poder devem passar a ser ouvidos. A sua experiência e o seu conhecimento, as suas aspirações e necessidades, as suas opiniões e *insights*, devem ser tomados em conta seriamente e fazer parte do processo de resolução dos seus problemas;

:. ***Empowerment*** deve ter lugar no contexto duma abordagem global que trate problemas psicológicos, sociais, culturais e económicos;

:. ***Empowerment*** implica uma abordagem diferente da formação ao longo da vida, que passe a incluir aspectos de aprendizagem social, baseada em metodologias mais interactivas que dêem um lugar central ao "aprender fazendo";

:. ***Empowerment*** requer abordagens não tradicionais à gestão e resolução de conflitos. Ao questionar o consenso implícito dos que estão no poder, traz uma nova visão às premissas em que se baseiam as actuais políticas, programas e intervenções;

:. ***Empowerment*** reconhece o facto que o poder pode assumir várias formas e é parcial e relativo: o exercício do poder requer a gestão de tensões entre cooperação e competição, entre o empenho em valores e a imposição, entre a confiança numa partilha justa e o comportamento autocrático.

Segundo o projecto Rede Mais Poder [4], o conceito do *empowerment* pode ainda ser desenvolvido a partir de dimensões que remetem para "os campos de aplicação", isto é, para **uma lógica vertical** que se projecta do indivíduo (unidade singular) até ao território (unidade espacial), passando pela organização (unidade social e colectiva), ou para uma **lógica horizontal** que remete para a intensidade e o impacte nos sujeitos e nos grupos de pertença, ou seja uma participação elementar (ter voz), uma participação com impactes (exercer influências), uma participação com poder (participar nas decisões) e uma participação exercendo o poder (co – gestão ou auto-gestão).

Explicitando as dimensões verticais:

- a dimensão indivíduo/grupo de pertença: trata-se de identificar ao nível do sujeito, da pessoa singular ou do seu grupo de pertença ou de proximidade os processos que tornam eficaz o seu *empowerment*, ou seja, os que efectivamente contribuem para uma mudança concreta em áreas como a auto-confiança, a capacidade de decidir e agir por si próprio, a efectiva capacitação para controlar a sua própria vida e de assumir a sua identidade.

- a dimensão organizacional: procura-se identificar os mecanismos de afirmação na própria organização de formas operacionais de participação no colectivo podendo passar por dinâmicas de gestão participada e até por modalidades de descentralização e de nuclearização das responsabilidades.

- a dimensão territorial: visa-se a identificação de processos, metodologias, acções que tornam ao nível local, numa vertente territorial mas também comunitária, o *empowerment* objectivamente observável. Estamos perante os desafios da governação local e das fórmulas eficazes de cidadania activa, procurando a coesão desejável entre as formas instituídas e convencionais de exercício do poder e as formas complementares de real mais-valia que podem resultar da combinação entre representatividade e expressão colectiva comunitária.

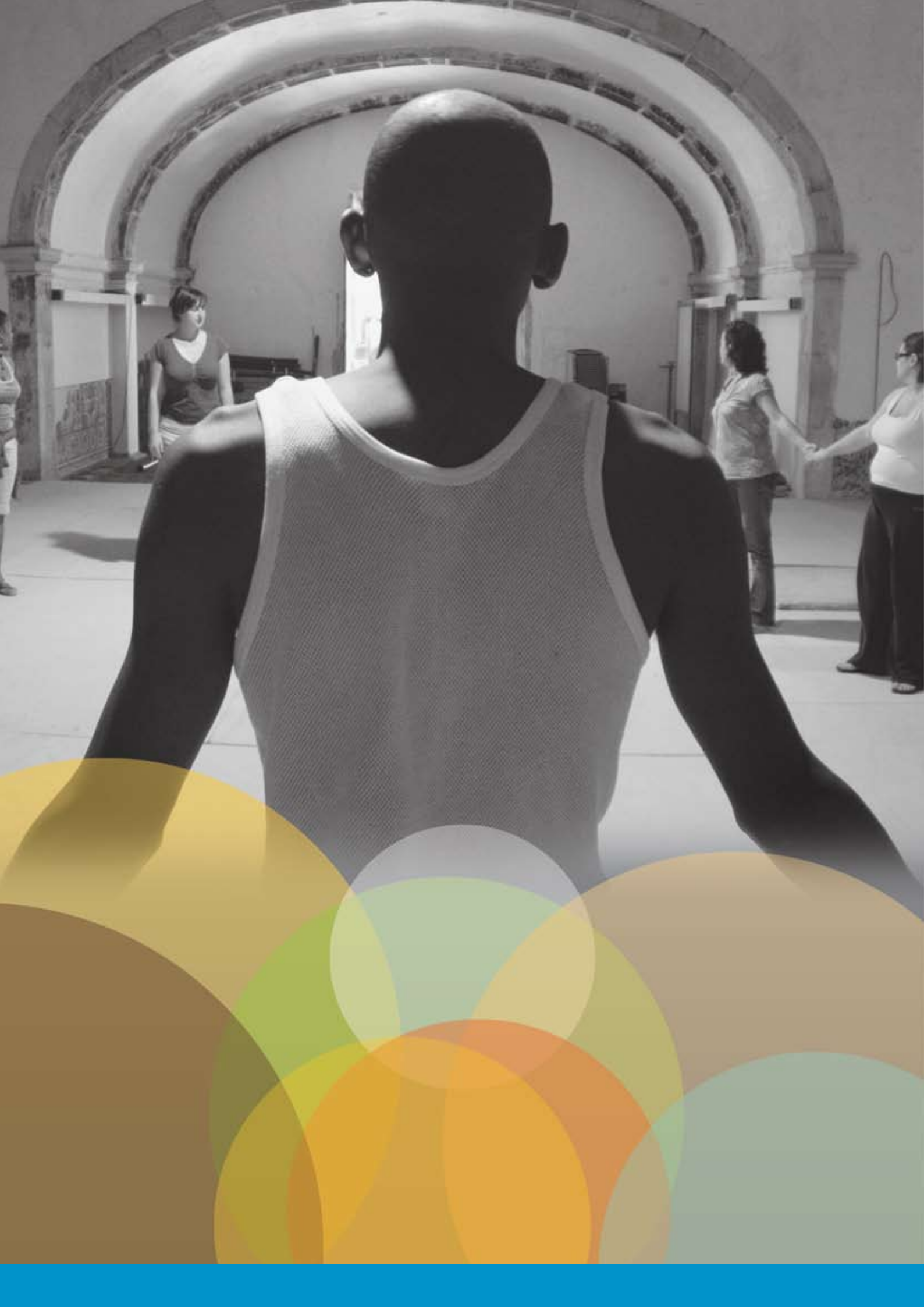
A procura de casos, experiências e produtos Equal que se encontrem na intersecção das duas linhas de análise – vertical e horizontal – pode constituir um exercício estimulante de pesquisa e de reflexão que deveria ser apoiada por actividades organizadas de inquérito e até de recenseamento a nível nacional e europeu. "

Matriz – Dimensões do *Empowerment*

	Ter voz nos assuntos que lhe dizem respeito	Influenciar rumos e decisões	Participar activamente na decisão	Participar na gestão ou exercer formas de auto-gestão
Individual ou grupal				
Organizacional				
Territorial, Comunitário ou Local				

[3] Extraído do Background Paper de apoio ao evento Equalizing in the Workplace – Diversity in Action, 13 de Junho 2007

[4] Rede Mais Poder, *Empowerment* e Vulnerabilidade Social – Guia Aberto para a Disseminação de Boas Práticas, 2008



Equal
"de igual para igual"

NOVAS SOLUÇÕES
PARA O *EMPOWERMENT*

***EMPOWERMENT*, INCLUSÃO e INTERCULTURALIDADE**
Inovação Social para o Emprego

"Nada para nós sem nós"

2. NOVAS SOLUÇÕES
2.1 PARA O *EMPOWERMENT*

I. CONSELHO DE COOPERAÇÃO
PROJECTO **"ITINERIS"**

Equal
"de igual para igual"

SÍNTESE DA PRÁTICA/PRODUTO

O Conselho de Cooperação constitui-se como um espaço de regulação, organização e tomada de decisão, visando sobretudo uma prática educativa regulada por consensos, constituindo também um momento de auto-reflexão e de participação activa dos formandos, pelo envolvimento no seu próprio processo de aprendizagem e na definição dos seus projectos pessoais e profissionais.

Constitui-se também como um momento significativo de auto-avaliação contínua que permite reajustar de forma cooperada e participada itinerários formativos. Espaço privilegiado de exercício da cidadania pela interiorização de direitos e deveres, bem como de resolução de conflitos e de aplicação de formas de diálogo e negociação ajustadas.

PROBLEMAS A QUE A PRÁTICA/PRODUTO RESPONDE

:. Falta de oportunidades para os beneficiários finais serem activamente envolvidos na tomada de decisões, terem o poder de influenciar as actividades e os processos onde, na maioria das vezes, são apenas "alvos" (não participam no seu planeamento).

:. Plano do Projecto não é ajustado às necessidades específicas e aspirações dos beneficiários.

ASPECTOS CRÍTICOS DA PRÁTICA/PRODUTO

Os factores críticos sucesso de prendem-se sobretudo com a metodologia e a dinâmica utilizadas nos Conselhos de Cooperação:

:. A eleição do Presidente e do Secretário, de forma rotativa por entre o grupo dos formandos, constituiu um momento importantíssimo para os formandos uma vez que eles têm poder de decisão e de condução da reunião.

:. O Presidente tem como funções apresentar em Conselho a Agenda da sessão, tendo por base os registos que ao longo da semana se vão fazendo no Diário de Turma, verifica se existem mais pontos a acrescentar à mesma e conduz a reunião.

:. O Secretário, por sua vez, efectua o registo em Acta de toda a informação debatida e das decisões tomadas em Plenário e modera as intervenções;

:. A participação de forma igualitária de todos os intervenientes no Conselho, desde os formandos, aos técnicos e formadores, atribui a todos responsabilidades acrescidas, no que diz respeito à formação bem como à avaliação individual e/ou de grupo.

:. Os formandos conseguem, assim, identificar as suas potencialidades de forma a valorizar competências adquiridas, bem como identificar as suas dificuldades no processo formativo (no centro de formação ou nas empresas), numa partilha de experiência em grupo visando encontrar soluções adequadas aos problemas, num investimento claro das competências a desenvolver e a adquirir.

Testemunhos ou comentários

"Aqui aprendi que é muito importante ouvir."

"A primeira vez que tive de falar fiquei muito nervoso porque sabia que precisava de defender o que queria e não sabia como faze-lo, a não ser dizer 'porque sim', eu é que sei."

"Quando fui eleito presidente fiquei assustado e perdido porque nunca tinha percebido como era difícil os meus colegas perceberem que era preciso respeitar regras: ouvir, pedir a vez para falar, falar um de cada vez. Fiquei a perceber o papel dos professores e comecei a ficar mais calmo nas aulas."

"Aqui fui obrigado a pensar no meu futuro e na minha vida."

MAIS-VALIA DA PRÁTICA/PRODUTO

:. O Conselho de Cooperação proporciona aos formandos do Projecto, a tomada de consciência da possibilidade de negociação e a participação dos mesmos na gestão do seu próprio percurso;

:. Esta prática contribui ainda, para a valorização da opinião e da auto-estima dos participantes no processo formativo sócio-cultural e profissional em curso;

:. Mais importante, começam pela primeira vez, em muitos casos, a saber lidar com o sucesso e a visualizar projectos de vida futuros.

SUGESTÃO PARA QUE NO FUTURO O FSE POSSA POTENCIAR PRÁTICAS DE *EMPOWERMENT*, NO DESENVOLVIMENTO DOS PROJECTOS (regulamentação, financiamento, apoio técnico, etc.)

:. Realização de um Seminário Transnacional subordinado ao tema "Participação/Empoderamento na Prática dos Projectos EQUAL/FSE".

:. Criação de um Manual de Apoio com a disseminação de práticas de *empowerment* realizadas no âmbito da I.C. EQUAL, com públicos diferenciados.

:. Criação de uma Unidade de Apoio Técnico para apoiar especificamente novas iniciativas, no campo da aplicação de práticas de *empowerment*.

Formato da prática/produto (papel, CD-ROM, Website, vídeo, etc.) e línguas em que o Produtos está disponível

Esta prática faz parte integrante de uma metodologia de trabalho desenvolvida no âmbito deste projecto como forma de potenciar o *empowerment* dos jovens e faz parte de um Guia Metodológico, em suporte de papel e CD.

Nº E TÍTULO DO PROJECTO: 2004/EQUAL/A2/EM/018 – "ITINERIS"
NOME DA PESSOA DE CONTACTO: Ana Isabel Martins
E-MAIL: anaisamar8@hotmail.com
TELEFONE: 296 285 595

2. NOVAS SOLUÇÕES
2.1 PARA O *EMPOWERMENT*

II. FÓRUM PARA A DIVERSIDADE
PROJECTO **"EMPREGO APOIADO"**

SÍNTESE DA PRÁTICA/PRODUTO

A prática visa o desenvolvimento da auto-determinação e auto-representação de grupos sociais em desvantagem, com o objectivo de aumentar a representação de grupos minoritários/em desvantagem em órgãos de decisão nos projectos/intervenções dos quais são destinatários/as e o combate à discriminação no meio social e laboral destes grupos.

Destina-se principalmente a pessoas em situação de desvantagem, líderes naturais das comunidades e a associações representativas de grupos sociais cujos membros apresentam particulares níveis de vulnerabilidade.

O produto é constituído por práticas e acções estruturadas, nomeadamente de formação, que visam:

:. A promoção da auto-representação das diferentes comunidades presentes em territórios de risco – por exemplo em bairros críticos, criando condições para o aumento de competências de liderança e exercício da cidadania e para a constituição de associações representativas, onde elas não existam;

:. A articulação das associações e organizações existentes no território, promovendo trabalho em parceria, através da diagnósticos partilhados, definição de missão e visão conjunta para o território, planos de actividade com distribuição de responsabilidades, processos de avaliação e monitorização e meios de comunicação, com acesso às novas tecnologias (comunidades *on-line*);

:. A crescente participação do Fórum para a Diversidade em todas as acções da comunidade, intervindo, nomeadamente em estruturas públicas e/ou privadas, nas tomadas de decisão relativas a iniciativas, intervenções ou projectos, que aí tenham lugar.

O Fórum para a Diversidade surge da necessidade de representação de grupos minoritários e foi criado com o objectivo de promover a sua auto-determinação e auto-representação, através do exercício da cidadania activa baseada na diversidade e na sua valorização.

Considera-se que a referência a um território bem determinado facilita a promoção e constituição de cada Fórum para a Diversidade. Tal, porém, não impede que um Fórum seja constituído numa base sectorial.

O Fórum para a Diversidade foi criado reunindo representantes dos vários grupos sociais existentes na comunidade. No caso do Fórum do Vale da Amoreira, juntou, numa fase inicial, a Associação Cabo-verdiana e a Associação de Condóminos e Moradores. Posteriormente, aderiram a Associação Angolana e Associação Guineense e o Grupo de Mulheres O REGAÇO. As negociações e os esforços prosseguem para a representação da comunidade cigana. A Câmara Municipal da Moita e a Junta de Freguesia do Vale da Amoreira participam regularmente no Fórum, por serem organismos públicos e terem sido eleitos por sufrágio. Participaram no levantamento das necessidades dos respectivos grupos e da comunidade, e na elaboração de propostas de solução. As reuniões semanais tornaram-se progressivamente quinzenais e mensais, na medida em que se clarificou a intervenção de cada participante.

O Fórum para a Diversidade foi alargando, não só ao nível dos elementos que o compõem, mas também ao nível do seu campo de acção, participando activamente nos grupos de trabalho e avaliação das intervenções, dando as suas opiniões. O Fórum tem também sido mobilizado para congressos e conferências, tendo em vista apresentar e disseminar esta estratégia de actuação e seus resultados.

A participação de elementos do Fórum nas estruturas organizativas da comunidade local tem vindo a ganhar uma importância significativa, o que constitui um avanço qualitativo na determinação de cada um em participar activamente nas acções, mas também, a aproximação das intervenções às reais necessidades dos membros da comunidade.

PROBLEMAS A QUE A PRÁTICA/PRODUTO RESPONDE

A necessidade de fazer representar grupos minoritários deu lugar à criação do Fórum Diversidade, que foi desenvolvido com o objectivo de promover a auto-determinação e a auto-representação através do exercício activo da cidadania, baseado na diversidade e respeito pelas minorias.

ASPECTOS CRÍTICOS DA PRÁTICA/PRODUTO

:. Intervenção territorial;

:. Procura e envolvimento dos/as líderes naturais da comunidade;

:. Procura e envolvimento das associações já existentes numa comunidade, procurando que assumam atitudes democráticas, de aumento da participação dos seus membros;

:. Os/as técnicos/as devem assumir apenas uma postura de facilitadores e devem resistir ao apelo do poder, a não ser que pertençam à comunidade;

:. Promover acções de aumento de competências para a liderança e cidadania, razão porque o projecto produziu materiais nesse sentido.

MAIS-VALIA DA PRÁTICA/PRODUTO

:. Constitui uma experiência pioneira no envolvimento efectivo de destinatários/as na implementação do projecto e na comunidade, que agora se estendeu a outros projectos apoiados por fundos nacionais e/ou enquadrados em intervenções de requalificação de territórios (nomeadamente no âmbito do Programa Escolhas, Programa Progride, Intervenção Inter-ministerial Bairros Críticos, intervenção com famílias beneficiárias de RSI, *etc.*);

:. Desenvolve a auto-determinação, o exercício da auto-representação e de uma cidadania activa;

:. Permite a aproximação de várias realidades promovendo a partilha e troca de experiências entre os elementos do Fórum e das comunidades que representam, garantindo a adequação das intervenções e uma participação que melhora a auto-estima, a capacidade de liderança e a aproximação ao indivíduo, porque um dos elementos chave para o envolvimento sério da comunidade na resolução dos seus problemas é o trabalho de pares e a liderança natural, mas com conhecimento do que se faz e do que se quer.

SUGESTÃO PARA QUE NO FUTURO O FSE POSSA POTENCIAR PRÁTICAS DE *EMPOWERMENT*, NO DESENVOLVIMENTO DOS PROJECTOS (regulamentação, financiamento, apoio técnico, *etc.*)

:. A mobilização e alargamento do uso desta ferramenta/prática a outros territórios e grupos sociais deverá ser realizada pelo trabalho de rede, a partir, sobretudo, dos fóruns já constituídos e das associações ou comunidades que queiram experimentar nas suas realidades locais, num trabalho de pares;

:. Acções de sensibilização/formação, junto de líderes naturais e de associações representativas de comunidades;

:. Demonstração de boas práticas e bons resultados, ganhando visibilidade em órgãos de comunicação nacionais;

:. A assunção dos resultados pelas entidades públicas e reguladoras. Esta assunção deve implicar novas regulamentações e meios que suportem o alargamento e difusão das boas práticas já demonstradas.

Nº E TÍTULO DO PROJECTO:
2001/EQUAL/A2/EM/070 – "EMPREGO APOIADO"
NOME DA PESSOA DE CONTACTO: Augusto Sousa – RUMO
E-MAIL: rumopent@mail.telepac.pt
TELEFONE: + 351 212 064 920

2. NOVAS SOLUÇÕES
2.1 PARA O *EMPOWERMENT*

III. ORÇAMENTO PARTICIPATIVO
PROJECTO **"S. BRÁS SOLIDÁRIO"**

Equal
"de igual para igual"

SÍNTESE DA PRÁTICA/PRODUTO

:. O Orçamento Participativo é um processo de animação cidadã para a participação política, concretizada através do envolvimento dos cidadãos e cidadãs no estabelecimento do Orçamento Municipal.

:. Esta participação proporciona uma aprendizagem intensiva a todas as pessoas envolvidas (Executivo camarário, técnicos e técnicas municipais, população). A última efectua uma aprendizagem prática em termos de gestão pública, direitos e deveres da cidadania e funcionamento político, de que resulta uma capacidade acrescida de compreensão dos problemas, de concepção de respostas e de negociação de propostas, a par de um acréscimo da auto-estima, que favorece a mobilização para a acção.

:. Os elementos do Executivo e do quadro técnico aceitam partilhar o seu poder, acolhendo as ideias e propostas dos cidadãos e cidadãs.

:. Esta participação concretiza-se através do envolvimento dos cidadãos e cidadãs em sessões públicas de apresentação e discussão de propostas de investimento e em reuniões temáticas de reflexão sobre temas transversais e estratégicos.

PROBLEMAS A QUE A PRÁTICA/PRODUTO RESPONDE

:. Este produto procura responder a um conjunto de problemas que estão relacionados com a qualidade da democracia, nomeadamente:

:. Crescente alheamento de cidadãos e cidadãs da vida política dos seus territórios, formando um quadro de apatia democrática;

:. Redistribuição regressiva dos benefícios do desenvolvimento, com a consequentemente marginalização de grupos sociais e territórios;

:. Descredibilização e perda de legitimidade da classe política;

:. Défices significativos de cidadania;

:. Falta de transparência da acção governativa, entre outros.

ASPECTOS CRÍTICOS DA PRÁTICA/PRODUTO

:. Vontade política para implementar o processo.

:. Capacidade técnica para pôr em prática metodologias participativas.

:. Mobilização dos vários segmentos da população do território, nomeadamente, jovens, mulheres, idosas e grupos social e economicamente vulneráveis.

MAIS-VALIA DA PRÁTICA/PRODUTO

O OP permite às pessoas participantes exprimirem as suas necessidades e expectativas e melhorar as suas competências sociais. Também lhes proporciona uma visão mais realista dos recursos e dos meios disponíveis.

O OP permite ao Executivo e aos elementos do quadro técnico municipal:

:. Ter uma percepção mais ajustada da realidade concelhia,

:. Estabelecer formas de comunicação directa com o público,

:. Validar as suas propostas e opções.

Testemunhos ou comentários

Testemunho 1 (cidadãos que participaram nas sessões públicas sobre OP):

"Todas as Câmaras Municipais deste país deveriam fazer o mesmo. Todas deveriam fazer o Orçamento Participativo. Ir ao encontro das pessoas; ouvir a opinião das pessoas. Eu acho que a vantagem é que nós ficamos a saber o que se passa no concelho, aquilo que a Câmara faz e não faz, porque antes não sabíamos nada."

Testemunho 2 (cidadãos que participaram nas sessões públicas sobre OP):

"As pessoas ficam mais informadas sobre o que se passa no concelho. Até aqui as pessoas não sabiam quais eram os projectos da Câmara Municipal, nem tinham oportunidade de expressar a sua opinião sobre o que consideram mais importante para se fazer. Com o OP tudo isto passa a ser diferente. Houve um problema que eu apontei na reunião que se realizou aqui, e passados poucos dias já tinham vindo funcionários da Câmara resolver."

Testemunho 3 (cidadãos que participaram nas sessões públicas sobre OP):

"É fundamental fazer o OP porque o Presidente da Câmara não consegue saber tudo o que é necessário. As pessoas é que sabem o que têm falta nos locais onde vivem. É muito importante podermos participar, sabermos que somos ouvidos e compreender aquilo que a Câmara é capaz de fazer e aquilo que não consegue. Só dialogando connosco é que se consegue isto."

SUGESTÃO PARA QUE NO FUTURO O FSE POSSA POTENCIAR PRÁTICAS DE *EMPOWERMENT*, NO DESENVOLVIMENTO DOS PROJECTOS (regulamentação, financiamento, apoio técnico, etc.)

Apoiar financeiramente a formação/consultoria técnica a fornecer a Municípios interessados em implementar o OP.

Formato da prática/produto (papel, CD-ROM, Website, vídeo, etc.) e línguas em que o Produtos está disponível:

O produto tem o formato de livro, com um CD-Rom em anexo, contendo todos os instrumentos e materiais utilizados no processo de experimentação. Para a Acção 3 do projecto está também prevista a disponibilização do produto *on-line*, num sítio a criar.

Nº E TÍTULO DO PROJECTO:
2004/EQUAL/A2/EE/070 – SÃO BRÁS SOLIDÁRIO
NOME DA PESSOA DE CONTACTO: Nelson Dias
E-MAIL: nelsondias@sapo.pt
TELEFONE: + 351 289 840 860

2. NOVAS SOLUÇÕES
2.1 PARA O *EMPOWERMENT*

IV. GUIA DE APOIO À IMPLEMENTAÇÃO DA TÉCNICA DO TEATRO FÓRUM
PROJECTO **"DIVERCIDADE"**

SÍNTESE DA PRÁTICA/PRODUTO

O produto é composto por:

1. Narrativa da prática: memória descritiva e ilustrativa da experiência de experimentação da técnica do Teatro Fórum como ferramenta de promoção do *empowerment* comunitário em bairros críticos de Lisboa e Amadora.

2. Guia prático de apoio à implementação - passo a passo - da técnica de Teatro Fórum.

3. Anexos – instrumentos auxiliares de planeamento, acompanhamento e avaliação do processo e Manual do "Curinga" (animador das sessões de Teatro Fórum).

Este guia é dirigido a qualquer pessoa, grupo informal/formal e/ou organização que queira utilizar esta metodologia, na promoção do *empowerment* individual e comunitário.

SOBRE A PRÁTICA

Através da metodologia do Teatro Fórum criaram-se grupos dentro das comunidades, que, após um período de formação e consolidação da aprendizagem das técnicas (*empowerment* individual dos elementos participantes destes grupos), funcionam como motor provocador e criador de um espaço de diálogo na comunidade onde a busca de soluções para problemas da mesma acontece com o seu envolvimento directo (*empowerment* comunitário).

O processo de criação dos grupos passou pela auscultação e envolvimento de todas as organizações com trabalho no terreno, pela mobilização de moradores/as para uma primeira formação. Estes/as formandos/as identificaram, então, temas relevantes a serem discutidos com a comunidade através da apresentação pública das peças de teatro (mobilização da própria comunidade para assistir às peças) e pela criação de espaços de diálogo.

A prática apostou na construção do espirito de equipa e na formação contínua de muitos participantes nas peças de teatro, de forma a prepará-los para serem os multiplicadores da experiência.

A participação e o envolvimento directo dos/as beneficiários/as, dos/as agentes privilegiados/as activos/as no terreno, interessados/as e com disponibilidade, assim como dos Peritos de Experiência do DiverCidade foi o pilar crítico do processo de implementação da metodologia do Teatro Fórum.

SOBRE O PRODUTO

O guia prático de apoio à implementação do Teatro Fórum com as comunidades, explicita, com base na experiência, como criar e dar continuidade aos grupos de teatro nas comunidades, passo a passo:

1. Formação interna em Teatro Fórum
2. Identificação, auscultação e envolvimento das organizações
3. Formação culturas
4. Acções de sensibilização
5. Formação em Teatro Fórum e criação de grupos de Teatro Fórum
6. Consolidação do trabalho nos territórios
7. Apresentações públicas das peças criadas pelos grupos
8. Actividades extracurriculares para os grupos
9. Formação avançada em Teatro Fórum
10. Apropriação da metodologia por parte dos beneficiários
11. Implementação de acções concretas na comunidade
12. Preparação teórica dos/as multiplicadores/as

PROBLEMAS A QUE A PRÁTICA/PRODUTO RESPONDE

Lacunas ao nível de participação cidadã consciente e activa, concretizada através de:

:. Tomada de consciência das suas capacidades e competências pessoais, sociais e profissionais.

:. Promoção de competências sociais (ex. pontualidade, assiduidade, espírito de equipa…) e assertividade.

:. Conscientização sobre auto-representação e auto-determinação.

:. Responsabilização perante a condução da sua própria vida e da vida da comunidade.

:. Sensibilização para a capacidade e meios de acção para a mudança.

:. Sensibilização para a questão da igualdade de género.

ASPECTOS CRÍTICOS DA PRÁTICA/PRODUTO

A implementação da metodologia de intervenção comunitária – Teatro Fórum – e a sua respectiva experimentação implicou um trabalho árduo de mobilização dos diferentes grupos etários nas comunidades; de dinamização de recursos das próprias comunidades e de incentivo à constituição de parcerias locais e inter-bairros. Para levar por diante a experimentação foi fundamental a adaptação do grupo de técnicas e técnicos à disponibilidade e horários dos/as benificiários/as e das organizações pares. A participação dos Peritos de Experiência (outra das dimensões ensaiadas no projecto DiverCidade) e de outros líderes informais foi de extrema importância na mobilização e motivação dos elementos dos grupos.

Tanto os/as destinatários/as como os/as beneficiários/as foram envolvidos/as desde o início na experimentação. Na formação, estes/as identificam os seus problemas, os quais, após uma discussão conjunta, são encenados e apresentados à comunidade. Finalmente, as apresentações das peças e os momentos de fórum são situações excelentes para envolver quer beneficiários/as, quer destinatários/as.

O trabalho directo com os destinatários exige uma grande flexibilidade nos tempos, nos ritmos e formas de trabalho. Não há uma "regra de ouro" visto que cada público é diferente, mas devemos sempre ter em consideração que são os beneficiários que detêm a informação sobre a sua comunidade e os seus problemas. A equipa técnica tem o *know-how* na metodologia e na intervenção comunitária, mas cabe a este último criar e desenvolver o espírito de grupo e promover a igualdade entre todos os elementos implicados neste processo.

Testemunhos ou comentários

"Ajuda as pessoas a reflectir sobre o seu dia-a-dia. Mostra a realidade… Desenvolve a competência raciocínio, mostra opções…" ***(Peter)***

"Respeita a cultura. Abre a porta a toda a gente." ***(Peter)***

"Aprendemos a lidar com certas situações do dia-a-dia; com a discriminação de certas pessoas." ***(William)***

"Todos podem participar, pois são problemas do quotidiano." ***(Bino)***

"Ajuda no relacionamento entre dois sexos e na valorização e igualdade de direitos." ***(Bino)***

"Ser verdadeiro"/"Pontual." ***(Pascoal)***

"Trabalho em grupo/união do grupo." ***(Reginaldo; Vânia; William; Bino)***

"Impulsiona atitude e faz-nos ter vontade." ***(Bruno)***

"Exprime a realidade." ***(Peter)***

"…fala dos problemas do dia-a-dia e ajuda a percebê-los e resolve-los." ***(Reginaldo)***

"Esta metodologia (...) faz com que as pessoas olhem para o ontem, o hoje e meditem no que podem fazer para o amanhã." ***(Isa)***

"Projecto inovador que junta a arte e a intervenção social, os beneficiários constroem o seu próprio processo de socialização." ***(Quintino)***

"Os utilizadores e participantes do Teatro Fórum ganham novas competências pela referência a problemas que acontecem, e muitas pessoas não sabem lidar com eles." ***(Sandra)***

"Embora encontre muitos obstáculos o TF tenta e na medida do possível ser vitorioso, quando um utilizador começa a perceber de que é algo que fala de si e que é preciso sofrer uma alteração na positiva." ***(Isa)***

"Desde o início que senti que nós é que tínhamos de agir, dar ideias, ter ideias, dar um pouco de nós em cada actividade proposta...o que, evidentemente, nos dá autonomia." ***(Sandra)***

"Tem em conta a disponibilidade dos utilizadores e faz com que seja fiel a situação que se pretende trabalhar sem desrespeitar a cultura do bairro." ***(Isa)***

"Contribui para que os beneficiários finais tenham um papel activo na resolução de problemas (...) pode-se enquadrar em qualquer realidade." ***(Vítor)***

"É fundamental que se comece a perceber que apesar das diferenças físicas todos temos sentimentos, todos temos problemas, todos rimos e sorrimos e isso faz com que sejamos iguais. É isso que eu sinto todas as semanas que ensaiamos, o TF procura esclarece a discriminação seja ela praticada de que forma for. É um método flexível." ***(Isa)***

"Transmissão a uma vasta população dos problemas que muitas vezes se pensa que só acontecem aos outros. Apresentação de várias hipóteses de solução possível aos problemas. Desenvolvimento da autonomia e espírito de iniciativa." ***(Sandra)***

MAIS-VALIA DA PRÁTICA/PRODUTO

Durante a implementação desta prática nos territórios de intervenção definidos pelo Projecto DiverCidade pudemos constatar um conjunto de mudanças de conjuntura, nas populações que fizeram parte das actividades. Na Buraca (Bairro da Cova da Moura e Bairro do Zambujal), em concreto, assistiu-se a um aproximar das organizações com trabalho no terreno aos reais problemas dos/as jovens, da forma como estes/as os sentem e experimentam.

O Teatro Fórum afigura-se como uma metodologia inovadora que mune as organizações de novas competências e instrumentos para a resolução dos problemas com que se deparam no desenrolar da sua intervenção social. Através do incremento de processos criativos nas equipas técnicas, do estímulo à reflexão contínua acerca dos problemas que afectam os/as seus/suas beneficiários/as, a própria entidade, assiste-se a uma melhoria na comunicação entre população e instituições, bem como à aprendizagem de maneiras informais de trabalhar a comunidade, que possibilitam um inter-relacionamento, uma aprendizagem e uma aproximação recíprocos.

É, portanto, inegável a aquisição e enriquecimento de competências de todos os envolvidos, em áreas tão diversificadas como pedagogia e dinâmicas de grupo, trabalho comunitário, concepção, implementação e acompanhamento da metodologia do Teatro Fórum, *etc*.

Sendo os/as jovens os autores das peças, que escolhem o tema e conteúdo a apresentar, e quem põe a peça em palco, gera-se uma maior empatia e espírito de compromisso com o trabalho a realizar.

Para além disto, ao mostrarem o produto do seu trabalho a outros/os membros da comunidade e ao obterem, destes, um reconhecimento público do seu esforço, verificam-se ganhos ao nível da sua auto-estima, um passo determinante para o *empowerment* individual.

A metodologia do Teatro Fórum compele a uma interacção com o público, no sentido de encontrar soluções para os problemas expostos, que são problemas da própria comunidade. Esta interacção fomenta em todos/as o desenvolvimento de um espírito crítico, quer em relação ao quotidiano do bairro como, no caso dos grupos de teatro locais, em relação ao seu próprio trabalho, com vista a uma melhoria contínua e a uma concretização dos objectivos da peça e das soluções propostas pelo público.

A formação ministrada ao público-alvo trouxe mais-valias ao nível comportamental individual e em grupo, bem como uma sensibilização para um novo olhar sobre a sua comunidade, em particular, e a sociedade, em geral. Despertou-os/as para outros interesses ao nível cultural, nomeadamente, em relação ao teatro. Além disso, possibilitou um abrir do leque de escolhas e alternativas profissionais ou ocupacionais que, provavelmente, teriam ficado latentes.

A responsabilidade conquistada pelos elementos do grupo de participantes da comunidade e incentivada pelos elementos da equipa, em todas as suas actividades, foi feita passo a passo, num processo de criação de um espaço de igualdade entre todos (técnicos/as e população-alvo) para a tomada de decisão conjunta, sempre numa filosofia de fomento do *empowerment* individual e, sobretudo, colectivo e comunitário.

Para além disto, foi possível identificar novos/as líderes informais na comunidade e verificou-se uma abertura e estímulo ao trabalho em equipa entre rapazes e raparigas, algo que inicialmente causava alguma resistência nos rapazes, os primeiros a aderir ao grupo de teatro local.

SUGESTÃO PARA QUE NO FUTURO O FSE POSSA POTENCIAR PRÁTICAS DE *EMPOWERMENT*, NO DESENVOLVIMENTO DOS PROJECTOS (regulamentação, financiamento, apoio técnico, *etc.*)

:. Criar instrumentos de fácil acesso e percepção para os públicos-alvo.

:. Facilitar o intercâmbio entre organizações que desenvolvam realmente actividades no terreno.

:. Diminuir a burocracia para as actividades realmente inovadoras que trabalhem directamente com os públicos (estabelecer um mínimo burocrático de instrumentos a preencher).

:. A Gestão dos Programas apostar num acompanhamento menos burocrático e mais estratégico e prático (através de visitas ao terreno como um factor de motivação das organizações e técnicos/as envolvidos/as no trabalho directo com os públicos).

:. Maior flexibilidade – para as organizações com intervenção directa no terreno – entre rubricas, para que as finanças estejam de acordo com a flexibilidade necessária na implementação/experimentação de estratégias de *empowerment* no terreno.

:. Permitir a inclusão, no orçamento, de custos que ajudem a desenvolver dinâmicas de grupo para a promoção de espírito de grupo (visto que esta é uma boa maneira de cativar aos públicos pelo menos no início).

Formato da prática/produto (papel, CD-ROM, Website, vídeo, *etc.*) e línguas em que o Produtos está disponível:

O produto encontra-se disponível em suporte papel e digital, em português, e é constituído pelos seguintes elementos:

1. Narrativa de uma Prática
2. O Processo Passo a Passo
3. Anexos
4. Registo Audiovisual – relato na primeira pessoa das experiências dos Grupos de Teatro Fórum da Cova da Moura e do Zambujal (Amadora) no âmbito da experimentação na Acção 2.

Nº E TÍTULO DO PROJECTO:
2004/EQUAL/A2/EM/029 - DIVERCIDADE
NOME DA PESSOA DE CONTACTO: Gisella Mendoza
E-MAIL: gtolisboa@gmail.com
TELEFONE: + 351 968 474 613

2. NOVAS SOLUÇÕES
2.1 PARA O *EMPOWERMENT*

V. CAMINHOS DE AUTONOMIA
PROJECTO **"IGUAIS NUM RURAL DIFERENTE"**

SÍNTESE DA PRÁTICA/PRODUTO

Este produto resulta de um projecto orientado para a promoção da igualdade de oportunidades e para a qualificação de territórios, assente na perspectiva de que estas dimensões passam necessariamente pela reconstrução do poder das pessoas implicadas, colocando, para tal, a tónica nas metodologias participativas conducentes à construção desse poder. A criação e animação de espaços comunitários facilitadores da conciliação da vida profissional, familiar e social em meio rural (centro de apoio ao desenvolvimento da infância, escola aberta) foram o tipo de actividades a que o projecto se dedicou, partindo da constatação dos problemas e dificuldades que as populações, especialmente as mulheres operárias com filhos/as, desta região sentiam neste domínio.

O produto "Caminhos de Autonomia: Metodologias e estratégias para a criação e animação de espaços comunitários facilitadores da conciliação da vida familiar e do trabalho em espaço rural", concebido como um cacho de produtos, contempla uma reflexão estruturante em que se define, por um lado, a pertinência duma intervenção orientada para a requalificação das relações de poder e, por outro, as metodologias utilizadas no desenvolvimento das várias actividades, tendo em vista, precisamente, essa requalificação.

Procurando ilustrar esta proposta de alteração das relações de poder, incorporam-se subprodutos que correspondem às várias actividades que foram desenvolvidas durante a Acção 2. Nessas actividades foram operacionalizadas as várias metodologias participativas que enformaram todo o processo.

OS OBJECTIVOS GERAIS DO PRODUTO SÃO

:. Difundir metodologias testadas em processos de "*empowerment*" pertinentes à produção de soluções participadas de qualificação de comunidades locais.

:. Divulgar uma abordagem participativa para a promoção da conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal, em territórios rurais, com vista à sua disseminação e apropriação para outros territórios, com necessidades similares.

:. Preparar e formar novos agentes para a utilização das metodologias participativas e de gestão dos processos de intervenção utilizados pelo projecto "Iguais num Rural Diferente", nomeadamente, as Oficinas de Poder, a Ciranda Cultural, o modelo de balanço de competências, as grelhas de reflexão e monitorização da participação.

PROBLEMAS A QUE A PRÁTICA/PRODUTO RESPONDE

O projecto "Iguais num Rural Diferente" teve como ponto de partida a percepção do deficit estrutural de condições facilitadoras, tanto da conciliação entre a vida familiar e profissional como do quotidiano das pessoas. As comunidades locais não dispunham de espaços de socialização nem de pólos de dinâmicas de desenvolvimento local passíveis de produzir, para elas, as alternativas que a ausência de perspectiva do presente exige. Face às condições de vida que suportavam, as pessoas achavam-se na sua maioria conformadas ou, quando muito, procurando soluções de forma individual e não colectiva.

ASPECTOS CRÍTICOS DA PRÁTICA/PRODUTO

Algumas das forças do produto/prática:

:. A tónica na aprendizagem colectiva e individual resultante da sistematização do conhecimento emergente da experiência;

:. A transformação dos/as técnicos/as e voluntários/as em animadores/as de desenvolvimento

:. A aposta no *empowerment* das pessoas e na transformação das relações de poder dominantes

:. A tónica na metodologia de trabalho de projecto: é em torno da resolução de problemas que as pessoas se sensibilizam e se conscientizam.

Alguns dos desafios que persistem:

:. A mudança de paradigma: operacionalizar este produto impõe tomar como pressuposto o propósito de centrar os processos de mudança e de requalificação dos contextos nos/as chamados/as beneficiários/as ou utentes, o propósito de se assumir o desenvolvimento local como um processo emancipatório que mexe nas relações de poder, que visa o reequilíbrio com os poderes instituídos, que transfere a decisão para quem de uma forma geral é dela excluído;

:. Alimentar processos participativos e de *empowerment* das populações, com um enfoque nas questões da igualdade de oportunidades, identificando agentes implicados com esta abordagem.

Equal
"de igual para igual"

Testemunhos ou comentários:

OFICINAS DE PODER no âmbito do CADI:

"Foi muito bom porque, sem darmos conta, a fazer teatro, demos a nossa opinião sobre assuntos muito importantes para a nossa vida."

"Foi tudo novo para nós. Nunca tinha participado numa coisa que parecendo a brincar se discutiram assuntos muito sérios e importantes para a nossa vida e a vida dos nossos filhos. Por outro lado foi a primeira vez que nos foi pedida opinião." ***(Mulher, operária na empresa Brintons, 29 anos de idade, natural e residente em Oliveira de Frades)***.

"Foi a primeira vez que fui chamado para uma coisa destas, para decidir algumas coisas… nunca tinha feito nenhum teatro e fiquei com medo, ao princípio, mas depois até pensei em coisas que nunca tinha pensado." ***(Homem, operário na empresa Brintons, 54 anos de idade, natural e residente em Alcofra – Vouzela)***.

ESCOLA ABERTA:

"O projecto Escola Aberta é bom para a nossa comunidade, permitiu um envolvimento muito grande entre a comunidade, quer a mais nova, quer a mais velha … Existe uma interacção entre eles, uma partilha de saberes, as pessoas mais velhas conseguiram transmitir os seus saberes aos mais novos e conseguiram também aprender com os mais novos, por exemplo a mexer com os computadores, o que é uma realidade um pouco diferente. Os mais velhos conseguiram transmitir e ensinar os mais novos a fazer a meia de lã, eu por exemplo aprendi a fazer arranjos, croché, Arraiolos entre outras coisas." ***(Mulher, 27 anos, habitante de Carvalhal de Vermilhas)***.

"A Escola Aberta é um espaço para todos, onde podemos realizar diversas actividades, realizamos "Orientação" através deste projecto, fazemos muitos momentos de convívio e interacção com a comunidade. Gosto muito de vir ao espaço da Escola Aberta." ***(Rapaz, 10 anos, habitante de Carvalhal de Vermilhas)***.

MAIS-VALIA DA PRÁTICA/PRODUTO

:. Fornece um conjunto de metodologias e estratégias para o *empowerment* das populações na procura de soluções adequadas à resolução dos seus problemas, com respostas abertas e flexíveis, sendo no caso deste produto o tema central a Igualdade de Oportunidades e a conciliação da vida familiar e do trabalho;

:. O facto de conter uma solução inovadora, exequível e sustentável, torna-o operacional noutros contextos que não apenas aquele que o enformou;

:. O facto da sua operacionalização pressupor o envolvimento dos participantes locais (destinatários/as), na identificação e resolução dos problemas;

:. Induz uma abordagem numa lógica de investigação-acção, isto é, orientada para a produção de conhecimento pelo questionamento da acção e a transformação dos/as destinatários/as em investigadores/as colectivos/as;

:. Impõe uma mudança de paradigma favorável a um pensamento e a um estar mais solidário com as situações de exclusão.

SUGESTÃO PARA QUE NO FUTURO O FSE POSSA POTENCIAR PRÁTICAS DE *EMPOWERMENT*, NO DESENVOLVIMENTO DOS PROJECTOS (regulamentação, financiamento, apoio técnico, etc.)

O FSE pode contribuir para consolidar práticas de *empowerment*, na implementação de projectos, a vários níveis, nomeadamente, produzindo regulamentos que recomende explicitamente práticas e princípios de *empowerment* na execução de todos os projectos financiados pelo FSE e impondo como critério de priorização na análise de candidaturas a incorporação, pelas instituições candidatas, de princípios e metodologias de *empowerment*, quer na execução dos projectos a financiar quer na sua prática corrente.

Formato da prática/produto (papel, CD-ROM, Website, vídeo, etc.) e línguas em que o Produtos está disponível

Este produto encontra-se num dossier em papel semi-rígido e também em 5 DVD's que ilustram e explicitam todo o processo vivido. O produto está disponível em língua portuguesa.

Nº E TÍTULO DO PROJECTO:
2004/EQUAL/A2/IO/343 – "IGUAIS NUM RURAL DIFERENTE"
NOME DA PESSOA DE CONTACTO: Maria do Carmo Bica
E-MAIL: carmo.bica@gmail.com
TELEFONE: + 351 232 772 491

2. NOVAS SOLUÇÕES
2.1 PARA O *EMPOWERMENT*

VI. MERCADO SOLIDÁRIO
PROJECTO **"SÃO BRÁS SOLIDÁRIO"**

SÍNTESE DA PRÁTICA/PRODUTO

O mercado é um sistema de trocas alternativo baseado na organização de sessões periódicas de troca de bens e serviços entre prossumidores e prosssumidoras, pessoas que funcionam, simultaneamente, como produtoras de bens ou prestadoras de serviços e consumidoras dos bens e serviços disponibilizados pelos pares. A troca efectua-se com recurso a uma moeda social criada para o efeito.

Nos intervalos entre as sessões periódicas, as trocas podem e devem prosseguir entre as prossumidoras e os *prossumidores* interessados em aceder a bens e/ou serviços disponibilizados no interior do circuito.

PROBLEMAS A QUE A PRÁTICA/PRODUTO RESPONDE

Dependência excessiva do mercado formal, atitude consumista, dificuldade de acesso a determinados bens e serviços por parte de públicos desfavorecidos, por dificuldade económica, por desconhecimento e por inibição cultural.

ASPECTOS CRÍTICOS DA PRÁTICA/PRODUTO

:. Mobilização de um número significativo de pessoas para uma prática de economia alternativa.

:. Garantia de uma oferta alargada e atractiva de bens e serviços.

:. Disponibilização de espaço e de outros recursos logísticos para fazer funcionar as sessões periódicas do mercado.

:. Animação da continuidade das trocas entre as sessões periódicas do mercado.

MAIS-VALIA DA PRÁTICA/PRODUTO

:. Promoção do acesso ao consumo de bens e serviços por parte de pessoas que a eles não acederiam por dificuldade económica ou por não estarem familiarizadas culturalmente com essa oferta.

:. Compreensão progressiva do funcionamento da moeda e do mercado convencional.

:. Abertura de alternativas de acção em termos de produção e consumo de bens e serviços.

:. Valorização social de pessoas vulneráveis através do reconhecimento pelos pares do interesse e qualidade dos bens e serviços que conseguem propor.

SUGESTÃO PARA QUE NO FUTURO O FSE POSSA POTENCIAR PRÁTICAS DE *EMPOWERMENT*, NO DESENVOLVIMENTO DOS PROJECTOS (regulamentação, financiamento, apoio técnico, etc.)

Criação de programa Piloto para permitir a diversificação e aprofundamento da experimentação social na área das formas de economia social e solidária.

Testemunhos ou comentários:

"Paramos um pouco para pensar na ganância que existe no mundo inteiro, quando as coisas poderiam ser muito mais simples."
Telma Sousa ***(prossumidora)***

"A participação no Mercado anima-me a realizar esta experiência na comunidade em que trabalho e lembra-me de consumir de forma mais responsável."
Sandra Silvestre ***(prossumidora)***

"Fiz uma mensagem à coluna com som. Adorei. Senti-me estimada."
Teresa Gonçalves ***(prossumidora)***

Formato da prática/produto (papel, CD-ROM, Website, vídeo, etc.) e línguas em que o Produtos está disponível:

Livro com CD (com instrumentos e testemunhos), a editar em breve, website (www.saobrassolidario.com). A língua de todo este material é o Português.

Nº E TÍTULO DO PROJECTO:
2004/EQUAL/A2/EE/070 – "SÃO BRÁS SOLIDÁRIO"
NOME DA PESSOA DE CONTACTO: Maria Priscila Soares
E-MAIL: priscila_inloco@yahoo.com.br
TELEFONE: + 351 289 840 860

Equal
"de igual para igual"

VII. KIT PARA A ANIMAÇÃO E O DESENVOLVIMENTO LOCAL
PROJECTO **"K'CIDADE"**

SÍNTESE DA PRÁTICA/PRODUTO

O **Kit para a Animação e o Desenvolvimento Local** é um conjunto integrado de metodologias, instrumentos, estratégias e práticas que visam a animação e capacitação comunitárias ao nível individual, organizacional e comunitário. O Kit é composto por quatro sub-produtos:

:. O **Manual de Suporte à Implementação de Projectos de Inovação Comunitária** destina-se a capacitar técnicos de organizações públicas e privadas para a mobilização e o apoio a grupos de cidadãos na identificação, implementação e avaliação de iniciativas de desenvolvimento local, em que estes últimos se assumem como protagonistas. A experimentação desta metodologia revelou ter como potenciais resultados a emergência de novas soluções que respondem a necessidades e aspirações identificadas por grupos de residentes, o reforço de competências ao nível do saber ser, saber estar e do saber fazer e um crescimento dos níveis de participação comunitária. Trata-se de uma metodologia em ruptura com a abordagem tradicional, na qual os beneficiários são entendidos como receptores e/ou utilizadores de respostas concebidas e implementadas por técnicos, para uma abordagem colaborativa e de *empowerment* procurando devolver o protagonismo e o poder de escolha aos grupos mais vulneráveis e excluídos.

:. A **Carta de Condução de Criação de Negócios para a Inclusão** visa mobilizar e apoiar os públicos mais desfavorecidos para o empreendedorismo, com ênfase nas pessoas com baixas qualificações escolares e profissionais, a partir do reforço das suas competências ao nível do saber ser, saber estar e saber fazer. A promoção do espírito empreendedor em territórios de exclusão social revelou-se uma ferramenta de *empowerment* individual, compreendendo que um processo de criação de negócios, privilegiando metodologias participativas, representa uma oportunidade de inserção social em todas as dimensões, muito para além da dimensão económica. O processo de criação de negócios pode, ou não, ser um fim em si mesmo. Da mesma forma, afirmamos que o *empowerment* é, simultaneamente, um processo e uma meta.

:. Promover a Mudança – Percursos de Orientação para Organizações da Sociedade Civil, visa apoiar organizações da sociedade civil a realizar, de forma participada, um diagnóstico organizacional, fomentando a reflexão acerca dos seus pontos fortes e fragilidades, das suas oportunidades e ameaças, bem como facilitar o processo de planeamento estratégico. Este sub-produto tem como o objectivo capacitar as organizações para que sejam mais eficientes, eficazes, abertas à participação de colaboradores e clientes, capazes de reconhecer os seus recursos e diversificar as formas de mobilização de recursos, tornando-as menos dependentes do Estado. Através destes processos, pretende-se promover o *empowerment* organizacional na sua dimensão interna e na sua relação com todos os seus *stakeholders*.

:. Roteiro de Acompanhamento e Avaliação de Projectos de Intervenção Comunitária que tem como objectivos analisar a especificidade dos desafios que se colocam à avaliação em projectos e programas experimentais orientados para a inovação e organizados em projectos de base territorial, ou sectorial, através da apresentação de experiências concretas e utilizar o processo de acompanhamento e avaliação de modo a promover a mudança, o desenvolvimento e aprendizagem individuais, grupais, intergrupais, organizacionais e interorganizacionais. Este sub-produto apresenta características de transversalidade uma vez que permite assegurar o envolvimento de todos os actores aos vários níveis, para que possam aprender com a sua própria experiência e melhorar as suas formas de conhecer, reflectir, decidir, agir, gerir e comunicar, contribuindo para a adopção de práticas de investigação-acção. A adopção destes tipos de práticas favorece e cria condições para a promoção do *empowerment* individual, organizacional e comunitário.

O **Kit para a Animação e o Desenvolvimento Local** tem como destinatários directos ou potenciais utilizadores:

a) Técnicos e responsáveis de projectos de desenvolvimento local/comunitário;

b) Organizações (públicas ou privadas, com especial atenção para as organizações da sociedade civil);

c) Redes de parceria.

Os destinatários finais do Kit para a Animação e o Desenvolvimento Local são pessoas e grupos de cidadãos interessados em desenvolver projectos de desenvolvimento local, em particular pessoas em situação de desigualdade.

PROBLEMAS A QUE A PRÁTICA/PRODUTO RESPONDE

O Kit sistematiza soluções com vista a combater alguns dos factores que convergem para a produção de situações de pobreza e exclusão social. Entre estes factores destacamos o fraco nível das capacidades empreendedoras, a presença de actividades económicas informais como única alternativa para boa parte da população, os baixos níveis de qualificações da população e das organizações, a desestruturação familiar e fragilidade das oportunidades de desenvolvimento pessoal, sentimentos de insegurança e subdesenvolvimento/depressão dos territórios.

O Kit adopta uma perspectiva multidimensional e integrada da sua acção, concentra os seus esforços na capacitação de redes de actores ancorados no terreno actuando em parceria e na promoção da capacidade empreendedora (entendendo o empreendedorismo numa banda larga que inclui a iniciativa empresarial mas também a autonomização, iniciativa e *empowerment* (das populações, dos técnicos e das instituições) com vista, simultaneamente, a criar empregos e assegurar a prestação e o acesso e serviços e bens numa lógica de desenvolvimento sustentável e da melhoria da condições de vida das pessoas e das famílias.

ASPECTOS CRÍTICOS DA PRÁTICA/PRODUTO

Pontos fortes:

:. Resulta de uma simbiose entre um recurso técnico pedagógico e uma prática bem sucedida, reforçando o seu carácter de experimentação contínua numa lógica de investigação-acção, atestando a proactividade do produto.

:. Potencia o valor de cada interveniente na cadeia de construção (autores, destinatários directos/utilizadores, destinatários finais) trabalhando competências ao nível da reflexividade, da gestão e da capacidade de decisão.

:. A sistematização e a reflexão partilhadas através do produto permitem aos destinatários directos ou potenciais utilizadores obterem um quadro de referência de partida nos planos teórico e operacional, numa lógica de benchmarking, advertindo para as características das etapas do desenvolvimento local.

:. A inovação do produto reside, igualmente, na capacidade de incorporar diferentes respostas existentes, trazendo-as para os territórios e para a vida das comunidades como formas de fazer diferente que uma vez testadas demonstram ser eficazes na prossecução dos objectivos propostos seja por via directa (vertente do empreendedorismo, por exemplo) ou indirecta (capacitação de grupos através de um interesse comum trabalhando várias competências ao nível do indivíduo, que uma vez aplicadas ao contexto familiar e profissional provocam mudança nas suas vidas e efectivamente permitem o acesso a um conjunto de oportunidades que culminam com a geração de rendimentos e melhoria da qualidade de vida), não esquecendo desde logo que o Kit apenas induz metodologias, instrumentos e estratégias porque as práticas, essas, são construídas pela comunidade, num verdadeiro exercício de *empowerment*.

:. Trata-se de uma resposta aberta (*living document*) para a construção da comunidade, uma vez que não esgota em si mesmo todas as possibilidades de intervenção e não constitui uma receita pré-definida para a implementação de projectos de desenvolvimento. A partir de outras experiências noutros territórios, será possível incorporar no Kit o *feedback* dos futuros incorporadores e utilizadores numa lógica de partilha de experiência e conhecimento ao longo da construção/enriquecimento do produto (investigação-acção).

Potenciais fragilidades:

:. A tranferibilidade do Kit poderá ser assegurada através da auto-explicação do próprio produto. Reconhece-se, no entanto, que necessita de facilitação designadamente na interacção com os destinatários finais para quem o Kit não concebeu um produto tangível porque se reflectiu que o conjunto de metodologias, instrumentos e estratégias é direccionado para auxiliar a intervenção dos técnicos de desenvolvimento local embora se reconheça a utilidade de construir um produto específico para os beneficiários.

Factores críticos de sucesso:

:. A apropriação implica necessariamente uma reflexão face ao contexto específico não podendo ser um exercício acrítico sob pena de desvirtuar a singularidade da abordagem territorial de suporte à experimentação. Por isso, é fundamental e desejável que haja uma valorização e adaptação ao contexto, induzindo desde logo a qualidade do processo e a eficácia dos seus resultados: apropriação activa e crítica. O Kit é uma abordagem dinâmica e sistémica que se constrói a partir da imersão no terreno e por isso só pode ser apropriado de forma reflexiva e crítica, face à particularidade de cada contexto territorial. O Kit é uma proposta que tem ser adaptada a cada intervenção, a cada contexto e a cada actor em função da sua experiência e dos seus recursos, ou seja das suas potencialidades.

MAIS-VALIA DA PRÁTICA/PRODUTO

O **Kit para a Animação e o Desenvolvimento Local** resulta da validação de resultados obtidos através de um projecto de base territorial, tendo em vista assegurar condições de generalização desses mesmos resultados, através da identificação de novas oportunidades de acção, novos métodos de intervenção ou de recomendações políticas.

A mais-valia do **Kit** reside em duas premissas da intervenção que são simultaneamente dois dos seus objectivos:

a) Apoiar os destinatários finais na identificação das suas necessidades e recursos (endógenos e exógenos), na concepção, gestão, acompanhamento e avaliação de soluções para o seu próprio desenvolvimento, promovendo uma maior autonomia nos seus processos de mudança; e

b) potenciar novas competências e formas de aprendizagem através das metodologias, instrumentos e práticas propostos com ênfase na promoção do *empowerment*, do trabalho em parceria, da igualdade de oportunidades e do *mainstreaming* e da sustentabilidade.

SUGESTÃO PARA QUE NO FUTURO O FSE POSSA POTENCIAR PRÁTICAS DE *EMPOWERMENT*, NO DESENVOLVIMENTO DOS PROJECTOS (regulamentação, financiamento, apoio técnico, etc.)

A intervenção para o desenvolvimento local passa por uma abordagem territorial que faça convergir para o território os diferentes olhares sobre as mesmas problemáticas apoiando, reforçando e potenciando o trabalho em parceria através da dinamização de redes de parceria, cuja animação deverá ser tripartida entre os sectores público, privado e sociedade civil, conferindo às redes autonomia e capacidade de gestão e decisão, no domínio das politicas socioeconómicas ao nível micro.

As políticas de intervenção ao nível local têm de contemplar necessariamente a animação e a mobilização comunitárias como componente indissociável dos processo de capacitação individual, colectivo e organizacional de uma comunidade, para que seja possível aceder a um conjunto de recursos, humanos e financeiros, capazes de acompanhar as comunidades no âmbito do desenvolvimento local em contextos de exclusão.

Testemunhos ou comentários:

Os destinatários finais consideram que o Kit para a Animação e o Desenvolvimento Local reúne um conjunto de ferramentas em que *"todas as pessoas são integradas e ninguém é excluído"* e, por esse motivo, consideram que são eles *"os melhores porta-voz da utilidade do projecto"*. O produto mostrou ser inovador porque tem uma *"abordagem transparente, linguagem simples e proximidade das pessoas"*.

Com esta experiência foi possível fazer uma *"aprendizagem de forma informal e à medida das necessidades"* reforçando o *empowerment* através de *"metodologias de participação activa (obriga à reflexão) porque as respostas não são dadas e têm de surgir do próprio grupo (beneficiários). Fomenta o trabalho em grupo, em equipa e reflexão conjunta levando a decisões mais ponderadas e mais maduras"*.

Na opinião dos destinatários finais o produto tem um princípio base que guia a intervenção, ou seja *"parte do pressuposto (desde o início) de que se é capaz"* porque a *"metodologia facilita a motivação pessoal, a autodescoberta, a auto-estima, a responsabilização e a autonomia"*.

Formato da prática/produto (papel, CD-ROM, Website, vídeo, etc.) e línguas em que o Produtos está disponível:

O **Kit para a Animação e o Desenvolvimento Local** apresenta-se em versão papel, agilizando e facilitando, desta forma, a mediação dos produtos com os seus destinatários directos e finais. Para além do suporte papel, o **Kit** está também disponível em suporte digital (CD), enriquecido por diversos vídeos que integram testemunhos dos destinatários finais. Futuramente, estará igualmente disponível para download no website www.kcidade.com.

Nº E TÍTULO DO PROJECTO: 2004/EQUAL/A2/EE/096 – "K'CIDADE PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO COMUNITÁRIO URBANO"

NOME DA PESSOA DE CONTACTO: Maria João Marques

E-MAIL: mjmarques@fakp.pt

TELEFONE: + 351 722 900 001

VIII. EMPREENDEDORISMO PARA A REINSERÇÃO SOCIAL DE RECLUSOS

PROJECTO **"GERIR PARA INOVAR NOS SERVIÇOS PRISIONAIS"**

Equal
"de igual para igual"

SÍNTESE DA PRÁTICA/PRODUTO

O projecto de Empreendedorismo para a Reinserção Social de reclusos/as foi elaborado pela CG Internacional, uma empresa canadiana, em colaboração com a Gesventure e adaptado pela Direcção Geral dos Serviços Prisionais para a realidade portuguesa.

É um projecto pioneiro e inovador que tem por objectivo principal criar opções viáveis e sustentáveis de reinserção sócio-profissional de reclusos e evitar a sua reincidência na prática de crimes. Trabalhar por conta própria criando o próprio negócio, trabalhar por conta de outrem, retomar a frequência escolar com vista à melhoria das qualificações académicas ou a formação profissional são saídas possíveis no final deste projecto, com duração de oito meses.

O recurso aos trabalhos em grupo e o estímulo à sua apresentação em público contribui para desenvolverem a criatividade e competências de trabalho em equipa. As reuniões são uma componente importante do projecto e há momentos em que são realizadas sem a presença dos facilitadores. Para desenvolverem a comunicação verbal e escrita existem actividades que decorrem na Biblioteca do Estabelecimento Prisional. Todos os meses requisitam um livro que é lido e apresentado ao resto do grupo. Também pesquisam sobre temas e elaboram trabalhos livres. Fazem desporto e alguns elementos participam ainda em actividades de música.

Outras actividades, relacionadas com a geração de ideias, a criação de um plano de negócios e estratégias para adquirir financiamento, fornecem aos participantes as ferramentas necessárias para realizarem o planeamento dos seus negócios e da sua vida em geral.

O projecto tem também uma forte componente de abertura à comunidade local, incentivando relações que facilitam o processo de transição para a sociedade. São exemplos as actividades "Empreendedor por um dia" e "Almoço com empresários":

A actividade **Empreendedor por um dia**, muito inovadora em Portugal e na Europa, parte da constatação que empreendedores e reclusos, designadamente os que praticaram crimes económicos, têm muitas características em comum, designadamente o facto de serem pessoas capazes de tomar decisões, orientadas para o lucro, determinadas, criativas, capazes de correr riscos e competitivas.

Em três dias e partindo de uma pequena quantia de dinheiro, os/as reclusos/as participantes são convidados/as a pensar e a terminar um negócio em situação real (por exemplo, venda de pulseiras, porta-chaves, copos pintados, fruta, lavagem de carros, dança africana, *etc.*).

A venda de produtos, e aqui reside um dos aspectos mais inovadores, é feita em meio livre, montando-se uma operação de segurança discreta que envolve guardas prisionais fardados, guardas à civil e a Polícia de Segurança Pública local.

Com esta actividade, realizada nas fases iniciais do projecto, a população reclusa é convidada a reflectir sobre os ganhos alcançados, de forma lícita, comparando com a verba inicialmente investido. A partir daí, o programa decorre de forma a planearem o seu verdadeiro negócio.

Almoço com empresários: no decurso do projecto, empresários são convidados a vir almoçar com reclusos/as à prisão. Organizam-se mesas de seis a oito reclusas com cada empresário. Durante estes encontros conhecem pessoas que trabalham por conta própria e que partilharam as suas experiências.

É nestes almoços que por vezes se seleccionam os tutores. Devem ser pessoas com o seu próprio negócio que tenham disponibilidade e interesse em partilhar os seus conhecimentos, experiências e conselhos.

São depois convidados a vir ao Estabelecimento Prisional com alguma regularidade, de acordo com a disponibilidade de cada um para conversar com a população reclusa

Grupo-alvo: Reclusos.

PROBLEMAS A QUE A PRÁTICA/PRODUTO RESPONDE

:. Falta de opções para a reintegração sócio-profissional e vocacional dos reclusos, nomeadamente para os reclusos com níveis de literacia muito baixos.

:. Falta de oportunidades para os ex-reclusos explorarem soluções de auto-emprego e pouco apoio no *start-up* do seu negócio.

:. Insuficiente esforço no apoio dado aos reclusos no desenvolvimento da sua criatividade e de competências de trabalho em equipa.

:. Pouca abertura da comunidade local na promoção de relações que facilitem a reintegração dos ex-reclusos.

ASPECTOS CRÍTICOS DA PRÁTICA/PRODUTO

Pontos fortes:

:. O projecto é muito incentivador do *empowerment* da população reclusa: a metodologia assenta no "Aprender Fazendo" e as actividades acontecem dentro e fora da sala de aula.

:. Forte componente de abertura à comunidade local, incentivando relações que facilitam o processo de transição para a sociedade. São exemplos as actividades "**Empreendedor por um dia**" e "**Almoço com Empresários**".

:. Relação de abertura deste projecto com a comunidade local incentivou, de forma crescente, outras interacções, também elas reforçadoras do *empowerment*: por exemplo, em Leiria, em 2007, os reclusos foram convidados a participar numa aula de Gestão Comercial na Escola Superior de Tecnologia e Gestão, com alunos desta Instituição. Em Castelo Branco, participaram numa feira de eventos do Núcleo Empresarial da Região de Castelo Branco onde interagiram com vários/as empresários/as locais.

:. Aproximação da relação entre a população reclusa e profissionais.

:. Produto Fomentador da Mudança de Atitude.

:. Produto com enfoque na Aprendizagem (mesmo quem não cria negócio aprende como se faz).

:. Estabelecimento de Parcerias com entidades privadas (Business Angels).

Pontos fracos:

:. Programa muito extenso e repetitivo.

:. Matriz financeira do plano de negócio está demasiado complexa para os reclusos.

Factores críticos de sucesso:

:. Com a actividade **Empreendedor por um dia**, realizada nas fases iniciais do projecto, a população reclusa é convidada a reflectir sobre os ganhos alcançados, de forma lícita, comparando com a verba inicialmente investido.

Desafios:

:. Redesenhar o produto de forma a encurtar de 12 para 8 meses a duração total da intervenção.

:. Passar o horário para meio tempo, permitindo conciliar a frequência do projecto com a escolaridade ou trabalho.

Aspectos a melhorar:

:. Continuar a dar resposta aos 3 objectivos presentes no programa ou reestruturar o projecto com tronco comum dirigido a todos os reclusos e um opcional só para quem queira continuar o projecto de negócio por conta própria.

:. Falta de fundo de maneio para investir no mini-negócio.

:. *Follow-up*/sustentabilidade da relação Custo-Benefício.

MAIS-VALIA DA PRÁTICA/PRODUTO

A actividade **Empreendedor por um dia** é geradora de motivação para o recluso e estimula a alteração da percepção relativamente à população reclusa por parte da comunidade local.

Através das diversas actividades, workshops e experiências que o projecto disponibiliza, a aprendizagem torna-se exponencial relativamente aos métodos tradicionais, com reflexos na auto-estima, na auto-confiança, na capacidade para lidarem com a rejeição e o stress e na promoção de uma relação positiva com o risco.

SUGESTÃO PARA QUE NO FUTURO O FSE POSSA POTENCIAR PRÁTICAS DE *EMPOWERMENT*, NO DESENVOLVIMENTO DOS PROJECTOS (regulamentação, financiamento, apoio técnico, etc.)

Preparar e fomentar a colaboração inter-institucional através de práticas de trabalho colaborativo presencial e *on-line* e da participação conjunta dos vários *stakeholders*: destinatários, colaboradores; beneficiários.

Promover e solidificar hábitos de co-produção: participação dos beneficiários em todas as etapas: construção, experimentação e validação do produto.

Testemunhos ou comentários:

"Há muitas maneiras de ganhar dinheiro sem estar envolvido em actividades ilegais. Quando estamos na prisão não planeamos o nosso futuro, mas tenho de escolher um bom futuro para mim se quero levar uma vida calma sem problemas." ***(Igor, Recluso em Beja)***

"Ajudou-me a redescobrir os valores da educação que eu tinha esquecido durante os tempos de reclusão. Fez-me sentir mais próximo da comunidade e mais esperançoso e confiante em relação ao futuro." ***(Recluso em Castelo Branco)***

"Este Programa dá-nos ferramentas que irão ajudar-nos fora da prisão. Eu quero trabalhar como electricista e mais tarde ter o meu próprio negócio" ***(Mário, Recluso em Leiria)***

"Com este Programa é a primeira vez que alguém acreditou em mim. A minha família abandonou-me, o sistema abandonou-me" ***(Recluso em Leiria)***

"Foi útil descobrir o empreendedor que existia em mim." ***(Recluso em Leiria)***

"Aprendi que ser empreendedor não é um mar de rosas, podemos ter sucesso ou falhar; não é necessário sermos os mais criativos e isso é o que nós estamos a aprender." ***(Recluso em Leiria)***

Formato da prática/produto (papel, CD-ROM, Website, vídeo, etc.) e línguas em que o Produtos está disponível:

Papel, CD-Rom, www.pgisp.info.

Português e Inglês.

Nº E TÍTULO DO PROJECTO:
2004/EQUAL/A2/AD/285 – "GERIR PARA INOVAR OS SERVIÇOS PRISIONAIS"

NOME DA PESSOA DE CONTACTO: Paula Vicente
E-MAIL: pvicente@dgsp.mj.pt
TELEFONES: + 351 214 427 716/+ 351 918 625 100

2. NOVAS SOLUÇÕES
2.1 PARA O *EMPOWERMENT*

IX. O MEU GUIA PARA A LIBERDADE
PROJECTO **"GERIR PARA INOVAR NOS SERVIÇOS PRISIONAIS"**

Equal
"de igual para igual"

SÍNTESE DA PRÁTICA/PRODUTO

O Produto "O meu guia para a liberdade" integra um Kit para a Direcção do Estabelecimento Prisional, um manual técnico e um dossiê do/a recluso/[a]
A prática é centrado num portefólio reflexivo, construído pela população reclusa, assente no desenvolvimento intra e inter-pessoal. Traduz resultados da aquisição de conhecimentos e competências úteis no processo de aprendizagem para a vida em liberdade.

Partindo da premissa de que os grupos alvos da intervenção têm o direito de participar nas decisões que lhes dizem respeito, este projecto tem vindo a ser desenvolvido em co-produção com a população reclusa. Para tal foi constituída uma equipa de inovação composta por diferentes grupos profissionais (dirigentes, técnicos e guardas) e 4 *focus group* com reclusos/as nas prisões de Castelo Branco, Leiria, Sintra e Beja. Em Castelo Branco o grupo era misto (homens e mulheres). De forma alternada, a criação metodológica aconteceu em várias frentes e influenciou-se mutuamente: equipa de inovação/*focus group* de reclusos e reclusas/experimentação no terreno.

Esta produção partilhada entre profissionais e reclusos, a alternância entre a criação conceptual em sala e o teste de metodologias no terreno bem como a auscultação de pares, *stakeholders* e peritos externos nas sessões de pré-validação e validação do projecto permitiram um forte alinhamento com as necessidades de intervenção.

Dois grupos alvo:

a) Beneficiários: Recluso/as.

b) Utilizadores: Profissionais dos Serviços Prisionais.

PROBLEMAS A QUE A PRÁTICA/PRODUTO RESPONDE

É necessário desenvolver esforços no sentido de:

a) Preparação da vida dos reclusos após a libertação, através de um plano metodológico integrado.

b) Desenvolvimento inter e intra pessoal dos reclusos que proporcione o seu crescimento.

c) Participação dos reclusos nos processos de tomada de decisão relativos a assuntos que afectam a sua vida pessoal.

ASPECTOS CRÍTICOS DA PRÁTICA/PRODUTO

Pontos fortes:

Ao nível da população reclusa:

:. O produto visa intervir ao nível de uma maior consciencialização do grau de auto-censura face aos actos praticados por parte dos beneficiários, bem como apelar a uma maior auto-responsabilização face aos danos decorrentes do(s) seu(s) acto(s) criminal (ais).

:. Enquanto privados de liberdade, os/as reclusos/as tendem a demonstrar uma atitude muitas vezes derrotista com o seu próprio futuro. Além do mais, os/as recluso/as tendem a ter uma atitude assistencialista quando pensam no seu momento de saída em liberdade. Este produto visa criar, potenciar, consistir uma visão de futuro a partir de si mesmo.

Ao nível do staff prisional:

:. Contribui para uma intervenção concentrada entre pares profissionais, fomentando inclusive um maior engajamento entre profissionais de diferentes sectores.

:. Apesar do portefólio ser de cada recluso/a, o facto de o portefólio ir sendo "recheado" ao longo do tempo, contribui para os utilizadores/dinamizadores observem o resultado da sua própria acção profissional, o que se acredita ser reforçante e motivador.

Factores críticos de sucesso:

:. Incidir no *empowerment* individual na perspectiva dos beneficiários e no *empowerment* institucional na perspectiva dos utilizadores.

:. Apelar à participação activa e contar com a colaboração dos destinatários nos processos de tomada de decisão - são exemplos os workshops desenhados no âmbito deste Produto "Construir a Visão pessoal", "Atingir a Visão, Entrar em acção" e "Elaborar o Plano de Contingência" e o GPS (Gerar Percursos Sociais), um programa de prevenção e reabilitação de indivíduos com comportamento social desviante que o Guia sugere nas fases iniciais da intervenção.

:. Facilitar o tratamento penitenciário através de uma gestão personalizada do caso e da exploração de dinâmicas em grupo.

:. Favorecer a construção e a gestão do Plano Individual de Readaptação (PIR), uma prioridade chave no projecto de Lei no âmbito do processo de Reforma Penal.

:. Contribuir para uma abordagem integrada do processo de intervenção penitenciária, permitindo o enriquecimento da oferta do sistema: o "O meu Guia" gera necessidades que levam à introdução/criação de novas metodologias, nomeadamente importadas de outros produtos EQUAL, como o "Gerar Percursos Sociais".

:. "O meu Guia para a liberdade", desde que validado, pode ser disseminado em todos os estabelecimentos prisionais e noutras unidades de regime fechado, podendo fazer parte do leque de alternativas institucionais internas dos Serviços Prisionais Portugueses e de outros países/instituições sociais que queiram importar o produto. Consideramos tratar-se de um produto de oferta prolongada e com fortes efeitos multiplicadores. Pode ainda ser adaptado a contextos não fechados, designadamente no âmbito de projectos de intervenção social.

Desafios:

:. Contrariar rotinas avulsas na intervenção penitenciária e consolidar o Guia como uma opção metodológica integrada, com reflexos positivos na motivação e aquisição de competências por parte da população reclusa e dos profissionais dos Serviços Prisionais.

:. Persistir com a estratégia global mesmo sabendo que a motivação da população reclusa é muitas vezes inconstante e permeável a factores que extravasam os conteúdos do "Guia" em si.

Aspectos a melhorar:

:. Guarda do portefólio: Apesar do portefólio ser pertença do recluso/a, há situações em que a partilha da cela pode levar a eventuais abusos no uso de informação confidencial.

:. Garantir acções de formação especializada aos gestores de casos que vão dinamizar/acompanhar a realização do projecto.

MAIS-VALIA DA PRÁTICA/PRODUTO

:. Ser um produto inovador em que o processo de concepção é fortemente participado pelos destinatários através de uma metodologia "em alternância": constituição de *focus group* com reclusos/as em três prisões e de uma equipa de inovação que integra profissionais com forte experiência de campo. O processo iniciou-se com a auscultação dos destinatários, tendo a equipa de inovação iniciado então o *design* do projecto. Periodicamente, os resultados da concepção vão de novo aos *focus group* para análise e incorporação da perspectiva dos/as reclusos/as.

:. Assentar numa metodologia fortemente participada pela população reclusa (dinâmicas em grupo).

:. Ser um produto que reúne simultaneamente as três grandes prioridades subjacentes à aplicação de uma medida privativa de liberdade: Reabilitação, Ressocialização e Reparação à Vítima.

:. Contribuir para uma abordagem integrada do processo de intervenção penitenciária, permitindo o enriquecimento da oferta do sistema: o guia gera necessidades que levam à introdução/criação de novas metodologias, nomeadamente importadas de outros produtos EQUAL, como o "Gerar Percursos Sociais.

SUGESTÃO PARA QUE NO FUTURO O FSE POSSA POTENCIAR PRÁTICAS DE *EMPOWERMENT*, NO DESENVOLVIMENTO DOS PROJECTOS (regulamentação, financiamento, apoio técnico, etc.):

:. Preparar e fomentar a colaboração inter-institucional através de práticas de trabalho colaborativo presencial e *on-line* e da participação conjunta dos vários *stakeholders*: destinatários, colaboradores; beneficiários.

:. Promover e solidificar hábitos de co-produção: participação dos beneficiários em todas as etapas: construção, experimentação e validação do produto.

Testemunhos ou comentários:

Beneficiários:

"Na minha semana, participar no Workshop 'Construir a Visão Pessoal' foi o aspecto mais positivo pois ajudou-me a pensar no meu futuro e a relembrar os meus objectivos de vida." ***(Helder, numa reunião comunitária da Unidade Livre de Drogas)***

"Ouvir é mais fácil, agora fazer é mais complicado." ***(Hugo)***

"Isto faz-me pensar muito e dói." ***(Fábio)***

"Quando eu bato à porta não me perguntam 'quem foi? ', mas 'quem é? '" ***(Bruno)***

"Pensava que era mais fácil mas isto lá fora é mesmo difícil." ***(Helder, a respeito do testemunho de um ex-recluso convidado no âmbito do projecto)***

Utilizadores:

"(...) revela uma maior dinâmica na cadeia, a mudança pode ser feita com pedagogia, é necessário criar novas práticas e não barreiras, é preciso derrubar barreiras." ***(Cília)***

"Senti que ligar a acção à visão de futuro e ligar-lhe a noção de valores vai ajudar no trabalho de insight e de interiorização desses valores. Isto permite uma projecção mais realista da vida futura e olhar mais a pessoa e menos o recluso." ***(Joel)***

Formato da prática/produto (papel, CD-ROM, Website, vídeo, etc.) e línguas em que o Produtos está disponível:

Papel, CD-Rom, www.pgisp.info.

Português e Inglês.

Nº E TÍTULO DO PROJECTO:
2004/EQUAL/A2/AD/285 – "GERIR PARA INOVAR OS SERVIÇOS PRISIONAIS"

NOME DA PESSOA DE CONTACTO: Paula Vicente
E-MAIL: pvicente@dgsp.mj.pt
TELEFONES: + 351 214 427 716/+ 351 918 625 100

X. PROMOÇÃO DA AUTO-DETERMINAÇÃO E *EMPOWERMENT*
PROJECTO **"HUMANUS CAM"**

SÍNTESE DA PRÁTICA/PRODUTO

Aspectos fundamentais desta prática:

:. A construção, com as jovens destinatárias finais do projecto, da metodologia global de auto-determinação/*empowerment* através da análise dos percursos e estratégias que resultaram na aquisição de competências específicas, reconhecidas como interessantes pelas jovens.

:. A promoção do acesso a recursos que permitam tornar possível a concepção e/ou concretização de planos e projectos pessoais das jovens destinatárias.

Não é uma prática concebida para as destinatárias, mas antes um processo que se vai construindo com elas. O princípio do *empowerment* foi assumido como filosofia orientadora de toda a intervenção.

Com vista à facilitação deste processo, a equipa técnica Humanus-CAM foi também envolvida nas dinâmicas de *empowerment* através do desenvolvimento pessoal e de competências críticas para a intervenção e do fomento de uma participação activa no processo de tomada de decisão e na avaliação de resultados.

Passos para a operacionalização do *Empowerment:*

:. Incentivo ao desenvolvimento pessoal e de competências críticas para a intervenção (dos profissionais e das Entidades Parceiras).

:. Fomento da participação activa das/os técnicas/os no processo de tomada de decisão e na avaliação de resultados.

:. Auscultação de potenciais destinatárias/os com vista à elaboração do diagnóstico de necessidades de início do projecto, que serviu de base para o desenho da intervenção.

:. Participação das/os candidatas/os no processo de recriação, adaptação e manutenção dos espaços, aquisição de equipamentos e materiais do projecto.

:. Participação das destinatárias no processo de constituição da imagem do projecto, incluindo materiais de divulgação dirigidos ao grupo-alvo (linguagem utilizada no folheto, locais de distribuição…).

:. Fomento da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

:. Acesso a serviços de guarda das crianças.

:. Promoção do acesso a serviços de saúde.

:. Promoção de acesso à aquisição e certificação de habilitações escolares.

:. Fomento da protecção social (residência temporária, prestações sociais).

:. Desenvolvimento do bem-estar físico e psicológico.

:. Fomento da auto-estima e consciência pessoal.

:. Fomento de oportunidades de enriquecimento cultural.

:. Desenvolvimento de competências parentais.

:. Envolvimento de significantes no projecto e estímulo à participação de interessadas/os.

:. Desenvolvimento de competências relacionais e comunicacionais.

:. Participação nas reuniões da PD, com direito a voz e voto.

:. Participação em reuniões da Parceria transnacional, com direito a voz e voto.

:. Participação na tomada de decisão sobre instrumentos a utilizar pelos/as profissionais.

:. Participação na (re)definição de conteúdos formativos.

:. Fomento do desenvolvimento de competências sócio-profissionais.

:. Apoio à tomada de decisão relativamente ao projecto pessoal e profissional.

PROBLEMAS A QUE A PRÁTICA/PRODUTO RESPONDE

:. Falta de competências e oportunidades para os públicos-alvo (neste caso mães adolescentes) tornarem-se ou serem vistos como cidadãos plenos.

:. Falta de competências de auto-determinação.

:. Falta de oportunidades para os beneficiários finais serem activamente envolvidos na tomada de decisões, terem o poder de influenciar as actividades e os processos onde, na maioria das vezes, são apenas "alvos" (não participam no seu planeamento).

:. Plano do Projecto não é ajustado às necessidades específicas e aspirações dos beneficiários.

ASPECTOS CRÍTICOS DA PRÁTICA/PRODUTO

Uma intervenção assente no desenvolvimento do *empowerment* implica não só a promoção do acesso a recursos existentes como o envolvimento directo e activo das/os destinatárias/os na tomada de decisões e na execução da intervenção. Evidentemente este processo traz dificuldades acrescidas a nível prático, complexificando e alongando o processo da tomada de decisões, e exigindo o desenvolvimento de competências para a participação democrática, sem as quais facilmente se cairia no populismo e na demagogia.

MAIS-VALIA DA PRÁTICA/PRODUTO

:. Gestão de serviços mais eficiente e respondendo a critérios de qualidade pela implicação da organização, profissionais e "clientes".

:. Elevados níveis de satisfação de todos os envolvidos no processo.

:. Gestão participada por objectivos.

:. Aquisição de competências e estratégias para além da duração da intervenção.

As vantagens desta prática de *empowerment* são verificáveis numa maior implicação e responsabilização na execução e resultados, e no aumento do sentido de pertença e de segurança, elementos fundamentais da qualidade social.

A reflexão com as jovens sobre os desafios quotidianos, aspirações e mobilização de recursos necessários permitirá às/aos próprias/próprios e a outras/outros trilhar percursos menos complexos no presente e no futuro.

SUGESTÃO PARA QUE NO FUTURO O FSE POSSA POTENCIAR PRÁTICAS DE EMPOWERMENT, NO DESENVOLVIMENTO DOS PROJECTOS (regulamentação, financiamento, apoio técnico, etc.):

Introdução de obrigatoriedade, para futuros financiamentos de projectos, de evidência da presença das dimensões de empowerment, nomeadamente:

:. Desenvolvimento de competências e participação dos/as profissionais.

:. Participação dos/as destinatários/as na definição das políticas e intervenções, e no processo de tomada de decisão.

:. Promoção do acesso a direitos e serviços sociais.

:. Desenvolvimento da cidadania e de competências pessoais.

:. Fomento da coesão social e das relações interpessoais.

:. Participação no desenvolvimento da intervenção e no processo de tomada de decisão operacional.

:. Promoção da inclusão no mercado de trabalho.

Testemunhos ou comentários:

Testemunhos das formandas produzidos no âmbito da sessão de validação do produto:

"…aplicável a outros contextos…respeito pela privacidade dos jovens…"

"…o projecto contribui para uma estratégia de inclusão social, pelo poder que temos para decidir e participar nas decisões…"

Outros testemunhos das formandas:

"A nossa participação neste projecto é muito importante para nós. Sentimo-nos mais valorizadas pela parte da equipa do projecto."

"Podemos participar nas reuniões, expressar melhor os nossos sentimentos e, por exemplo, dar a nossa opinião sobre muitas coisas que não estavam a correr bem na formação. E com isso tudo sentimo-nos mais motivadas para continuarmos nesta formação, porque nós é que estamos neste projecto e devemos ajudar a organizá-lo melhor…"

"A nossa participação é boa porque ajuda-nos a ser mais responsáveis, porque agora temos que pensar duas vezes antes de fazer alguma coisa ou tomar alguma decisão que possa contribuir para o nosso futuro. "

"Esperamos também que mais jovens tenham oportunidades tão boas como esta, para que não sejamos só nós a ter um futuro melhor mas também todas as jovens na mesma situação que nós."

Formato da prática/produto (papel, CD-ROM, Website, vídeo, etc.) e línguas em que o Produtos está disponível:

O produto está disponível em papel e em CD-ROM. É um livro interactivo.

Nº E TÍTULO DO PROJECTO:
2004/EQUAL/A2/IO/322 – "HUMANUS CAM"

NOME DA PESSOA DE CONTACTO: Isabel Lopes

E-MAIL: isabel.lopes@humanus.pt

TLM.: + 351 913 451 900

XI. PERITOS DE EXPERIÊNCIA
PROJECTO **"DIVERCIDADE"**

SÍNTESE DA PRÁTICA/PRODUTO

Este produto é concebido para grupos que passaram por experiências de pobreza e de exclusão social. Aborda, numa base teórica, os sentimentos, necessidades, problemas e códigos de comunicação que essas pessoas sentiram em situações de exclusão e de pobreza, fornecendo-lhes ferramentas adequadas a analisar a pobreza como um problema colectivo e não apenas individual.

A formação ajuda o Perito de Experiência a formar equipa com um membro do pessoal técnico (trabalharão ambos em estreita ligação), na crença de que a experiência e a teoria devem andar de mãos dadas na descoberta de soluções contra a discriminação.

Além de permitir o desenvolvimento pessoal dos formandos, esta formação ajuda a desenvolver competências de mediação e um nível de comunicação mais eficiente entre as pessoas que passaram por experiências de pobreza e de exclusão social e a sociedade a vários níveis (serviços, emprego, saúde, ensino, habitação, *etc.*). Os Peritos de Experiência qualificar-se-ão e preparar-se-ão desse modo para traduzir as necessidades das pessoas excluídas, proporcionando assim à comunidade uma oportunidade de *empowerment* e uma intervenção mais activa, mais próxima dos serviços públicos e dos decisores.

O produto também proporciona bases para uma proposta de legislação em matéria do perfil do Perito de Experiência.

O produto promove um equilíbrio entre os conhecimentos teóricos e a experiência prática, visando multiplicar o efeito destes dois componentes no trabalho social relacionado com a pobreza e a exclusão social.

O modelo baseou-se nos resultados de experiências de campo realizadas por duas organizações, a De Link (Bélgica) e a Associação Cultural Moinho da Juventude (Portugal), envolvendo imigrantes de primeira e segunda geração, com antecedentes de exclusão, bem como representantes de outras minorias étnicas (por exemplo, comunidade cigana).

Esta abordagem metodológica propõe diferentes processos de formação consoante as diversas necessidades ou objectivos dos formandos:

:. Sessões de formação presenciais em simultâneo com estágios profissionais, durante o processo de formação.

:. Formação no posto de trabalho durante um a dois anos.

:. Aperfeiçoamento de competências em torno do conceito de tandem entre teoria e prática (em matéria de pobreza e exclusão social), em acção (em tandem).

PROBLEMAS A QUE A PRÁTICA/PRODUTO RESPONDE

Este perfil profissional e formação contribuem para minimizar problemas como:

:. Ausência de participação das pessoas sujeitas a exclusão social na concepção de serviços públicos e recursos.

:. Necessidade de uma ligação (Perito de Experiência) entre pessoas que passaram por experiências de pobreza e de exclusão social, por um lado, e serviços públicos e recursos, por outro.

:. Barreiras linguísticas.

:. Deficientes capacidades de autodeterminação e poucos conhecimentos sobre direitos e obrigações sociais.

:. Falta de *empowerment* dos membros das comunidades sujeitos a exclusão social.

ASPECTOS CRÍTICOS DA PRÁTICA/PRODUTO

Pontos fortes:

:. Este perfil profissional (e formação) permite uma comunicação mais eficaz entre as pessoas sujeitas a situações de pobreza e de exclusão social e a sociedade a vários níveis, dando voz e uma maior capacidade de intervenção à comunidade.

:. Pode ajudar a desenvolver a auto-eficiência e a capacidade de actuação colectiva das minorias étnicas, imigrantes e seus descendentes, por intermédio de estratégias e mecanismos que reforcem a auto-representação e a autodeterminação, bem como o *empowerment* da comunidade.

:. A metodologia de tandem torna o trabalho social mais preciso e adequado.

:. As políticas sociais e os serviços públicos adequam-se melhor às necessidades das comunidades.

:. *Empowerment* do Perito de Experiência.

Pontos fracos:

:. Esta formação dependerá do objectivo das organizações e do tandem, que disporão de uma maior ou menor independência para explorar realmente as respostas.

:. O perfil profissional ainda não foi formalmente reconhecido em Portugal, ao contrário do que se verifica na Bélgica.

Factores críticos de sucesso:

:. Capacidade organizacional de auto-sustentação (autonomia do financiamento externo destinado a promover esta abordagem e formação).

:. Mudança de atitude no sentido da aceitação e aproveitamento (valorização) do tandem entre teoria e prática.

:. Mudança de atitude no sentido da promoção do *empowerment* individual e da comunidade, bem como da participação como instrumento para o desenvolvimento social e ajustamento das políticas sociais.

Desafios:

:. Promover este perfil profissional junto dos decisores políticos.

Testemunhos ou comentários:

«Levei algum tempo a perceber os conceitos Equal e o que era ser Perito de Experiência. Li muitos documentos e tive uma formação com os Belgas. No meu bairro fui aprendendo a olhar de outra forma. Trabalhar em tandem não foi o mais complicado porque houve sempre empatia. O difícil foi falar em público, pôr em palavras os meus sentimentos e explicar aos outros a figura quando eu próprio ia aprendendo. A minha visão alargou sobre as pessoas e Kova M pareceu ser apenas mais um local, percebi as situações discriminativas vividas também pela população cigana e comecei a conhecer melhor esta outra comunidade que também era excluída. Acompanhar o Curso de Formação fez olhar para diversas "dores" tão diferentes de pessoas da minha própria comunidade e que eu pensava conhecer tão bem. Foi reconfortante vê-los crescer e mais ainda ver que conseguiram trabalho.»
(Tchino, Perito de experiência no Projecto)

«Aprendi muito com este projecto, mais do que em três anos de trabalho na prática numa escola. Aqui soube melhor o que eram aquelas palavras complicadas que as doutoras gostam tanto de usar, aprendi a falar em público e ainda vi como Lisete foi colega e amiga. Acho que as duas aprendemos muito e demos muito. Não vou dizer que foi fácil porque para mim houve momentos muito difíceis, mas isso permitiu que realmente olhasse esta figura doutro modo e como as respostas se adequaram também à minha situação enquanto cigana.» ***(Perita de experiência no Projecto)***

«Trabalhar com o Tchino foi importante para mim, com um desafio de aproximar-me das respostas vindas do terreno e não de livros. Foi também trabalhar com os meus sentimentos e não ser tão racional. Foi um desafio que nos fez crescer enquanto pessoa e penso que para a organização também. Para a organização penso ter sido importante motivar as pessoas para a mudança, e não fazer por elas. A motivação organização baseada em motivar e apoiar pessoas para ganhar controlo sobre a sua própria vida (iniciar um processo de acção para crescer direcção auto-subsistência), implica uma entrega superior do que uma mera transmissão de saberes. Implica aprender a ser parceiro.»
(Belinha, Membro da Equipa Técnica do Projecto)

MAIS-VALIA DA PRÁTICA/PRODUTO

:. O *empowerment* do grupo-alvo.

:. O processo de trabalhar em tandem entre teoria e prática.

:. O conteúdo inovador da formação.

:. Valorizar a experiência.

SUGESTÃO PARA QUE NO FUTURO O FSE POSSA POTENCIAR PRÁTICAS DE *EMPOWERMENT*, NO DESENVOLVIMENTO DOS PROJECTOS

(regulamentação, financiamento, apoio técnico, etc.)

:. O FSE poderá dispor de programas em que as questões da discriminação e da pobreza sejam abordadas por intermédio da participação formal (remunerada) de Peritos de Experiência, como membros de pleno direito do pessoal técnico, a fim de melhorar a adequação das soluções e respostas a fornecer pelos projectos. As regulamentações e o apoio técnico devem reflectir e valorizar este aspecto particular.

:. Estabelecer o princípio do *empowerment* como condição de acesso ao financiamento do FSE: canalizar fundos para projectos que envolvam activamente os conhecimentos e experiências dos grupos-alvo.

:. O FSE poderá apoiar a criação e desenvolvimento de um centro de formação especializado para Peritos de Experiência, com repercussões em muitas áreas diferentes, como a empregabilidade e o apoio da comunidade.

Formato da prática/produto (papel, CD-ROM, Website, vídeo, etc.) e línguas em que o Produto está disponível:

O produto é composto por:

1. Um Manual de Formação que inclui os módulos de formação, as ferramentas a utilizar, as orientações para avaliar a formação presencial, a formação no posto de trabalho e os processos em tandem.

2. Um guia de apoio ao processo de formação, incluindo questões como a história deste perfil profissional e a sua importância no trabalho social, a descrição do perfil e a relação com outras figuras semelhantes, e alguns conceitos fundamentais. Inclui também informações sobre os objectivos, o plano metodológico e o modo de funcionamento. Contém igualmente um capítulo com recomendações para utilizadores potenciais.

3. Uma proposta de legislação, composta por uma apresentação sucinta do perfil profissional e da formação, contendo algumas orientações para o seu reconhecimento formal por parte dos decisores políticos.

De momento, só existe uma versão em português, mas a versão em inglês estará disponível brevemente.

O produto existirá tanto em papel como em Cd-rom. A organização responsável pelo produto não tardará a disponibilizar informações em http://www.moinhodajuventude.org.

Nº E TÍTULO DO PROJECTO:
2004/EQUAL/A2/EM/029 – "DIVERCIDADE"

NOME DA PESSOA DE CONTACTO:
Anabela Rodrigues (Associação Cultural Moinho da Juventude)

E-MAIL: acmoinhojuventude@mail.telepac.pt

TELEFONES: +351 214 971 070/+351 214 974 027

2. NOVAS SOLUÇÕES
2.1 PARA O *EMPOWERMENT*

XII. UM DIA NA PRISÃO
PROJECTO **"GERIR PARA INOVAR NOS SERVIÇOS PRISIONAIS"**

Equal
"de igual para igual"

SÍNTESE DA PRÁTICA/PRODUTO

Um dia na Prisão é um Produto que tem por objectivo sensibilizar os jovens para o exercício de uma cidadania responsável e prevenir a criminalidade.

É desenvolvido em três fases:

Fase I – Sessões de preparação, nos Estabelecimentos Prisionais com a formação de professores e na escola em sessões dinamizadas pelos professores junto dos jovens.

Fase II – Um dia passado na prisão (manhã passada em experiência simulada da privação da liberdade; à tarde sessão com reclusos seleccionados e discussão orientada com técnicos).

Fase III – Sessões subsequentes dinamizadas pela escola ou instituição com materiais pedagógicos elaborados pelos Serviços Prisionais em colaboração com o Ministério da Educação.

Práticas de *empowerment*:

Este projecto teve a participação dos reclusos/as na concepção de algumas actividades. Durante a Fase I são também envolvidos na preparação do projecto, dando sugestões para a sua realização.

Na fase II têm um papel muito activo, dado que são os protagonistas de uma sessão com os jovens participantes. Trata-se da prestação de um testemunho centrado nas suas histórias de vida e na reflexão crítica sobre elas.

Sempre disponíveis para as perguntas dos jovens participantes, os/as reclusos/as:

:. Partilham as suas experiências pessoais, em especial a forma como se viram envolvidos num processo judicial e numa condenação.

:. Passam aos jovens as atitudes e comportamentos que significaram défice de controlo nas suas vidas.

:. Partilham a tomada de consciência dos efeitos nas vítimas do(s) crime(s) praticados: o arrependimento e a responsabilidade da reparação.

:. Partilham o que significa estar privado da liberdade – emoções, perdas, *etc.*.

:. Partilham o que mudariam nas suas vidas se pudessem voltar atrás, designadamente, as estratégias que utilizariam para evitar o crime.

Trata-se de um ponto alto do projecto na medida em que, através de um testemunho real, os jovens vivem uma experiência emocional activadora das sessões da última fase do projecto, geridas pela comunidade docente na escola.

Ao nível dos jovens participantes o projecto fomenta também o *empowerment* através de dinâmicas de grupo, da acção "Declaro o meu futuro" e das sessões dinamizadas na escola e orientadas para o exercício crítico dos jovens e para a importância das escolhas e do controle das suas vidas.

Grupo-alvo:

:. Jovens integrados em grupos de socialização (escolas, Instituições de Acolhimento, tempos livres, *etc.*).

:. População reclusa que funciona aqui como "contra-espelho", mas a quem é dado um acrescido sentido de responsabilidade e de tutoria.

:. Organizações envolvidas: Escolas, Instituições tuteladas pela Segurança Social, ONG(s), IPSS(s) e outras organizações.

PROBLEMAS A QUE A PRÁTICA/PRODUTO RESPONDE

O principal problema deste produto/prática está relacionado com a falta de proximidade entre a prisão e a sociedade, em geral, numa perspectiva de prevenção da criminalidade.

ASPECTOS CRÍTICOS DA PRÁTICA/PRODUTO

Pontos fortes:

:. Todos os destinatários envolvidos tiveram parte activa na elaboração do produto, ou seja, desde a construção do guia metodológico ao acompanhamento da experimentação do produto.

:. Reforço da comunicação intra e inter-institucional por parte dos profissionais e satisfação pela adopção de um desempenho inovador e valorizado na área da prevenção da delinquência juvenil.

:. Estabelecimento de uma parceria inter-ministerial: protocolo de colaboração entre a Direcção Geral dos Serviços Prisionais (Ministério da Justiça) o Ministério da Educação e o Ministério do Trabalho e Segurança Social.

:. Reconhecimento Público: um prémio atribuído pelo serviço público e várias reportagens na televisão, jornais e rádio.

Pontos fracos:

:. Capacidade limitada do número de jovens a abranger em cada iniciativa (8 de cada vez).

:. A presença de guardas e técnicos no momento do testemunho dos reclusos deve ser muito discreta para que não constitua um factor inibidor no discurso dos reclusos.

:. Elevada solicitação por parte das organizações escolares e sociais candidatas a participar no projecto e limitada capacidade de resposta por parte dos serviços Prisionais.

Factores de sucesso:

:. O envolvimento de vários profissionais e de peritos externos.

:. A realização de vários pré-testes antes da elaboração do formato final do produto.

:. O envolvimento dos Ministérios da Educação e do Trabalho e Solidariedade Social.

Desafios:

:. Elaborar um estudo de impacto do projecto nos jovens, nas famílias, na escola, na população reclusa e nos profissionais dos Serviços Prisionais.

:. Disseminar o projecto noutros Estabelecimentos Prisionais de forma a cobrir todo o território nacional.

:. Disseminar o projecto noutros países.

Aspectos a melhorar:

:. Reduzida capacidade de controlo na selecção dos jovens (a cargo das instituições participantes).

Testemunhos ou comentários:

Registos dos jovens:

"Eu não gosto de ser preso. Eu nunca mais vou andar em motas roubadas. Nem carros." ***(Miguel, Beja)***

"Quando se vai para a prisão, para além de nós, há muitas outras pessoas que sofrem, como por exemplo os nossos pais, os verdadeiros amigos, filhos e por isso não é bom para ninguém." ***(Ana Roque, Castelo Branco)***

"Depois do que vi hoje, sei também que voltar a uma prisão, só se for para visitar alguém, pois isto é muito mau para cá se estar." ***(Joana, Castelo Branco)***

Testemunhos de reclusos:

"(…) Eu gostei e participei neste projecto porque tanto eu como quase todos os meus companheiros nunca tiveram oportunidade, antes do primeiro crime, de ter alguém que pudesse mostrar ou dizer o que é uma cadeia e o que se vive dentro dela. (…)" ***(José, recluso do EP Leiria)***

"Perguntaram-me porquê e como vim parar à cadeia. Tentei explicar-lhes da pior maneira possível para que não cometessem os mesmos erros que eu dei..."
(Pedro Cunha, recluso do EP Leiria)

"Este dia foi, sem dúvida alguma, muito gratificante (...) Senti-me totalmente à-vontade para falar da vida que me iludiu durante anos com excessos e limites e que somente herdei perdas irrecuperáveis. Até parecia mentira eu estar a lembrar-me deste 'passado negro' (...) deixando a mensagem a estes adolescentes, por todas as razões e mais algumas que nunca toquem em drogas (...) e que nada ilícito desta vida vale a nossa liberdade."
(Bárbara, Reclusa do EPC Castelo Branco)

Testemunhos de professores:

"Posteriormente foi-nos possível observar que o comportamento dos alunos envolvidos melhorou nas suas atitudes e acções comportamentais dentro deste estabelecimento de ensino, não estando, até ao momento, envolvidos em nada de negativo." ***(Rui Jorge, Professor da Escola Básica 2,3 Visconde de Juromenha, Sintra)***

"A grande vantagem é eles aperceberem-se que, afinal, alguém é castigado por alguma coisa, pois eles têm um pouco a ideia de impunidade… Os testemunhos dos presos também foram muito importantes." ***(António Cavaco, Professor da Escola EB 2,3 São Vicente da Beira, de Castelo Branco)***

Testemunhos de Guardas e Técnicos:

"… Senti-me valorizado no final desta experiência (…) tenho a certeza que (o projecto) teve e tem um efeito dissuasor, pelas ilações que tirei desde o ingresso de um grupo de jovens alguns aparentemente rebeldes ao estabelecimento prisional e o seu testemunho no final, que foi no sentido do cumprimento das normas da sociedade e assim evitar a passagem efectiva nas prisões."
(Albino Teixeira, Guarda Prisional)

"Considero que este projecto é aliciante […] sobretudo os reclusos "tutores" permitindo-lhes um veículo facilitador no reposicionamento responsabilizante e emocional face ao crime e uma atitude de vida tendencialmente mais valorativa, empática, auto e heterocrítica.» (Cília Martins, Psicóloga EPCB)
«Vejo este projecto como uma participação e partilha da realidade prisional com a comunidade." ***(Lurdes Calçada, Psicóloga)***

MAIS-VALIA DA PRÁTICA/PRODUTO

:. Guia Metodológico que permite a implementação de um projecto inovador e dissuasor de comportamentos de delinquência, susceptíveis de ocorrer na fase preparatória à idade adulta, através de uma técnica de aversão real sem exposição prolongada e de dinâmicas em grupo.

:. Intervém ao nível da prevenção da criminalidade a montante e a jusante, incidindo em dois públicos-alvo chave: população em idade escolar e população reclusa. O Projecto é reeducativo e orientador de comportamentos.

:. Produto assente na metodologia "aprender fazendo" e nas vivências dos beneficiários finais.

:. Enriquecimento da oferta programática das escolas, designadamente na formação para a cidadania, com utilização de métodos activos.

SUGESTÃO PARA QUE NO FUTURO O FSE POSSA POTENCIAR PRÁTICAS DE *EMPOWERMENT*, NO DESENVOLVIMENTO DOS PROJECTOS (regulamentação, financiamento, apoio técnico, etc.)

:. Preparar e fomentar a colaboração inter-institucional através de práticas de trabalho colaborativo presencial e *on-line* e da participação conjunta dos vários *stakeholders*: destinatários, colaboradores, beneficiários.

:. Promover e solidificar hábitos de co-produção: participação dos beneficiários em todas as etapas: construção, experimentação e validação do produto.

Formato da prática/produto (papel, CD-ROM, Website, vídeo, etc.) e línguas em que o Produtos está disponível:

Papel, CD-Rom, www.pgisp.info.

Português e Inglês.

Nº E TÍTULO DO PROJECTO:
2004/EQUAL/A2/AD/285 – "GERIR PARA INOVAR OS SERVIÇOS PRISIONAIS"

NOME DA PESSOA DE CONTACTO: Paula Vicente
E-MAIL: pvicente@dgsp.mj.pt
TELEFONES: + 351 214 427 716/+ 351 918 625 100

XIII. COMUNIDADES DE PRÁTICA (COP) DE MOTORISTAS DE AUTOCARROS E CAMIÕES
PROJECTO "VOLANTE XXI"

Equal
"de igual para igual"

SÍNTESE DA PRÁTICA/PRODUTO

Em 2005, criaram-se duas CoP, a fim de facilitar a discussão e intercâmbio entre beneficiários finais (motoristas) sobre as suas práticas e os novos desafios colocados pela Directiva 2003/59/CE, visando dois subsectores (transporte de passageiros – autocarros – e transporte de mercadorias – camiões).

O projecto abordava principalmente o problema de como lidar e se adaptar às alterações geradas pela Directiva 2003/59/CE, que tornará obrigatória a posse de um Certificado de Competência Profissional. A qualificação inicial e a formação periódica (de cinco em cinco anos) serão obrigatórias para todos os novos motoristas. Não se exigirá uma qualificação inicial para os indivíduos que já trabalhavam como motoristas profissionais ou que já possuíam carta de condução profissional antes de Setembro de 2008 ou de Setembro de 2009, para os motoristas de autocarros e para os motoristas de camiões, respectivamente.

As CoP também abordam as questões da discriminação de género nessas profissões e da valorização da actividade.

Cada CoP começou com cerca de oito participantes, que foram mobilizados sobretudo por duas empresas de transporte, membros da Parceria de Desenvolvimento (PD) «Volante XXI».

O desenvolvimento das CoP assentou largamente nos trabalhos de E. Wenger. Nos primeiros meses, as actividades de criação de confiança desempenharam um papel crucial no lançamento das bases para um trabalho mais técnico e direccionado.

Nas fases iniciais das CoP, realizaram-se igualmente actividades relacionadas com a literacia informática, a fim de facilitar a colaboração *on-line* à distância. Os beneficiários finais necessitavam de saber utilizar eficazmente o correio electrónico como meio de comunicação dentro da CoP. No desenvolvimento destas competências, utilizou-se com grande êxito a aprendizagem informal.

Logo que se estabeleceram os grupos e se prepararam as ferramentas de comunicação (caixas pessoais de correio electrónico), cada CoP deu início ao seu plano de trabalho.

PROBLEMAS A QUE A PRÁTICA/PRODUTO RESPONDE

As CoP foram criadas para lidar com a necessidade de encontrar uma solução apropriada capaz de assegurar aos beneficiários finais um papel activo no desenvolvimento do projecto e nos processos de decisão.

Tratava-se de um desafio particular, dada a disponibilidade exigida e os horários de trabalho dos motoristas. A solução foi realizar reuniões *on-site* aos sábados de manhã para os motoristas de camiões e entre as 11:30h e as 13:00h para os motoristas de autocarros. O trabalho à distância por correio electrónico complementou estas reuniões.

ASPECTOS CRÍTICOS DA PRÁTICA/PRODUTO

Os aspectos fundamentais da prática e/ou os factores críticos de sucesso residem sobretudo na característica simples de permitir que os beneficiários se envolvam activamente no processo de decisão na maior parte das actividades do projecto.

O modelo escolhido para estruturar a prática (CoP teorizada por E. Wenger) também é crucial para gerar uma participação real e mais-valia para os beneficiários e para o próprio projecto.

Logo no início, os beneficiários receberam uma formação (informal) em TIC de modo a poderem criar e utilizar uma caixa de correio electrónico. Esta preparação teve repercussões muito positivas na criação de confiança entre os beneficiários e no estabelecimento das condições necessárias ao apoio a actividades da CoP para além das tradicionais reuniões *on-site*.

Os membros das CoP realizam reuniões *on-site* de dois em dois meses. O funcionamento das CoP é facilitado por um consultor experiente em CoP e em gestão da aprendizagem. O correio electrónico é utilizado para manter as actividades das CoP nos intervalos entre essas reuniões.

MAIS-VALIA DA PRÁTICA/PRODUTO

A prática tem vindo a criar mais-valias desde o início:

:. O *empowerment* dos beneficiários finais, enquanto resultado, é, em si, uma mais-valia.

:. Processo de decisão: a prática permitiu que os beneficiários finais contribuíssem para as decisões mais importantes tomadas no projecto e as subscrevessem, o que deverá desembocar em resultados e produtos mais apropriados e ajustados às necessidades iniciais do projecto.

SUGESTÃO PARA QUE NO FUTURO O FSE POSSA POTENCIAR PRÁTICAS DE *EMPOWERMENT*, NO DESENVOLVIMENTO DOS PROJECTOS
(regulamentação, financiamento, apoio técnico, etc.)

O FSE pode encorajar a criação de CoP entre os beneficiários finais dos projectos. Essas práticas devem ser valorizadas na avaliação das candidaturas a Programas específicos.

Formato do Produto/ferramenta (papel, CD-ROM, Website, vídeo, etc.) e línguas em que o Produtos está disponível:

Papel.

Nº E TÍTULO DO PROJECTO:
2004/EQUAL/A2/AD/288 - «VOLANTE XXI»
NOME DA PESSOA DE CONTACTO: Florindo Ramos
E-MAIL: florindo.ramos@re-startconsulting.com
TELEFONE: + 351 964 185 309

2. NOVAS SOLUÇÕES
2.1 PARA O *EMPOWERMENT*

XIV. OFICINA DE PROJECTOS AUTO-GERIDA
PROJECTO **"NÓS"**

SÍNTESE DA PRÁTICA/PRODUTO

A prática **Oficina de Projectos Auto – gerida** insere-se nas soluções de apoio à reinserção profissional de desempregados cuja situação de desemprego é consequência de despedimentos colectivos nas empresas das indústrias em reconversão ou em deslocalização territorial A Oficina de Projectos, que funciona nas instalações de um sindicato interessado em apoiar os trabalhadores (nesta experiência, no Sindicato do Operários do Calçado em S. João da Madeira), proporciona aos desempregados um programa de actividades que vão desde o Balanço de Competências à elaboração de um projecto individual e profissional (que em muitas situações materializa-se num micro-negócio ou, num plano mais colectivo, numa cooperativa de serviços locais).

A prática desta Oficina de Projectos focalizada nos desempregados das indústrias tradicionais, denominada Oficina Espiga, tem por particularidade o facto deste dispositivo de apoio à reinserção profissional ser co-gerido pelas três partes envolvidas no processo: o sindicato, os desempregados que participam na Oficina e a Associação de Desenvolvimento local (nesta experiência, a ANOP) que garante a animação dos processos formativos e o apoio ao desenvolvimento dos projectos.

A co-gestão da Oficina concretiza-se formalmente na existência e no funcionamento do Comité de Coordenação através do qual é expressa a partilha de poder através de decisões colectivas sobra as actividades a serem realizadas e os objectivos a serem atingidos.

ASPECTOS FORMAIS – COMO FUNCIONA

Os passos a serem dados na instalação de uma Oficina Espiga são:

1. Convocação de assembleia de desempregados pelo Sindicato.

2. Realização da Assembleia na qual é apresentado o "Projecto Oficina" e são expressas as manifestações de interesse.

3. Assinatura do Protocolo entre entidades e preenchimento das fichas de Adesão à Oficina por parte dos desempregados.

4. Actividades iniciais de aprofundamento e consolidação da noção de grupo: expectativas dos desempregados, motivações e receios face ao futuro. Elaboração do Balanço de Competências.

5. Consolidação do número de participantes e realização da Feira de Projectos (ideias iniciais dos participantes na Oficina).

6. Eleição da estrutura de coordenação da Oficina com representantes do sindicato, dos desempregados e da associação local.

7. Elaboração do Plano de Acção.

8. Definição e distribuição das funções e responsabilidades no Comité Coordenador, ficando obrigatoriamente as tarefas relacionadas com a avaliação a cargo dos representantes dos desempregados.

ASPECTOS CRÍTICOS DA PRÁTICA/PRODUTO

O produto/solução exige da parte das entidades promotoras do processo (sindicatos e associações locais) uma atitude clara de abertura face às relações de poder e aos riscos a correr para a obtenção dos melhores resultados possíveis.
Por exemplo, os reajustamentos propostos pelos desempregados aos programas de formação nem sempre pareceram adequados ou coerentes (veja-se a focalização, aparentemente excessiva, nas actividades do grupo nas questões da poesia, quando no final foi possível constatar que aquela actividade terá sido uma excelente plataforma para desenvolver novas competências).

O bom funcionamento do Comité Coordenador depende em grande medida do investimento na informação que é facultada aos representantes dos desempregados antes das reuniões de gestão. Se não for estimulada a auscultação e o debate antecipado dos temas que irão ser objecto de discussão, a participação nas estruturas pode ser apenas formal e sem grande representatividade dos interesses comuns.

Por outro lado é fundamental que os representantes prestem contas da sua actividade e que existam mecanismos de participação global, que permitam uma participação qualificada de todos (Assembleia Plenária da Oficina).

Testemunhos ou comentários:

Aspectos informais – vivências presentes na prática apresentada:

"O gosto do Sr. Francisco Oliveira pela escrita foi dado a conhecer aos restantes elementos da Oficina nos momentos colectivos de Balanço de Competências. Nestas sessões foi apresentando vários textos que escrevera ao longo dos anos e que evidenciavam a sua veia poetiza. O Balanço de Competências proporcionou ainda a descoberta de um sonho… Publicar o seu livro de poemas de amor!

A Oficina Espiga surge para o Sr. Francisco como uma estrutura que o apoiará "a levar em frente" o seu desejo de longa data.

Um exemplo muito concreto deste tipo de iniciativa é o Clube de Poesia decidido pelos desempregados participantes da Oficina que teve como expoente máximo a declamação dos poemas do Sr. Francisco Oliveira, numa biblioteca conceituada em Santa Maria da Feira.

Para a organização do evento foi necessário a dedicação e empenho de todos os elementos da Oficina (um verdadeiro trabalho de projecto através do qual foram desenvolvidas novas competências). O contacto com a biblioteca, com os jornais, a elaboração dos convites a selecção dos poemas a declamar…. Tudo foi organizado pelo grupo de desempregados que constitui a Oficina.

A Tertúlia de poesia serviu assim, não só para um momento de convívio entre o grupo, não só para o desenvolvimento de competências relacionais importantíssimas, como sejam o contacto com entidades locais, apresentar-se e expor-se em público, mas essencialmente como a rampa de lançamento para a publicação do livro de poemas de amor do Sr. Francisco Oliveira e assim à concretização de um projecto sempre adiado ao longo dos anos.

As tertúlias proliferaram e os Oficinandos continuaram a espalhar e a dar voz aos versos do Sr. Francisco. Uma delas, partindo de mais uma iniciativa do autor dos versos, decorreu na casa da Juventude Manuel Oliveira. Assumindo importância e reconhecimento social é publicada nos jornais regionais…

Dos longos meses de trabalho e da partilha de experiências foi publicado o livro…"Versos de Francisco Oliveira".

MAIS-VALIA DA PRÁTICA/PRODUTO

O que esta prática demonstrou foi em primeiro lugar que as vias tradicionais para a reinserção profissional imaginadas pelos programadores e conceptores de projectos com essa finalidade não têm necessariamente a ver com as expectativas dos desempregados que quando têm condições para exprimirem as suas opiniões tendem a rejeitar as soluções de sentido único, baseadas no modelo escolar (no plano da aprendizagem) e nas colocações forçadas em empresas (no plano do emprego).

Os valores da exploração/descoberta e da cooperação, ou seja a possibilidade de navegar pelas diversas alternativas, de conhecer outras possibilidades e sobretudo de o fazer com outros, numa base colectiva, reforçam a importância da presença e participação activa dos destinatários das acções nas estruturas de gestão.

A eficácia destes processos não pode ser medida apenas pelas estatísticas da retoma de actividade profissional por parte dos desempregados. Importa saber, em que condição foi efectuada essa retoma e se o ciclo desemprego/emprego/desemprego foi ou não quebrado.

A mais-valia desta prática encontra-se, portanto, no reforço da qualidade dos processos de reinserção profissional.

SUGESTÃO PARA QUE NO FUTURO O FSE POSSA POTENCIAR PRÁTICAS DE *EMPOWERMENT*, NO DESENVOLVIMENTO DOS PROJECTOS (regulamentação, financiamento, apoio técnico, etc.)

Admite-se que nos regulamentos do FSE possa estar presente uma medida que estabeleça como factor de valorização, na análise das propostas de candidatura de programas a serem financiados, a presença de mecanismos de representação e de participação na gestão dos destinatários finais das acções.

Nº E TÍTULO DO PROJECTO:
2004/EQUAL/A2/EM/041 – "NÓS" – INICIATIVAS INTEGRADAS E INTEGRADORAS DE ORIENTAÇÃO-FORMAÇÃO-INSERÇÃO

NOME DA PESSOA DE CONTACTO: Fernanda Marques

E-MAIL: fernanda.marques@anop.eu

TELEFONE: 256 289 350

2. NOVAS SOLUÇÕES
2.1 PARA O *EMPOWERMENT*

XV. ROADBOOK: OS CAMINHOS DO *EMPOWERMENT*
Guia de Boas Práticas de *Empowerment* em Meio Rural
PROJECTO "NOVA AGRICULTURA – NOVAS OPORTUNIDADES"

SÍNTESE DA PRÁTICA/PRODUTO

Trata-se de um guia de fácil utilização, que ajuda as pessoas e organizações que trabalham em territórios rurais de baixa densidade populacional a implementarem projectos e programas que visem o *empowerment* dessas populações.

Partindo das narrativas de três práticas experimentadas (Mini-projectos na Escola, Rede de Agricultores e Fórum de Emprego e Formação, este RoadBook apresenta uma síntese da fundamentação teórica em torno do conceito de *empowerment*, descreve as práticas, realizando uma análise comparativa das mesmas. Como resultado desta análise, o RoadBook propõe um conjunto de recomendações para a introdução do *empowerment* em contextos rurais, apresentando as etapas, ou percurso, que um projecto dessa natureza deverá percorrer para ser bem sucedido.

ASPECTOS CRÍTICOS DA PRÁTICA/PRODUTO

Pontos fortes:

:. Total empenho e comprometimento dos participantes e parceiros.

:. A representatividade e a heterogeneidade do grupo.

:. Perfil dos técnicos da entidade mediadora.

:. Valias directas e imediatas do trabalho em parceria.

Pontos fracos:

:. A escassez de informação (centralizada, sistematizada, clara e referencial) de suporte a este género de acções, no que concerne a sua valia e aplicabilidade em contextos práticos e actuais.

:. Considera-se demasiado precoce a tomada de consciência individual ou colectiva sobre efeitos concretos e duradouros da intervenção.

Factores de sucesso:

:. A identificação das condições presentes no meio ao nível das relações inter-institucionais.

:. A constituição informal do Fórum Permanente de Emprego e Formação Profissional de Ferreira do Alentejo.

:. As boas relações estabelecidas entre as diferentes entidades e pessoas.

:. A adequabilidade, versatilidade, diversidade e complementaridade dos instrumentos utilizados no decurso da prática.

MAIS-VALIA DA PRÁTICA/PRODUTO

:. É um referencial de implementação do *Empowerment*, um guia metodológico de apoio à transferência e incorporação de práticas inovadoras.

:. Não existem outras publicações referenciais semelhantes disponíveis no "Mercado" dos recursos técnico-pedagógicos de suporte à aplicação de princípios de *empowerment*.

:. Não resulta apenas da experimentação e narrativa. Integra, igualmente, conteúdos de pesquisa científica e reflexão, centrados nuclearmente no conceito de *empowerment*.

:. Apresenta as mais-valias de um RoadBook (Manual de estrada, de percurso, de caminho a seguir):

a) fornece ao utilizador sugestões, orientações, recomendações, exemplos e avisos acerca de um determinado percurso;

b) diz-lhe o que vai precisar durante o caminho e orienta-o na preparação;

c) diz-lhe passo a passo a direcção a seguir e o ritmo com que o deve fazer; e

d) previne-o sobre os obstáculos conhecidos sugerindo-lhe formas de os ultrapassar.

Formato da prática/produto/ferramenta (papel, CD-ROM, Website, vídeo, etc.) e línguas em que o Produtos está disponível:

Está disponível em formato papel (manual impresso) e em formatos digitais (pdf e html) através do site www.adtr.pt.

Nº E TÍTULO DO PROJECTO:
2001/EQUAL/A2/EM/037 – "NOVA AGRICULTURA NOVAS OPORTUNIDADES"

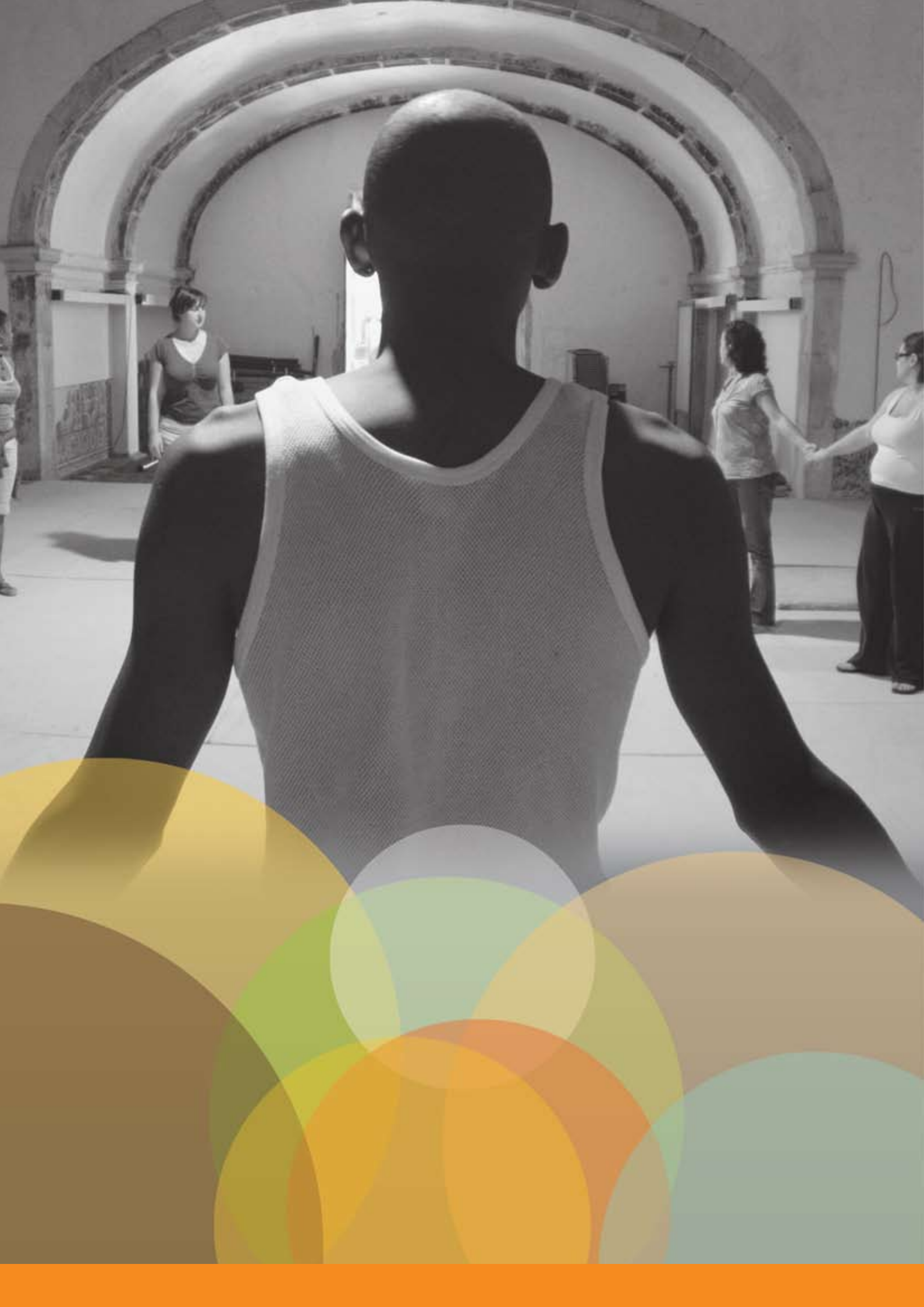
NOME DA PESSOA DE CONTACTO: José Nunes
E-MAIL: jose.nunes@adtr.pt
TELEFONE: + 351 284 739 621

Testemunhos ou comentários:

"(...) é um bom instrumento para sensibilizar para a importância do Empowerment enquanto mecanismo de promoção da igualdade; de aumentos de produtividade, da construção de inovação, de inclusão e de responsabilidade social..."

"(...) por demonstrar os ganhos e benefícios com base na apresentação e no contacto directo com casos de sucesso."

"(...) percebe-se que pode ser utilizado sem constrangimentos em qualquer momento, dependendo apenas das oportunidades de intervenção identificadas pelos utilizadores."



Equal
"de igual para igual"

NOVAS SOLUÇÕES
PARA OS PERCURSOS DE INSERÇÃO

***EMPOWERMENT*, INCLUSÃO e INTERCULTURALIDADE**
Inovação Social para o Emprego

"Nada para nós sem nós"

I. EMPREGO APOIADO
PROJECTO "EMPREGO APOIADO"

equal
"de igual para igual"

BENEFICIÁRIOS

Pessoas em situação de desvantagem (ex: desempregados, jovens e beneficiários do Rendimento Social de Inserção/RSI, minorias étnicas, pessoas com doença mental, pessoas com deficiência, mulheres envolvidas em situação de violência domésticas e ex-toxicodependentes).

O QUE É O PRODUTO

Constitui-se por um conjunto de planos de programas e cursos de formação/aperfeiçoamento, conteúdos pedagógicos, métodos e técnicas de formação/animação e tutoria pedagógica de apoio à implementação do modelo de Emprego Apoiado, metodologia de formação em contexto real de trabalho, suportada num acompanhamento individualizado, realizado por técnicos/as de Emprego Apoiado, tutores/as das empresas, colegas de trabalho e empresários/as, como forma de promover a inserção social e profissional das pessoas em situação de desvantagem.

O Modelo de Emprego Apoiado apresenta referenciais para a implementação de estratégias de mobilização e organização do trabalho em parceria (manual do trabalho em rede); referenciais para a organização de intervenções individualizadas, orientadas para a mobilização dos recursos existentes na comunidade, com base nas competências e interesses detidos pelas próprias pessoas (manual dos percursos integrados de inserção).

PARA QUE SERVE O PRODUTO

Manual: Tutoria em Emprego Apoiado – pretende desenvolver competências em planeamento, desenvolvimento e avaliação dos processos de formação/inserção em contexto de trabalho, nos recursos humanos das empresas.
Manual: Percursos Integrados de Inserção – procura sistematizar a metodologia e o processo de intervenção no âmbito da inclusão socio-profissional de pessoas em situação de desfavorecimento, demonstrando as virtualidades do modelo e apresentando soluções e estratégias para superar os obstáculos da sua implementação.
Manual: Técnicos/as em Emprego Apoiado – manual de formação e manual do/a formando/a – pretende desenvolver nos/as técnicos/as competências em áreas como o trabalho em parceria com empresas e empresários/as com vista à implementação de um modelo individualizado para a inserção profissional e o emprego de públicos desfavorecidos.
Manual: Trabalho em Rede – pretende fomentar aprendizagens, de (re) descoberta de complementaridades, competências nos actores que integram o trabalho em parceria/rede. Visa, ainda, apresentar uma forma de trabalho que poderá constituir uma resposta para parceiros que iniciem comunidades de prática.

MAIS-VALIAS DO PRODUTO

:. Os produtos incentivam (e orientam) a criação de Redes Sociais de Intercooperação, entre entidades públicas e privadas, como estratégia para o desenvolvimento de procedimentos mais eficazes na inclusão social e profissional dos públicos-alvo mobilizando de forma integrada os recursos sociais existentes.

:. A metodologia favorece o acesso das pessoas em situação de desvantagem a um emprego remunerado, em meio competitivo de trabalho, através de planos integrados de suporte, individualizados.

:. Esta metodologia cria oportunidades para o exercício de tomada de decisão, auto-determinação e *self-advocacy*, através do envolvimento e participação dos beneficiários na definição, implementação e avaliação do próprio percurso de inserção.

A QUEM INTERESSA O PRODUTO

Manual: Tutoria em Emprego Apoiado

:. Dirigentes e quadros superiores de empresas/organizações.

:. Chefias directas e quadros médios de empresas/organizações.

:. Trabalhadores activos (de micro-empresas, de PME e de grandes empresas/organizações).

Manual: Percursos Integrados de Inserção e Técnicos/as em Emprego Apoiado

:. Profissionais de formação (formadores, animadores, professores, tutores, coordenadores pedagógicos, mediadores do conhecimento).

:. Técnicos de informação e orientação profissional, técnicos de emprego (colocadores, promotores de emprego, técnicos de (re)inserção).

:. Outros profissionais de apoio à formação-inserção (mediadores sociais, técnicos de serviço social, psicólogos…).

:. Agentes de desenvolvimento local.

Manual: Trabalho em Rede

:. Profissionais de apoio à formação-inserção (mediadores sociais, técnicos de serviço social, psicólogos…).

:. Agentes de desenvolvimento local.

:. Dirigentes e quadros superiores de empresas/organizações.

:. Chefias directas e quadros médios de empresas/organizações.

AUTORES/AS

:. AERLIS – Associação Empresarial da Região de Lisboa

:. RUMO – Cooperativa de Solidariedade Social, Crl

:. Associação Cultural Moinho da Juventude

:. Associação de Mulheres Contra a Violência

:. Associação Industrial Portuguesa/Câmara de Comercio e Industria -AIP/CCI

:. Associação para o Estudo e Integração Psicossocial

:. Câmara Municipal da Amadora

:. Direcção Regional de Educação de Lisboa

:. Municípios da Moita, Loures, Sintra, Torres Vedras, Barreiro, Montijo

:. Rumos, Formação e Comunicação, SA

:. Secretariado Diocesano de Lisboa da Obra Nacional da Pastoral dos Ciganos.

Suportes do Produto:
Papel e/ou CD-Rom ou via Internet, através do Portal da Associação Portuguesa de Emprego Apoiado (http://www.empregoapoiado.org).

A quem recorrer para saber mais sobre o Produto.
Contactos:

RUMO – Cooperativa de Solidariedade Social, Crl,
Caixa Postal 5063, Rua 19, nº 13, Quimiparque, 2831-904 BARREIRO
Augusto Sousa/**E-mail:** rumopent@mail.telepac.pt
Telef.: 212064920/**Fax:** 212064921

AMCV – Associação Mulheres Contra a Violência.
Alameda D. Afonso Henriques, nº 78, 1º esq., 1000-125 LISBOA
Liliana Azevedo/**E-MAIL:** amcv@netcabo.pt
TELEFONE: 213 866 722 /**FAX:** 213 866 723

II. F@DO - Metodologia de Formação a Distância para Públicos Desfavorecidos e Info-excluídos

PROJECTO **"F@DO"**

BENEFICIÁRIOS

Públicos desfavorecidos e info-excluídos

O QUE É O PRODUTO

Recursos técnico-pedagógicos com as seguintes características:

:. Uma metodologia de trabalho em rede local, com empresas e entidades de inserção social ou de apoio ao desenvolvimento local

:. Dois Cursos Técnico-profissionais de b-learning, integrados por módulos autónomos: Curso de Mecânico de Aparelhos, certificado pela Direcção Geral de Energia e Curso de Gestão de Armazéns (total 220 horas formação) * - que incluem módulos de TIC, Cidadania, Técnicas de procura de emprego e de Balanço de Competências e componentes técnicas e tecnológicas de Gás e Gestão de Armazéns;

:. Um Curso de Blended Learning (Presencial – 28hs; Síncrona – 16hs; Assíncrona – 48hs) com um total de 92hs;

* O domínio temático poderá ser qualquer outro, concebido a partir de um trabalho estreito entre entidade formadora e empresas geradoras de emprego local, adaptando referenciais de formação nacionais, garantindo empregabilidade.

PARA QUE SERVE O PRODUTO

:. Promover contextos de aprendizagem apelativos e flexíveis, suportados num modelo b.learning e trabalho em Rede, que despertem o gosto pela valorização pessoal e profissional e promovam a integração social de jovens e/ou públicos adultos, excluídos ou em risco de exclusão, assegurando também a e.inclusão social (auto-disciplina, aprender a aprender, auto-estima, trabalho colaborativo).

:. Dinamizar redes de conhecimento e de aprendizagem suportadas em redes locais, através da mobilização de agentes da comunidade local (empresas e organizações públicas e privadas) e aproveitamento de infra-estruturas que alberguem os telecentros de aprendizagem, em estreita articulação com as entidades formadoras, visando um acompanhamento personalizado de formandos problemáticos.

:. Mobilizar as empresas para a participação nos processos locais/regionais de qualificação ou requalificação dos recursos humanos, quer numa fase de diagnóstico – identificação de competências-chave para a empregabilidade regional – quer numa fase de inserção profissional – incorporação de estágios/mecanismos de inserção sustentados num compromisso tripartido de inserção/contrato de estágio.

MAIS-VALIAS DO PRODUTO

Para os públicos desfavorecidos:

:. Aquisição e treino (em estágios nas empresas) de competências profissionais e de manuseamento de TIC num ambiente de auto-aprendizagem a distância, com acompanhamento mediado por tutores e agentes locais naturais.

:. Certificação de competências profissionais em TIC e nos programas de formação técnica (ex: técnicos de gás).

:. Facilitação da integração numa comunidade de aprendizagem alargada (criação de afinidades profissionais e culturais entre indivíduos "isolados") e de maior ligação com as redes locais naturais potenciadoras de inter-ajuda e de integração técnico-profissional.

:. Melhoria dos seus índices de qualificação e de empregabilidade, num contexto de auto-aprendizagem.

Para os formadores (e entidades formadoras):

:. Aquisição de novas competências em e.formadores.

:. Acesso a novos recursos técnico-pedagógicos em Formação a Distância.

Para as empresas:

:. Criação de sinergias com as organizações locais, no âmbito de processos de aprendizagem.

:. Participação na estruturação da oferta de trabalhadores adequados às necessidades de produtividade, qualidade e competências.

:. Acesso a mecanismos de Formação a Distância mais baratos, com redução de horas presenciais dos trabalhadores activos, capazes de garantir um investimento permanente nos recursos com fracas qualificações que normalmente não integram os planos de formação das empresas.

A QUEM INTERESSA O PRODUTO

:. Centros de Formação; Formadores/Técnicos de Inserção.

AUTORES/AS

:. ISQ – Instituto de Soldadura e Qualidade (entidade coordenadora)
:. AERLIS – Associação Empresarial da Região de Lisboa
:. Município da Amadora
:. Município de Oeiras
:. INETI – Instituto Nacional de Engenharia Tecnologia e Inovação
:. I Q F – Instituto para a Qualidade na Formação
:. IRS – Instituto de Reinserção Social
:. Escola Secundária Fernando Lopes Graça

Suportes do Produto:

Suportes em papel; CD-Rom; Plataforma de e-learning.

A quem recorrer para saber mais sobre o Produto.

Contactos:

ISQ – Instituto de Soldadura e Qualidade

Margarida Segard

TagusPark, Av. Prof. Cavaco Silva, 33,
2751-951 Oeiras

TELEFONES: 214 234 041/000

E-MAIL: mmsegard@isq.pt

III. AUTONOMUS REINSERÇÃO
Sistema Integrado de Apoio à Reinserção e Empregabilidade
PROJECTO **"NÓS"**

Equal
"de igual para igual"

BENEFICIÁRIOS

:. Desempregados/as com necessidade de reinserção profissional, reconversão ou de alterar situações de fragilidade social e risco de exclusão.

:. Mulheres em fase de (re)inserção.

:. Públicos sem qualificações ou pouco qualificados.

O QUE É O PRODUTO

O AUTONOMUS é um Sistema Integrado de Apoio à Reinserção e Empregabilidade que se apresenta como uma solução integrada de dispositivos em torno dos quais são desenvolvidas acções de apoio à reinserção profissional e à empregabilidade. A integração, articulação e publicitação conjunta e simultânea da oferta de programas e soluções de apoio aos desempregados facilita a auto-construção de percursos autónomos. O seu funcionamento baseia-se, entre outros, em conceitos como: livre-serviço assistido de informação e aconselhamento; auto-formação tutoriada; portefólio de competências auto-construído; trabalho em oficina de formação; criação de actividades empresariais autónomas. A sua organização prevê figuras como o "Provedor de Inserção" e bases logísticas que asseguram a gestão partilhada de percursos.

O sistema disponibiliza actividades em áreas fundamentais como: acolhimento; orientação; formação; certificação de adquiridos pela experiência; emprego e auto-emprego. Em cada um destes campos apresenta uma efectiva diversidade de propostas, todas elas marcadas pela flexibilidade e por uma reduzida taxa de dependência de terceiros na sua utilização.

Toda a arquitectura do sistema que pretende favorecer a autonomia e o desenvolvimento pessoal dos seus utilizadores assenta numa tripla estratégia: autonomia dos utilizadores, forte trabalho em rede e de cooperação dos fornecedores e cumplicidade activa da comunidade local, política, social, empresarial e cultural. Trata-se de criar condições para a realização de percursos de reinserção e empregabilidade (PRE) baseados em utilizações selectivas de acções num sistema aberto que integra várias modalidades e diversas actividades, que são colocadas à disposição de potenciais utilizadores.

PARA QUE SERVE O PRODUTO

:. Colocar à disposição de uma parceria insterinstitucional, um conjunto de dispositivos de apoio à reinserção profissional e à empregabilidade numa área territorial de escala municipal, e eventualmente subregional, favorecendo a autonomia e o *empowerment* dos participantes.

:. Orientar a instalação e animação de um sistema integrado de apoio à reinserção profissional e à empregabilidade.

:. Dotar os actores institucionais e os agentes de implementação de meios organizativos e técnicos (metodológicos e instrumentais) indispensáveis à instalação e posterior animação de dispositivos de intervenção no território.

MAIS-VALIAS DO PRODUTO

:. Sistema organizador de percursos de reinserção profissional centrando as dinâmicas na autonomia e no *empowerment* dos participantes.

:. Os programas, actividades e estruturas são parcialmente co-geridos pelos desempregados participantes nas acções do sistema.

A QUEM INTERESSA O PRODUTO

SISTEMA AUTONOMUS – Dinamizador de uma parceria territorial de âmbito municipal (Municípios e redes sociais concelhias) e potenciais parceiros de intervenção e de cooperação no sistema de apoio à reinserção profissional.

QUIOSQUE DA VIDA ACTIVA – Instituição proprietária e dinamizadora de um Espaço que acolhe, de forma permanente, o Quiosque da Vida Activa.

NET QUIOSQUE – Serviços públicos e privados (hospitais, tribunais, bancos, colectividades, *etc.*) que aceitam instalar nas suas áreas de espera um netquiosque para livre utilização por parte da população.

GESTÃO DE PERCURSOS – Entidades, membros da parceria subregional, que dinamizam um ou vários dispositivos do Sistema.

OFICINA DE ORIENTAÇÃO BALANÇOS – Entidade da região que assume a dinamização das actividades de apoio à (re)orientação de desempregados.

OFICINA DE PROJECTOS ESPIGA – Sindicato, ou outra estrutura sindical, que acolhe e estimula a criação e desenvolvimento de uma Oficina auto-gerida por desempregados.

OFICINA DE PROJECTOS TREVO – Instituição com experiência no trabalho social e no apoio a mulheres desfavorecidas em particular.

OFICINA DE PROJECTOS MICRONEGÓCIOS – Entidade com vocação específica de apoio à criação de actividades e de auto – emprego por parte de desempregados.

OFICINA DE QUALIFICAÇÃO DC INTEGRADA – Entidades com intervenção no sistema de RVCC, sendo uma potencialmente certificadora de áreas profissionais e outra da certificação escolar.

AUTORES/AS

ANOP – Associação Nacional de Oficinas de Projectos.

Testemunhos de utilizadores e de beneficiários:

Manuel Almeida – Ainda na prisão começou a planear e a concretizar o seu projecto. Sobre a importância de serem estruturas do tecido associativo local a apoiar a pesquisa inicial e a definição do projecto, refere: *"Se não tivesse sido a intervenção de duas boas pessoas em todo o meu processo, não teria avançado. Devo tudo a quem me ajudou, da associação aos guardas do estabelecimento prisional."*

E sobre a importância relativa do apoio financeiro e técnico (acompanhamento por parte da Oficina de Microiniciativas, adianta: *"As duas. Sem o dinheiro não teria conseguido comprar todo o equipamento necessário nem fazer as obras que o espaço precisava mas, por outro lado, sem apoio das pessoas não teria chegado ao dinheiro."*

Suportes do Produto:

Sistema informático AUTONOMUS + 1 Manual de Apoio à Instalação do Sistema + Package pedagógico com 8 Manuais de Instalação e Animação de dispositivos sectoriais e locais de apoio à reinserção profissional e à empregabilidade.

A quem recorrer para saber mais sobre o Produto.

Contactos:

ANOP – Associação Nacional de Oficinas de Projectos

Fernanda Maria Parente de Oliveira Marques

www.autonomus.eu

http://autonomus.ning.com

E-MAIL: fernandamarques.anop@netvisao.pt

Equal "de igual para igual"

IV. FAMÍLIA DE PRODUTOS "GESTÃO DE PERCURSOS SOCIAIS":

REDE EMPREGA - Metodologia de Implementação de uma Rede Integrada para a Empregabilidade

SPERO - Plataforma Digital de Gestão de Percursos de Inserção

PROJECTO **"E-RE@L"**

BENEFICIÁRIOS

:. Jovens e adultos com baixas qualificações em situação de desemprego ou com emprego precário.

:. Outros públicos em situação de desfavorecimento/desvantagem.

O QUE É O PRODUTO

Gestão de Percursos Sociais é um recurso técnico-pedagógico que pretende constituir-se como uma solução inovadora sobre as desigualdades no acesso ao emprego de jovens e adultos com baixas qualificações. Em concreto, pretende apoiar os/as agentes locais no sentido de potenciar a construção e animação de uma metodologia integrada de inserção sócio profissional centrada nos territórios e desenhada por um colectivo de parceiros. Preconiza a construção de uma ferramenta tecnológica em suporte web que auxilia o funcionamento da metodologia, apoiando igualmente a gestão dos percursos individuais dos utentes ao nível da sua colocação em mercado de trabalho. Compõe-se de dois subprodutos: a Redemprega e a SPERO.

O subproduto REDEMPREGA apresenta um modelo de gestão de uma Rede para a Empregabilidade, salientando os aspectos positivos e constrangimentos encontrados na abordagem aos diferentes actores envolvidos (técnicos locais, jovens e empresários). Serve como documento de apoio e de trabalho para agentes que pretendam dinamizar/mobilizar o trabalho em parceria e/ou que intervenham na área da Empregabilidade. Este dossier integra fichas de trabalho (teóricas e práticas) que pretendem exemplificar a metodologia utilizada e os instrumentos construídos pelas diferentes equipas interinstitucionais. Permite a apropriação de um conjunto de materiais pedagógicos de monitorização e avaliação produzidos à medida, utilizados no acompanhamento dos percursos de inserção.

O subproduto SPERO – Plataforma Digital de Gestão de Percursos de Inserção, é uma ferramenta informática acessível pela Internet que permite aos/às técnicos/as de intervenção social registar dados de acompanhamento dos/as seus/suas utentes e de ofertas ou respostas disponíveis. Os dados podem ser partilhados pelos/as vários/as técnicos/as locais para que se encontrem as ofertas mais adequadas para cada utente. A Plataforma está preparada com um conjunto diferenciado de níveis de acessos para que diferentes perfis de utilizadores possam gerir informação de forma diferenciada.

A SPERO pode ser adaptada a qualquer problema social e a qualquer metodologia mas pressupõe sempre a existência de uma parceria que deseje fazer um percurso de apropriação colectiva.

Uma vez que a estrutura deste produto se baseia no trabalho em rede e na gestão de percursos individuais de inserção, a aplicação dos dois subprodutos pode ou não ser feita de forma independente, consoante os contextos/territórios específicos de apropriação.

PARA QUE SERVE O PRODUTO

:. Facilitar a mobilização de actores locais para o trabalho em rede com base na complementaridade dos recursos territoriais e comunitários existentes, ensaiando novas metodologias de intervenção em parceria.

:. Apoiar os/as agentes locais no desenho de soluções concretas para as questões da Empregabilidade, a partir do compromisso colectivo das instituições e centradas nas necessidades dos territórios.

:. Apoiar a inserção socio-profissional de jovens e adultos através da sua participação activa em todas as fases do processo de acompanhamento, com base num trabalho articulado entre as instituições locais, sectoriais e empresas. organizativos e técnicos (metodológicos e instrumentais) indispensáveis à instalação e posterior animação de dispositivos de intervenção no território.

MAIS-VALIAS DO PRODUTO

:. Propicia a constituição de parcerias entre as organizações, empresas e agentes locais no desenho de soluções integradas de acompanhamento de percursos de "orientação, formação e inserção" de jovens com baixas qualificações, centradas nas pessoas e nas dinâmicas territoriais presentes.

:. Tem por base a mobilização activa dos jovens na construção de planos individuais de inserção à medida, bem como do envolvimento dos empregadores na construção de planos de formação em contexto de trabalho dos jovens nas suas empresas.

:. Assenta na constituição de equipas comunitárias multidisciplinares e inter-rinstitucionais, atribuindo um papel central às instituições locais e suas equipas na procura de soluções conjuntas para os problemas de acompanhamento de inserção dos/as jovens.

:. A metodologia é apoiada num suporte informático, que se apresenta como uma ferramenta de informação e comunicação no acompanhamento dos jovens e adultos (SPERO), desenhada à medida tendo em conta as especificidades do processo de inserção profissional.

:. Possibilita um recurso TIC que potencia a partilha de informação e a colaboração entre os/as técnicos locais, através da construção de uma Base de Dados comum.

:. Foi equacionada inicialmente em sede de parceria de desenvolvimento e posteriormente construída integrando os contributos dos actores locais, sendo uma metodologia construída colectivamente e que incorpora o *know-how* de cada um dos/as intervenientes envolvidos/as.

A QUEM INTERESSA O PRODUTO

:. Organizações Não Governamentais, IPSS(s) e organismos públicos com um papel relevante na animação de redes de parceria territorial tendo em vista o apoio a públicos desfavorecidos.

:. Técnicos e chefias de organizações públicas e privadas de apoio ao processo de formação e inserção profissional e/ou outras instituições que intervêm em territórios urbanos de exclusão ao nível da empregabilidade.

:. Entidades formadoras e empregadoras e/ou Associações Empresariais.

AUTORES/AS

Parceria de Desenvolvimento composta por:

:. ISU – Instituto de Solidariedade e Cooperação Universitária – Núcleo de Lisboa

:. KEOPS Multimédia

:. Universidade Católica Portuguesa – Centro de Estudos de Serviço Social e Sociologia

:. AERLIS – Associação Empresarial da Região de Lisboa

:. Câmara Municipal de Lisboa.

Suportes do Produto:

Dossier que integra os dois subprodutos em suporte de papel e em CD-ROM.

A quem recorrer para saber mais sobre o Produto.

Contactos:

ISU – Núcleo de Lisboa/Bairro da Cruz Vermelha

Ana Adega

Tel.: +351 217 591 831/217 596 112

E-mail: e-real@isu.pt

KEOPS Multimédia

Miguel Madeira

TELEFONE: + 351 213 969 851

E-MAIL: miguel.madeira@keops.pt

UCP – Centro de Estudos de Serviço Social e Sociologia

Catarina Batista

TELEFONE: +351 217 214 000

E-MAIL: catarina74@gmail.com

V. A METODOLOGIA DE ATENDIMENTO INTEGRADO NO CONCELHO DE MATOSINHOS

PROJECTO "ATENDIMENTO INTEGRADO"

BENEFICIÁRIAS/OS:

População em situação de desfavorecimento social que recorre aos serviços de atendimento existentes em áreas como emprego, habitação, acção social, saúde, justiça, entre outros.

O QUE É O PRODUTO

A Metodologia do Atendimento Integrado (AI) é um importante instrumento promotor da qualidade do serviço de atendimento/acompanhamento social, fundamentalmente porque evita a dispersão dos serviços e das respostas, numa lógica de parceria público-privada.

Resultou da percepção de que apesar de haver uma prática consistente e continuada de trabalho de intervenção social em parceria, envolvendo um conjunto alargado de entidades, a vertente de atendimento/acompanhamento social apresentava, ainda, algumas lacunas no seu processo de articulação levando à sobreposição da actuação de várias instituições junto dos mesmos indivíduos e famílias.

Assim, concebeu-se uma metodologia que, partindo de uma concepção holística da realidade social e, como consequência, de uma concepção alargada de política social, permitiu chegar a uma unidade dos objectivos das diferentes entidades em torno da noção de promoção de bem-estar da população.

A nova forma de organização dos serviços que a partir dali se desenhou "obrigou" a um centramento das instituições nas pessoas, nos seus utentes ou clientes, e nas suas necessidades o que conduz necessariamente ao rompimento de algumas fronteiras institucionais e a um funcionamento mais horizontalizado, em detrimento da verticalização que tem orientado a sua actuação. Por outro lado, o AI rentabiliza os recursos existentes.

Encontra-se descrita numa narrativa de prática, a qual integra um conjunto de instrumentos de trabalho necessários à sua aplicação, designadamente: o protocolo de acordo entre entidades; os critérios de identificação de pessoas/famílias para acompanhamento; a ficha de processo familiar.

PARA QUE SERVE O PRODUTO

:. Evitar a fragmentação das respostas sociais decorrentes do atendimento/acompanhamento social criando respostas de carácter integrado.

:. Optimizar recursos ao nível do atendimento e reduzir o tempo de espera entre a realização do diagnóstico e a(s) resposta(s) ao(s) problema(s) identificado(s).

:. Evitar a sobreposição de intervenções e desgaste dos RH´s afectos às instituições, bem como, a duplicação de processos entre vários serviços e a circulação dos beneficiários/as entre várias instituições.

:. Qualificar a intervenção.

MAIS-VALIAS DO PRODUTO

A metodologia provou ter impactos positivos junto dos públicos desfavorecidos, favorecendo a sua inserção social e profissional, ao promover respostas integradas. Esta solução favorece a qualidade dos serviços de apoio económico-social a públicos desfavorecidos e aumenta a eficácia da sua intervenção.
A identificação de pessoas/famílias que eram acompanhados por mais do que uma/um técnica/o, e respectiva identificação do/a gestor/a de caso, evitando-se, assim, as antigas duplicações.

A utilização de uma única ficha de diagnóstico e planificação (Ficha do Processo Familiar), permitindo-se não só uma maior uniformização de critérios de apreciação das situações, mas também uma maior concertação da informação sobre cada processo. Anteriormente, cada serviço utilizava a sua ficha dando-se origem à duplicação de registos por pessoa/família. O novo procedimento permite que a ficha, respeitando-se as regras da ética profissional e da confidencialidade de dados pessoais, circule entre serviços possibilitando uma maior partilha da informação.

As situações deixem de ser pura e simplesmente transferidas de instituição para instituição, havendo uma orientação e acompanhamento das pessoas/famílias, feita pelo/a gestor/a de caso, e uma maior rentabilização dos recursos humanos diminuindo o tempo de espera do atendimento.

Uma concepção mais ampla da acção social, que rompe com uma visão restrita que a associa quase exclusivamente à responsabilidade da Segurança Social.

Esta abordagem enquadra-se na dinâmica proposta pela reforma da Administração Pública, designadamente, na frente de actuação relativa à facilitação do acesso aos serviços públicos, fornecendo pistas para a articulação dos diferentes organismos públicos que actuam no âmbito do mesmo procedimento, numa lógica de integração de serviços e de partilha da informação.

Esta Metodologia diferencia-se de outras experiências na medida em que não assenta na articulação entre serviços, de espaços e horários de atendimento e discussão colectiva de casos, mas na Figura do/a Gestor/a de Caso, a metodologia de AI, tal como foi concebida em Matosinhos, assenta, fortemente, nesta Figura, suas competências ou atribuições, que é identificada através da definição da problemática tida como dominante na pessoa/família, e na sequência da elaboração de um diagnóstico compreensivo e bem fundamentado discutido colectivamente no seio da equipa de coordenação do AI. O/A gestor/a de caso acompanha todo o processo e coordena a sua actuação com os parceiros que forem necessários envolver para a resolução da situação evitando-se, assim, a duplicação de intervenções e a "peregrinação" das pessoas, contando diversas vezes a sua história e expondo-se, por vezes, a critérios distintos de avaliação. Esta metodologia pressupõe um trabalho de coordenação inter-institucional cuidando-se, assim, de uma maior integração das respostas dadas.

A QUEM INTERESSA O PRODUTO:

:. Redes Sociais

:. Instituto da Segurança Social

:. Câmaras Municipais

:. A Metodologia do AI foi incorporada em todo o Concelho de Matosinhos (10 freguesias). Os Concelhos da Amadora e de Loures já incorporaram esta Metodologia.

AUTORES/AS

:. ADEIMA – Associação para o Desenvolvimento Integrado de Matosinhos

:. Câmara Municipal de Matosinhos

:. Centro Distrital de Segurança Social do Porto

:. Centro de Estudos para a Intervenção Social - CESIS

Testemunhos de utilizadores e de beneficiários:

"Eu dantes sentia-me completamente frustrada, porque a única coisa que eu podia dizer às pessoas era: olhe vá aqui, vá acolá. Depois, quando eram casos para a Segurança Social tínhamos a noção de que o atendimento só ia acontecer daí a meses…Agora, no outro dia chegou-me lá uma senhora que precisava de um apoio da Segurança Social e eu em quinze dias consegui dar-lhe a resposta necessária. Isto é, antes de mais, um benefício imediato para a pessoa, mas também uma satisfação para mim".

"Progressivamente tem vindo a acabar o deambular dos utentes pelos diferentes serviços indo bater a todas as portas".

Suportes do Produto:

O produto está disponível numa edição em Livro.

A quem recorrer para saber mais sobre o Produto.

Contactos:

ADEIMA
Associação para o Desenvolvimento Integrado de Matosinhos

Lília Pinto (Directora Técnica da ADEIMA)

Av. Joaquim Neves dos Santos 1060-1082
460-125 Guifões

TELEFONE: 229 578 150

FAX: 229 578 159

E-MAIL: adeima@adeima.pt

VI. TOOLKIT
- Ferramenta de Diagnóstico e Avaliação para a Inserção

PROJECTO "PÚBLICOS DIFERENTES, IGUAIS OPORTUNIDADES"

BENEFICIÁRIOS

:. Jovens excluídos ou em risco de exclusão.

:. Desempregados/as de longa duração.

:. Públicos sem qualificações ou pouco qualificados.

O QUE É O PRODUTO

O Toolkit é um sistema informático, produto da parceria transnacional. Resultou de uma concepção conjunta, a qual envolveu os parceiros do Projecto e elementos de associações locais que trabalham as questões de inserção. Foi adaptado à realidade portuguesa a partir dos conteúdos da "Ficha do Processo Familiar" da Segurança Social.

O Toolkit é composto por 4 bases de dados que interagem permitindo encontrar correspondências entre as competências dos/as utentes registados/as e as vagas de emprego existentes no sistema.

Base de Utentes

:. Permite registar, acompanhar e avaliar o desenvolvimento de competências pessoais, sociais e profissionais de utentes e realizar o planeamento de programas de inserção.

Programas/recursos

:. Permite registar e associar programas e outros recursos aos/às utentes, de modo a promover a sua inserção social e profissional e realizar relatórios.

Entidades empregadoras

:. Permite registar potenciais empregadores e respectivas vagas assim como registar recursos das entidades disponíveis para os/as trabalhadores/as e comunidade que potenciam a inserção (ex: creches; apoio domiciliário; transportes; salas de forma. *etc.*) e realizar relatórios.

Vagas

:. Permite registar vagas e realizar relatórios.

PARA QUE SERVE O PRODUTO

:. Técnicos de informação e orientação profissional, técnicos de emprego (promotores de emprego, técnicos de (re)inserção).

:. Outros profissionais de apoio à formação-inserção (mediadores sociais, técnicos de serviço social, psicólogos…) e agentes de desenvolvimento local.

O Toolkit é um programa informático concebido como um instrumento de recolha de informação que pretende ser uma ferramenta de acompanhamento dos públicos socialmente desfavorecidos, com vista à promoção da respectiva (re)inserção, visando também colmatar as necessidades profissionais dos técnicos que trabalham nesta área.

MAIS-VALIAS DO PRODUTO:

:. Permite realizar o planeamento de programas de inserção e realizar relatórios estatísticos.

:. Permite avaliar o desenvolvimento de competências pessoais e sociais que normalmente não são habituais neste tipo de base de dados.

:. Foi concebido para que a informação nele contida seja do conhecimento do beneficiário e que este tenha acesso à mesma.

:. Pode ser partilhado entre várias entidades (trabalho em rede), possibilitando a partilha e transferência de utentes.

A QUEM INTERESSA O PRODUTO

:. O Toolkit pode ser utilizado nos serviços sociais e de emprego/formação, públicos ou privados, que fazem atendimento/acompanhamento social e desenvolvem um conjunto de acções dirigidas à inserção social e profissional de utentes.

:. O Toolkit foi incorporado pela Cooperativa no âmbito da Comunidade de Inserção e também pela ADEIMA – Associação para o Desenvolvimento Integrado de Matosinhos no contexto do Atendimento Integrado.

AUTORES/AS

A adaptação do produto à realidade portuguesa (produto da actividade transnacional) ficou a cargo do CESIS e envolveu a participação dos parceiros do Projecto e o contributo de elementos de associações locais que trabalham as questões da inserção.

Testemunhos de utilizadores e de beneficiários:

O Toolkit já foi alvo de alguma disseminação no CESIS e USL (entidades parceiras) e também em algumas entidades que realizam acções dirigidas à inserção social e profissional dos seus/suas utentes. O toolkit foi reconhecido como um instrumento que:

:. Permite avaliar o desenvolvimento de competências pessoais e sociais.

:. Permite o acompanhamento técnico dos percursos integrados de orientação-formação-inserção.

:. Facilita a realização de relatórios estatísticos e consequentemente o planeamento.

:. Disponibiliza informação ao/à utente permitindo a consciencialização através da auto-avaliação.

:. É acessível em termos de utilização.

Suportes do Produto:

A utilização do Toolkit implica um computador com sistema operativo Windows, no mínimo 2000, com acesso à Internet, assim como a compra do software e respectivas licenças.

Todos os requisitos, especificações e normas estão documentados nos 5 manuais e no contrato estabelecido com a empresa que concebeu o Programa.

A quem recorrer para saber mais sobre o Produto.

Contactos:

CESIS

Eudelina Quintal

TELEFONE: 213 845 560

FAX: 213 867 225

E-MAIL: lina.quintal@cesis.org

Hanlon Software Solutions

TELEFONE: (0115) 959 0077

FAX: (0115) 941 7432

www.hcs-ltd.co.uk

2. NOVAS SOLUÇÕES
2.2 PARA OS PERCURSOS DE INSERÇÃO

VII. A CONSTRUÇÃO DE PERCURSOS INTEGRADOS
PROJECTO **"PÚBLICOS DIFERENTES, IGUAIS OPORTUNIDADES"**

BENEFICIÁRIOS

Pessoas em situação de exclusão, nomeadamente desempregadas, com multi-problemas que se constituem como obstáculos a uma inserção profissional.

O QUE É O PRODUTO

O produto consiste numa metodologia para a construção de percursos individuais de formação que conduzem a uma inserção social e profissional. Percorrem-se diversas fases que, podendo ser concomitantes no tempo, e necessariamente complementares, se podem, no entanto, distinguir tendo em conta os seus objectivos:

:. Acolhimento e Diagnóstico;

:. Orientação/Negociação;

:. Formação;

:. Acompanhamento e Avaliação.

PARA QUE SERVE O PRODUTO

:. Promover a empregabilidade de grupos desfavorecidos da população, através de uma "formação integrada" com recurso ao desenvolvimento de competências pessoais, sociais e relacionais e a uma formação profissional em contexto real de trabalho com o respectivo "follow up".

:. Realizar uma resposta ao nível da orientação – formação que se constitui como um todo coerente colocando as pessoas, as suas necessidades, potencialidades e aspirações, no centro de uma intervenção que as tome como protagonistas.

:. Desenvolver uma formação com uma abordagem metodológica verdadeiramente "à medida" que permite considerar as pessoas, e os seus problemas, numa perspectiva holística.

MAIS-VALIAS DO PRODUTO:

O valor acrescentado da prática para as/os beneficiários é o de:

:. Criar condições para a sua inserção profissional.

:. Desenvolver/reforçar um conjunto de competências pessoais e sociais.

:. Evitar a fragmentação das respostas que lhe são dirigidas.

:. Os recursos utilizados para a inserção são, em grande parte, os disponíveis na comunidade.

:. A metodologia desenvolve, ainda, uma política de minimização da atribuição de bolsas de formação revelando que é possível, desde que os horários da formação sejam devidamente ajustados, conseguir que as pessoas participem sem usar a bolsa como contrapartida e que esta constitui de facto uma mais-valia para as/os próprias/os.

A quem interessa o Produto

:. Instituições públicas com grande capacidade de intervenção e elevado número de técnicos/as envolvidos/as no trabalho de inserção social.

:. Núcleos Locais de Inserção do Rendimento Social de Inserção ou equipas de Atendimento Integrado.

:. Centros de Emprego – Unidades de Inserção na Vida Activa e Centros de Formação Profissional.

Testemunhos de utilizadores e de beneficiários:

Técnicas

"O acompanhamento é muito importante, não basta encontrar colocação para as pessoas, pois encontram tantos obstáculos que acabam por permanecer muito pouco tempo naquele posto de trabalho."

"Penso que esta metodologia é muito pertinente dado trabalhar com a pessoa projectos exequíveis. Não podemos começar pelo fim. Muitas vezes a montante da formação profissional, existem obstáculos a ser removidos para que as pessoas a possam concluir com resultados."

"Realço o facto de se preparar a formação de acordo com os interesses das pessoas e com as necessidades do mercado de trabalho, não vale a pena fazer formação se depois as pessoas não gostam ou não arranjam colocação naquela área."

"O facto de se olhar para a pessoa como um todo, numa perspectiva holística, reforça a importância das parcerias e de um trabalho integrado entre as instituições."

Beneficiários/as

"Aqui preocupavam-se com o que eu pensava e gostava de fazer e também me ajudaram em muitas coisas, por exemplo, com os problemas dos meus filhos..."

"Foi o melhor que me aconteceu, já tinha deixado a escola há tanto tempo que nem acreditava que conseguia aprender e depois até arranjei trabalho numa coisa que gostava relacionada com carros"

"Lá no trabalho andava sempre às turras com as colegas e aqui aprendi como resolver essas coisas e já não me vim embora do trabalho..."

Suportes do Produto:

Suporte Papel, Web do CESIS – www.cesis.org.

A QUEM RECORRER PARA SABER MAIS SOBRE O PRODUTO.

Contactos:

CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social

Ana Cardoso

E-MAIL: cesis.geral@cesis.org

TELEFONE: 213 845 560

Equal "de igual para igual"

VIII. GUIA METODOLÓGICO DE IMPLEMENTAÇÃO E FUNCIONAMENTO DO CENTRO DE APOIO AO CONHECIMENTO E INTEGRAÇÃO

PROJECTO **"CRESCER CIDADÃO"**

equal
"de igual para igual"

BENEFICIÁRIOS

:. População à procura do primeiro emprego, desempregada, em risco de desemprego, população excluída ou em risco de exclusão social.
:. Os CACI destinam-se a todas as pessoas com dificuldades ao nível da integração social e profissional, quer tenham baixas ou elevadas qualificações escolares e profissionais.

O QUE É O PRODUTO

É um Guia Metodológico que permite a aquisição de procedimentos úteis, quer técnicos, quer administrativos, cuidadosamente elaborados para a implementação do CACI e o recurso ao Portal de Emprego como ferramenta de trabalho.

Esta metodologia apresenta um conjunto de acções, técnicas e recomendações para criar um CACI, visando um serviço adequado às necessidades locais. Pretende também ser um instrumento de orientação para as entidades, técnicos e agentes locais envolvidos no processo, de forma a superar obstáculos, reduzir o tempo de implementação, riscos e custos. Por possuir um carácter inovador, flexível e experimental é importante a disseminação junto dos agentes/entidades, de forma a fomentar e a promover o "*empowerment*" das comunidades locais.

O Centro de Apoio ao Conhecimento e Integração (CACI), é uma estrutura local que visa apoiar a população, nomeadamente os grupos mais desfavorecidos e em risco de exclusão, no processo de integração bio-psico-social e profissional. O funcionamento do CACI está articulado com outro recurso disponibilizado – o Portal de Emprego (www.portalemprego.pt), através do qual se veicula informação estruturada nas diferentes dimensões do processo de inserção sócio-profissional.

Os CACI deverão ter um/a técnico/a que fará a dinamização necessária para responder às necessidades dos utentes, sabendo que o Portal funciona como uma importante ferramenta de trabalho no sentido de que dispõe de informação relativa a emprego, formação profissional, estágios, voluntariado, cidadania e apoio à conciliação da vida familiar – profissional, através da disponibilização dos recursos sócio-pedagógicos.

PARA QUE SERVE O PRODUTO

:. Promover a criação de novos Centros de Apoio ao Conhecimento e Integração, junto de várias entidades que integrem na sua actividade uma intervenção directa com a população, nomeadamente, com o público desfavorecido ao nível social e profissional.

:. Dotar os técnicos de novas competências na área do apoio à inserção sócio-profissional, para utilização do Portal de Emprego como uma ferramenta de trabalho, reforçando a qualidade das respostas dos serviços já existentes, tornando-os menos burocráticos, mais rápidos e personalizados.

:. Aumentar a divulgação de todo o tipo de informação relacionada com emprego, formação, estágios, voluntariado e cidadania.

:. Alargar a rede de parceiros, consolidando assim o trabalho desenvolvido, para que exista uma maior cooperação com outros projectos e entidades.

Assim, os CACI servem para:
:. Facilitar a (re)inserção na vida activa, nomeadamente da mulher, através do trabalho em rede com entidades detentoras de respostas sociais de apoio à família.
:. Diminuir o isolamento das comunidades locais.
:. Incentivar a participação do público-alvo, bem como da população em idade activa em actividades comunitárias.
:. Promover a dinamização de actividades facilitadoras do *empowerment* das populações locais.
:. Proporcionar um maior conhecimento sobre a realidade local.

MAIS-VALIAS DO PRODUTO

:. É um serviço de proximidade.
:. Facilita a aquisição de competências sociais e pessoais, nomeadamente pelas mulheres tendencialmente mais isoladas.
:. Permite uma maior conciliação entre a participação activa da população e a sua vida familiar.
:. Serviço descentralizado/local de apoio às populações, nomeadamente aos desempregados.
:. Combate a iliteracia digital, porque proporciona formação nesta área.
:. Potencia a participação da comunidade no planeamento e execução de diversos tipos de actividade.
:. Oferece um atendimento e acompanhamento personalizado e articulado com outros serviços, adequado às necessidades específicas de cada utilizador.
:. Serviço passível de adequação à cultura do meio envolvente.
:. Permite um acesso fácil, útil e gratuito a todo o tipo de informação e serviços (emprego, formação, voluntariado, estágios e cidadania).
:. Disponibiliza uma metodologia de implementação e funcionamento apoiada por e-coaching.
:. O produto é de qualidade reconhecida e constitui uma oportunidade para criar um serviço inovador que potencia os níveis de empregabilidade.
:. O CACI, pela escassez de recursos materiais e humanos a afectar, assume-se como um recurso facilmente transferível e assimilável por estruturas de apoio à comunidade local já existentes.

A QUEM INTERESSA O PRODUTO

:. Técnicos de informação e orientação profissional e técnicos de emprego (colocadores, promotores de emprego, técnicos de (re)inserção).
:. Outros profissionais de apoio à formação-inserção (mediadores sociais, técnicos de serviço social, psicólogos, …) e agentes de desenvolvimento local.

AUTORES/AS

:. Associação para o Desenvolvimento Social e Comunitário de Santarém
:. Associação Nacional de Jovens para a Acção Familiar
:. Câmara Municipal de Santarém
:. Centro de Bem-estar Social de Vale Figueira
:. Santa Casa da Misericórdia de Santarém.

Suportes do Produto:
CD-Rom.

A QUEM RECORRER PARA SABER MAIS SOBRE O PRODUTO.
Contactos:

ASSOCIAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO SOCIAL E COMUNITÁRIO DE SANTARÉM
Virgínia Figueiredo/**E-MAIL:** adscs@adscs.pt
TELEFONE: 243 305 240/**FAX:** 243 305 246

IX. METODOLOGIA DE CRIAÇÃO DE REDE LOCAL DE EMPREGO
PROJECTO "TRILHOS PROFISSIONAIS"

BENEFICIÁRIOS

:. Jovens, que possam vir a usufruir de um leque maior de escolhas profissionais, suportadas por percursos de ensino e formação que garantem maiores índices de empregabilidade.

:. Desempregado/as que têm assim a possibilidade de frequentar acções de formação profissional de re-aperfeiçoamento adequadas ao tecido empresarial local, bem como aceder a uma rede de contactos de empresas do concelho e respectivas necessidades.

O QUE É O PRODUTO

O produto Metodologia de Criação de Rede Local de Emprego, é um instrumento de apoio para um conjunto de entidades criarem uma rede local de emprego. A Rede Local de Emprego agrega os vários agentes locais intervenientes nas dinâmicas do emprego, da orientação e da formação profissional, introduzindo mecanismos de debate partilha de opiniões que permitam a definição de estratégias conjuntas para os temas do emprego, formação e ensino.

A Metodologia de Criação de Rede Local de Emprego, divide-se em 3 partes:

1 – Apresentação, que inclui uma nota introdutória e os parceiros a envolver.

2 – Rede Local de Emprego propriamente dita, sua caracterização e esclarecimento de conceitos - princípios, objectivos, representatividades, complementaridades, sustentabilidade formalização da rede.

3 – Implementação – o passo a passo da constituição da rede – Preparação, criação e desenvolvimento.

Juntamente com o CD que explicita toda a constituição da rede, é disponibilizado um CD que apresenta todas as actividades desenvolvidas pela e no âmbito Rede Local de Emprego, constituída no concelho de Valongo, nomeadamente:

:. Acções de sensibilização para pais/mães, professores/as e mediadores/as e para jovens.

:. Visitas e contactos com as empresas.

:. Estratégia de formação/emprego.

PARA QUE SERVE O PRODUTO

A RLE pretende ser uma solução para a ausência de articulação existente entre os diferentes agentes locais que intervêm na promoção do emprego, da formação profissional e do ensino.
Deste modo, o produto visa apoiar a criação de rede de cooperação efectiva e sustentada que permite, através da criação de grupos de discussão:

:. Identificar as principais necessidades das empresas locais, em termos de mão-de-obra qualificada;

:. Definir linhas de acção integradas nos percursos de formação e ensino dos/as jovens;

:. Promover actividades potenciadoras de emprego e ajuste de oferta à procura, apoiando a capacidade de inserção profissional e capacidade de adaptação;

:. Promover eventos passíveis de interligar os interesses dos agentes económicos.

MAIS-VALIAS DO PRODUTO

:. Este produto disponibiliza, de uma forma sistematizada coerente e prática, facilitada pelo guia de passos, os conceitos e os recursos necessários para constituir uma rede de agentes locais que intervêm na promoção do emprego, da formação profissional e do ensino, permitindo deste modo facilitar a criação de percursos efectivos de orientação – formação – inserção.

:. Este recurso disponibiliza informação sobre o papel a ser desempenhado, compromisso, deveres e obrigações a ser assumido por cada parceiro dentro da rede, apresentando, de uma forma simples uma proposta de acordo de cooperação, passível de ser adaptada a cada realidade e território.

A QUEM INTERESSA O PRODUTO

:. Dirigentes e quadros superiores de empresas/organizações que desta forma participam em processos de tomada de decisão e usufruem de um serviço que poderá dar resposta às suas necessidades de formação e recrutamento.

:. Câmaras Municipais, Associações empresariais e sindicais, e quaisquer entidades que desempenham um papel fundamental em termos de mobilização dos diversos intervenientes como é o caso das agências de desenvolvimento regionais ou associações de desenvolvimento locais, permitindo e mobilizando a convergência de todos os agentes intervenientes na problemática da promoção das profissões e da empregabilidade a nível local.

:. A metodologia de RLE está a ser disseminada junto de Câmaras Municipais.

AUTORES/AS

Parceria de desenvolvimento do projecto A2/EM/011 - Opçãoval.pt – Orientação, promoção e valorização profissional, com especial destaque para:

:. Município de Valongo

:. ANE – Associação Nacional de Empresárias

Testemunhos de utilizadores e de beneficiários:

"Uma perspectiva diferente, e que se complementa com o trabalho desenvolvido nas redes sociais"…

"Uma forma interessante de envolver as empresas na definição de estratégias de promoção da empregabilidade."

Suportes do Produto:
O produto é disponibilizado na forma de CD interactivo.

A QUEM RECORRER PARA SABER MAIS SOBRE O PRODUTO.

Contactos:

Município de Valongo
Luís Ramalho
Mónica Silva
TELEFONE: 224 227 900
FAX: 224 226 130
www.cmvalongo.net

TRILHO - Associação para o Desenvolvimento Rural
Florence Melen
Leonor Romão
TELEFONE: 266 701 210
FAX: 266 706 199
E-MAIL: trilho@mail.telepac.pt

X. EMPODERAMENTO PELA ACÇÃO COLECTIVA DE BASE TERRITORIAL
PROJECTO **"TRILHOS"**

BENEFICIÁRIOS

:. Populações fragilizadas, pessoas desempregadas e em especial mulheres e jovens com baixas qualificações.

O QUE É O PRODUTO

É um Dispositivo de Intervenção Comunitária que faz emergir o capital social, individual e colectivo, e cria condições para melhorar a vida na comunidade local, promovendo um processo que passa pela auto-estima individual e colectiva das pessoas, actores locais, técnicos/as e instituições. Processo dialéctico que gera um clima de confiança e de iniciativa e permite a qualificação de uns e outros, melhorando a capacidade de empregabilidade.

Está organizado por fichas temáticas, cada ficha abrange uma apresentação global e as fases de: Diagnóstico, Objectivos, Processos e meios, Avaliação.

O produto integra os seguintes conteúdos:

:. Dispositivo Geral de Intervenção – Ficha de enquadramento geral

:. Trabalho transformador em parceria/rede local - Ficha Metodológica 1 - Desenvolver competências de intervenção em rede/parceria e capacidades de técnicos/as adequadas às pessoas e empresas e às oportunidade de emprego local.

:. Trabalho em equipas interinstitucionais centrado nas pessoas - Ficha Metodológica 2 - Da gestão de recursos ao aprender e criar em rede com a população – estratégias e metodologias.

:. Intervir no território com base num diagnóstico dinâmico participativo - Ficha Metodológica 3 - Estratégias e metodologias de construção da intervenção a partir da população

:. Narrativas de práticas - Ficha de práticas.

PARA QUE SERVE O PRODUTO

O produto é um dispositivo de intervenção que rompe com os ciclos de descrédito e apatia, das equipas técnicas, das organizações e das populações, criando condições para melhorar a empregabilidade e qualificação das pessoas, instituições e empresas a partir de uma metodologia de intervenção em parceria de base territorial.

MAIS-VALIAS DO PRODUTO

As metodologias de intervenção descritas criam dinâmicas comunitárias que promovem:

:. A auto-estima individual e colectiva;

:. Um clima de iniciativa individual e colectiva gerando oportunidades de emprego/auto-emprego/qualificação;

:. Credibilidade ao nível - familiar, comunitário, institucional e empresarial;

:. Intervenção local articulada e potenciada pela complementaridade de interesses dos vários actores locais (públicos e privados),

:. Emergência e/ou reforço e qualificação da participação dos actores locais.

São uma mais-valia do produto as:

:. Metodologias de trabalho em parceria/rede com identificação de problemas comuns e de interesses mútuos na procura de novas soluções integradas que respondam aos problemas das pessoas com dificuldades de inserção;

:. Metodologias de trabalho em equipas técnicas interinstitucionais visando criar condições de qualificação e empregabilidade nas pessoas e territórios desfavorecidos;

:. Estratégias e metodologias de trabalho numa intervenção de base territorial partindo do envolvimento e responsabilização das pessoas, das colectividades e associações, das escolas, empresas, técnicos/as e instituições.

:. Narrativa da execução de um projecto de base territorial.

A QUEM INTERESSA O PRODUTO

:. Organizações que intervêm no desenvolvimento comunitário e com populações em risco de exclusão ou excluídas, incluindo autarquias, escolas e empresas locais;

:. Dirigentes e técnicos/as dessas organizações, professores/as e educadores/as;

Este produto foi transferido para:

:. Instituto de Acção Social dos Açores – envolvendo a Coordenadora Regional do RSI, parceiros sectoriais, coordenadoras do RSI e técnicas/os de intervenção social.;

:. ADRL de Lafões envolvendo a sua equipa de técnicos/as;

:. Câmara Municipal de Vinhais envolvendo um grupo de intervenção local.

Este produto foi também transferido para o INJEP (Institut National de Jeunesse et Éducation Populaire) junto de responsáveis departamentais de juventude e educação popular e para qa associação Ariane (Organismo de consultoria e intervenção), em França.

Este produto é especialmente interessante para as Redes Sociais, Autarquias, Associações de desenvolvimento Local, Centros regionais de Segurança Social, bem como para ONG(s) e organizações públicas que intervêm na Igualdade de Género e na prevenção e combate à Violência.

Este produto beneficiou da experiência de alguns parceiros de intervenção comunitárias em países em vias de desenvolvimento e é especialmente interessante para as equipas técnicas de ONG(s).

AUTORES/AS

:. Parceiros PD Projecto Trilhos:

:. SEIES – Sociedade de Estudos e Intervenção em Engenharia Social, crl;

:. ICE – Instituto das comunidades Educativas;

:. CDSS de Setúbal – Centro Distrital da Segurança social de Setúbal

:. Câmara Municipal de Setúbal

:. Câmara Municipal de Palmela

Testemunhos de utilizadores e de beneficiários:

"Deixámos de ser um conjunto de ilhas, ganhámos a noção de arquipélago"
Coordenadores/as do RSI dos Açores.

"Nunca houve nenhuma ligação do género … trouxe a vantagem de nos unirmos, conversarmos, partilharmos … Parece que não, mas estamos a criar um caminho…"

Técnicos da equipa interinstitucional do TRILHOS

"O mais engraçado é que estávamos todos tão perto uns dos outros e ninguém se conhecia. Deu uma aproximação muito grande entre todas as entidades que existem na freguesia"
Dirigente de uma associação da Freguesia da Anunciada/Setúbal

Suportes do Produto:
Dossier/Manual e CD-Rom

A QUEM RECORRER PARA SABER MAIS SOBRE O PRODUTO.

Contactos:
Patricia Patrício
TELEFONE: 265 547 840
E-MAIL: patrícia.seies@mail.telepac.pt

Equal
"de igual para igual"

XI. ROSE
Requalificar o Sistema de Empregabilidade
PROJECTO "TRILHOS"

equal
"de igual para igual"

BENEFICIÁRIOS

:. Populações fragilizadas, pessoas desempregadas e em especial mulheres e jovens com baixas qualificações.

O QUE É O PRODUTO

É um dispositivo metodológico de suporte à implementação de percursos integrados de Orientação-Formação-Inserção. Está organizado por fichas temáticas, cada ficha abrange uma apresentação global e as fases de Diagnóstico, Objectivos, Processos e meios, Avaliação.

O produto integra as seguintes fichas:

:. **Dispositivo geral de intervenção** – Ficha de enquadramento

:. **A formação como estratégia de dinamização territorial** – Ficha metodológica 1 - Melhorar a capacidade das pessoas para saber-agir e querer progredir em interacção com o meio local;

:. **Adequar a formação às necessidades das pessoas e das empresas** – Ficha metodológica 2 - Concepção de formações em resposta necessidades e potencialidades locais (pessoas e empresas);

:. **Reforço das competências dos Agentes** – Ficha metodológica 3 - Consultoria-formação: reflectir e aprender com as práticas profissionais;

:. **Facilitar a articulação e a aprendizagem entre técnicos e instituições** – Ficha metodológica 4- Respostas mais integradas a nível intra e inter-institucional para apoiar pessoas fragilizadas;

:. **Narrativa de Práticas** – Sistematização de práticas desenvolvidas ao longo do projecto da actividade PIOFI.

PARA QUE SERVE O PRODUTO

Este dispositivo metodológico de intervenção visa capacitar as instituições e suas equipas para, no âmbito dos processos de Acompanhamento-Orientação-Formação-Inserção, mobilizar de forma coerente e articulada os recursos endógenos das comunidades - capacidades e potencialidades das próprias pessoas (mulheres e homens), do tecido associativo e empresarial local, dos/as técnicos/as e das instituições.

MAIS-VALIAS DO PRODUTO

Este dispositivo metodológico permite criar um clima de confiança entre equipas técnicas e romper com a lógica dual dum "assistencialismo fragmentado", desenvolvendo dispositivos flexíveis e integrados de orientação-formação-(re)inserção para públicos fragilizados que promovem:

:. Respostas integradas, diversificadas e flexíveis, através de um trabalho em rede;
:. Criação de espaços e estratégias de aprendizagem não formais;
:. Adequação da formação às necessidades do meio e, simultaneamente, valorizando os saberes das pessoas, mulheres e homens;
:. Envolvimento de associações culturais locais na criação de novas actividades e iniciativas;
:. Promoção de estratégias locais de igualdade de género;
:. Envolvimento dos empregadores locais no diagnóstico das suas necessidades, na definição de competências profissionais requeridas e na construção/adaptação dos currículos de formação.

O produto contém um referencial de formação contínua de técnicos/as de intervenção social, um referencial de Balanço de Competências para pessoas com baixa escolaridade, e um referencial de formação profissional de Ajudantes Sócio-Familiares com competências pedagógicas para o acompanhamento de famílias fragilizadas.

A QUEM INTERESSA O PRODUTO

:. Organizações, públicas e privadas, que intervêm na área da Educação-Formação-Emprego
:. Dirigentes, responsáveis e técnicos/as dessas organizações, professores/as e educadores/as;
:. Este produto, em articulação com o produto "Empoderamento pela Acção Colectiva de Base territorial" foi transferido para:
:. Instituto de Acção Social dos Açores – equipas de acompanhamento do RSI de Ponta delgada.
:. Este produto foi também disseminado para o INJEP (Institut National de Jeunesse et Éducation Populaire) junto de responsáveis departamentais de juventude e educação popular e para a associação Ariane (Organismo de consultoria e intervenção), em França.
:. Este produto é especialmente interessante para os organismos públicos e de economia social que trabalham com populações fragilizadas, mulheres e homens, bem como para o tecido associativo e empresarial reforçando a suas dinâmicas no território.
:. Este produto beneficiou da experiência de alguns parceiros de intervenção comunitárias em países em vias de desenvolvimento e é especialmente interessante para as equipas técnicas de ONG(s).

AUTORES/AS

:. Parceiros PD Projecto Trilhos:
:. SEIES – Sociedade de Estudos e Intervenção em Engenharia Social, crl;
:. ICE – Instituto das comunidades Educativas;
:. CDSS de Setúbal – Centro Distrital da Segurança social de Setúbal
:. Câmara Municipal de Setúbal
:. Câmara Municipal de Palmela

Testemunhos de utilizadores e de beneficiários:

"Aconteceu um fenómeno que não sei dizer porquê. Temos muita mais gente, mais colaboradores, mais sócios, mais pessoas a ajudar … não sei se foi do TRILHOS, mas temos mais gente!" **Dirigente associativo da Freguesia da Anunciada/Setúbal**

"A alteração das relações tem a ver com o conhecimento do outro que derruba barreiras e parte-se do desconhecido para a partilha" **Beneficiária do Balanço de competências e participante em actividades não formais.**

"Pela primeira vez, nestas freguesias, tivemos mais mulheres inscritas para a formação profissional do que lugares disponíveis" **Centro de Formação Profissional de Setúbal, oferta de formação nas freguesias da Marateca e do Poceirão/Palmela na sequência do projecto TRILHOS.**

Suportes do Produto:
Dossier/Manual e CD-Rom

A QUEM RECORRER PARA SABER MAIS SOBRE O PRODUTO.

Contactos:
Patricia Patrício
TELEFONE: 265 547 840
E-MAIL: patricia.seies@mail.telepac.pt

XII. RESPOSTA INTEGRADA NA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA
Guia de intervenção
PROJECTO **"PARA UMA VIDA NOVA..."**

BENEFICIÁRIOS

:. Vítimas de Violência Doméstica

O QUE É O PRODUTO

O produto é um recurso técnico-pedagógico que orienta a actuação concertada de várias entidades, locais e regionais, organizadas em rede, na prossecução do objectivo de promover respostas eficazes e concertadas de inserção sócio-profissional de vítimas de violência doméstica.

O Guia de Intervenção apresenta uma metodologia para a criação de uma medida estruturante devidamente contratualizada, ao nível da intervenção integrada no âmbito da violência doméstica, procurando deste modo, potenciar as sinergias disponíveis no território, através da implementação de um programa de respostas integradas.

Esta solução surge na sequência da constatação da necessidade de dar respostas coerentes e coordenadas a este fenómeno, e com o objectivo de protocolar, harmonizando e padronizando procedimentos a adoptar por todos os profissionais intervenientes. Neste domínio, será fulcral a assunção de um compromisso de colaboração que promova uma resposta unificada do conjunto dos profissionais e de uma atitude de permanente cooperação entre os mesmos. Considera-se ainda de crucial importância uma definição rigorosa das formas de cooperação entre as instituições parceiras envolvidas e das respectivas responsabilidades na execução do plano de intervenção.

Esta articulação entre as diversas instituições é facilitada por um elemento designado Gestor(a) do Projecto, com um perfil de competências próprias, a quem cabe gerir a concepção e execução do Projecto de Vida das vítimas de Violência Doméstica, numa perspectiva global e externa à intervenção no terreno, eliminando qualquer factor de subjectividade e parcialidade face à análise do diagnóstico e proposta de intervenção.

A concepção do Projecto de vida tem por base o diagnóstico efectuado pelo/a técnico/a a quem a vítima recorre, sendo este o/a técnico/a de referência. Este diagnóstico é utilizado como instrumento de análise do perfil de competências e condição social da vítima e permitirá propor à vítima e trabalhar com ela, as várias alternativas de percurso.

A informação estará acessível a todos os/as técnicos/as envolvidos/as, encontrando-se disponível para os/as mesmos/as na plataforma colaborativa construída para o efeito. Cabe ao/à gestor(a) do projecto a responsabilidade de manter actualizada a informação na plataforma.

PARA QUE SERVE O PRODUTO:

O produto é uma metodologia que pretende orientar e validar o trabalho desenvolvido pelos seus utilizadores, para uma intervenção concertada na problemática da violência doméstica.

MAIS-VALIAS DO PRODUTO

O produto assume um carácter inovador, na medida em que proporcionará um serviço integrado, composto por um conjunto coordenado de serviços que actuam de forma concertada, vinculados por um compromisso de colaboração. Esta complementaridade de nível técnico assenta no pressuposto de que cada uma das entidades tem um papel único e indispensável na construção e implementação da resposta às vítimas de violência doméstica (homens ou mulheres), sendo impreterível que o formato de trabalho em parceria assuma a configuração de rede, enquanto sistema organizado capaz de reunir técnicos e instituições, de forma democrática e participativa, em torno de um objectivo comum:

A inserção sócio-profissional das vítimas de violência doméstica. Evidencia-se como um produto adequado e de grande valor utilitário, visto contribuir para a melhoria e eficácia do atendimento e apoio às vítimas de violência doméstica, proporcionando-lhes um sistema organizado e eficazmente coordenado.

A QUEM INTERESSA O PRODUTO

:. **Técnicos/as:** Profissionais de apoio à (re)inserção, mediadores/as sociais, técnicos/as de serviço social, psicólogos/as, técnicos/as de emprego, profissionais de saúde, técnicos/as de (re)inserção e agentes de desenvolvimento local;

:. **Instituições:** Autarquias, Redes Sociais, CPCJ, RSI.

O produto está a ser transferido para 30 Municípios.

AUTORES/AS

:. Associação para o Desenvolvimento de Figueira.
:. APAV- Associação Portuguesa de Apoio à Vítima.
:. Município de Penafiel (Gabinete de Habitação Social).
:. Centro de Saúde de Penafiel e Termas de S. Vicente.
:. AEP – Associação Empresarial de Paredes.
:. Urbe, Consultores Associados, Lda.

Testemunhos de utilizadores e de beneficiários:

Os cerca de trinta Municípios que estão a incorporar o produto têm demonstrado um feedback positivo na aplicação desta metodologia.

Suportes do Produto:

Manual de Intervenção + CD Interactivo

A QUEM RECORRER PARA SABER MAIS SOBRE O PRODUTO

Contactos:

Associação para o Desenvolvimento de Figueira

Lugar das Carreirinhas
4575-244 Figueira – Penafiel

Manuela Santos

TELEFONE: +351 255 630 775
FAX: +351 255 630 715

EMAIL: a.d.figueira@iol.pt | mmoreirasantos@hotmail.com

XIII. PACKAGE TÉCNICO PEDAGÓGICO DA AVENTURA AO TRABALHO

PROJECTO "DA AVENTURA AO TRABALHO"

Equal
"de igual para igual"

BENEFICIÁRIOS

O Package Técnico Pedagógico da Aventura ao Trabalho assume-se como um instrumento de trabalho, potenciador, no âmbito da intervenção com públicos desfavorecidos em situação de risco e/ou exclusão social.

O QUE É O PRODUTO

Composto por um manual de suporte a intervenção, uma narrativa de boas práticas e um manual denominado: "Actividades de Risco controlado": Recurso Técnico Pedagógico, este package pretende disseminar uma nova abordagem de intervenção na área da exclusão social.
Esta abordagem inovadora compila o trabalho das competências pessoais, sociais e profissionais associado a um recurso técnico pedagógico altamente motivante e com elevado potencial ao nível da alteração comportamental e modelagem emocional - as actividades de Risco Controlado. Tal como aparece descrito e detalhado no manual de suporte a intervenção, a metodologia é composta por cinco processos integrantes, sendo a sua durabilidade variável de acordo com o indivíduo em questão e a tipologia do grupo de trabalho.

PARA QUE SERVE O PRODUTO

O Package Técnico Pedagógico da Aventura ao Trabalho é um instrumento de trabalho orientador de uma intervenção psicossocial com fim à reinserção de públicos com problemáticas associadas à exclusão social, nomeadamente em situações de toxicodependência em tratamento e ex-reclusão. A metodologia disseminada, susceptível a adequações a diversos contextos, como por exemplo a formação profissional, pretende dotar os indivíduos excluídos ou em situação de exclusão, de competências pessoais, sociais e profissionais, para que sejam reinseridos na sociedade em condições de igualdade para com os demais cidadãos. Este produto visa estimular uma nova abordagem técnica, facilitadora do processo de reinserção desenvolvendo nos beneficiários mais-valias efectivas, provenientes das alterações comportamentais e modelagem emocional verificadas.

MAIS-VALIAS DO PRODUTO

É um recurso claro e objectivo, numa linguagem simplificada e coerente. Apresenta uma metodologia diferenciada, podendo esta ser complementar a metodologias existentes. O valor acrescentado desta metodologia manifesta-se com a utilização das Actividades de Risco Controlado, como um recurso técnico pedagógico. O manual das Actividades de Risco Controlado explicita, com rigor, a metodologia deste tipo de actividades e mostra as evidências das mesmas no trabalho desenvolvido. O DVD da Narrativa de Boas práticas, surge como uma mais-valia do produto na medida em que permite visualizar os resultados positivos obtidos através da crítica de agentes externos a metodologia.
Contrariando as grandes dificuldades de adesão a propostas de intervenção, o Package Técnico Pedagógico da Aventura ao Trabalho surge como o resultado da experiência de uma metodologia inovadora no contexto da exclusão social.

Os processos integrantes da metodologia: Acolhimento, Diagnóstico, Plano Individual de Inserção, Avaliação e Inserção são complementados com um novo recurso técnico pedagógico, as Actividades de Risco Controlado, estimuladoras e facilitadoras de uma aquisição de competências pessoais, sociais e profissionais, através da alteração comportamental e modelagem emocional, dotando os indivíduos de capacidades que lhes permitam uma efectiva reinserção na sociedade actual.

A QUEM INTERESSA O PRODUTO

:. Pelas suas características, destina-se a técnicos com intervenção de terreno na área social. Pode ainda ser utilizado no âmbito da formação, quer dos destinatários (utentes) quer dos agentes/beneficiários (técnicos e formadores).
:. O produto é susceptível de ser disseminado junto de entidades e organismos que desenvolvam trabalho de campo com indivíduos em risco e/ou exclusão social, nomeadamente Municípios – Divisão de Acção/Inclusão Social, IPSS(s), Centros de Formação Profissional, entre outros.
:. O Package Técnico Pedagógico da Aventura aoTrabalho já foi transferido para o contexto da formação profissional, nomeadamente numa formação inserida na medida Inserqual, num curso de Jardinagem. O grupo foi constituído por 18 formandos integrados encaminhados por entidades parceiras informais do projecto, CAT - Barreiro e Equipa de Reinserção Social Setúbal 2.

AUTORES/AS

:. "Questão de Equilíbrio" – Associação de Educação e Inserção de Jovens;
:. Município de Setúbal;
:. Direcção Geral de Reinserção Social.

Testemunhos de utilizadores e de beneficiários:

"Foi importante para mim estar neste projecto, aprendi a gostar mais de mim e a trabalhar em equipa." **Beneficiária do projecto, 32 anos**.

Suportes do Produto:
O produto estará disponível através de download no site www.aventura-trabalho.org, ou em versão papel caso seja solicitado à "Questão de equilíbrio".

A QUEM RECORRER PARA SABER MAIS SOBRE O PRODUTO.

Contactos:

"Questão de Equilíbrio" – Associação de Educação e Inserção de Jovens
Dr.ª Ana Santos
E-mail: aventura.ao.trabalho@hotmail.com/anabaratasantos@hotmail.com
TELEFONE: 265 522 332

XIV. TERRITÓRIOS PERIURBANOS
Guia Metodológico de Apoio à Intervenção
PROJECTO **"IDEIAS"**

BENEFICIÁRIOS

:. Produtores agrícolas individuais;

:. Comunidades Locais.

O QUE É O PRODUTO

O Guia é uma ferramenta metodológica que visa apoiar intervenções em territórios rurais periurbanos, para dar resposta aos desafios da empregabilidade, da qualidade e da sustentabilidade.

O Produto está estruturado por capítulos que integram um sistema de fichas, sendo composto por duas componentes centrais. A primeira diz respeito às metodologias de desenvolvimento local (integra todos os instrumentos de análise, diagnóstico, mobilização, e *empowerment* testados), sendo dirigida, prioritariamente, a autarquias, associações de desenvolvimento local e outros actores que intervenham na esfera da mediação.

A outra componente, que constitui a fundamentação e a metodologia técnica para o desenvolvimento da agricultura biológica, é dirigida a agricultores, associações de agricultores e públicos – em particular jovens, – nomeadamente que tenham uma perspectiva de instalação e início de actividade neste domínio, mas também às autarquias, associações de desenvolvimento, consumidores e outros mediadores.

O Guia incorpora fichas de diferente natureza: fichas generalistas de contextualização, diagnóstico e aprofundamento de conceitos; fichas de explicitação das metodologias; fichas práticas de restituição da experimentação; fichas técnicas com informação técnica na área da agricultura e fichas de informação útil (referências entidades, publicações, financiamentos).

PARA QUE SERVE O PRODUTO:

Em termos genéricos, o Guia Metodológico de Apoio à Intervenção em Territórios Periurbanos constitui-se como um instrumento capaz de contribuir para: (i) a promoção de um desenvolvimento harmonioso, equilibrado e sustentável da agricultura; (ii) o desenvolvimento do emprego e da (re)qualificação profissional agrícola; (iii) a protecção e a melhoria do ambiente; e (iv) o envolvimento e responsabilização dos actores locais.

Este contributo reveste-se de importância para dar resposta a "problemas de desenvolvimento" que os territórios tradicionalmente rurais enfrentam, nomeadamente: a) o abandono da actividade agrícola e a pressão fundiária; b) a redução das possibilidades de comercialização devido ao desenvolvimento da grande distribuição; c) o desinteresse dos jovens pela agricultura; d) a desvalorização da imagem social e profissional da agricultura; e) o aumento dos problemas ambientais ligados a más práticas agrícolas; f) a insuficiente qualificação, fraca autoestima e atitudes que não reconhecem a necessidade de intervir de uma forma quer activa e interveniente quer de mera cumplicidade, em prol do colectivo.

MAIS-VALIAS DO PRODUTO

Reside nas propostas orientadas essencialmente para territórios com características relacionadas com contextos territoriais periurbanos que apontam para a necessidade de desenvolvimento de (eco) estratégias específicas.
Trata-se de um modelo ajustado a outros actores que intervêm em áreas que enfrentam problemáticas comuns.
Pode ser consultado e utilizado por qualquer tipo de público e instituição, dado que se trata de um conjunto de ferramentas destinadas a contribuir para o exercício de uma cidadania ambiental.

A QUEM INTERESSA O PRODUTO

Técnicos com funções de mediação nas áreas do emprego, ambiente e agricultura.

É um instrumento útil e de cariz bastante prático, capaz de apoiar a acção dos mediadores institucionais, associativos e das instâncias sectoriais locais, regionais e nacionais.

Dirige-se também a responsáveis pelos órgãos de poder local (autarquias) e outros agentes e actores do desenvolvimento: organismos da administração local/regional, associações de desenvolvimento, organizações profissionais e outras entidades públicas ou privadas.

Na sua parte mais operacional e técnica pode ser útil a produtores agrícolas nos seus processos de transição para a vida activa, de (re) qualificação e formação profissional no quadro de uma agricultura alternativa.

AUTORES/AS

:. INDE – Intercooperação e Desenvolvimento;

:. Agrobio - Associação Portuguesa de Agricultura Biológica;

:. IDRhA - Instituto de Desenvolvimento Rural e Hidráulica;

:. e-Geo – Centro de Investigação da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas, da Universidade Nova de Lisboa.

Suportes do Produto:
Papel, CD-ROM, WEB.

A QUEM RECORRER PARA SABER MAIS SOBRE O PRODUTO

Contactos:

INDE – Intercooperação e Desenvolvimento

Rosa Tavares

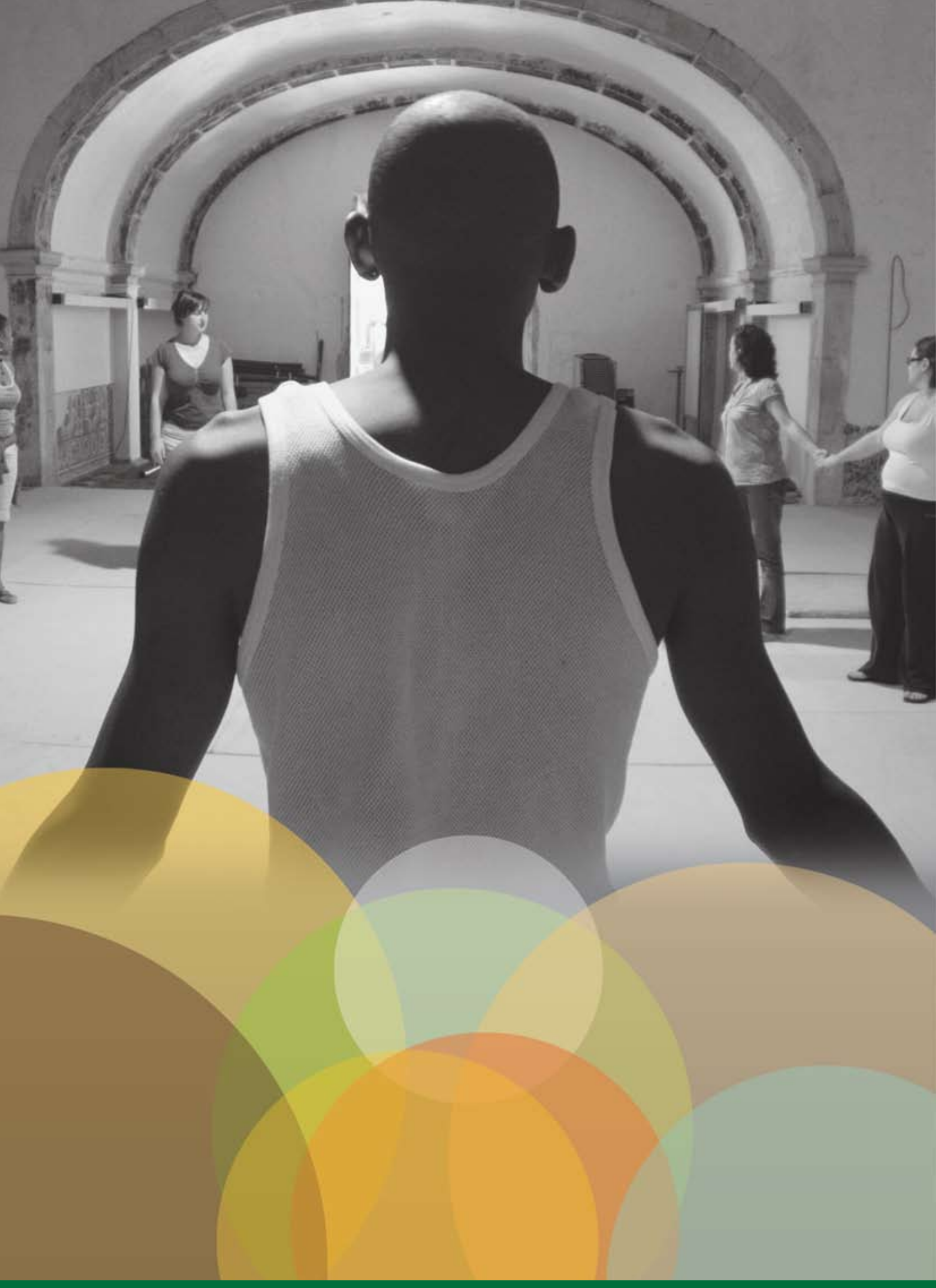
TLM.: 919 000 464

E-MAIL: rtavare@inde.pt

Cristina Cavaco

TELEFONE: 218 435 875

E-MAIL: ccavaco@inde.pt



Equal
"de igual para igual"

NOVAS SOLUÇÕES
PARA A INTEGRAÇÃO DE MINORIAS ÉTNICAS E O DIÁLOGO INTERCULTURAL

***EMPOWERMENT*, INCLUSÃO e INTERCULTURALIDADE**
Inovação Social para o Emprego

"Nada para nós sem nós"

2. NOVAS SOLUÇÕES
2.3 PARA A INTEGRAÇÃO DE MINORIAS ÉTNICAS E O DIÁLOGO INTERCULTURAL

I. PACTO TERRITORIAL PARA O DIÁLOGO INTERCULTURAL

PROJECTO **"MIGRAÇÕES E DESENVOLVIMENTO"**

BENEFICIÁRIOS/AS

:. Emigrantes e Imigrantes (Migrantes)

:. Minorias Culturais

:. Populações desfavorecidas/vitimas de exclusão social ou violência.

O QUE É O PRODUTO

É uma Prática Bem Sucedida que consiste numa plataforma de intervenção integrada, com vista à dinamização de sinergias que promovam redes de parcerias locais facilitadoras da integração dos migrantes, das minorias culturais e das populações vítimas de exclusão social. Consubstancia-se num "Espaço Cidadania" – que corresponde a uma infra-estrutura física, onde equipas multidisciplinares desenvolvem as valências necessárias a uma integração completa dos públicos-alvo existentes no concelho – e num "Fórum para a Cidadania" vocacionado para a reflexão, a partilha e o debate de ideias entre prestadores/as e destinatários/as de serviço público, numa lógica "de trabalhar com" e não "trabalhar para", aspectos fundamentais a um melhor e maior conhecimento dos problemas e a uma maior adequação das respostas.

Os Espaços Cidadania dinamizam um conjunto de valências que vão da informação ao apoio jurídico e à regularização da situação migratória, desde que as condições concretas o permita, da formação à inserção, social e profissional, da provedoria social à valorização da diversidade cultural, do acompanhamento psicológico de pessoas vítimas de solidão ao entrosamento com escolas, empresas, IPSS(s) e outras organizações públicas e privadas que trabalhem para uma boa integração dos públicos-alvo.

PARA QUE SERVE O PRODUTO

Para construir respostas integradas capazes de prevenir a discriminação de pessoas e comunidades migrantes e ciganas e de promover a igualdade de género, e de construir relacionamentos interpessoais amigáveis e paz social. Estas intervenções exigem a legitimidade, as competências e os saberes de varias instituições que actuam num dado território na prossecução de objectivos comuns; daí uma parceria alargada mas de proximidade, constituída por entidades públicas e privadas, a nível nacional e local, agentes da sociedade civil e comunidades em presença.

Pacto para o Diálogo Intercultural porque a prevenção da discriminação exige por parte de qualquer agente uma atitude consciente e sustentada de respeito pela igual dignidade de todas as pessoas, independentemente do seu sexo, da sua nacionalidade ou das suas pertenças culturais.

Para isto ser possível aposta-se:

:. na valorização e qualificação de agentes e de organizações, através de formação - cujo referencial é também um produto do Projecto "Migrações e Desenvolvimento" - para enfrentarem os desafios de uma sociedade em mudança onde a diversidade social e cultural deve ser encarada como uma riqueza;

:. na criação de serviços produzidos em cooperação com os diversos agentes, visando uma intervenção integrada e enraizada nas comunidades locais, com respostas inclusivas assentes na articulação entre as políticas de desenvolvimento pessoal e as politicas sociais, com relevo para as de emprego.

Este modelo de "Pacto territorial para o diálogo intercultural" constituiu uma resposta promissora de cordialidade e de empoderamento, e consequentemente, de pacificação social e de inclusão cidadã, bem como uma ferramenta poderosa para aprofundar o conhecimento e as competências individuais e sociais, para atenuar tensões fundadas na ignorância e no seu aproveitamento, para melhorar as condições de desenvolvimento e de segurança com reforço das liberdades, à luz dos equilíbrios que exige a prática dos direitos humanos num estado de direito democrático.

MAIS-VALIAS DO PRODUTO

:. Os "Espaços Cidadania" e o"Fórum para a Cidadania" que integram o Pacto Territorial são um excelente mecanismo de diagnóstico social, factor importante quando se constata que as Câmaras Municipais têm muitas vezes um conhecimento escasso das necessidades sentidas pelos públicos-alvo existentes no concelho.

:. Os "Pactos" visam a convergência social, atendendo localmente todos os cidadãos com problemas de integração e não apenas os imigrantes (ex CLAI's), os emigrantes (ex: Departamentos para apoio aos emigrantes existentes em muitas Câmaras Municipais do Norte e Centro do País) ou os migrantes internos, o que representa uma nova forma de organização dos serviços e das instituições entre si com ganhos em recursos humanos, em espaço e, sobretudo, correspondendo a uma visão estratégica que faz da mobilidade humana o centro do atendimento.

:. Os "Espaços Cidadania" e o "Fórum para a Cidadania" são instrumentos para o exercício da Cidadania Global e um contributo para a concretização dos direitos cívicos, económicos, sociais e culturais.

A QUEM INTERESSA O PRODUTO

:. Câmaras Municipais

:. Entidades públicas e privadas que detenham uma visão abrangente face às necessidades do Concelho ou que tenham intervenção social a nível local

:. Empresas

:. ONG(s)

AUTORES/AS

Entidades que participaram activa e directamente na concepção do produto:

:. CMS – Câmara Municipal do Seixal

:. CIDM– Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres, actual Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (GIG)

:. DGACCP – Direcção Geral dos Assuntos Consulares e Comunidades Portuguesas

:. IEFP – Instituto de Emprego e Formação Profissional

:. CEFEM – Centro Europeu de Formação e Estudos sobre Migrações (já extinto)

Testemunhos de utilizadores e de beneficiários:

:. Foram construídos 3 Pactos Territoriais: Seixal, Sesimbra e Barreiro

:. Foi ainda criada uma Rede de Espaços Cidadania e negociada a construção de outros 3 Pactos Territoriais nos municípios de Montijo, Lisboa e Moita

:. Foi aprofundada a Prática Bem Sucedida do Seixal com a criação do regulamento dos Pactos Territoriais

:. Realizou-se o 1º Fórum para a Cidadania no Seixal que elaborou recomendações a serem desenvolvidas pelo Espaço de Cidadania

:. O Pacto Territorial do Seixal obteve, em 2007, a distinção da Melhor Prática Autárquica no âmbito da Plataforma sobre Políticas de Integração e Acolhimento de Imigrantes

:. Contributo para o Plano de Integração dos Imigrantes (PII), no âmbito da Rede Nacional de Informação ao Imigrante – Medida 3 - e da Igualdade de Género – Medidas 114 a 118.

Suportes do Produto:

CD-Rom e Web:http://www.mobilidadecidadania.com

A quem recorrer para saber mais sobre o Produto.

Contactos:

Direcção-Geral dos Assuntos Consulares e Comunidades Portuguesas

Margarida Marques

TELEFONE: 217 929 743

E-MAIL: margarida.marques@dgaccp.pt

2. NOVAS SOLUÇÕES
2.3 PARA A INTEGRAÇÃO DE MINORIAS ÉTNICAS E O DIÁLOGO INTERCULTURAL

II. GUIA DE RECURSOS PARA A CIDADANIA
PROJECTO **"MIGRAÇÕES E DESENVOLVIMENTO"**

Equal
"de igual para igual"

BENEFICIÁRIOS

:. Emigrantes

:. Imigrantes

:. Comunidades Culturais minoritárias

O QUE É O PRODUTO

É um Recurso Técnico-Pedagógico que permite dar respostas às questões relativas à inserção sócio-económica dos migrantes e/ou minorias culturais, ou proceder ao seu encaminhamento para os serviços competentes através de um suporte informático facilitador da intervenção dos técnicos com acesso directo *on-line* (via WEB) às páginas que tratam dos diferentes assuntos.

PARA QUE SERVE O PRODUTO

Contribuir para a melhoria de respostas dos serviços que de forma directa, trabalham com a população migrante e com as comunidades culturais existentes na sociedade portuguesa.
Simplificar tarefas e dotar os/as técnicos/as de recursos para uma abordagem integrada das problemáticas, contribuindo para a eficácia dos Serviços, bem como para o reforço de competências e para o empoderamento profissional dos seus utilizadores directos.

MAIS-VALIAS DO PRODUTO

Este Guia tem por base a identificação de outros Guias de Recursos já existentes mas de difícil utilização pelo que se optou pela sistematização da informação complementar que trouxesse um valor acrescentado imediato no atendimento do público-alvo nas matérias mais procuradas e de maior complexidade, disponível *on-line* e remetendo directamente para as páginas dos *sites* dos Organismos que tratam das diversas matérias, sem se perder tempo a "navegar" e com actualização constante, rentabilizando-se assim a informação disponível na Internet.

Tem informação sobre Portugal e sobre as Comunidades Portuguesas espalhadas pelo mundo já que foi concebido a pensar naqueles que, em Portugal e no estrangeiro, prestam apoio à mobilidade humana e às suas necessidades particulares e também para quem trabalha a tentar neutralizar a dupla exclusão dos/as migrantes e suas famílias, ausentes do seu País e dos estrangeiros em País alheio.

A QUEM INTERESSA O PRODUTO

É um Recurso que atendendo à diversidade e à transversalidade das temáticas nele tratadas, faz dele um produto com interesse para todos/as os/as técnicos/as e agentes das Instituições Públicas e Privadas que trabalham com emigrantes, imigrantes e comunidades culturais e que pode ainda ser complementado com informação mais especifica conforme a área de intervenção local.

Como está dividido em 2 grandes capítulos "Em Portugal" e nas "Comunidades Portuguesas" também interessa a todas as Organizações Portuguesas espalhadas pelo Mundo ou para todos aqueles que pretendem investir no estrangeiro, pois permite obter informações sobre os organismos e/ou associações portuguesas existentes fora de Portugal.

Portanto os utilizadores serão:

:. Técnicos/as e Agentes da Administração Publica, Central e Local, incluindo Embaixadas e Consulados portugueses ou de língua portuguesa, espalhados pelo mundo.

:. Dirigentes e Quadros Superiores de empresas e organizações em Portugal e nas Comunidades Portuguesas e PALOP(s)

:. Associações de emigrantes, ONG(s)

:. Espaços Cidadania

AUTORES/AS

Entidades que participam activa e directamente na concepção do Produto:

:. DGACCP – Direcção Geral dos Assuntos Consulares e Comunidades Portuguesas

:. OIM – Organização Internacional para as Migrações

Suportes do Produto:

CR-Rom e Internet http://www.mobilidadecidadania.com

A QUEM RECORRER PARA SABER MAIS SOBRE O PRODUTO.

Contactos:

Direcção-Geral dos Assuntos Consulares e das Comunidades Portuguesas

Margarida Marques

E-mail: margarida.marques@dgaccp.pt

TELEFONE: 217 929 743

2. NOVAS SOLUÇÕES
2.3 PARA A INTEGRAÇÃO DE MINORIAS ÉTNICAS E O DIÁLOGO INTERCULTURAL

III. REFERENCIAL DE FORMAÇÃO
"Cidadania e Diversidade Cultural nas Práticas Profissionais"
PROJECTO **"MIGRAÇÕES E DESENVOLVIMENTO"**

BENEFICIÁRIOS/AS

:. Pessoas que se reclamam de pertenças culturais minoritárias.

O QUE É O PRODUTO

O Produto é um referencial de formação generalizável, a adaptar a qualquer sector e área de intervenção, permitindo diversos níveis de aprofundamento. Propõe um percurso formativo em 4 módulos presenciais e sequenciais, a concretizar idealmente ao longo de 3 semanas:

Módulo 1 – Interculturalidade – 12 ou 18h

Módulo 2 – Direitos Humanos, Igualdade de Género, Migrações Internacionais e Coesão Social – 12 ou 18h

Módulo 3 - Mobilidade Humana e Comunidades Culturais – 6h: (i) nacionais no estrangeiro e comunidades portuguesas; e (ii) estrangeiros em Portugal e comunidades de pessoas estrangeiras

Módulo 4 – Intervenção para a Cidadania: Inclusão nos contextos Profissional, Organizacional e Local – 6h

As metodologias são diversas em função dos módulos e incluem dimensões expositivas, apropriação de fontes de informação com vista à intervenção, discussões/reflexões temáticas, partilha de práticas profissionais dos/as participantes, estratégias de aprendizagem experiencial activa e cooperativa e aplicação de conhecimentos a casos concretos.

PARA QUE SERVE O PRODUTO

O Produto visa contribuir para um melhor relacionamento social e profissional entre as pessoas independentemente das suas origens culturais, e promover participação, equilíbrio, justiça e coesão social, num quadro de adequação das respostas das instituições públicas e privadas, a nível central e local, à heterogeneidade de pessoas que actualmente as procuram.
Este referencial de formação propõe-se desenvolver a aquisição de competências transversais de cidadania global à luz do direito aplicável, de modo a assegurar soluções integradas, coerência e qualidade no desempenho individual e institucional.
Ao contribuir para intervenções técnicas mais qualificadas, mais adequadas e mais respeitadoras da igual dignidade de todas as pessoas, considera-se que o Produto poderá ser um meio de prevenir desigualdades de género e de reduzir os obstáculos à integração social e profissional de quem se reclama de pertenças culturais minoritárias, bem como uma forma de promover mudança de atitudes e comportamentos dos agentes sócio-económicos, incluindo as entidades empregadoras.

MAIS-VALIAS DO PRODUTO

:. O produto foi concebido por uma diversidade de entidades públicas e privadas com experiência quer de concepção e aplicação de recursos formativos nesta área quer de atendimento e apoio a comunidades culturais minoritárias.

:. A variedade das metodologias adoptadas assegura a dimensão experiencial indispensável à reflexão para a mudança de atitudes e comportamentos e a dimensão cognitiva indispensável à sustentação das práticas.

:. O manancial de recursos fornecido, designadamente em matéria de endereços electrónicos, permite ulteriores aprofundamentos nos domínios que mais interessem os/as participantes.

:. O conceito EQUAL "De igual para igual", a abordagem baseada nos direitos humanos e a ênfase na mobilidade como característica imemorial do ser humano recentram os e as participantes na importância do empoderamento individual, da consciência crítica e da visão holística para respostas adequadas de desempenho e intervenção em qualquer sector de actividade. O que é particularmente relevante quando os conflitos a que se associam marcas culturais parecem reforçar a insegurança urbana e correm o risco de induzir soluções que poderão encorajar mais o confronto sobre o que nos separa do que o entendimento sobre o que nos une.

:. O facto de se tratar de um Produto EQUAL melhorado na sequência das recomendações das pessoas e entidades que o validaram, inspirador de outros referenciais e de outras acções de formação e aplicado em diversos contextos de disseminação/incorporação, reforça a sua elegibilidade para acções co-financiadas pelos Eixos pertinentes do POPH do QREN.

:. Não se conhece outro recurso formativo com estas características aliadas a uma duração de formação presencial tão curta e flexível.

A QUEM INTERESSA O PRODUTO

Qualquer pessoa ou organização beneficiará com a formação que o Referencial propõe, dado que as sociedades cosmopolitas dos nossos dias exigem o desenvolvimento de competências de cidadania global e de relacionamento intercultural por parte de qualquer agente social. Consideram-se, no entanto, públicos estratégicos os/as profissionais de qualquer área (por exemplo: saúde, educação, apoio social, segurança, comunicação social) ao serviço de organizações públicas e privadas, a nível nacional ou local, incluindo formadores/as, que de forma directa ou indirecta trabalham com pessoas migrantes e comunidades culturais minoritárias.

Qualquer entidade que organize ou promova formação será, com vantagem para si, potencialmente cliente do produto, dada a sua abrangência e a falta que a sua utilização faz na construção de ambientes socialmente harmoniosos e sustentáveis.

Em especial, considera-se que o Produto interessa a:

:. Entidades da Administração Pública central, regional e local
:. Parceiros sociais
:. Organizações profissionais
:. Empresas
:. Organizações não governamentais

AUTORES/AS

Entidades que participaram activa e directamente na concepção do produto:

:. Direcção Geral dos Assuntos Consulares e Comunidades Portuguesas – DGACCP (Entidade interlocutora do projecto)
:. Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural – ACIDI
:. Centro de Informação para o Desenvolvimento Amílcar Cabral – CIDAC
:. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – CITE
:. Instituto de Emprego e Formação Profissional – IEFP
:. Intercooperação e Desenvolvimento – INDE

Testemunhos de utilizadores e de beneficiários:

Todas as pessoas que beneficiaram desta formação a recomendaram quer para integrar a formação de formadores, quer a formação de agentes de qualquer instituição.

Instituições como o Instituto de Segurança Social (ISS), o Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP) e o Instituto Nacional de Administração (INA), face aos resultados da Acção 3, incluíram o referencial na sua oferta formativa.

O Curso "Cidadania e Diversidade nas Práticas Profissionais" foi homologado pelo IEFP que reconheceu a sua relevância para a renovação da certificação (CAP).

Suportes do Produto:

CD-Rom e Internet http://www.mobilidadecidadania.com/

A QUEM RECORRER PARA SABER MAIS SOBRE O PRODUTO.

Contactos:

Direcção-Geral dos Assuntos Consulares e das Comunidades Portuguesas

Maria do Céu da Cunha Rêgo

TELEFONE: 217 929 748

E-MAIL: maria.rego@dgaccp.pt

Equal "de igual para igual"

2. NOVAS SOLUÇÕES
2.3 PARA A INTEGRAÇÃO DE MINORIAS ÉTNICAS E O DIÁLOGO INTERCULTURAL

IV. ARGUMENTÁRIO "E SE FOSSE CONSIGO? Benefícios da não discriminação e da diversidade nas empresas"

PROJECTO **"MIGRAÇÕES E DESENVOLVIMENTO"**

BENEFICIÁRIOS/AS

:. Migrantes: estrangeiros/as a viver e trabalhar em Portugal e portugueses/as a viver e trabalhar no estrangeiro

O QUE É O PRODUTO

O produto é um instrumento de informação/sensibilização que reúne argumentos a favor das comunidades culturais minoritárias não discriminação e da diversidade no mercado de trabalho, nas empresas e nas organizações.

Promove a interpelação individual e a consciência crítica sobre as práticas de gestão. Sublinha que o mercado é livre mas que não vale tudo, que não basta o mínimo, ou seja, o cumprimento da lei, havendo que promover a cidadania empresarial, de que a diversidade é elemento chave, através de atitudes pró-activas, na linha das melhores práticas, que também se enunciam.

Destaca os benefícios da adopção de uma política de gestão da diversidade nas organizações. Pretende ser um recurso prático e de sensibilização, que promove a reflexão por parte de responsáveis, trabalhadores/as e colaboradores/as das organizações, sobre temáticas importantes em sociedades cada vez mais multiculturais, como é o caso da sociedade portuguesa.

Em termos de competências, o argumentário aprofunda e valoriza o desenvolvimento da capacidade de análise e gestão dos Recursos Humanos das empresas, reforçando a importância da eliminação das discriminações, da integração da igualdade de género e da diversidade como factores de competitividade.

PARA QUE SERVE O PRODUTO

Para aplicar nas empresas e organizações reforçando a coesão social com ganhos de competitividade. Como?

:. Propondo auto-questionamento
:. Convidando à reflexão sobre estereótipos e representações sociais relativas a mulheres e homens no mercado de trabalho, incluindo imigrantes e comunidades culturais minoritárias

:. Fornecendo argumentos de natureza jurídica, económica, cívica e social

:. Reforçando o conhecimento sobre a não discriminação e a igualdade no trabalho

:. Alargando as perspectivas sobre a realidade

:. Motivando para a diversidade nas empresas e nas organizações

MAIS-VALIAS DO PRODUTO

:. Acessibilidade no que respeita à linguagem e ao estilo coloquial

:. Diálogo com quem lê, antecipando ou rebatendo argumentos

:. Convite à reflexão individual e ao desenvolvimento do espírito crítico à luz dos direitos humanos

:. Sensibilização de proximidade para as vantagens da cidadania empresarial junto das empresas públicas e privadas nos vários sectores de actividade

:. Promoção do reconhecimento e análise da desigualdade de género e da discriminação, apresentação de fundamentação jurídica e de critérios de qualidade e de competitividade para as eliminar, visando adopção de políticas empresariais sãs e encorajadoras de coesão social

:. Publicitação de testemunhos sobre os resultados da aplicação de práticas de cidadania empresarial

:. Reforço argumentativo e consequente empoderamento de trabalhadores/as individuais ou por conta de outrem e suas organizações

:. Autoria que combina diversas culturas organizacionais e que assim tem potencialidades para se ajustar a qualquer uma.
:. Produto que desafia os diversos elementos de uma organização e potencia debates, reflexões e formação sobre a matéria

:. Não se conhece outro produto com estas características.

A QUEM INTERESSA O PRODUTO

:. Agentes da Administração Pública Central, Local e Regional

:. Entidades Públicas e Privadas

:. Associações Empresariais

:. Empresas e outras entidades empregadoras, designadamente empresas de recrutamento e selecção de recursos humanos

:. Comunicação Social

:. Empresas de publicidade

:. Sindicatos

:. ONG(s)

AUTORES/AS

:. Direcção-Geral dos Assuntos Consulares e Comunidades Portuguesas - DGACCP

:. Instituto do Emprego e Formação Profissional – IEFP

:. Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego - CITE

:. SAIR DA CASCA (empresa)

:. Associação de Restauração e Similares de Portugal – ARESP

Testemunhos de utilizadores e de beneficiários:

Nas quatro jornadas técnicas realizadas para a divulgação do produto - Leiria, Seixal, Sesimbra e Porto - foi reconhecida a importância do mesmo por diversos/as participantes.

Suportes do Produto:

CD-Rom e Internet http://www.mobilidadecidadania.com/

A QUEM RECORRER PARA SABER MAIS SOBRE O PRODUTO.

Contactos:

Direcção-Geral dos Assuntos Consulares e das Comunidades Portuguesas

Maria do Céu da Cunha Rêgo

TELEFONE: 217 929 748

E-MAIL: maria.rego@dgaccp.pt

2. NOVAS SOLUÇÕES
2.3 PARA A INTEGRAÇÃO DE MINORIAS ÉTNICAS E O DIÁLOGO INTERCULTURAL

V. GUIA DAS BOAS PRÁTICAS PARA INTEGRAÇÃO DE IMIGRANTES E REFUGIADOS NOS CENTROS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

PROJECTO **"VIAAS** - Vias de Interculturalidade na Área de Asilo**"**

equal
"de igual para igual"

BENEFICIÁRIOS

:. Requerentes de asilo, refugiados e imigrantes.

O QUE É O PRODUTO

É um instrumento de trabalho pensado para ajudar a melhorar a integração e a performance de imigrantes e refugiados em planos de formação e qualificação profissional;

É um conjunto de boas práticas decorrentes da experiência quotidiana, do trabalho e das inter-relações profissionais e solidárias, protagonizadas por agentes e actores da transformação social (requerentes de asilo, técnicos de acolhimento e integração, formadores, gestores da formação, *etc.*).

Tem uma metodologia integrada que só é eficaz no contexto de uma parceria, e que conjuga vários recursos:

:. Ensino de português como língua estrangeira (PLE), dirigido
:. Actividades de sensibilização
:. Apoio aos filhos dos/as formandos/as
:. Apoio psico-social
:. Apoio jurídico

As boas práticas são apresentadas tendo em conta o trajecto do/a formando/a:

:. Antes, durante e depois da formação profissional.

PARA QUE SERVE O PRODUTO

:. É uma solução integrada e articulada, que permite a integração, de uma forma mais rápida e eficaz dos imigrantes e refugiados na formação profissional, dotando-os, num curto espaço de tempo, das competências necessárias para que seja mais fácil a sua integração no mercado de trabalho e mais bem sucedida a realização dessa formação;

:. É um processo que assenta numa abordagem individualizada e na procura de soluções à medida.

MAIS-VALIAS DO PRODUTO

:. Os beneficiários participam em todo o processo (apoio à família, apoio de PLE, planeamento, *etc.*).

:. Leva ao aumento de competências profissionais e à aquisição de competências sociais e pessoais.

:. Evidencia as mais-valias dos refugiados e imigrantes para a sociedade de acolhimento (domínio das línguas estrangeiras, riqueza cultural e da sua história de vida, *etc.*).

:. Torna os participantes mais competitivos no mercado de trabalho e aumenta as suas possibilidades de encontrar um emprego qualificado.

:. Permite o desenvolvimento de competências de comunicação e relacionamento e a criação de novas redes sociais.

:. Torna os beneficiários mais autónomos e permite a reconversão profissional.

:. Potencia o alargamento do público dos Centros de Formação.

:. Leva à implementação de novas metodologias e técnicas de formação.

:. Conduz a novas parcerias e novos protocolos (alargamento da rede de contactos).

:. Adopta uma abordagem individualizada e que procura soluções à medida.

:. Resulta de uma construção colectiva e participada (pelos dirigentes, técnicos, formadores, requerentes de asilo, *etc.*).

:. Leva à intervenção a vários níveis em simultâneo.

:. Permite o aumento de competências profissionais e, simultaneamente, o aumento de competências sociais e pessoais.

A QUEM INTERESSA O PRODUTO

:. Centros de Formação Profissional; Centros Novas Oportunidades (CNOs); Centros de Formação Empresarial; Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP); Autarquias Locais; Associações de Desenvolvimento Local; Associações de Imigrantes; ONG(s);

:. O produto está actualmente a ser incorporado pelo CRISFORM - Centro de Formação para o Sector da Cristalaria (Marinha Grande) e pelo CENFIC - Centro de Formação Profissional da Indústria da Construção Civil e Obras Públicas do Sul (Lisboa).

AUTORES/AS

:. Centro de Formação profissional para o Sector Alimentar - CFPSA

:. Conselho Português para os Refugiados - CPR

Testemunhos de utilizadores e de beneficiários:

"Eu fiz este curso porque se não frequentasse este curso eu acho que só conseguia trabalho de outras áreas mais baixas, porque não temos aqui habilitações profissionais. Para mim é muito importante o curso profissional."
– Formando refugiado, pp. 17 do Guia

"Houve uma preparação prévia dos formadores. E isso foi fundamental para existir uma maior receptividade." **- Formador do CFPSA, pp. 23 do Guia**

"A experiência foi muito positiva para nós (formadores e técnicos). Tivemos oportunidade de conhecer outras culturas, contactar com vivências. Ficámos mais sensíveis a este público (refugiados) e também para outros similares (imigrantes e minorias étnicas)." **– Formador do CFPSA, pp. 31 do Guia**

Suportes do Produto:

Brochura descritiva, disponível em suporte papel (impressa) e *on-line* em http://viaas.refugiados.net/produtos.html

A QUEM RECORRER PARA SABER MAIS SOBRE O PRODUTO.

Contactos:

Centro de Formação Profissional para o Sector Alimentar – CFPSA

Av. 25 de Abril nº 22, 1679-015 Pontinha

Maria José Costa – Coordenadora do Centro Novas Oportunidades (CNO)

TELEFONE: +351 214 789 500

FAX: +351 214 796 120

E-MAIL: maria.costa@cfpsa.pt

Conselho Português para os Refugiados – CPR
Centro de Acolhimento para Refugiados

Rua Senhora da Conceição, 2695-854 Bobadela-Loures

Tito Campos e Matos – Coordenador do Projecto VIAAS

TELEFONE: +351 219 943 431

FAX: +351 219 948 719

E-MAIL: tito.matos@cpr.pt

2. NOVAS SOLUÇÕES
2.3 PARA A INTEGRAÇÃO DE MINORIAS ÉTNICAS E O DIÁLOGO INTERCULTURAL

VI. MODELO INTEGRADO DE ACOLHIMENTO, ORIENTAÇÃO E FORMAÇÃO DE BASE PARA A INCLUSÃO DE PÚBLICOS EM PARTICULAR SITUAÇÃO DE EXCLUSÃO SOCIAL

PROJECTO **"VIAAS** - Vias de Interculturalidade na Área de Asilo"

BENEFICIÁRIOS

Públicos com particulares dificuldades de inserção (ex: requerentes de asilo, refugiados, imigrantes, desempregados de longa duração, mulheres e homens em fase de (re)inserção, ex-toxicodependentes, ex-reclusos), com as seguintes características: adultos, maiores de 18 anos; com escolaridade inferior ao 3º ciclo do ensino básico; com necessidade de apoio na definição de um projecto de vida.

O QUE É O PRODUTO

O produto é uma intervenção integrada, personalizada e preparatória da integração de públicos em situação de exclusão social, que, sustentada no balanço de competências, permite a (re)definição de um projecto de inserção socio-profissional ajustado às competências das pessoas. Este modelo está estruturado nos seguintes eixos:

:. Envolvimento e implicação de uma parceria

:. Identificação e acolhimento dos casos

:. Complementaridade de actuações – diagnóstico, encaminhamento, formação e acompanhamento

:. (Re)definição estratégias de desenvolvimento do projecto

:. Partilha de informação – "troca" de recursos"

:. Actuação integrada – necessidades sociais básicas

:. Definição do projecto de integração socio-profissional

:. Optimização de competências

:. Medidas complementares (actividade de voluntariado)

PARA QUE SERVE O PRODUTO

:. O produto serve para a (re)definição de um projecto de inserção socio-profissional ajustado às competências das pessoas. Permite apoiar os/as técnicos/as e as organizações em processos de reconhecimento e validação de competências dirigidos a públicos em particular situação de exclusão social, pelo que propõe:

:. A orientação escolar/profissional deve corresponder a um programa integrado que vise ajudar os públicos a construírem uma nova identidade (pessoal, social e profissional);

:. A orientação deve ser coerente com a história de vida individual;

:. Ter em consideração a (auto)avaliação das competências e interesses dos indivíduos;

:. A antecipação de integração em formação - incentivando uma atitude pró-activa perante o novo ambiente;

:. O "portefólio de competências" enquanto uma técnica eficaz de orientação para a autonomia;

:. Os métodos activos orientados para o desenvolvimento de capacidades de autonomia, iniciativa, auto-aprendizagem, trabalho em equipa, transferência de saberes e resolução de problemas.

MAIS-VALIAS DO PRODUTO

:. É uma nova resposta/recurso no domínio do reconhecimento de competências.

:. Promove o reconhecimento e valorização das competências informais, pessoais e sociais.

:. Baseia-se no envolvimento na tomada de decisão e numa forte participação.

Requer um trabalho em parceria e em rede de forma a:

:. Rentabilizar recursos.

:. Integrar diferentes perspectivas e complementar competências.

:. Estimular uma abordagem integrada, que responda à complexidade dos actuais desafios de integração das pessoas em situação de exclusão social.

:. Reforçar as capacidades dos intervenientes e promover o desenvolvimento de competências.

É um processo formativo também dirigido a pessoas indocumentadas, que lhes permite:

:. Definição do projecto de integração socio-profissional.

:. Alargamento da rede de relações pessoais e sociais.

:. Aceder a apoio e acompanhamento jurídico e sócio-económico (também como garantia da frequência efectiva das acções reduzindo-se assim as possibilidades de desistência e de insucesso).

Está estruturado em metodologias flexíveis e engloba:

:. Cidadania.

:. Desenvolvimento de temas geradores/portefólios temáticos.

:. Criação de novos instrumentos – diagnóstico, formação e avaliação.

A QUEM INTERESSA O PRODUTO

:. Centros Novas Oportunidades – CNOs e Centros de Formação Profissional.

:. O Modelo está actualmente a ser incorporado pelo Centro de Formação Profissional para o Sector Terciário (Lisboa).

AUTORES/AS

:. Centro de Formação profissional para o Sector Alimentar - CFPSA

:. Conselho Português para os Refugiados - CPR

Testemunhos de utilizadores e de beneficiários:

"Para mim o processo de reconhecimento de competências (RC) é importante porque vai ajudar-me a preparar o meu futuro (…) Quero saber quais são as minhas competências e os conhecimentos que adquiri desde criança até agora (…) O que espero é conseguir resolver o problema da minha legalização para depois fazer um curso e procurar trabalho."
– Refugiado beneficiário, pp. 31 do Modelo

"Trabalhar com Bodry (nome fictício) foi muito gratificante considerando o seu empenho e determinação para alcançar os seus objectivos numa sociedade tão diferente daquela em que cresceu (…)."
– Técnica de RC, pp. 34 do Modelo

Suportes do Produto:

Brochura descritiva, disponível em suporte papel (impressa) e *on-line* em http://viaas.refugiados.net/produtos.html

A QUEM RECORRER PARA SABER MAIS SOBRE O PRODUTO.

Contactos:

Santa Casa da Misericórdia de LISBOA – SCML

Largo Trindade Coelho
1200-470 Lisboa

Ana Cameira – Responsável pelo Centro Novas Oportunidades (CNO)

Telefone: +351 21 3235442

Fax: +351 21 3235581

E-mail: crvcc.asi@scml.pt

Conselho Português para os Refugiados
– CPR/Centro de Acolhimento para Refugiados

Rua Senhora da Conceição
2695-854 Bobadela-Loures

Tito Campos e Matos – Coordenador do Projecto VIAAS

TELEFONE: +351 219 943 431

FAX: +351 219 948 719

E-MAIL: tito.matos@cpr.pt

Equal
"de igual para igual"

VII. INFORMAÇÃO INTEGRADA COMO POLO DE DINAMIZAÇÃO DA INCLUSÃO TERRITORIAL

PROJECTO **"ACOLHIMENTO E INTEGRAÇÃO DE REQUERENTES DE ASILO"**

BENEFICIÁRIOS

:. Públicos desfavorecidos, vulneráveis ou com dificuldades de inserção na sociedade portuguesa.

O QUE É O PRODUTO

O produto é uma metodologia de intervenção que tem como principal motor a informação integrada – a qual funcionará como pólo dinamizador da inclusão territorial de determinado grupo-alvo.
Esta metodologia de intervenção local/comunitária assenta em 8 estratégias de intervenção simultâneas (resultando, no caso presente, da dinâmica estruturada em torno de um Centro de Informação Integrada para Requerentes de Asilo): participação do público-alvo nos momentos de decisão; parceria (interinstitucionalidade); perspectiva integrada dos problemas/soluções; trabalho territorializado; avaliação permanente; investigação/acção; flexibilidade estratégica e metodológica das competências conjugadas (técnicas e relacionais).

Este produto é constituído por sub-produtos (construção tipo Lego ou "formação em cacho"), organizados em 3 níveis de intervenção (segundo os seus destinatários finais – público-alvo, técnicos e instituições, e comunidade local): Guia de Acolhimento e Integração de Requerentes de Asilo; Sessões de Formação/Sensibilização a técnicos; Bolsa de Intérpretes + Sessões de Formação a Intérpretes + Módulo de Formação para Intérpretes (não-profissionais); Vídeos sobre a problemática do asilo em Portugal e no mundo; Construção do Novo Centro de Acolhimento para Requerentes de Asilo.

PARA QUE SERVE O PRODUTO

:. Responder à falta de informação e deficiências na informação difundida a público(s)-alvo vulneráveis, à fraca articulação entre os agentes envolvidos no acolhimento e integração desses mesmos públicos e à informalidade dos sistemas de acolhimento.

:. Melhorar o sistema de acolhimento e integração de públicos vulneráveis, através de uma maior articulação entre as instituições que com ele trabalham e o aumento de práticas de trabalho em rede e em parceria, assim como a melhoria dos serviços e informação difundida.

MAIS-VALIAS DO PRODUTO

O produto pretende contribuir para a:

1. Diminuição da exclusão social e discriminação sofrida pelos requerentes de asilo e refugiados em Portugal;

2. Melhoria do sistema de acolhimento e integração desta população no nosso país.
Tendo por base as estratégias de intervenção supra mencionadas e a informação integrada com vista ao aumento da autonomia e competências dos destinatários, foi possível dinamizar um território em torno de uma determinada problemática.

Este produto é, sobretudo, inovador porque se constitui, simultaneamente, como integrado e integrador, implicando a participação activa dos destinatários e gerando o desenvolvimento de novas competências. É uma construção colectiva e participada, que parte dos próprios destinatários – porque eles são o motor da mudança.

A QUEM INTERESSA O PRODUTO

:. Profissionais de formação (formadores, animadores, professores, tutores, coordenadores pedagógicos, mediadores do conhecimento).

:. Técnicos de informação e orientação profissional, técnicos de emprego (colocadores, promotores de emprego, técnicos de re-inserção).

:. Outros profissionais de apoio à formação-inserção (mediadores sociais, técnicos de serviço social, psicólogos).

:. Agentes de desenvolvimento local.

:. Associações de desenvolvimento local e cooperativas.

:. ONG(s) que trabalham com a problemática dos imigrantes e minorias étnicas.

:. ONG(s) que trabalham com públicos socialmente desfavorecido.

:. Autarquias.

:. Centros de Saúde e Hospitais.

:. Centros de Acolhimento e Abrigos.

:. Tribunais, advogados (Ordem dos Advogados).

:. Serviços hospitalares e Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF).

AUTORES/AS

:. Conselho Português para os Refugiados (CPR).

:. Câmara Municipal de Loures.

:. Instituto de Segurança Social, I.P. (ISS)

:. Santa Casa da Misericórdia de Lisboa (SCML).

Testemunhos de utilizadores e de beneficiários:

Síntese dos testemunhos de utilizadores e beneficiários do produto:

:. **Público-Alvo:** *Aumento da informação que lhes permite o acesso mais facilitado e de maior qualidade aos serviços; Fortalecimento das redes de pertença e solidariedade; Aumento das competências.*

:. **Técnicos/Organizações:** *Prestação de um serviço mais eficaz e eficiente; Aumento das competências; Rentabilização de recursos e mais trabalho em rede; Fortalecimento de parcerias.*

:. **Comunidade local/Nacional:** *Acesso a melhores serviços, mais rápidos e eficazes; Relacionamento com o público desfavorecido torna-se mais fácil; Aumento dos equipamentos/infra-estruturas disponíveis (Creche/Jardim-de-Infância e Polidesportivo); Opinião pública mais sensibilizada para a problemática.*

Suportes do Produto:

"Guia de Acolhimento e Integração de Requerentes de Asilo" e "Bolsa de Intérpretes" – acesso através da Internet; "Vídeos sobre a problemática do asilo em Portugal e no Mundo" – DVD; "Módulo de Formação para Intérpretes" – formato papel.

No que diz respeito ao sub-produto "Construção do Novo Centro de Acolhimento para Refugiados", este equipamento social pode ser visitado *in loco*, com vista a uma melhor percepção dos serviços que presta, bem como da forma como foi concebido de uma forma participada.

A QUEM RECORRER PARA SABER MAIS SOBRE O PRODUTO.

Contactos:

Conselho Português para os Refugiados (CPR)

Av. Vergílio Ferreira, Lt. 764 – Lj. D/E
1950-339 LISBOA

TELEFONE: +351 218 314 372

FAX: +351 218 375 072

Tito Navarro da Cunha Campos e Matos
(Coordenador de Projecto)

E-MAIL: tito.matos@cpr.pt

Alexandra Carvalho
(Coordenadora Actividades Projecto Construção Centro de Acolhimento)

www.cpr.pt/

http://acolheintegra.refugiados.net/produtos.html

http://acolheintegra.refugiados.net/ncentro.html

Equal
"de igual para igual"

2. NOVAS SOLUÇÕES
2.3 PARA A INTEGRAÇÃO DE MINORIAS ÉTNICAS E O DIÁLOGO INTERCULTURAL

VIII. REDE LOCAL DE APOIO AO IMIGRANTE
PROJECTO **"GENTE ACOLHEDORA"**

BENEFICIÁRIOS

:. População Imigrante residente no concelho onde a Rede for implementada.

O QUE É O PRODUTO

É uma metodologia assente no Modelo de Rede Social implementado em todos os concelhos do nosso país, que permite optimizar o trabalho realizado pelos diferentes Conselhos Locais de Acção Social (CLAS) em funcionamento, na medida em que facilita e fornece pistas de trabalho quer no diagnóstico de problemas ligados à imigração, quer na tomada de decisão e *empowerment* dos parceiros sociais locais (implicados na sua resolução), quer, ainda, na rapidez e eficácia nas respostas a problemas ligados ao acolhimento e integração dos/as imigrantes.

Diversos problemas e necessidades levaram à construção da Rede Local de Apoio ao Imigrante dos quais se realça: um elevado défice de informação, a centralização dos serviços de legalização, o não conhecimento da comunidade de acolhimento (hábitos e costumes, *etc.*), elevado número de trabalhadores alvo de exploração laboral, desconhecimento dos seus direitos e deveres laborais, a inexistência de um serviço de acolhimento coordenado, dificuldade de integração.

A RLAI consiste na articulação e conjugação de esforços por parte das entidades locais públicas e privadas que desenvolvem ou pretendem desenvolver trabalho no âmbito do acolhimento e integração de imigrantes.

O Produto é constituído por cinco cadernos:

Caderno 1 – A Rede Local de Apoio ao Imigrante (RLAI): apresenta de forma simplificada o modelo de trabalho proposto e descreve os objectivos deste tipo de Rede, os agentes a envolver, os beneficiários e identifica as mais-valias na incorporação deste produto.

Caderno 2 – Manual Metodológico: apresenta o Diagnóstico de base, a partir do qual desenvolveu o modelo de Rede proposto e sugere 10 passos/etapas de trabalho para implementar o modelo de Rede Local de Apoio ao Imigrante em qualquer território de intervenção, desde que possua características similares com Nisa.

Caderno 3 – Manual do/a Animador(a) da Rede: descreve o conceito de Animador/a de Rede, responsável pela implementação do Modelo de RLAI, identifica o perfil deste/a promotor/a a nível local e fornece pistas de trabalho na dinamização do Modelo de Acolhimento local proposto.

Caderno 4 – Manual do/a Facilitador(a) da Rede: descreve o conceito de Facilitado/a da Rede – elo fundamental no contacto e aproximação com os/as imigrantes, apresenta uma metodologia de trabalho para o/a facilitador/a na dinamização da RLAI, bem como os processos necessários na tomada de decisão e selecção consensual nos C LAS.

Caderno 5 – Guia de Acolhimento Local: a título de exemplo fornece o Guia de Acolhimento desenvolvido para o concelho de Nisa, elaborado a partir da identificação e simplificação da prestação de serviços locais de todas as entidades públicas e privadas do concelho de Nisa, disponibilizando toda a informação essencial para o acolhimento e integração dos imigrantes neste concelho do Norte Alentejano.

PARA QUE SERVE O PRODUTO

:. Fomentar uma prestação de serviços de acolhimento de forma integrada à população imigrante.

:. Promover o trabalho em Rede na elaboração do diagnóstico; acompanhamento e resolução de problemas ligados ao acolhimento da população imigrante.

:. Proporcionar um espaço específico de debate e massa crítica da concepção de planos de acção concertados.

:. Potenciar uma maior abertura e aproximação entre as Entidade públicas e privadas e a população imigrante.

:. O produto é uma solução para as dificuldades sentidas quer pela comunidade imigrante, quer pelos técnicos que com ela contactam na procura e disponibilização dos meios existentes para apoiar a sua integração nas comunidades locais.

MAIS-VALIAS DO PRODUTO

:. Optimização do Modelo de Rede Social implementado, criando um grupo de trabalho específico para a área da imigração.

:. Consciencialização dos parceiros sociais e dos territórios locais para a questão do acolhimento e integração dos imigrantes.

:. Optimização dos recursos disponíveis ao nível local já mobilizados ou em fase de sensibilização para as questões da imigração.

:. Baixos custos financeiros para os parceiros que integrarem a Rede Local de Apoio ao Imigrante.

:. Desenvolvimento de uma estratégia de trabalho sustentável de médio prazo garantida pelo próprio funcionamento das Redes Sociais Locais.

A QUEM INTERESSA O PRODUTO

:. Redes Sociais Locais (a todos os parceiros sociais locais dos CLAS), implementadas em todo o país e onde se verifiquem dificuldades na articulação e trabalho em rede na área do acolhimento e integração de imigrantes.

:. O produto foi testado e validado nos concelhos (Alter do Chão e Nisa) que integram a parceria do projecto "Gente Acolhedora" os quais foram os primeiros incorporadores.

AUTORES/AS

:. Parceria do Projecto "Gente Acolhedora"
(União de Sindicatos do Norte Alentejano;

:. Caritas Diocesana de Portalegre e Castelo Branco;

:. Associação Gente - Desenvolvimento de Comunidades Rurais;

:. Município de Alter do Chão;

:. Município de Nisa;

:. Santa Casa da Misericórdia de Castelo de Vide).

Testemunhos de utilizadores e de beneficiários:

"Vem resolver um grande problema que é não sabermos onde nos dirigir e não conhecermos os serviços e as pessoas." **(Juliana Trindade, 28 anos, esteticista em Portalegre – Brasileira)**.

"A Rede já mostrou aqui em Alter que é possível tornar muito mais fácil a vida de quem aqui chega para trabalhar e viver. E eu sei quanto difícil é mesmo para quem, como eu, fala a mesma língua." **(Suelange Souza, 29 anos, empregada de café em Alter do Chão – Brasileira)**.

"Eu tive a sorte de encontrar pessoas boas que me ajudaram na legalização e me deram trabalho, mas muitos que conheço não tiveram a minha sorte. Agora deixa de ser uma questão de sorte." **(Tounay Hadzhilar, 44 anos, trabalhador agrícola em Portalegre – Búlgaro.)**

"A Rede vem suprir uma enorme dificuldade com que nos debatíamos: desconhecimento dos apoios disponíveis, dificuldade de chegar junto dos imigrantes e das respectivas famílias; sentirmo-nos sozinhos perante os problemas." **(José Janela, Professor no Agrupamento de Escolas José Régio – Portalegre)**.

"Um produto capaz de resolver os problemas específicos de ligação entre o imigrantes e as entidades locais, cuja sustentabilidade está garantida pelo funcionamento das Redes Sociais Locais." **(Ricardo Galhardo, Coordenador da União dos Sindicatos de Évora, membro da Plataforma Supra Concelhia do Alentejo Central-Évora)**.

Suportes do Produto:

Edição em papel dos cadernos de apresentação da Rede Local de Apoio ao Imigrante e em CD-Rom.

A QUEM RECORRER PARA SABER MAIS SOBRE O PRODUTO.

Contactos:

União dos Sindicatos do Norte Alentejano

Rua do Carmo, nº 12 1.º D
7300-158 Portalegre

Diogo Júlio Cleto Serra

TELEFONE: 245 201 329

FAX: 245 207 275

E-MAIL: gente.acolhedora@gmail.pt

Equal
"de igual para igual"

2. NOVAS SOLUÇÕES
2.3 PARA A INTEGRAÇÃO DE MINORIAS ÉTNICAS E O DIÁLOGO INTERCULTURAL

IX. MANUAL DO/A FACILITADOR/A (para a constituição de equipas de rua)
PROJECTO **"OPORTUNIDADE"**

BENEFICIÁRIOS

:. Público–alvo das equipas de rua (comunidade, nomeadamente áreas urbanas multiculturais)

O QUE É O PRODUTO

O produto é uma narrativa de uma experiência de intervenção num bairro, na qual os facilitadores/as têm um papel fulcral, como dinamizadores de uma comunidade.

Este produto pretende ser um manual demonstrativo do processo de desenvolvimento e implantação das equipas de facilitadores/as no bairro, bem como um manual de utilização para estas equipas no terreno.

Assim, os elementos que constituem o manual são os seguintes:

:. **Manual/Metodologia para a formação de equipas de rua**
É um manual para a formação de equipas de rua constituídas por um elemento com formação superior na área social e por um jovem do bairro, com a descrição dos momentos chave necessários para a constituição e coesão das mesmas, bem como a formação necessária para a intervenção num bairro.

Neste sentido, as principais fases abordadas são:

- Candidatura e processo de selecção;
- Realização da acção;
- Trabalho no terreno.

:. **Conjunto de Fichas de Actividades**
Inclui a descrição das diversas actividades desenvolvidas pelos/as facilitadores/as do decorrer da sua actividade profissional no bairro e com a sua população. Deste modo, é também um manual de campo que permite a consulta permanente de forma a dar as respostas às necessidades no imediato. Neste módulo incluem–se ainda fichas de actividades que dizem respeito a outros produtos que foram desenvolvidos no âmbito deste projecto.

:. **Guia de Recursos**
O guia de recursos contém informação relativa a temáticas diversas, visando responder às necessidades que afectam a população. Para que o seu manuseamento seja o mais simples possível e a informação a mais variada possível, optou-se por organizar o manual pelas seguintes áreas: saúde, educação, protecção social, habitação e outros. É assim um produto que apresenta respostas para diversos tipos de público e sobre diferentes áreas.

PARA QUE SERVE O PRODUTO

:. Permitir o estabelecimento de equipas de rua (facilitadores/as) mistas (técnico superior da área social e um jovem residente na área de intervenção), tendo em vista a acção directa junto da população, no sentido de reduzir o deficit escolar fomentando o *empowerment* e a inserção sócio-profissional dos jovens;

:. Estabelecer uma ligação de confiança entre as equipas de rua e a população visando um trabalho mais eficaz e consolidado para a solução dos problemas sociais desta.

MAIS-VALIAS DO PRODUTO

O produto é um conjunto de três ferramentas que dá a conhecer uma metodologia de trabalho aplicada e desenvolvida ao longo do projecto Oportunidade. Muito embora seja um produto composto por três ferramentas, cujos destinatários são diferenciados, pode ser apropriado em conjunto ou individualmente, conforme os objectivos a alcançar.

Para as organizações:
:. Permite a adopção de um plano curricular de formação, testado e avaliado positivamente, para a formação de equipas de rua a desenvolver a sua actividade em espaços públicos urbanos que apresentem alguma complexidade de natureza sócio-relacional.

:. Facilita o desenvolvimento de políticas de formação promotoras de equidade social, através de um recrutamento inclusivo, realizado junto da população da zona em que se pretende intervir.

:. Promove a capacidade de aprendizagem, através da reflexão e incorporação de mecanismos flexíveis de reajustamento a situações-problema, de modo a alcançar uma solução mais eficaz.

Para os utilizadores/as:
:. Facilita o acesso a ferramentas adaptadas às necessidades reais e específicas do grupo que compõe a equipa de rua.

:. Permite o acesso rápido a instrumentos de trabalho fundamentais para o desenvolvimento da actividade junto da comunidade, rentabilizando o tempo de resposta.

:. Promove o *empowerment* de um segmento populacional que facilitará o incremento das sinergias comunitárias.

Para os/as beneficiários/as finais:
:. Permite o acesso facilitado e informado a serviços que podem de algum modo responder às problemáticas que apresentam.

:. Promove um relacionamento mais próximo entre os membros da comunidade e as organizações conseguido através de uma comunicação menos formal entre ambas as partes.

:. Facilita a aquisição de competências pessoais e sociais através da participação em actividades de cariz lúdico-pedagógico, em contextos formais ou não-formais.

A QUEM INTERESSA O PRODUTO

:. Organizações que tenham, ou pretendam vir a ter, equipas de rua, em contexto multicultural;

:. Facilitadores/as (equipas de rua).

AUTORES/AS

:. Câmara Municipal da Amadora (Ana Mendes, Rita Cardoso)

:. Escola Intercultural das Profissões e do Desporto da Amadora (Facilitadores: Elsa Lopes, Paula Cabral, Isa Marques, Helder Brito, Fernando Oliveira), Carla Pocinho.

Suportes do Produto:

O produto apresenta-se em suporte papel, com um grafismo apelativo e simples.

A QUEM RECORRER PARA SABER MAIS SOBRE O PRODUTO.

Contactos:

Câmara Municipal da Amadora

TELEFONE: 214 948 203

Escola Intercultural das Profissões e do Desporto da Amadora, EM

TELEFONE: 214 997 800

2. NOVAS SOLUÇÕES
2.3 PARA A INTEGRAÇÃO DE MINORIAS ÉTNICAS E O DIÁLOGO INTERCULTURAL

X. PONTO IMIGRANTE
Apoio Local à Imigração
PROJECTO **"VAMOS UTOPIAR"**

BENEFICIÁRIOS

Beneficiários directos: mulheres e homens imigrantes

O QUE É O PRODUTO

Trata-se de um guia de implementação do Ponto Imigrante que é um gabinete inserido numa Empresa, constituído em parceria com o ACIDI (Rede Nacional de Apoio ao/à Imigrante) e outras instituições de relevo, que oferece um conjunto de serviços de informação, orientação e aconselhamento que ajudam à integração de Imigrantes.

Os vários serviços oferecidos abrangem as seguintes áreas temáticas:

:. Regularização/Nacionalidade;

:. Reagrupamento Familiar/Retorno Voluntário;

:. Segurança Social;

:. Saúde;

:. Educação/Formação Profissional;

:. Emprego;

:. Habitação;

:. Empreendedorismo;

:. Desporto;

:. Cultura;

:. Associativismo.

PARA QUE SERVE O PRODUTO

Promover da INTEGRAÇÃO SOCIAL através de:

:. Identificação e encaminhamento para instituições de apoio competentes:
- Por necessidades específicas de acesso a serviços (saúde, ensino, habitação *etc*.)
- De fenómenos de tráfico de imigrantes, exclusão social e situações de discriminação (interna e externa à Empresa quer social, racial, de género ou outras)

:. Criação de novas práticas de trabalho em rede e formas inovadoras de intervenção com parceiros associados a esta temática

:. Criação de contextos regulares de interacção entre a população imigrante e a sociedade de acolhimento que vise uma atitude colectiva de interajuda para resolução dos próprios problemas

Promover da EMPREGABILIDADE através de:

:. Criação de Emprego – pelo contacto directo com o mercado de trabalho

:. Habilitação do Imigrante para o Emprego pela simplificação dos processos burocráticos relativos à documentação

:. Identificação e diminuição gradual de situações de Sub emprego e clandestinidade no mercado de trabalho

Promover da QUALIFICAÇÃO através de:

:. Reforço da capacidade organizativa e autonomia do/a Imigrante através de formação adequada ao desenvolvimento de competências (especial incidência no Português e direitos/deveres de Cidadania)

:. Reconhecimento de Competências/Qualificações do Imigrante

MAIS-VALIAS DO PRODUTO

Empresa – Utilizador:

:. Diferenciação da Empresa junto de clientes, de colaboradores/as e da concorrência

:. Humanização das relações laborais pela aproximação, integração e satisfação de colaboradores/as Imigrantes

:. Aumento da produtividade e competitividade da Empresa, através da diminuição da burocracia, da redução dos níveis de absentismo e pela maior disponibilidade do/a Imigrante devidamente integrado/a e consequente envolvimento com a missão da Empresa

:. Ampliação do campo de recrutamento e selecção para a Empresa

:. Reconhecimento social através da integração sócio-cultural de Imigrantes no País e na Empresa, bem como o estimular do conceito de responsabilidade social como algo concreto, sustentável e como visão essencial para qualquer Empresa.

Imigrante – Beneficiário Final:

:. Acompanhamento personalizado e com maior diversidade de recursos

:. Aumento das oportunidades de emprego e integração profissional

:. Agilização do reconhecimento e reforço das competências que o/a imigrante possui

:. *Empowerment* e enquadramento cívico dos/as Imigrantes, pois ao tornarem-se mais autónomos e capazes, optam conscientemente, evitando-se fenómenos de exploração laboral/discriminação e subemprego

:. Desenvolvimento do dialogo intercultural e do associativismo Imigrante através de reuniões informais e outras actividades estimuladas pela Empresa

A QUEM INTERESSA O PRODUTO

:. Empresas com contacto com um universo relevante de Imigrantes e para quem o factor relacional dos/as colaboradores/as seja estratégico.

AUTORES/AS

:. LUSOTEMP – Empresa de Trabalho Temporário, S.A.

Suportes do Produto:

Guia de Implementação do Ponto Imigrante – Edição para Incorporadores encontra-se disponível em suporte de papel e na página web do Graal (www.graal.org.pt)

A QUEM RECORRER PARA SABER MAIS SOBRE O PRODUTO.

Contactos:

LUSOTEMP – Empresa de Trabalho Temporário, S.A.

Edifício Premium
Alameda Fernão Lopes, 16 A – 7º Miraflores, 1495-019 Algés

Olga Santos

TELEFONE: 214 139 484

FAX: 214 139 481

E-MAIL: ocsantos@lusotemp.pt/pontoimigrante@lusotemp.pt

2. NOVAS SOLUÇÕES
2.3 PARA A INTEGRAÇÃO DE MINORIAS ÉTNICAS E O DIÁLOGO INTERCULTURAL

XI. VOZES QUE SE LEVANTAM PELA DIVERSIDADE
PROJECTO **"VAMOS UTOPIAR"**

BENEFICIÁRIOS

Grupos discriminados e população em geral, em particular actores-chave que detenham uma posição de poder alterar a situação do grupo discriminado.

O QUE É O PRODUTO

Trata-se de uma estratégia de mobilização e empoderamento de grupos discriminados tendo em vista fazer emergir uma atitude pró-activa na resolução de problemas associados à discriminação.

Parte da constituição de grupos diversificados que se reúnem ao longo de quatro a cinco sessões, no contexto das quais são partilhadas experiências associadas à própria condição e à discriminação de que são alvo devido à pertença a um dado grupo; são exploradas as causas na dos problemas partilhados e identificam-se os recursos que podem ser postos ao serviço da mudança;

O grupo identifica medidas capazes de contribuir para resolução dos problemas e compromete-se com a acção transformadora. Destas sessões sai também um testemunho colectivo que é divulgado num evento alargado, no qual os/as porta-voz dos grupos entram em diálogo com interventores convidados.

A intervenção baseia-se na integração de duas propostas metodológicas: a metodologia de conscientização de Paulo Freire e a utilizada nas Audições Públicas pela Comissão Independente sobre População e a Qualidade de Vida (1993-1996), presidida por Maria de Lurdes Pintasilgo, com o objectivo de ouvir as populações.

PARA QUE SERVE O PRODUTO

Faz sentido a utilização deste produto quando diferentes formas de discriminação colocam e mantém numa posição de desvantagem um determinado grupo, quando este naturaliza o tratamento desigual a que está sujeito e não está envolvido na esfera de tomada de decisão sobre os aspectos que afectam a sua vida.

Este produto permite a tomada de consciência, por parte de grupos discriminados, da sua própria condição de desvantagem e o envolvimento na transformação da mesma. Por outro lado, cria condições para que estes grupos tenham voz e para que seja dada visibilidade às suas perspectivas. Serve também para sensibilizar a sociedade maioritária e comprometer actores-chave com medidas capazes de transformar a situação de desvantagem do grupo.

MAIS-VALIAS DO PRODUTO

O produto constitui-se como uma alternativa ao modelo vigente na medida em que:

:. As pessoas discriminadas ou desfavorecidas são envolvidas de forma contínua e são sujeitos activos na resolução de problemas, contrariando a tendência para serem objectos dos "benefícios " trazidos por outros.

:. Há uma partilha da responsabilidade pela mudança, recusando modelos que atribuem a responsabilidade pela discriminação aos próprios grupos discriminados ou ainda que atribuem a responsabilidade pela mudança a "outros" que não aos próprios;

:. São introduzidas medidas efectivas para que as mulheres tenham voz, nomeadamente constituindo-se grupos só de mulheres, dada a especificidade de problemas que apresentam, e por introduzir medidas facilitadoras da sua participação em paridade;

:. Valoriza-se a diversidade intrínseca situada ao nível de opções pessoais e das especificidades culturais com reflexos na sociedade futura que vai mais além da valorização da diversidade fundamentada em diferenças ao nível do "folclore" e que não é motora de transformações profundas.

A QUEM INTERESSA O PRODUTO

Às instituições políticas com competência e responsabilidade para promover mudanças e às organizações da sociedade civil. São entidades que reúnem condições facilitadoras para a incorporação do produto aquelas que estão próximas dos/as beneficiários/as finais e reconhecem a importância de criar contextos propícios à participação.

AUTORES/AS

Graal

Testemunhos de utilizadores e de beneficiários:

"Foi importante participar porque se criou uma oportunidade de diálogo entre as pessoas. Precisamos de ouvir e partilhar problemas que nem se sabia que havia. Precisamos de conversar e de conviver"
– Marcu Iablonovszky, Grupo de trabalhadores da Lusotemp.

"Talvez não possamos levar as coisas como temos levado, sem agirmos. Temos de encarar a vida de outra maneira."
- Vitalina Semedo, Grupo de Adultos do Bairro do Talude.

"Foi nestes encontros que encontrei a coragem de ser imigrante! Aprendi que há quase sempre uma solução para o nosso problema e que às vezes os problemas não são só nossos, são também da sociedade acolhedora e é por isso que temos que aprender a encontrar as soluções juntos."
- Elizabeta Necker, Grupo de imigrantes residentes em Quarteira.

"A pessoa passa a reagir de outra maneira, levas outra atitude para a tua própria vida." **- Carla Silva, Grupo de Jovens do Bairro do Talude.**

"Já estou a ver como vou dinamizar os grupos por quem sou responsável."
- Técnica de uma das entidades incorporadoras do produto.

Suportes do Produto:

O Produto consubstancia-se numa publicação constituída por três "peças" complementares: 1) uma brochura onde se faz a apresentação do conceito e do exemplo da sua aplicação em torno da problemática da imigração 2) uma brochura com os depoimentos colectivos de grupos de imigrantes e uma análise que relaciona as situações apresentadas com as medidas no âmbito de políticas de imigração nacionais e internacionais e 3) dois CD's com o resumo do "Fórum da Interculturalidade", ilustrativos do processo realizado, incluindo a gravação integral dos painéis que o constituíram.

As duas primeiras peças estão disponíveis na página do Graal (www.graal.org.pt).

A QUEM RECORRER PARA SABER MAIS SOBRE O PRODUTO.

Contactos:

Graal
R. Luciano Cordeiro, 24 – 6º A
1250-215 Lisboa
Eliana Madeira
TELEFONE: 213 546 831
E-MAIL: terraço@graal.org.pt

2. NOVAS SOLUÇÕES
2.3 PARA A INTEGRAÇÃO DE MINORIAS ÉTNICAS E O DIÁLOGO INTERCULTURAL

XII. OFICINA DE TRABALHO PARA A PROMOÇÃO DA INTERCULTURALIDADE EM CONTEXTO SINDICAL

PROJECTO **"INTERCULTURACIDADE"**

Equal
"de igual para igual"

BENEFICIÁRIOS

:. Imigrantes e minorias (étnicas, religiosas, linguísticas e culturais).

O QUE É O PRODUTO

O produto consiste num conjunto de sessões de carácter formativo/pedagógico designadas por "Oficinas". O termo "Oficina" procura enfatizar o carácter activo destas sessões, pondo a tónica em metodologias pedagógicas activas: designadamente "brainstorming", trabalho individual através de ficha de diagnóstico de conhecimentos gerais sobre as matérias, trabalho de grupo e estudos de caso através da narrativa das experiências pessoais dos participantes.
Os principais conteúdos temáticos organizam-se em torno das dinâmicas migratórias num mundo crescentemente globalizado e marcado por importantes mudanças no mercado de trabalho; no combate à discriminação; no aprofundamento do conceito de Interculturalidade e nas vantagens da sua utilização e rentabilização enquanto elemento presente na prática quotidiana dos sindicatos, no interior das empresas/locais de trabalho, nos serviços de atendimento e apoio que prestam aos trabalhadores, nas sua relações institucionais e inter-associativas.

Num total de 7 horas, as matérias vão sendo introduzidas em simultâneo com a aplicação das metodologias activas, apelando sempre à intervenção dos/as participantes no sentido de valorizar as competências e a experiência pessoal adquirida ao longo da vida.

PARA QUE SERVE O PRODUTO

:. Estimular a reflexão sobre a realidade em que actuam os/as participantes, num quadro conceptual onde "migrações" e "globalização" são conceitos que remetem para dinâmicas sócio-laborais complexas e multidimensionais.

:. Identificar práticas discriminatórias em relação aos trabalhadores e trabalhadoras migrantes e pertencentes às denominadas minorias étnicas e saber utilizar os mecanismos e instrumentos legais de combate à discriminação.

:. Identificar estereótipos de género e de sexo nas práticas laborais e nas relações sociais e saber utilizar os instrumentos adequados para implementar a igualdade de oportunidades.

:. Promover a utilização de técnicas de atendimento, nas estruturas sindicais, com vista à compreensão dos problemas dos e das migrantes.

:. Motivar para a inclusão dos e das migrantes no contexto da sociedade portuguesa, divulgando os seus direitos de cidadania.

:. Motivar para a necessidade de mobilizar os/as migrantes e pertencentes às denominadas minorias étnicas na defesa dos seus direitos, integrando-os na actividade sindical e associativa.

MAIS-VALIAS DO PRODUTO

O facto das sessões se construírem em torno do conceito de "Oficina", permite que estas se constituam como espaços privilegiados de reflexão, troca de experiências e aquisição e consolidação de conhecimentos.
São sessões que exigem uma grande flexibilidade e capacidade de integração e valorização das experiências dos participantes, utilizando-as como "matéria-prima" para o desenvolvimento das sessões.

Assim, o facto de as matérias serem introduzidas em simultâneo com a aplicação das metodologias activas (apelando ao uso das competências e da experiência pessoal adquiridas ao longo da vida), constitui um elemento determinante para proporcionar um melhor conhecimento e compreensão de temas tão presentes na acção quotidiana como são as migrações, a globalização, o mercado de trabalho e para uma maior consciencialização do papel dos participantes enquanto actores/agentes sociais.
O desenrolar dos "trabalhos" é feito não só no sentido de valorizar a experiência dos participantes, reflectindo e discutindo as práticas bem sucedidas, mas também procura identificar dificuldades e procurar alternativas e soluções.
Todo este processo tem-se revelado importante para reforçar a auto-estima dos participantes, enquanto quadros sindicais, associativos e agentes sociais, promovendo uma maior segurança e confiança para a sua actividade.

A QUEM INTERESSA O PRODUTO

:. Dirigentes, Activistas e Funcionários Sindicais.

:. Dirigentes e Agentes Associativos.

:. Técnicos de Intervenção Social.

O produto foi inicialmente concebido para pessoas envolvidas na acção sindical (dirigentes, delegados, funcionários e outros activistas sindicais), mas considera-se que estas Oficinas podem facilmente e com vantagens ser dirigidas a outras pessoas envolvidas na intervenção cívica, associativa e pública.
Simultaneamente, o facto de focarem questões relacionadas com as migrações, a globalização, o mercado de trabalho e o combate a estereótipos e práticas discriminatórias, faz com que estas sessões possam ser dirigidas a todos/as interessados/as nas dinâmicas do mundo contemporâneo e com vontade de conhecer, discutir e intervir socialmente.

AUTORES/AS

União dos Sindicatos de Lisboa (USL/CGTP-IN)

Testemunhos de utilizadores e de beneficiários:

Ao longo das sessões realizadas foram vários os testemunhos positivos recolhidos. Desses, seleccionámos alguns:

"Muitas vezes andamos a correr e não temos tempo e espaço para parar e reflectir."

"Têm que fazer mais acções deste tipo. Se fizerem mais eu venho!"

"Nunca tinha estado numa sessão deste tipo. Foi muito útil para mim."

Suportes do Produto:

CD-Rom.

A QUEM RECORRER PARA SABER MAIS SOBRE O PRODUTO.

Contactos:
União dos Sindicatos de Lisboa (USL/CGTP-IN)
Yasmine Arango Torres
TELEFONE: 213 474 964
E-MAIL: la_maga77@hotmail.com
Sara Canavezes
TELEFONE: 213 474 964
E-MAIL: sara@uniaolisboa-cgtp.pt

XIII. RECURSOS PARA A PROMOÇÃO DA IGUALDADE E DA DIVERSIDADE CULTURAL - Centro Interculturalidade

PROJECTO **"INTERCULTURACIDADE"**

BENEFICIÁRIOS

:. Imigrantes e minorias (étnicas, religiosas, linguísticas e culturais).

:. Outros públicos com dificuldades de inserção (jovens, mulheres, desempregados com baixa escolaridade).

:. Comunidade em geral (turistas, estudantes estrangeiros, *etc*.).

O QUE É O PRODUTO

É uma ferramenta para a promoção da inserção económica e social, para o *empowerment*, para o empreendedorismo, para o incremento das sociabilidades locais e para o desenvolvimento.

A criação do produto Centro Interculturalidade consiste no apoio dos percursos de inserção socioprofissional dos Imigrantes, através da prestação de informação no eixo da inserção, como por exemplo, processos de regularização e direitos sociais, atendimento individual ou de esclarecimento colectivo. O Centro Interculturalidade consubstancia a criação e dinamização de uma estrutura ágil, mediadora e facilitadora, que aproxima a comunidade local das organizações e instituições com competências próprias e legitimidade para a resolução dos problemas das populações imigrantes e da comunidade local.

O objectivo principal passa por responder às necessidades de acesso a serviços sociais, culturais e de formação com vista a uma melhor inserção, bem como promover a participação e exercício do *empowerment* e da cidadania.

A sua configuração assenta, sobretudo, num espaço integral, o qual se apresenta aos utilizadores com um leque de ofertas de serviços e iniciativas, com uma abordagem alternativa, tomando como ponto de partida o conceito de Interculturalidade como vector transversal expressivo de uma filosofia intrínseca à intervenção económica e social.

A construção do Produto e a sua operacionalização foi sustentada, sobretudo, numa metodologia de investigação-acção, onde a experimentação e a validação, enquadradas num modelo de monitorização próprio, eram alvo de avaliação, de adequação e de melhoria da oferta, a partir, também, de contributos, do público-alvo.

Foi valorizada a comunicação e o funcionamento informal, onde os beneficiários do Centro tinham liberdade para propor, realizar e dinamizar acções necessárias e de interesse à população imigrante e à comunidade em geral.

O Centro privilegiou metodologias activas e participativas nomeadamente, atendimento de proximidade, debates, caixa de sugestões, assembleia dos amigos do centro, boletim informativo, convívios, *etc*. e técnico pedagógicas no desenvolvimento das oficinas de aprendizagem de línguas, de fotografia e estética, e de outros "saberes fazeres".

PARA QUE SERVE O PRODUTO

:. Estabelecer novas estratégias e novas alternativas à intervenção comunitária focalizada na problemática da inserção de imigrantes no país de acolhimento.

:. Incrementar as sociabilidades locais e de proximidade na óptica da Interculturalidade.

:. Reforçar competências individuais e de grupo imprescindíveis à inserção social, laboral, económica e cultural.

:. Promover a Interculturalidade e a diversidade cultural como factores de inclusão.

MAIS-VALIAS DO PRODUTO

Com a disseminação desta ferramenta, dinâmica e flexível, do Centro Interculturalidade, pretende-se apoiar a população imigrante na sua inserção nos diversos subsistemas da sociedade de acolhimento, com particular enfoque na dimensão social, laboral e cultural. Por outro lado, este Produto constitui-se como um recurso do ponto de vista da promoção da Interculturalidade e da diversidade cultural.

Embora seja uma temática cada vez mais presente na vida quotidiana quer da população em geral, quer do mercado económico, este recurso distingue-se por incutir, divulgar e apoiar a prática intercultural, chamando a população imigrante e em geral, para a criação e participação de acções de promoção da Interculturalidade e da diversidade cultural.

A filosofia deste Produto tem subjacente a valorização do *empowerment*, como também o incremento de redes, de sociabilidades, de relações de vizinhança, necessárias à inserção social, laboral e cultural, com a valorização das identidades individuais e colectivas.

A QUEM INTERESSA O PRODUTO

:. Organizações Governamentais e Não Governamentais com dinâmicas de intervenção social, cultural e laboral.

:. Todos os cidadãos interessados na promoção da Interculturalidade.

AUTORES/AS

:. Junta de Freguesia de Santa Catarina – FAR - ACE/ETNIA

Suportes do Produto:

www.cppme.pt/*sites* ; CR-Rom, pp. e narrativa em Word.

A QUEM RECORRER PARA SABER MAIS SOBRE O PRODUTO.

Contactos:

Marta Alves

TLM.: 919 160 000

E-MAIL: marta.cs.alves@gmail.com

Maria Clementina Morgado Henriques

TLM.: 968 251 019/917 298 798

E-MAIL: clementina.henriques@gmail.com

Equal

"de igual para igual"

2. NOVAS SOLUÇÕES
2.3 PARA A INTEGRAÇÃO DE MINORIAS ÉTNICAS E O DIÁLOGO INTERCULTURAL

XIV. MELHORAR A COESÃO SOCIAL – Um Guia de Boas Práticas para a cidadania e o relacionamento de pessoas, instituições e comunidades ciganas e não ciganas

PROJECTO **"P'LO SONHO É QUE VAMOS"**

BENEFICIÁRIOS

:. Pessoas ciganas e suas organizações.

O QUE É O PRODUTO

Trata-se da narrativa da prática desenvolvida no âmbito do projecto "P'lo Sonho é que vamos", o qual prosseguiu uma visão integrada de cidadania geradora de coesão social no quadro dos direitos fundamentais. Esta prática assenta, em 4 pilares coerentes e indissociáveis – 'Conciliação da actividade profissional com a vida familiar e o percurso escolar', 'Trabalho remunerado', 'Empoderamento' e 'Cidadania'.

PARA QUE SERVE O PRODUTO

:. Contribuir para melhorar a coesão social, na perspectiva da cidadania, da compreensão recíproca e do relacionamento cordato entre as comunidades cigana e não cigana.

:. Evidenciar não só a possibilidade mas as vantagens de trabalhar 'com' pessoas ciganas, "de igual para igual" e não 'para' elas numa lógica assistencial e de superioridade cultural.

:. Demonstrar a capacidade de intervenção das mulheres ciganas na solução de problemas da comunidade local, composta por pessoas ciganas e não ciganas.

:. Encorajar as mulheres e jovens ciganas a melhorar as suas condições de vida e as da sua família.

:. Melhorar as condições para o trabalho remunerado e para a conciliação da vida profissional com a vida familiar e o percurso escolar de pessoas ciganas.

:. Melhorar as condições para o exercício consciente da cidadania por pessoas ciganas e não ciganas e, consequentemente, para a coesão social.

:. Encorajar mulheres ciganas a criar associações para desenvolver trabalho de intervenção social em benefício das comunidades locais, composta por pessoas ciganas e não ciganas.

MAIS-VALIAS DO PRODUTO

Do que se conhece, é a primeira vez em Portugal que se propõe um formato operativo de intervenção integrada junto de comunidades ciganas, partindo do conceito de 'cidadania de iguais' para pessoas ciganas e não ciganas.

Concretamente, no que se refere a cada um dos pilares, identificam-se algumas das mais-valias:

Pilar I - "Conciliação da actividade profissional com a vida familiar e o percurso escolar"

:. Espaço de intervenção social e comunitária criado e gerido por mulheres ciganas e reconhecido como um espaço amigável e de confiança pelas pessoas e comunidades ciganas.

:. Mecanismo de mediação feito por mulheres ciganas entre as escolas e as famílias ciganas.

:. Harmonização, nas actividades e modalidades de funcionamento do Espaço, entre elementos de mudança, concebidos e desenvolvidos por mulheres ciganas, e o respeito pelos valores e normas da cultura cigana.

:. Desenvolvimento de competências pessoais e sociais das crianças ciganas, nomeadamente ao nível do cumprimento de horários.

:. Motivação das adolescentes ciganas, designadamente através da dança e das novas tecnologias de informação, para retomarem e desenvolverem os estudos e a formação.

:. Credibilidade e o reconhecimento acrescidos da AMUCIP e das mulheres que a constituem como agentes de intervenção social e prestadoras de serviços à sua própria comunidade, por parte das pessoas e comunidades ciganas bem como de outras entidades públicas e privadas da rede social local.

Pilar II - "Trabalho remunerado"

:. Envolvimento da comunidade cigana juntamente com as instituições públicas e privadas na consciencialização comum das dificuldades específicas e na procura de soluções também específicas para a inserção profissional de Pessoas Ciganas.

:. Experimentação de um modelo de estágio para pessoas ciganas, com vista à sua futura contratação por serviços de saúde, com funções de interlocução entre pessoas e comunidades ciganas e não ciganas.

Pilar III - "Empoderamento"

:. Reforço da cidadania, empoderamento e competências pessoais, técnicas e interculturais das mulheres ciganas, com reflexos positivos junto das comunidades ciganas e da comunidade maioritária.

:. Disponibilização de um conjunto de instrumentos de formação adaptados às necessidades específicas de associações de mulheres e homens ciganas/os.

:. Reforço da auto-estima e confiança das mulheres ciganas da AMUCIP, até porque se mostra às comunidades ciganas, e em especial aos homens que as integram, a capacidade de intervenção pública das mulheres ciganas com todas as vantagens que daí podem advir para o colectivo.

Pilar IV - "Cidadania"

:. Desenvolvimento de competências para a eliminação de estereótipos, para o aprofundamento do exercício da cidadania, o bom relacionamento recíproco entre pessoas e comunidades independentemente das respectivas pertenças culturais e estilos de vida.

:. Reforço de competências individuais, relacionais e interculturais para a intervenção social e a mediação cultural.

Testemunhos de utilizadores e de beneficiários:

Espaço:

"Desde que vim para aqui a minha vida mudou, porque com a ajuda das monitoras consegui ir para a escola. Fizeram-me a matrícula e levaram a minha avó de carro porque não havia transporte. Agora quando saio da escola, tenho um sítio para onde ir" **(utente, 9 anos).**

"A AMUCIP é uma grande ajuda porque eu tenho de ir trabalhar e assim sei que a minha filha está bem entregue, que não anda na rua " **(mãe de utente)**.

Curso de Formação Pedagógica de Formadores/as do IEFP:

"Eu, como conhecedora da minha cultura e enquanto membro da AMUCIP, era convidada por várias entidades para dar o meu testemunho em seminários e conferências e outros eventos onde era abordada a cultura cigana. Sobre a minha cultura esta formação não me deu nada de novo mas, enriqueceu-me na forma de conseguir transmitir aos técnicos de uma forma mais sistematizada os meus conhecimentos." **(Olga Mariano)**.

Formação para Agentes Sociais:

"Deu-me mais segurança para trabalhar no terreno com situações de pobreza e exclusão social, bem como com várias situações das comunidades ciganas face à exclusão social" **(Técnica da Rede Social de Beja)**.

Tertúlias de Troca da Saberes:

"Aprendi coisas que não sabia"

"Gostei muito porque estavam tendo boas conversas e a gente percebia-as."

"Gostei muito porque é uma ajuda muito grande, porque a gente quer conviver com outras pessoas não ciganas **(comunidade cigana)**

"Gostei muito porque fiquei a saber mais acerca da cultura cigana e desta forma consigo perceber melhor e olhar de outra forma para o modo como os ciganos levam a sua vida"

"A Escola tem de estar aberta, a todos e a todas, são culturas diferentes mas temos de nos entender" **(comunidade maioritária)**.

A QUEM INTERESSA O PRODUTO

:. Pessoas ciganas e suas organizações.

:. Formadoras/es de pessoas ciganas e suas organizações.

:. Entidades formadoras.

:. Entidades públicas e privadas, de âmbito local e central, que trabalham com pessoas ciganas e suas organizações, designadamente:

:. ONG(s);

:. IPSS(s);

:. Câmaras Municipais;

:. Serviços de Saúde – hospitais e centros de saúde;

:. Escolas;

:. Serviços do Instituto de Segurança Social, I.P;

:. Instituto do Emprego e Formação Profissional;

:. Alto Comissariado para a Imigração e o Diálogo Intercultural;

:. Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género;

:. Comissão Nacional de Protecção de Menores.

AUTORES/AS

:. CESIS;

:. DGACCP

:. AMUCIP

:. CHBA

:. IEFP/Centro Nacional de Qualificação de Formadores e parceiros transnacionais de Espanha.

Suportes do Produto:

Papel e DVD.

A QUEM RECORRER PARA SABER MAIS SOBRE O PRODUTO.

Contactos:

CESIS - Centro de Estudos para a Intervenção Social

Rua Rodrigues Sampaio, n.º 31, S/L – DTA
1150-278 LISBOA

Ana Cardoso

TELEFONE: 213 845 560

FAX: 213 867 225

E-MAIL: ana.cardoso@cesis.org

Sobre o instrumento 'Formação e qualificação de mulheres ciganas em curso-piloto – CAP - expressamente desenhado pelo IEFP para responder às suas necessidades específicas' poderá ser contactado o IEFP, através da coordenadora desta acção:

Maria Viegas (maria.viegas@iefp.pt)

XV. MODELO INTEGRADO DE ACTUAÇÃO COM A POPULAÇÃO CIGANA - Metodologias e Estratégias

PROJECTO **"COIMBRA, CIDADE DE TODOS"**

BENEFICIÁRIOS

:. Pessoas ciganas, associações ciganas e outras estruturas representativas da população cigana.

O QUE É O PRODUTO

O Modelo Integrado de Actuação com a População Cigana resultou da experimentação de metodologias e estratégias aplicadas em contexto de estágio habitacional no denominado Parque de Nómadas, concretizado através do Projecto Coimbra Cidade de Todos, financiado pela Iniciativa Comunitária EQUAL, tendo como destinatários finais famílias de etnia cigana.

Promove a implementação de um Centro de Estágio Habitacional, não apenas um projecto de realojamento provisório, mas essencialmente de apoio diário e multidisciplinar às famílias, colocando em prática, um plano de intervenção multidimensional.

O Modelo apresenta-se dividido em 2 partes:

A primeira apresenta o conjunto de princípios estratégicos/etapas metodológicas chave que estão na base de toda a prática e que permitem aos utilizadores finais, a sua apropriação e replicação noutros contextos, assim como a sua adaptação a outras realidades - mediante a selecção das dimensões do modelo que fazem sentido serem implementadas num determinado contexto.

A segunda remete o utilizador – sejam Autarquias, IPSS(s), ONG(s), Estruturas Representativas da população cigana e/ou técnicos/as de inserção - para o contexto real onde o Modelo foi efectivamente implementado e experimentado e onde é possível aceder ao conjunto estratégias e metodologias aplicadas.

PARA QUE SERVE O PRODUTO

O "Modelo Integrado de Actuação com a População Cigana" procura dar resposta à particular vulnerabilidade, à pobreza e exclusão social registada na população cigana no território, trabalhando especificamente: as carências habitacionais; as baixas competências pessoais, sociais e profissionais da população cigana; desemprego de longa duração; fraco acesso aos serviços e baixos níveis de participação social; baixa taxa de escolarização e desvalorização da educação enquanto factor de inserção. Por outro lado, procura também dar resposta à formação reduzida dos/as técnicos/as de inserção no que se refere aos aspectos multiculturais, bem como empresas pouco sensibilizadas para a inserção de grupos desfavorecidos.

Assim, o modelo promove a implementação de um Centro de Estágio Habitacional, não apenas um projecto de realojamento provisório, mas essencialmente de apoio diário e multidisciplinar às famílias, colocando em prática, um plano de intervenção multidimensional. Tendo em conta os baixos níveis de empregabilidade dos/as beneficiários/as, o modelo inclui uma Acção de Formação, dirigida à população cigana, permitindo ensaiar um conjunto de novas estratégias formativas e desenvolver competências ao nível do saber ser/estar e saber fazer, e ainda promover a igualdade de género.

Por outro lado, o modelo pressupõe o desenvolvimento de uma Formação para Técnicos/as de Inserção, uma vez que estes reconhecem apresentar lacunas na sua actuação profissional com a população cigana.

Através da mobilização para a parceria de uma entidade que representa as empresas torna-se possível sensibilizar o tecido empresarial.

MAIS-VALIAS DO PRODUTO

O Modelo permite que entidades/serviços/organizações ajustem as práticas de intervenção social junto da população cigana, nomeadamente ao nível da estruturação de modelos de realojamento com a participação e implicação da população cigana no respectivo processo, com vista à sua inserção social e ao aumento dos seus níveis de empregabilidade. O ajuste das respostas destas organizações no terreno é facilitado também pelo desenvolvimento e reforço das competências dos/as técnicos/as de inserção e inter/multiculturalidade (assertividade, resistência à frustração, maior conhecimento do público-alvo, entre outras). Permite ainda a apropriação de diferentes metodologias de intervenção, adaptadas à especificidade sociocultural da população cigana, principalmente ao nível da formação escolar e profissional, oferecendo respostas que permitem o desenvolvimento de competências escolares e profissionais e consequentemente facilitar a sua inserção socioprofissional.

A multidimensionalidade da parceria no Modelo permite a congregação de competências específicas e complementares facilitadoras da criação e experimentação de respostas ao nível da inserção social da população cigana.

Desta forma, o Modelo Integrado rompe com as soluções de habitação convencionais, oferecendo um contexto transitório para desenvolvimento de competências e preparação das famílias a realojar definitivamente em habitações dispersas, por oposição às soluções mais frequentes de massificação de realojamentos em bairros sociais nas quais se perde a oportunidade de trabalhar com as famílias.

Equal
"de igual para igual"

A QUEM INTERESSA O PRODUTO

:. Autarquias, IPSS(s), ONG(s) com intervenção junto da população cigana.

:. Entidades responsáveis pela área de intervenção do Realojamento e Habitação Social.

:. Entidades responsáveis no domínio das minorias, da inter e multiculturalidade, bem como da luta contra a discriminação.

:. Redes Sociais e outras redes de parceria.

:. Técnicos/as com intervenção junto da população cigana.

O Modelo Integrado interessa sobretudo a Autarquias uma vez que são estas as entidades com maior capacidade de mobilizar recursos técnicos e financeiros bem como redes de parceiros, mas poderá ser utilizado por ONG(s) e IPSS(s) com intervenção junto da população cigana bem como por Estruturas Representativas da População Cigana.

O Modelo Integrado encontra-se já a ser transferido para o Município de Ovar que reconheceu a mais-valia da implementação das metodologias e estratégias associadas a esta prática bem sucedida, e despertou ainda o interesse de diversas entidades públicas e privadas nomeadamente dos Municípios e da Associação Nacional de Municípios Portugueses, do Instituto de Segurança Social, do Alto-Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural, entre muitos outros.

AUTORES/AS

:. Câmara Municipal de Coimbra

:. Associação Fernão Mendes Pinto

:. Associação Social Recreativa e Cultural Cigana de Coimbra

:. Associação Comercial e Industrial de Coimbra

:. Associação Portuguesa de Paralisia Cerebral

:. Instituto de Emprego e Formação Profissional

:. Direcção Regional de Educação do Centro

:. Estabelecimento Prisional de Coimbra

:. Instituto de Segurança Social

:. Serviços de Acção Social da Universidade de Coimbra.

Testemunhos de utilizadores e de beneficiários:

"É aplicável a diversos contextos graças à sua flexibilidade."

"O Modelo corresponde perfeitamente [às necessidades do] meu contexto de trabalho dado que o problema habitacional na zona onde tenho intervenção é gravíssimo. Foi importante perceber que quando acreditamos sempre vemos resultados."

"O Modelo poderá ser aplicável à [minha] realidade [de intervenção] e considero que seria facilitador das relações com a comunidade cigana e positivo no que concerne à integração daqueles no meio."

Suportes do Produto:

O Modelo Integrado encontra-se disponível em suporte papel e em formato digital no site: http://www.cm-coimbra.pt/608_07.htm

A QUEM RECORRER PARA SABER MAIS SOBRE O PRODUTO.

Contactos:

APCC

Rua Garcia de Orta – Vale das Flores
3030 188 Coimbra

Dr. José Mendes de Barros (Presidente da APCC)

TELEFONE: 239 792 120

E-MAIL: geral@apc-coimbra.org.pt

Departamento de Habitação da Câmara Municipal de Coimbra

Rua da Sofia 47, 1.º
3000-390 Coimbra

Eng.ª Rosa Santos

TELEFONE: 239 852 550

E-MAIL: rosa@cm-coimbra.pt

Equal
"de igual para igual"

2. NOVAS SOLUÇÕES
2.3 PARA A INTEGRAÇÃO DE MINORIAS ÉTNICAS E O DIÁLOGO INTERCULTURAL

XVI. SAI DO BAIRRO – PRIMEIROS PASSOS NO SENTIDO DA INCLUSÃO
PROJECTO **"VAMOS UTOPIAR"**

BENEFICIÁRIOS

Crianças dos 5 aos 12 anos, imigrantes ou descendentes de imigrantes, residentes num território caracterizado por ter fracas condições de acesso e de alojamento, infra-estruturas de apoio precárias e uma população que, em geral, tem poucos recursos económicos.

O QUE É O PRODUTO

O SAI DO BAIRRO é um dispositivo pedagógico elaborado a partir de um processo de intervenção junto de um grupo de crianças de origem africana residentes num bairro isolado e em situação de vulnerabilidade social.

Este produto contém um conjunto de orientações práticas para o desenvolvimento de processos de intervenção em grupo, onde as crianças são protagonistas, se definem nos seus próprios termos e desenvolvem sentimentos positivos relativamente às suas pertenças e contextos de vida.

A proposta parte da constituição de um grupo de crianças, que não deve integrar mais do que 10 elementos para que se garanta a participação de todas, e que, de forma continuada no tempo (um ano lectivo, por exemplo), se encontram uma ou duas vezes por semana em sessões de 60 a 90 minutos orientadas por um/a animador/a.

Durante estas sessões as crianças elaboraram apresentações de si mesmas e dos seus contextos significativos de vida (família, bairro, escola, associação) para as partilhar com as suas famílias e com outros grupos de crianças exteriores ao bairro. Estas auto-apresentações podem assumir diferentes formatos (exemplo: exposição de fotografias, filme do Bairro, roteiro pedestre, cartas de apresentação) e funcionam como um trampolim para trabalhar outras questões, nomeadamente ligadas às origens, modos e contextos de vida e ao lugar que ocupam neles.

Outras sessões do grupo focalizam-se no planeamento da sua própria actividade e das actividades de relação com outros grupos e na sistematização e avaliação das experiências vividas.

O produto pode ser utilizado como uma iniciativa autónoma ou ser incorporado na prática corrente de entidades que tenham uma relação de continuidade e proximidade com crianças.

PARA QUE SERVE O PRODUTO

O SAI DO BAIRRO estruturou-se em resposta a problemas como: a experiência de crescer entre referenciais culturais em conflito, a existência de vínculos sociais frágeis para além das fronteiras do bairro e a interiorização, por parte das crianças, de representações desqualificantes acerca de si mesmas, das suas origens, das famílias e do bairro onde vivem, associadas a experiências repetidas de discriminação e de desvalorização da cultura de origem.

A utilização deste produto permite que as crianças envolvidas se tornem mais capazes de:

- Valorizar mais positivamente os seus contextos e origens;
- Integrar diferentes referenciais culturais
- Revelar e defender as suas pertenças com segurança;
- Explicitar e construir o seu ponto de vista com clareza, mostrando-se mais participativas e confiantes;
- Interagir com crianças de outros contextos sócio-culturais;
- Estabelecer relações de cooperação e realizar actividades auto-dirigidas.

MAIS-VALIAS DO PRODUTO

Na proposta do SAI DO BAIRRO:

:. **Parte-se do quotidiano e dos contextos em que as crianças se movem** e onde as crianças desenvolvem as sociabilidades privilegiadas (a família, o bairro, a associação);

:. **Os contextos de vida onde as crianças se desenvolvem são abordados positivamente**, reforçando-se a auto-estima das crianças e a emergência de sentimentos positivos em relação às suas pertenças, contrariando a tendência das intervenções sócio-educativas que se centram nos deficits;

:. **As protagonistas do processo são as próprias crianças**, chamadas a planear, conceber, organizar e avaliar as actividades.

:. **Promove-se o diálogo com e entre as crianças**, a partir das apresentações que fazem de si mesmas, afastando-nos das habituais manifestações centradas no folclore ou de usos e costumes e tradições

:. **O adulto que orienta o grupo partilha o poder** e estabelece relações eminentemente cooperativas e igualitárias com as crianças

:. **As relações dentro do grupo são um espaço privilegiado para o ensaio de novos papéis** e para o desenvolvimento de competências interpessoais, de tomada de decisão e de trabalho em grupo, sendo introduzidos mecanismos para a experimentação de diferentes papéis, de forma a evitar a cristalização de funções, em particular, as ditas femininas e masculinas;

:. A diferença é assumida como valor positivo e reconhece-se a riqueza ligada a múltiplas pertenças e assume-se uma atitude de respeito pela diversidade cultural: pelas crenças, valores e modos de vida das crianças, das suas famílias e da comunidade.

A QUEM INTERESSA O PRODUTO

O SAI DO BAIRRO pode ser apropriado por entidades que trabalhem em proximidade e continuidade com a população-alvo, designadamente associações de imigrantes, grupos de moradores, organizações de desenvolvimento local, IPSS(s), ATLs e escolas.

AUTORES/AS

:. AMRT (Associação Melhoramentos e Recreativo do Talude);

:. Graal.

Testemunhos de utilizadores e de beneficiários:

"O nosso bairro ficou muito bonito no filme, nós filmamos tudo com cuidado, as nossas casas, os animais… para depois mostrarmos aos outros meninos, eu até falei para a câmara e tudo. Agora quem vir o filme vai ficar a saber como nós somos aqui no Talude." **Alexandre, 7 anos**

"Quando convidamos os meninos da escola, foi o que mais gostei, assim eles já percebem e não gozam por estarmos com terra." **Mário, 6 anos**

"Eu agora já nem tenho vergonha de dizer que sou portuguesa ou que sou cabo-verdiana, já posso ser… até quero saber falar tudo em crioulo que eu português já sei." **Nádia, 8 anos**

"Nunca imaginei que o meu filho gostasse de ser cabo-verdiano e muito menos que sentisse orgulho por viver no Bairro do Talude. Muito obrigada por me terem permitido conhece-lo melhor." **Albertina, Mãe do Isaias**

"As exposições dos trabalhos ajudaram-me a conhecer melhor o Bairro e a Escola, também a Associação me surpreendeu… as crianças sabem mesmo o que vêem e não é nada parecido com o que vejo e ainda bem."
Euclides, Pai da Sandra e do Alexandre

"Eles fizeram muitas coisas e gostaram de estar a fazer trabalhos sobre eles… eu também gostei de ver o como eles viam as famílias deles e de ver que afinal somos importantes." **Teresa, Mãe da Sueli**

Suportes do Produto:

O produto está disponível em suporte de papel e na Web em www.graal.org.pt/Docs/interculturalidade/saidobairrofinal.pdf

A QUEM RECORRER PARA SABER MAIS SOBRE O PRODUTO.

Contactos:

AMRT – Associação de Melhoramentos e Recreativo do Talude

Estrada Militar, Talude n.º 62, Bairro Venceslau, Catujal,
2680 – 436 UNHOS

TELEFONE: 219 418 314

Rolando Borges/Cidália Rocha

TLM.: 965 736 052

E-MAIL: amrtalude@yahoo.com

2. NOVAS SOLUÇÕES
2.3 PARA A INTEGRAÇÃO DE MINORIAS ÉTNICAS E O DIÁLOGO INTERCULTURAL

XVII. KIT PEDAGÓGICO SEM FRONTEIRAS
PROJECTO **"SEM FRONTEIRAS"**

BENEFICIÁRIOS

:. Crianças dos 6 aos 10 anos.

O QUE É O PRODUTO

O Kit Pedagógico Sem Fronteiras é um conjunto de materiais pedagógicos subjacentes a temática da Intercultura e da Prevenção das Discriminações Raciais e Étnicas, concebidos a partir de uma experiência conjunta de mentores e receptores (ou destinatários).

PARA QUE SERVE O PRODUTO

:. Promover a interculturalidade.

:. Capacitar e estimular para a vivência intercultural através da promoção de atitudes e comportamentos sócio-culturais de abertura, respeito, troca e aprendizagem perante "o novo", "o diferente" e "o outro".

:. Promover a Cidadania através da equação de realidades culturais diversas.

MAIS-VALIAS DO PRODUTO

:. O Produto representa um contributo fundamental para a introdução do conceito de Intercultura no processo educativo formal e informal, potenciando atitudes positivas de reconhecimento e valorização da "diferença" junto de um público que pode definir-se como o "cidadão de amanhã".

:. O Produto representa, por excelência, um instrumento educativo com carácter lúdico o que lhe garante um potencial de sucesso ao nível da manipulação e utilização finais junto dos seus destinatários mais directos (crianças).

:. O Produto é manipulado de forma dinâmica não se compadecendo com regras estanques de utilização o que potencia a criatividade dos utilizadores e, não menos importante, permite o avanço em diferentes perspectivas de exploração.

A QUEM INTERESSA O PRODUTO

:. Educadores em geral (Pais, Professores, Educadores de Infância, Auxiliares de Acção Educativa, Animadores Culturais, entre outros).

:. Instituições com responsabilidade na área educativa (Escolas, Bibliotecas, entre outras).

AUTORES

:. Terras Dentro
– Associação Para o Desenvolvimento Integrado de Micro-Regiões Rurais.

Suportes do Produto:

:. O Kit Pedagógico Sem Fronteiras inclui:

- "No Jardim do Mundo – À Procura da Professorinha" – livro infantil.
- "Jogo das Etiquetas" e "Quem Vem à Festa do Jardim Arco-Íris" – jogos.
- "Jardim Arco-Íris" – manual de actividades.
- Página de Internet com informação e disponibilização em linha dos materiais do kit
- Exposição itinerante constituída por seis painéis alusivos ao kit.

A QUEM RECORRER PARA SABER MAIS SOBRE O PRODUTO.

Contactos:

TERRAS DENTRO
- Associação Para o Desenvolvimento Integrado de Micro-Regiões Rurais

Rua Rossio do Pinheiro
7090-049 Alcáçovas

TELEFONE: 266 948 070

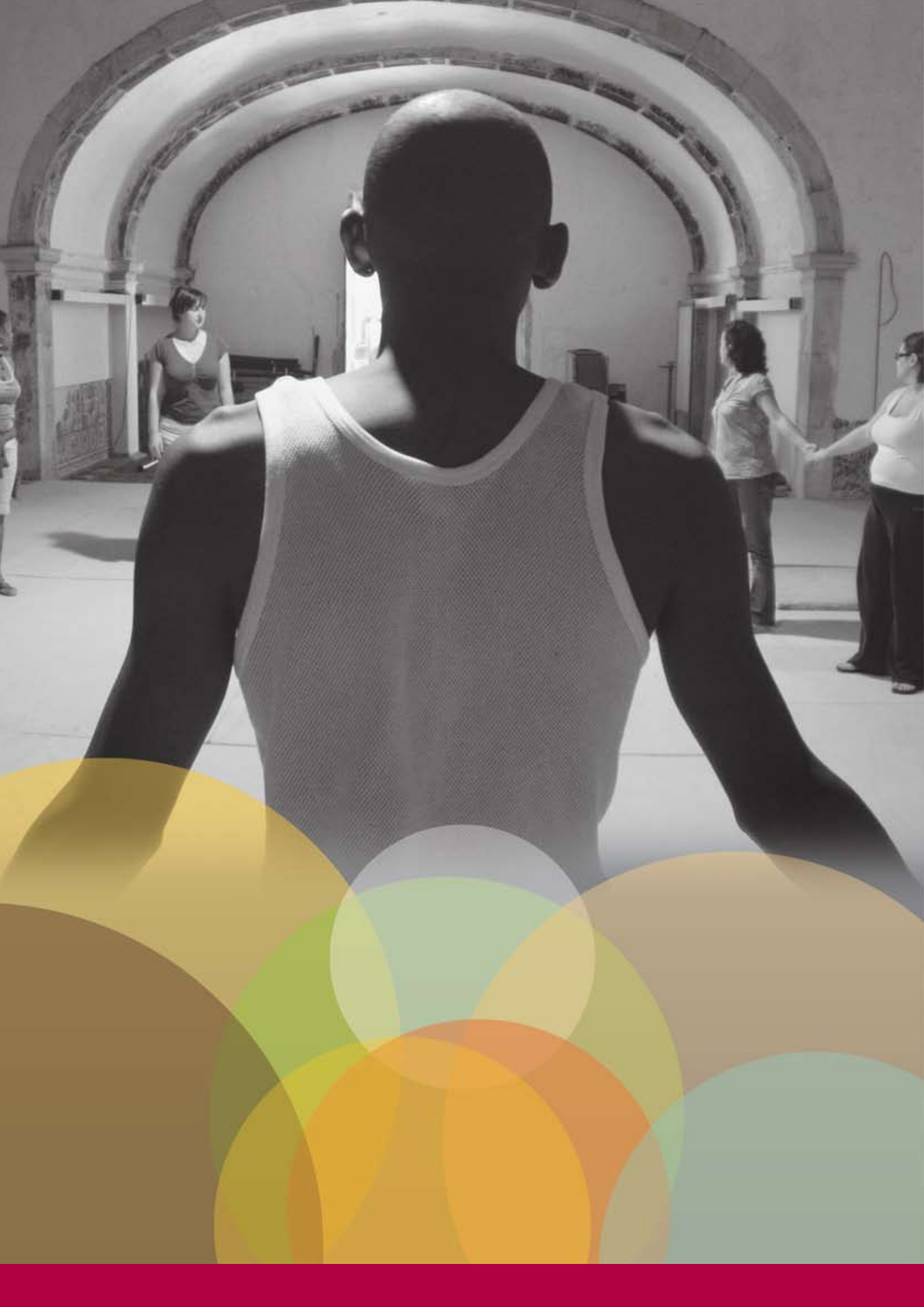
FAX: 266 948 071

TLM.: 937 420 000

José Carlos Bronze | Fernando Moital | Elsa Branco

EMAIL: atd@terrasdentro.pt

Equal
"de igual para igual"



Equal
"de igual para igual"

MAIS PODER
REDE PARA O *EMPOWERMENT*

***EMPOWERMENT*, INCLUSÃO e INTERCULTURALIDADE**
Inovação Social para o Emprego

"Nada para nós sem nós"

3. MAIS PODER

REDE PARA O *EMPOWERMENT*

A criação de uma rede orientada para o *empowerment*, onde se partilham e disseminam práticas de participação e intervenção de beneficiários e agentes sociais, partiu da dinâmica das Redes Temáticas e das experiências de *empowerment* ensaiadas por alguns projectos EQUAL.[6]

A Rede MAIS PODER, actualmente em fase inicial de disseminação de algumas destas práticas, tem por objectivos

:. Divulgar e partilhar boas práticas de *empowerment* com entidades que promovem e dinamizam acções no âmbito do desenvolvimento social;

:. Apoiar de forma sustentada, os processos de apropriação e de implementação de soluções facilitadoras de *empowerment*;

:. Influenciar e estimular, no plano institucional, novas atitudes de abertura à participação de beneficiários e agentes sociais, para uma gestão e dinamização dos projectos e programas de intervenção social mais ajustada às necessidades dos beneficiários.

Esta Parceria de Disseminação, composta por oito entidades, poderá, em fase posterior, e após amadurecimento dos seus métodos, da sua própria dinâmica, e do trabalho em rede que for desenvolvendo, alargar-se e influenciar outros projectos, no sentido de uma mais clara e eficaz adopção do princípio e das práticas de *empowerment*, o que se deve traduzir numa participação muito mais qualificada dos beneficiários individuais e colectivos dos fundos públicos utilizados nos programas de apoio ao desenvolvimento social.

O objectivo a médio prazo é, pois, conseguir, através da interacção e da cooperação interinstitucional, disseminar e ampliar, aos mais diversos níveis, as actuações em favor do *empowerment* das pessoas, das organizações e dos territórios.

O processo de transferência de boas práticas em curso, ocorre nos seguintes domínios específicos de intervenção social

Municipal/autárquico – munícipes/acção social:
Soluções e mecanismos de participação e intervenção, que criem condições para os participantes nos programas de acção social, promovido pelas autarquias locais, de uma maior responsabilização na gestão e na dinamização daquelas acções.

Experiência de referência:
Programa Onda Sénior da Câmara Municipal de Valongo. Munícipes mais idosos promovem com elevada autonomia iniciativas negociadas com os técnicos da Câmara.

Entidades incorporadoras:
Autarquias locais.

Sindical – desempregados:
Modalidades de envolvimento e de co-responsabilização de desempregados em processo de reinserção profissional quando se auto-organizam nos sindicatos para desenvolver novas competências e construir projectos individuais ou colectivos de reinserção.

Experiência de referência:
Oficinas de Projectos Espiga coordenado pela ANOP - Associação Nacional de Oficinas de Projecto em cooperação com o Sindicato dos Operários do Calçado (S. João da Madeira) e a FESETE – Federação Nacional dos Sindicatos das Indústrias Têxteis e do Calçado.

Entidades incorporadoras:
Sindicatos.

Rural – agricultura de qualidade:
Acções colectivas de interacção e de cooperação entre participantes em programas de formação–acção orientados para a agricultura de qualidade, indutoras da auto-organização no plano empresarial na vertente da comercialização e da promoção dos produtos.

Experiência de referência:
Projectos Ideias e Prove dinamizados pela INDE em parceria com autarquias e associações de desenvolvimento.
Entidades incorporadoras: associações de agricultores e de desenvolvimento local.

[6] Gabinete de Gestão EQUAL, "*Empowerment of Vulnerable Groups* – Practices and Products, EQUAL-Portugal, 2007

Diversidade – organizações locais e sectoriais:
Modalidades de representação democrática e de participação qualificada das entidades de um sector ou território para fazer valer opiniões, ideias e propostas de desenvolvimento local e social.

Experiência de referência:
Fórum para a Diversidade, experiências de envolvimento e de organização dos actores de processos de intervenção social no âmbito dos projectos Emprego Apoiado e Nautilus liderados pela APEA e pela Rumos – Cooperativa de Intervenção Social.

Entidades incorporadoras:
Associações locais e sectoriais com intervenção social nos territórios.

Diversidade – jovens com deficiência:
Formas de estímulo à participação criativa de jovens com deficiência nos programas de apoio ao seu desenvolvimento, promovendo mecanismos participados de influência na animação dos próprios programas.

Experiência de referência:
Acções de out-door no âmbito do programa MarkThink coordenado pela APPC de Coimbra cujo produto central é o guia "As Actividades Outdoor como Meio para o Desenvolvimento de Competências em Públicos com Deficiência". Entidades incorporadoras: associações de apoio ao desenvolvimento e/ou à inserção sócio-profissional de jovens com deficiência.

Diversidade – jovens em situação de autonomização social:
Modalidades de participação influenciadora das estratégias e dos conteúdos dos programas de apoio, por parte de jovens em situação de vulnerabilidade social que assumem novos objectivos de autonomização e de construção de projectos individuais de desenvolvimento pessoal e social.

Experiência de referência:
Acções de co-construção programática e de animação participada em acções de formação–acção no âmbito do projecto Humanus Cam liderado pela Associação Humanidades.

Entidades incorporadoras:
Associações e outras entidades com intervenção na reinserção social e no apoio a projectos de jovens através da formação-acção.

Acções de disseminação

As actividades de disseminação em curso estão a ser concretizadas através de metodologias activas que prevêem reuniões, visitas a projectos, contactos entre actores-chave, formação-acção e tutoria na fase de implementação das soluções pelas entidades incorporadoras. Existe ainda a intenção de incentivar, ainda que num plano informal, a estruturação de pequenas redes de cooperação entre entidades com intervenção e áreas similares. Ou seja, preconiza-se que os processos de disseminação de soluções de *empowerment* sejam directamente associados a dinâmicas de cooperação e de aprendizagem colectiva, na óptica das comunidades de prática.

Prevê-se assim:

:. Um progressivo envolvimento de outras entidades com projectos orientados para a promoção do *empowerment*;

:. A dinamização de sessões em diversos distritos para promoção da Rede e das práticas de *empowerment* nos programas financiados pelo FSE;

:. A interacção com outras entidades do espectro institucional e da intervenção social a nível nacional e europeu, visando uma cooperação alargada interinstitucional e a constituição de comunidades de prática nos domínios temáticos do *empowerment*.

Entidades envolvidas na Parceria "MAIS PODER"

:. ANOP - Associação Nacional de Oficinas de Projecto (entidade interlocutora)

:. APEA – Associação Portuguesa de Emprego Apoiado

:. APPC – Associação de Paralisia Cerebral de Coimbra

:. INDE – Intercooperação e Desenvolvimento

:. FESETE – Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal

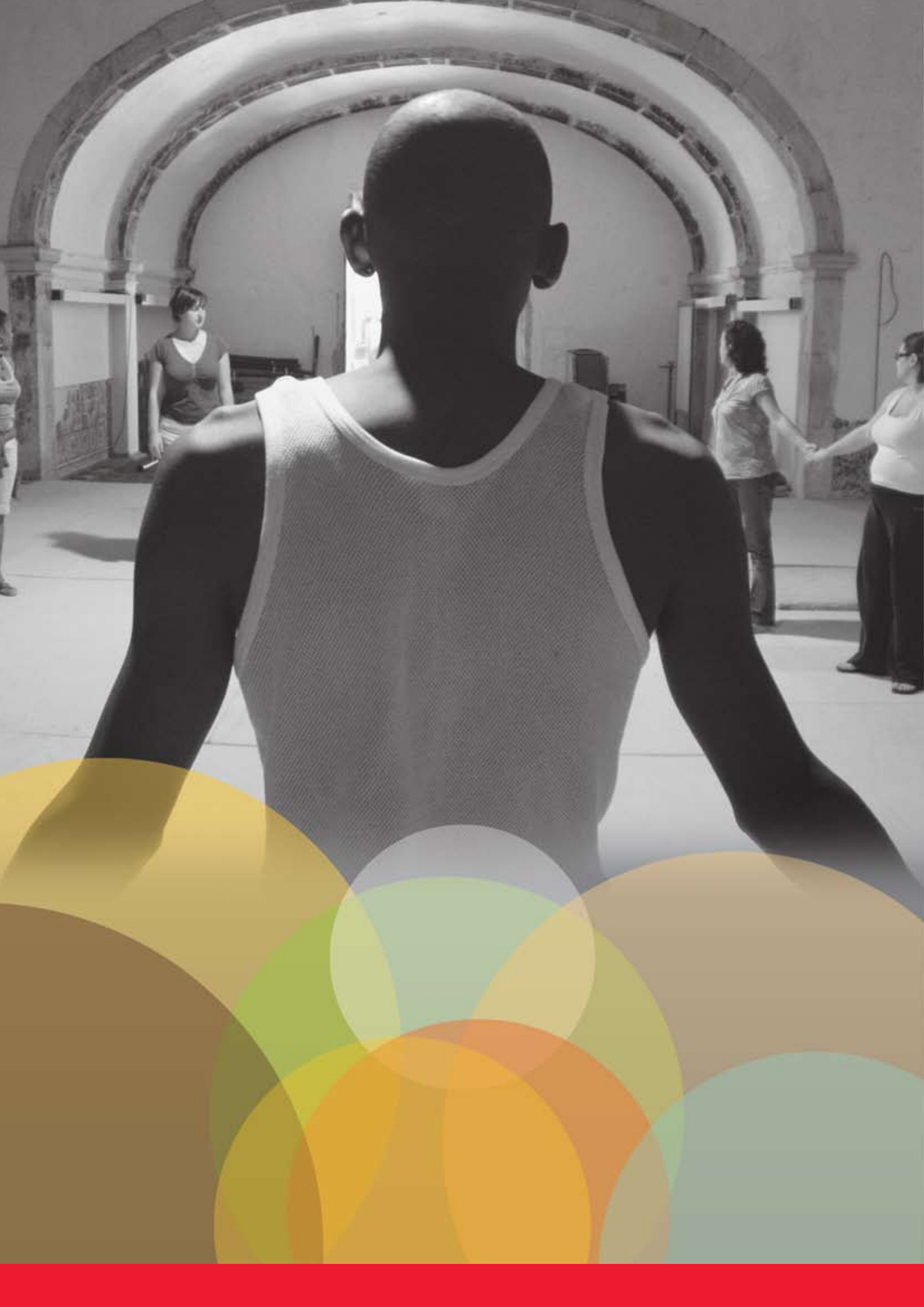
:. Câmara Municipal de Valongo

:. Associação Humanidades

Entidades a envolver

:. Entidades dinamizadoras de projectos que revelam especial interesse pelos temas e pela prática do *empowerment*;

:. Instituições e agências da Administração Central e Local e outros organismos públicos e privados que participam na definição de orientações e na concretização de programas no âmbito do Fundo Social Europeu.



Equal
"de igual para igual"

A REDE TEMÁTICA PERCURSOS INTEGRADOS PARA A INSERÇÃO DE GRUPOS VULNERÁVEIS

EMPOWERMENT, INCLUSÃO e INTERCULTURALIDADE
Inovação Social para o Emprego

"Nada para nós sem nós"

4. A REDE TEMÁTICA PERCURSOS INTEGRADOS PARA A INSERÇÃO DE GRUPOS VULNERÁVEIS

4.1 AS MAIS-VALIAS DA REDE TEMÁTICA

REFLEXÃO DOS ANIMADORES DA REDE TEMÁTICA [7]

A Rede Temática 1 da primeira fase da EQUAL, que lidou directamente com "Percursos Integrados de Formação-Inserção de Públicos Desfavorecidos", entendeu-se como uma plataforma de encontro entre os responsáveis de 19 "Parcerias para o Desenvolvimento" que partilharam a preocupação de contribuir para a melhoria da situação de pessoas com dificuldades específicas de acesso ao emprego através do desenvolvimento deste tipo de abordagem. Tratou-se de um conjunto muito diversificado de projectos que integravam um assinalável número de entidades com experiência de participação em programas diversos de iniciativa nacional ou Europeia.

O elevado número de projectos integrados na Rede levou à constituição de 4 subgrupos de trabalho tomando como referência afinidades entre produtos, estratégias de intervenção ou modelos organizativos; os subgrupos manifestaram a necessidade de criar condições para um melhor inter-conhecimento das experiências de cada projecto, testar processos de validação inter-pares, preparar as respectivas estratégias de disseminação e contribuir para a consolidação definitiva do Plano de Acção de 2004. Por forma a aperfeiçoar a metodologia de trabalho dos subgrupos entre reuniões alargadas da Rede, cada subgrupo encontrou um elemento responsável pela respectiva animação, optou por uma metodologia de comunicação interna facilitadora da troca de informação e consolidou a disponibilidade real de cada um dos participantes.
No início de 2004 a Rede Temática iniciou a elaboração colectiva do *Living Document*. Reconhecendo-se ser assinalável a produção de documentos no seio da Rede (contributos dos projectos para a delimitação dos respectivos "produtos" e para a fundamentação do carácter inovador atribuído a esses "produtos", contributos dos projectos e da Rede Temática 1 para o Plano Nacional de Emprego, contributos dos subgrupos para a identificação de "práticas promissoras" e para o debate no seio dos grupos de trabalho Europeus, *etc.*), foi reconhecida a vantagem em criar um procedimento de organização, estruturação e formalização desses contributos.

O *Living Document* permitiu reflectir o contributo da Rede Temática 1 para o esforço global de sistematização de resultados tendo em vista a sua disseminação. O documento foi concebido como um documento em actualização constante e podendo ser acedido directamente através de uma plataforma informática europeia (CIRCA).

O trabalho da Rede culminou com a realização de um Fórum Temático em Dezembro de 2004, com a estruturação dos temas dos workshops e a selecção dos projectos associados a cada tema decorreram do trabalho anterior em torno da elaboração de "mensagens-chave".
E como testemunho do trabalho desenvolvido nestas Rede Temática na voz de um participante: "A forma como se tem trabalhado na nossa Rede tem sido entusiasmante. Embora com um número excessivo de projectos, a segmentação verificada em sub--temas permitiu uma maior aproximação entre os projectos, porque melhor mutuamente conhecidos. Está a ser uma excelente oportunidade para se desenharem novas parcerias no quadro da Acção 3 e, porque não, para a 2ª fase da EQUAL." (António José Correia – Projecto "ISTMO")

Na segunda fase da EQUAL, a Rede Temática – Percursos Integrados envolveu uma dúzia de projectos apoiados pela IC EQUAL e mobilizou ao longo do seu funcionamento colectivo uma vintena de responsáveis associativos, autárquicos e sindicais que conjuntamente procuraram aprofundar as vias para um apoio mais eficaz à reinserção profissional e social dos sectores da população com maior vulnerabilidade social.

[7] Foram animadores desta Rede Temática o Prof. Dr. José Manuel Henriques (1ª Fase) e o Dr. Carlos Ribeiro (2ª Fase).

A ajuda mútua esteve no centro da interacção registada entre os diversos membros da Rede e, no final, foi possível obter alguns resultados dessa cooperação activa através de produtos que no seu processo de elaboração foram fortemente influenciados pela intervenção da rede – a reformulação do produto OLHAR+ liderado pela Associação de Desenvolvimento Terras do Condestável e pelo Município de Fronteira resultou de opções por parte da parceria de desenvolvimento que se basearam em várias propostas da Rede Temática e o produto Marketing das Profissões Tradicionais desenvolvido por dois membros da Rede Temática, Trilhos Profissionais e Opçãoval.pt, constitui uma experiência pioneira de fusão de interesses e de trabalho colaborativo a partir de una dinâmica de rede de cooperação, traduzido num produto único e conjunto.

Os temas de maior exigência, em termos de debate e de reflexão por parte dos membros da Rede, estiveram no centro dos dois Workshops Temáticos que foram realizados em Valongo e em Barrancos, acções criativas com uma participação muito alargada quer de actores dos projectos EQUAL quer ainda de especialistas e outros convidados. Dessas sessões realizadas em regime de out door construiu-se um referencial de avaliação para as soluções a serem desenvolvidas no âmbito dos projectos, muito exigente em matéria de inovação e de *empowerment* dos actores, que influenciou fortemente os processos de validação de produtos que foram marcados pelo debate, pela polémica e por reflexões de grande vivacidade e profundidade.

Dos restantes encontros, realizados nas diversas localidades nas quais funcionaram projectos EQUAL, resultou ainda para os diversos membros da RT uma convicção: que a aprendizagem mútua só ocorre verdadeiramente quando existe uma atitude de escuta activa e que a proximidade aos problemas locais deve ser completada com uma visão global e estratégica dos temas da reinserção profissional e social.

A PERSPECTIVA DOS PARTICIPANTES NA REDE TEMÁTICA

As mais-valias identificadas pelos participantes foram:

:. A troca de experiências com projectos com objectivos semelhantes, bem como com especialistas, o que se traduziu no aperfeiçoamento das metodologias de intervenção e no aumento dos conhecimentos e competências dos/as técnicos/as dos projectos, o que facilitou a construção dos produtos e muitas vezes evitou os obstáculos já vivenciados pelos nossos congéneres;

:. Foi um motor para estabelecer novas parcerias para trabalhar em futuros projectos;

:. Acesso a informação privilegiada.

Os participantes destacaram como factores decisivos para o sucesso da RT:

:. *a disponibilidade e a boa fé dos/as participantes, que entenderam o trabalho na RT numa lógica de partilha e colaboração, permitindo a aceitação de diferentes pontos de vista num plano de igualdade;*

:. *as competências técnicas e de animação do Animador.*

E como dificuldades:

:. *a gestão do tempo, na planificação e concretização dos objectivos e actividades de cada reunião da RT;*

:. *muitos dos desafios lançados não tiveram relação directa com o trabalho dos projectos e dos produtos;*

:. *a pouca disponibilidade dos técnicos em participar no trabalho da Rede;*

:. *o facto de alguns projectos não manterem os mesmos representantes em todas as reuniões;*

:. *dificuldade em envolver outros elementos das entidades das Parcerias de Desenvolvimento;*

:. *falta de canais de animação para os momentos entre reuniões presenciais.*

São factores críticos dos programas de apoio à reinserção profissional e social dos sectores socialmente mais vulneráveis da população, os seguintes:

:. Factores de contexto, nomeadamente socioeconómico;

:. Factores de estratégia de intervenção junto dos desempregados;

:. Factores associados aos recursos e à organização dos actores.

Os factores do contexto socioeconómico condicionam a eficácia das acções na vertente emprego e principalmente aquelas que visam a reinserção profissional dos sectores menos qualificados da população activa. Encontram-se neste caso os grupos sociais tradicionalmente vítimas de descriminações no acesso a uma actividade profissional, como os cidadãos com deficiência, as minorias étnicas, os imigrantes e os jovens com baixas qualificações principalmente ex-toxicodependentes.

A contenção persistente que se verifica nas empresas em relação à contratação de novos colaboradores e à criação de novos empregos, ocorrida em novos projectos empresariais em universos outros que as PME, tem privilegiado sectores profissionais e níveis de competências bem superiores às do actual contingente, bem menos qualificado, de desempregados. Quanto às empresas, a solução radica numa gestão mais estruturada e menos casuística das suas necessidades de recursos humanos, numa maior aposta nas competências e na organização do trabalho, de forma a dotar-se de uma mais sólida capacidade de resposta. Quanto aos desempregados, a solução passa pela interiorização de uma visão menos rígida do emprego, pela adopção de modalidades mistas e de um maior envolvimento pessoal na gestão dos processos, ajustando a sua disponibilidade profissional aos vários contextos de oferta, salvaguardando simultaneamente os direitos laborais e aprofundando o seu desenvolvimento profissional.
No contexto socioeconómico verifica-se ainda uma enorme barreira à reinserção profissional dos sectores mais fragilizados face ao emprego que se prende com o facto do trabalho nem sempre ser compensador para estes sectores da população, que tendo que optar entre remunerações extremamente baixas e as hipóteses de beneficiar dos mecanismos instituídos na protecção social, nem sempre entendem a opção laboral como a mais interessante, tendo ainda em conta, entre outros, os custos diários associados à jornada de trabalho.
Nesta medida, impõe-se uma maior clarividência na gestão dos dois factores em presença, o remuneratório e o de apoio social, sendo certo que o seu posicionamento numa lógica estritamente alternativa nem sempre favorece o regresso ao trabalho e uma solução mais eficaz e duradoura do problema.
Esta questão que se coloca para os desempregados que procuram soluções de emprego no trabalho assalariado, também tem pertinência para os que estabelecem objectivos de criação da sua própria actividade, sendo certo que o imperativo de prescindir do subsídio de desemprego para concretizar a sua micro iniciativa tem muitas vezes como consequência o imobilismo e o desincentivo ao risco, nem que seja controlado.

Estratégia de intervenção junto dos desempregados:

Nos últimos tempos registou-se uma evolução nas políticas públicas que está directamente relacionada com o programa Novas Oportunidades. Encontra-se agora estabelecida uma ligação mais directa entre emprego e qualificações que resulta dos processos de encaminhamento da Rede dos Centros Novas Oportunidades (CNO) e os percursos de qualificação - emprego encontram-se melhor definidos por via da Dupla Certificação (escolar e profissional).
Estes mecanismos de intervenção têm uma expressão relevante no território e estão suficientemente descentralizados, cumprindo-se positivamente neste domínio o critério da proximidade.

Tendo sido clarificado o ponto de partida (os CNO como porta de entrada para os sistemas de emprego e formação profissional) e existindo um quadro de actuação mais aprofundado (actividades de RVCC nas próprias empresas que favorecem a empregabilidade dos activos empregados), torna-se necessário:

:. Qualificar e integrar a rede de actores no território e eleger como dinâmica de intervenção estruturante a autonomia dos destinatários das acções, em detrimento das estratégias de prescrição instituídas que vão ao encontro de resultados estatisticamente valorizáveis mas estrategicamente sem impacto real na evolução do emprego e nas vidas dos cidadãos envolvidos;

:. Desenvolver intervenções de apoio à reinserção profissional integradas e integradoras, que coloquem de facto o sujeito no centro do processo, favorecendo a sua autonomia e a sua iniciativa e em que a reinserção profissional passe cada vez mais pela participação em projectos locais de forma aberta e mitigada entre micro iniciativa, trabalho assalariado e trabalho social;

:. Os actores profissionais que apoiam a reinserção profissional devem assumir cada vez mais um perfil de agência de mediação de interesses entre os percursos profissionais erráticos e as necessidades do desenvolvimento local;

:. Qualificar os mecanismos de encaminhamento existentes, eliminando as formas de agir que consideram o "encaminhado" como um sujeito passivo com rotas pré-estabelecidas para a sua reinserção profissional;

:. Assegurar o funcionamento de redes de cooperação que deverão torna-se cada vez mais em redes de inovação de projectos co-construídos tendo por base de funcionamento o formato experimentado com sucesso no quadro da IC EQUAL, a parceria de desenvolvimento local.

Recursos e condições de funcionamento dos principais actores da (re)inserção profissional:

:. Apoiar e estimular bases de actuação que favoreçam uma maior abertura e flexibilidade na relação dos adultos com os sistemas de apoio, o que implica a existência de espaços de acolhimento que sejam pensados para um usufruto, não de mero utente, mas de utilizador activo fornecendo sistemas de informação em livre–serviço e de registos dos processos de acompanhamento que sejam partilhados e co-construídos. Estes espaços podem ainda assumir o carácter de plataformas de interacção multifuncional nas diversas áreas do emprego, da formação, da orientação, da educação e do apoio à criação de actividades, agregando parceiros locais e estimulando uma relação activa com os utilizadores finais;

:. Enriquecer estas áreas abertas com outros espaços complementares, que estimulem a iniciativa e favoreçam a auto-aprendizagem dos seus utilizadores. Isto significa a existência de pequenas incubadoras de projectos e de espaços abertos de aprendizagem que favoreçam o rompimento físico com lógicas de "atendimento passivo" e estimulem uma nova atitude empreendedora nos utilizadores dos espaços. Estamos perante uma nova exigência de "logística social" que se inscreve num novo paradigma de cidadania activa em alternativa ao conceito burocrático do guichet de atendimento;

:. Criar novas figuras profissionais e elevar o nível de competências exigíveis para o desempenho das funções cada vez mais críticas de animação e acompanhamento destes públicos (que não se encontram traduzidas nos diplomas de formação inicial, designadamente, cursos universitários focalizados em áreas científicas muito específicas);

:. Incentivar a auto-formação dos profissionais ligados ao trabalho com os públicos vulneráveis, o que exige uma nova aposta na interacção entre os técnicos das redes locais, e novos recursos e incentivos para a criação de comunidades de prática que impulsionem o desenvolvimento da aprendizagem e da inteligência colectiva, dinâmicas de cooperação que devem redundar em favor de uma maior eficácia da intervenção conjunta;

:. Incentivar a auto-organização dos beneficiários e implementar mecanismos de representação de interesses nos sistemas de apoio existentes (a figura do Provedor que foi instituído no quadro dos serviços públicos de emprego, sobretudo para atender a reclamações está muito aquém das necessidades de participação e de actuação influenciadora por parte dos principais protagonistas das acções orientadas para a reinserção profissional);

:. Reforçar os mecanismos de *empowerment* que estão presentes de forma muito tímida nos diversos dispositivos de apoio e acompanhamento, constituindo um dos elementos mais óbvios da estratégia de passividade, quase assistencialista, que prevalece e que importa alterar. O desafio de um maior e melhor *empowerment* a todos os níveis do sistema de reinserção profissional constitui uma tarefa decisiva para o êxito desejado neste domínio específico de actuação a favor da coesão social.

NESTE CONTEXTO, A REFLEXÃO SOBRE ESTE TEMA CENTRAL DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL, PERMITIU ELABORAR AS SEGUINTES PROPOSTAS:

I – ASPECTOS REGULAMENTARES

Ajustar o quadro legal às especificidades das situações de exclusão estabelecendo pontes entre universos económico-sociais que espontaneamente tendem a divergir e a acentuar a fractura social entre os sectores mais vulneráveis e socialmente mais fragilizados e a globalidade da população.

Trabalho compensador
Regulamentar modalidades de saída progressiva do regime de subsídio de desemprego por parte de desempregados com particular dificuldades a retomar uma actividade profissional garantindo períodos cumulativos de subvenção com actividades profissionais, por conta de outrem ou de criação da própria actividade, de forma a tornar possível e acessível o critério do trabalho compensador.

Orientação e apoio a projectos profissionais individuais
Regulamentar em favor do acesso livre e por opção própria a dispositivos de Balanço de Competências por parte dos trabalhadores que desejam reorientar a sua vida profissional, estabelecendo um quadro legal com as mesmas condições do acesso individualizado à formação profissional e instituindo quadro formal para a orientação profissional e para a auto-organização de projectos individuais profissionais.

Complementaridade entre actividades
Criar condições legais para a implementação do Modelo de Complementaridade de Actividades que articula três actividades no quadro da semana de trabalho (35 horas semanais). O projecto assenta na actividade profissional efectuada num período diário de 4 horas (na maioria dos casos de manhã), a qualificação realizada à tarde ou num horário pós-laboral e a actividade social realizada uma vez por semana. No modelo de complementaridade entre actividades, a actividade profissional reveste uma importância chave. Ela permite uma (re)integração no mercado de trabalho e devolve dignidade e rendimentos aos que se encontram em situação de desemprego

Agrupamentos de empregadores
A figura do "Agrupamento de Empregadores" inspira-se na sua homóloga francesa, e propõe uma mutualização de recursos humanos, no seio de várias empresas, que tomam a iniciativa de se agruparem, partilhando os custos de remuneração, despesas sociais e formação dos trabalhadores contratados. Do ponto de vista do trabalhador, esta figura deverá garantir a anualidade dos contratos, bem como protecções sociais. Esta figura é particularmente interessante para pequenas e médias empresas que não têm meios financeiros, nem a necessidade de integrar a tempo inteiro determinado posto de trabalho. É também interessante para empresas com picos de trabalho importantes em certas épocas do ano.

Estatuto do auto-empregador
Criação de um estatuto especial, no quadro das actividades comerciais, que assegure aos promotores de auto-emprego dos sectores mais desfavorecidos da população activa condições particulares de desenvolvimento de pequenos projectos empresariais que carecem sobretudo numa fase transitória de passagem da economia informal para a formal, de apoios e acompanhamento que viabilizem o projecto e consolidem a criação do novo posto de trabalho.

II- APOIO À REINSERÇÃO PROFISSIONAL E SOCIAL - ASPECTOS ESTRUTURANTES

Promover uma participação criativa e incentivar à auto-organização dos jovens nas tarefas da empregabilidade

A par dos programas de remediação dirigidas aos adultos desempregados, as acções a montante do mundo do trabalho, em prol da igualdade de oportunidades no plano profissional, devem assentar nos protagonistas fundamentais da vida profissional futura: jovens criativos com capacidade de auto-organização. As experiências desenvolvidas em localidades urbanas e rurais no âmbito dos projectos EQUAL Trilhos Profissionais (Évora), Êxito – Experimentar a igualdade no Trabalho e nas Organizações (Porto), Rumos Certos (Fronteira) e Opçãoval.pt (Valongo) em favor de uma relação mais equitativa de todos os jovens, independentemente do género, com todo o tipo de profissões demonstram que o paradigma da "orientação profissional" tradicional deve dar lugar a um novo quadro de apoio à iniciativa dos jovens na "exploração activa dos rumos e alternativas profissionais", sendo elemento determinante para o sucesso destas acções a auto-organização dos jovens e a existência de actividades de demonstração realizadas directamente nas empresas ou noutro tipo de organizações.

Envolver e comprometer na gestão dos programas os destinatários das acções de apoio à reinserção profissional e social

Os programas de apoio à reinserção profissional e social devem integrar estratégias de promoção de uma cidadania mais activa, de uma autonomia mais efectiva dos beneficiários face aos apoios existentes e de uma maior capacidade empreendedora na procura de soluções para os problemas de desemprego e de marginalização social. Nesses termos, importa promover uma maior responsabilização individual e colectiva face aos próprios programas de apoio incentivando um maior envolvimento nas tarefas de animação e até de gestão.
A participação de duas desempregadas da indústria têxtil na Equipa de Intervenção e Coordenação do projecto SAPE (Maia), os Conselhos de Cooperação semanais do projecto ITINÉRIS (Açores) que se constituem como espaço de partilha e decisão dos jovens, os Comités de Gestão das Oficinas de Projectos Espiga, dirigidas a desempregados das indústrias tradicionais e que funcionam nos sindicatos, que assumem o carácter de estruturas de co-gestão do projectos NÓS (Santa Maria da Feira), são casos de co-responsabilização dos destinatários das acções e representam um caminho para um maior *empowerment* nos programas de apoio social.

Promover a diversificação nas estratégias e nos dispositivos de apoio à reinserção profissional mobilizando, entre outras, novas áreas de actuação relacionadas com a arte e as actividades culturais, com a agricultura de qualidade e com os produtos tradicionais emergentes.

A existência de soluções criativas para os desempregados que procuram uma nova actividade profissional é essencial para que seja possível ultrapassar a barreira da fraca oferta emprego para os sectores mais fragilizados em termos de competências e níveis de especialização.
Nestes termos, o surgimento de novas áreas de emprego como a animação turística (no casos presente as actividades relacionadas com as tradições culturais), a agricultura de qualidade como o projecto IDEIAS (Palmela) promoveu e dinamizou nas zonas peri-urbanas, o trabalho em torno do porco preto como o BARRANCOS ACTIVO enquadrou e articulou com os produtores locais, a produção artística como a projecto PILAR (Caldas da Rainha) lançou, como base para a reinserção profissional de ex-toxicodependentes, constitui um grande potencial para a estruturação de um campo particularmente eficaz, de apoio à reinserção profissional, alternativo às indústrias tradicionais e, no seu oposto, ao voluntariado.

Dotar as Redes de Cooperação com meios adequados à interacção e ao trabalho conjunto entre parceiros e envolver os destinatários finais no controlo e na animação dos sistemas de informação que lhes dizem respeito

As Redes de Cooperação existentes nos diversos domínios da intervenção social mantêm um funcionamento desequilibrado ente um forte voluntarismo orientado para a interacção institucional e um fraco nível de recursos destinados à cooperação operacional.
Nesta medida, impõe-se um alargamento da capacidade no plano material (tecnológico), financeiro (financiamentos próprios para a instalação e dinamização de redes) e humano (sobretudo nas funções de mediação e de animação de comunidades de prática).
O projecto Para uma Vida Nova (Penafiel) que assentou o seu programa de acção numa forte rede de entidades demonstrou que o apoio a mulheres vítimas da violência doméstica exige uma forte dinâmica de rede que por sua vez deve ver os seus meios reforçados para ajustar as respostas aos ritmos da gravidade e urgência dos problemas que o tema suscita. Na mesma linha da importância das redes locais, o projecto Opçãoval.pt consolidou uma rede local para o emprego visando uma melhor actuação local em torno das profissões tradicionais. A cooperação entre os diversos parceiros progrediu na medida em que a própria Rede Local se dotou de meios operacionais para um funcionamento mais integrado. Nesta vertente da partilha de informação entre parceiros de redes locais, o projecto NÓS demonstrou que o acompanhamento dos desempregados, por parte de vários parceiros, através de meios informáticos (dispositivo electrónico VAMOS) deve ser assumido numa lógica de partilha sistemática da informação com o destinatário. Da mesma forma, a solução de Avaliação de Competências construída no âmbito do projecto Trilhos Profissionais (Évora) dirigido às PME constitui um reforço de meios de intervenção no apoio ao tecido empresarial local, demonstrou que a sua utilização baseada numa participação activa dos trabalhadores enriquece os resultados finais e optimiza os recursos técnicos adoptados.

III - APOIO À REINSERÇÃO PROFISSIONAL E SOCIAL - ASPECTOS OPERACIONAIS E DE CURTO PRAZO

Criação de um sistema de acompanhamento integrado, dinamizado por parcerias territoriais de base concelhia e assente em alguns critérios centrais:

:. (re)inserção pela economia e pelo auto-emprego;

:. soluções em interacção e cooperação entre parceiros locais;

:. recurso a tecnologias adequadas que criem condições para processos de acompanhamento em escala alargada e com custos reduzidos.

A solução preconizada para esta abordagem territorial concelhia consiste num "mix" de produtos EQUAL a serem implementados a partir de um espaço central potencialmente denominado ESPAÇO INICIATIVA:

:. **Um espaço de acolhimento, aconselhamento e acompanhamento integrado complementar à Rede Nacional de CNO** com as vertentes emprego, formação, orientação, criação de actividades. Espaço a ser utilizado pela população em regime de livre–serviço e dinamizado por Grupos de Parceiros em cooperação. (AUTONOMUS – quiosque da vida activa).
Nesse espaço, o acompanhamento realiza-se através:

- do apoio de técnicos em Equipa de Acompanhamento e tutoria (IDEIAS – formação tutorial);

- do apoio num Programa Informático (AUTONOMUS - Vamos) que estrutura os processos de acompanhamento, permite um trabalho em profundidade com cada um dos sujeitos e operacionaliza o projecto de autonomia da pessoa;

- do Balanço de Competências e de outras modalidades de avaliação e reconhecimento social de competências (AUTONOMUS – BC; Trilhos Profissionais BC PME);

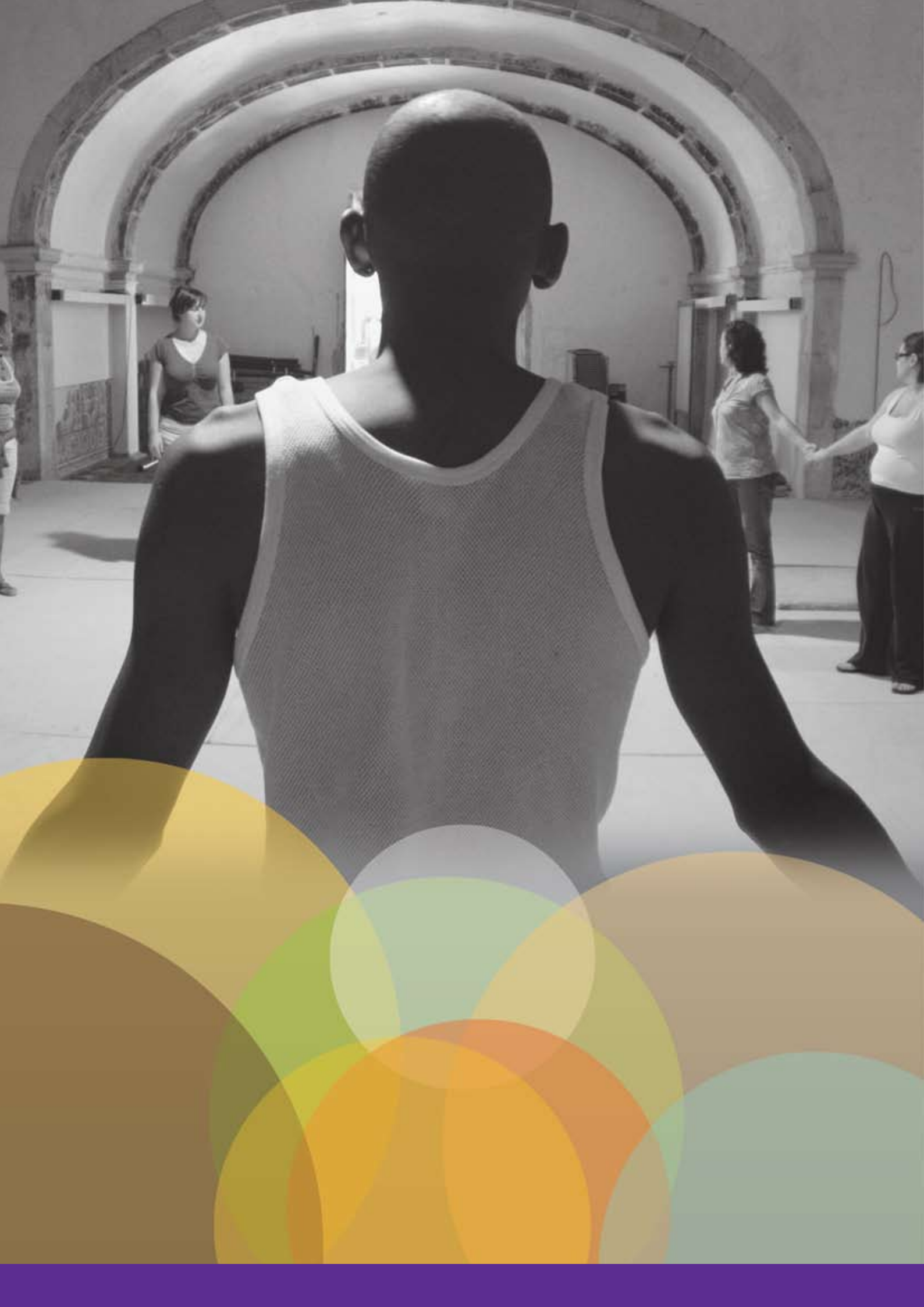
IV – FUNDO SOCIAL EUROPEU E O NÍVEL EUROPEU

:. Promover a territorialização dos recursos do QREN de forma a responder às necessidades específicas à escala municipal; a hipercentralização do financiamento público dificultará a celebração de contratos-programa de base territorial entre actores das redes locais e manterá uma lógica de dependência dos ciclos de financiamento (entenda-se, as disponibilidades dos orçamentos dos organismos públicos), que raramente correspondem aos ritmos e aos prazos das necessidades dos desempregados em processo de reinserção profissional;

:. Assegurar, no âmbito das acções co-financiadas pelo FSE, as práticas subjacentes aos princípios do *empowerment* do trabalho em parceria, da igualdade de oportunidades e da transnacionalidade, que provaram criar contextos propícios à inovação social e à disseminação e incentivaram intervenções integradas indispensáveis às necessidades dos públicos mais desfavorecidos;

:. Subscrever os compromissos de adesão às *Learning Networks* do "*Empowerment* e Inclusão" e do "Empreendorismo Inclusivo" em preparação a nível europeu. Portugal não poderá acompanhar a inovação e os progressos que, em âmbito europeu, se vão fazendo nestes domínios se não participar activamente nestas Redes Europeias.

[8] http://wikipreneurship.eu



Equal
"de igual para igual"

A REDE TEMÁTICA INTEGRAÇÃO SOCIAL E PROFISSIONAL DE IMIGRANTES, REFUGIADOS E MINORIAS ÉTNICAS

***EMPOWERMENT*, INCLUSÃO e INTERCULTURALIDADE**
Inovação Social para o Emprego

"Nada para nós sem nós"

5. A REDE TEMÁTICA INTEGRAÇÃO SOCIAL E PROFISSIONAL DE IMIGRANTES, REFUGIADOS E MINORIAS ÉTNICAS

5.1 AS MAIS-VALIAS DA REDE TEMÁTICA

REFLEXÃO DO ANIMADOR DA REDE TEMÁTICA [9]

Ao efectuarmos um balanço das Redes Temáticas dedicadas à Integração Social e Profissional de Imigrantes, Minorias Étnicas e Refugiados das duas fases do Programa EQUAL em Portugal, o resultado não pode deixar de ser claramente positivo (ver em Anexo as parcerias participantes).

Imbuídos do espírito das comunidades de prática, os participantes foram gradualmente consolidando uma identidade de grupo que, partindo das comunidades em termos de públicos-alvo (imigrantes, população cigana e requerentes de asilo) e das respectivas problemáticas, se desenvolveu no sentido da criação de um processo contínuo de aprendizagem colectiva. Estas sessões envolveram, por exemplo, sessões de análise-discussão, com participação de animadores (oriundos dos projectos) e de especialistas, sobre temáticas transversais a vários projectos (questões específicas das populações ciganas, inserção dos imigrantes no mercado de trabalho, questões do género e da conciliação vida familiar-trabalho entre as populações-alvo desta Rede Temática). Para além da relevância do intercâmbio de experiências e conhecimentos, que se traduziu num processo de enriquecimento pessoal que acaba, inevitavelmente, por se repercutir nas próprias perspectivas e práticas das instituições e parcerias, as apresentações, memorandos e validações dos produtos desenvolvidos no âmbito dos vários projectos EQUAL constituíram, provavelmente, a mais-valia mais significativa da Rede Temática. Em primeiro lugar porque implicaram um esforço de apresentação de cada produto a pares, peritos e, nalguns casos, potenciais incorporadores, o que força os projectos a aprofundarem a sua auto-reflexão, a valorizarem os pontos fortes e a mitigarem os pontos fracos do seu trabalho e a desenvolverem as suas competências comunicacionais. Depois, porque a exposição pública e o debate crítico, por vezes intenso, mas sempre franco e aberto, são a essência da inteligência colectiva, dando origem a boas sugestões de ajuste ou melhoria dos produtos.

Foi no âmbito destes processos que aprendemos, por exemplo, a relevância dos agentes de mediação nos processos de aproximação entre comunidades cultural e socialmente distintas e, também, no estabelecimento de formas de diálogo institucional que envolvem grupos vulneráveis que dominam mal os códigos das organizações, incluindo-se aqui direitos e deveres. Aprendemos igualmente que, apesar da motivação e da capacitação técnica serem elementos transversais a qualquer tipo de agente de mediação, estes podem - e devem - ter competências e formações distintas adequadas a cada contexto de intervenção e a cada cultura organizacional (mediadores com competências específicas para o diálogo com a população cigana, facilitadores, peritos de experiência…). Noutro domínio, algumas parcerias apresentaram produtos que evidenciam a necessidade e a utilidade de se combinar a formação cívica e linguística das populações imigrantes e refugiadas com componentes de formação profissional. E poderíamos continuar a citar exemplos de outros princípios, metodologias ou simples ideias que foram surgindo a partir das discussões efectuadas em torno dos projectos e, sobretudo, dos produtos.

Naturalmente, também existiram aspectos menos conseguidos, nomeadamente o trabalho no domínio da disseminação - apesar das sessões dedicadas a esta questão – e a capacidade para influenciar as políticas públicas, apesar da produção de alguns documentos com esse propósito, com destaque para o *Living Document* da Rede Temática da Fase 1. Contudo, deve destacar-se o processo de crescimento registado entre a Rede Temática da 1ª Fase e a da 2ª Fase. Eventualmente, teremos perdido algum entusiasmo e irreverência associados à juventude de muitos dos participantes na etapa inicial, mas ganhámos, claramente, em termos de solidez institucional e de consolidação dos produtos desenvolvidos, havendo que destacar o facto de a riqueza e a criatividade das validações e dos debates terem sido equivalentes nos dois momentos.

[9] Durante as duas Fases da EQUAL, o Dr. Jorge Malheiros assegurou a animação destas Redes

E porque acreditamos que diversos produtos desenvolvidos pelas Parcerias que participaram nestas Redes Temáticas podem dar um pequeno contributo para a melhoria da intervenção social em Portugal, mostrando que os recursos utilizados podem ter um forte retorno e constituir-se como um efectivo investimento social e não um custo, consideramos que a etapa da disseminação é crucial. Estamos conscientes de que se trata de um processo complexo, que requer um exercício de relativa descontextualização dos produtos, já ensaiado em sede de validação e de candidatura à acção 3, bem como o uso de competências avançadas nos domínios do marketing e da comunicação, identificando-se as boas metodologias e os actores-chave em termos de disseminação intermédia e incorporação.

Contudo, os aspectos mais cruciais talvez não residam tanto nestes últimos aspectos, mas sim na capacidade de introduzir modificações na cultura das organizações, de modo a que estas sejam efectivamente capazes de disseminar e de incorporar. Se muitas das entidades integrantes das PDs revelam fragilidades e uma forte inexperiência ao nível da apresentação e disseminação dos seus produtos, uma vez que a sua vocação se direcciona para as respostas sociais, frequentemente direccionadas para determinados públicos circunscritos a contextos específicos, também a maioria dos actores fortes (direcções-gerais, institutos públicos, grandes fundações…), que poderiam tirar partido da incorporação das boas práticas desenvolvidas, manifestam frequentemente uma incapacidade para o fazer. Efectivamente, ao optarem por uma política-espectáculo ou uma política-tutela, onde se assume que apenas o que é desenvolvido de forma endógena ou semi-endógena é implementado em larga escala, ao resistirem a formas de cooperação institucional e de partilha de informação com serviços, níveis da administração e organizações mais frágeis ou de "segunda linha", ao manifestarem uma cultura negocial deficitária, porque esta envolve cedências e pode contrariar soluções normativas e generalizantes, este tipo de actores funciona como barreira à disseminação, não desempenhando o papel de multiplicador das boas práticas experimentadas, mesmo que estas sejam em número reduzido. E quando isto acontece desperdiçam-se recursos públicos e impede-se que soluções novas e válidas para os problemas das populações excluídas e vulneráveis adquiram uma utilidade social real através de processos de difusão, transformando-se em inovação social efectiva.

A PERSPECTIVA DOS PARTICIPANTES NA REDE TEMÁTICA

Os elementos das Parcerias de Desenvolvimento que participaram na Rede Temática identificaram como principais mais-valias da Rede:

:. A possibilidade de partilhar e discutir as dificuldades e problemas, mais-valias e sucessos com que se deparam no desenvolvimento dos projectos com pares da mesma área temática;

:. O conhecimento de outros recursos e projectos que operam no terreno e o poderem mobilizar e transferir para o seu contexto as experiências dos demais parceiros;

:. A validação de produtos;

:. Aprofundamento dos princípios e metodologia EQUAL;

:. A visibilidade e divulgação que deu aos produtos de cada um;

:. O acompanhamento das políticas de imigração e asilo em Portugal, a análise critica a projectos-lei e a elaboração de propostas de sugestão à tutela.

De uma forma geral, todos os participantes na Rede Temática valorizaram o interconhecimento, o "reforço de capital relacional" e os processos de "aprendizagem colectiva" que a rede permitiu.

Os participantes destacaram como factores decisivos para o sucesso da RT:

:. a dinâmica que se estabeleceu entre todos os elementos da rede, a partilha e a crítica construtiva;

:. a qualidade das relações entre os elementos;

:. o próprio trabalho em parceria desenvolvido num grupo mais ou menos homogéneo com objectivos e metas claramente definidos;

:. o empenho e as competências do animador e do coordenador da RT e as suas capacidades de exposição que permitiram a apropriação de conceitos e metodologias, e a clarificação através de exemplos reais e o recurso a outros peritos que soube fazer.

E como principais dificuldades:

:. a pouca disponibilidade de tempo e a consequente dificuldade em agendar reuniões;

:. a dispersão geográfica dos projectos;

:. o facto de alguns dos projectos não manterem os seus representantes nas reuniões o que obrigou ao frequente 'recomeço' do debate;

:. a diversidade das áreas temáticas dos projectos dificultou o diálogo e a elaboração das recomendações;

:. a participação activa do(as) beneficiários/as.

5. A REDE TEMÁTICA INTEGRAÇÃO SOCIAL E PROFISSIONAL DE IMIGRANTES, REFUGIADOS E MINORIAS ÉTNICAS

5.2 RECOMENDAÇÕES DA REDE TEMÁTICA

Equal
"de igual para igual"

I – ASPECTOS REGULAMENTARES

:. Aceleração das respostas dos tribunais aos recursos interpostos pelos candidatos ao asilo associada à atribuição de um visto, válido pelo período em que estivesse a decorrer a decisão relativamente ao recurso (que deve ser encurtado);

:. Regulamentação de alguns aspectos referentes à mediação sociocultural, designadamente a sistematização (sem uniformização) dos modelos/metodologias de mediação e a regulação dos estatutos profissionais dos mediadores socioculturais. Isto deve implicar a revisão da legislação actual, concretamente a Lei nº 115/2001 e/ou a criação de outros instrumentos de regulação formal que devem considerar a possibilidade de existirem diversos tipos de agentes de mediação (mediadores culturais, mediadores urbanos, facilitadores, peritos de experiência.), no contexto de um quadro marcado por alguns referenciais comuns,

:. Análise do Plano para a Integração dos Imigrantes (Resolução do Conselho de Ministros nº63-A de 2007) e identificação das práticas bem sucedidas desenvolvidas pelos Projectos EQUAL que podem contribuir para a concretização dos objectivos inerentes a algumas medidas. Desenvolvimento de estratégias de adaptação e disseminação a nível da administração central e autárquica.

II – RELAÇÕES COMUNIDADE LOCAL - PÚBLICO-ALVO – INTERACÇÃO E QUOTIDIANO

:. Revisão de alguns aspectos, quer dos conteúdos programáticos dos programas nacionais do 1ºciclo do Ensino Básico, quer das mensagens contidas na maioria dos manuais que lhes servem de suporte, uma vez que apres-entam, frequentemente uma sociedade mono-étnica e, em certa medida, monocultural que não traduz a situação real, sobretudo nas maiores áreas urbanas;

:. Implementação de iniciativas pedagógicas flexíveis (adaptáveis a diferentes meios e populações), capazes de incorporar os saberes e a experiência de imigrantes e autóctones, que contribuam para o desenvolvimento de uma cultura anti-xenófoba entre as crianças e os jovens, assente na tolerância e no respeito pelo outro;

:. Desenvolvimento de acções de sensibilização das populações autóctones e de experiências inovadoras de animação que envolvam nacionais e estrangeiros, de modo a contribuir para aumentar os níveis de inter-conhecimento e de confiança recíprocos. O sucesso destas iniciativas parece depender de uma boa difusão através dos meios de comunicação e da incorporação de elementos criativos que estejam associados ao envolvimento pró-activo das populações (torneios desportivos, música, actividades para crianças e jovens, gastronomia...);

:. Implementação de acções de sensibilização das populações autóctones com recurso ao e-learning, o que permite flexibilizar os processos em termos espaciais e temporais;

:. Instalação de espaços de apoio social e jurídico que podem servir imigrantes e autóctones, nos casos em que existe partilha de problemas por parte dos dois grupos populacionais. Este tipo de espaços pode revelar-se um poderoso instrumento na promoção da interacção e do inter-conhecimento;

:. Divulgação de metodologias e realização de acções de formação no domínio da intermediação cultural, capazes de capacitar profissionais competentes para desempenharem uma actividade profissional em bairros, serviços (escolas, serviços de saúde, estruturas de acompanhamento aos realojamentos e à habitação social) e instituições onde o contacto com e entre públicos culturalmente diferentes seja uma situação corrente. O sucesso das funções de intermediação parece facilitado se uma parte dos agentes de mediação tiverem experiência do meio em que vão actuar, forem membros do grupo minoritário e dominarem a língua do público-alvo. Sendo a formação essencial, esta deve ter uma matriz comum, mas pode assumir modelos distintos adaptados aos vários contextos, devendo referir-se que as acções de formação de mediadores parecem ter maior sucesso se incluírem a organização de actividades sócio-culturais e se incorporarem um contacto directo com os meios e as instituições;

:. Criação de programas de incentivo à integração de agentes de mediação devidamente formados nos espaços mencionados acima (e.g. serviços de saúde localizados em áreas com população culturalmente diversificada, bairros sociais e outros). Note-se que as experiências efectuadas apontam para o facto de a actuação articulada de técnicos com nível de formação superior (serviço social, sociologia, política social, direito, *etc*…) e de mediadores "especialistas no terreno" (facilitadores de bairro, peritos de experiência) parece potenciar os resultados da acção de mediação (facilitação do diálogo, melhor compreensão de regras e informações) e a identificação de boas soluções para os problemas;

:. Desenvolvimento de um número reduzido de iniciativas de intervenção integrada (formação escolar e profissional, soluções de realojamento, mediação, promoção do *empowerment* da comunidade e envolvimento desta na concepção e na implementação das intervenções) junto da população cigana residente em bairros sociais, utilizando como referência as metodologias desenvolvidas pelas parcerias "Coimbra, Cidade de Todos" e "P'lo Sonho é que Vamos".

III – INSERÇÃO SOCIAL DE IMIGRANTES E REFUGIADOS

:. Criação de uma base de dados integrada e actualizável por parte do ACIDI que inclua, não apenas os CLAI e os CNAI, mas também os restantes centros de apoio a imigrantes implementados por outras instituições, tanto no âmbito de projectos como por iniciativa própria. A criação deste sistema integrado, que deveria estar disponível *on-line* e contar com o envolvimento de um responsável por cada centro, de modo a que os processos de actualização e ajuste fossem quase permanentes, facilitaria a partilha de informações e experiências entre actores, contribuindo para melhorar a eficácia das respostas. A disponibilização na Internet deveria ser complementada com a criação de uma intranet que permitia a troca de informação mais especializada e o contacto regular entre todos os centros que, de formas diversas, prestam este tipo de serviços aos imigrantes;

:. Articulação explícita da rede de CNAI e CLAI do ACIDI com as estruturas de informação e apoio desenvolvidas pelas parcerias envolvidas nesta Rede Temática. Realização de uma avaliação conjunta e intercâmbio de metodologias, de forma a melhorar e, sobretudo, a optimizar, as respostas existentes;

:. Promoção do envolvimento dos requerentes de asilo e dos imigrantes, desde o processo de decisão até à implementação final das acções de formação. Esta prática revela-se fundamental para melhorar a eficácia das respostas, reforçar a auto-estima e a auto-confiança e reduzir dependências;

:. Apoio à realização de iniciativas culturais (p.e. Teatro Fórum) que tenham como objectivo a promoção do *empowerment* das populações de bairros caracterizados por indicadores sociais desfavoráveis, com destaque para aqueles que concentram muita população jovem;

:. Implementação de uma metodologia de aprendizagem do português à distância, aproveitando os manuais de formação já desenvolvidos (devidamente adaptados), os tempos de antena na televisão pública e a experiência de instituições como a Universidade Aberta.

IV – IMIGRANTES, CANDIDATOS AO ASILO E MERCADO DE TRABALHO

:. Concepção e implementação de acções de formação e inserção profissional que envolvam, conjuntamente, imigrantes, empresas potencialmente empregadoras, formadores profissionais e especialistas em selecção e recrutamento para o emprego. Este processo reforça os níveis de confiança mútua entre os agentes, incrementa a eficiência das respostas e possibilita uma melhor articulação entre a oferta e a procura de emprego;

:. Implementação de gabinetes direccionados para o apoio e a prestação de serviços burocrático-administrativos (processos de regularização, questões laborais, documentação, saúde, segurança social) aos imigrantes e requerentes de asilo, no âmbito de empresas que lidem com muitos trabalhadores de origem não nacional. Estes gabinetes devem resultar de parcerias envolvendo empresas ou associações empresariais, o ACIDI e eventualmente o MTSS, e a sua implementação efectiva pode assumir formas diversas, uma vez que a activação de estratégias de optimização poderá justificar a organização em rede envolvendo várias empresas de um sector e tirando partido dos sistemas de comunicação com entidades-chave (SEF, IEFP, *etc*.);

:. A formação em português/cidadania e a formação profissional orientada devem estar articuladas, ser desenhadas à medida dos grupos-alvo específicos e associadas a sistemas de apoio à inserção profissional. A satisfação simultânea destas condições contribui para o acréscimo da empregabilidade e para um melhor acesso ao mercado de trabalho, sobretudo se existir um envolvimento activo dos empregadores;

:. Desenvolvimento de acções de sensibilização e formação de empresários e de representantes dos trabalhadores, que contem com um envolvimento activo destes nos processos de construção e implementação, designadamente através das organizações que os representam e das empresas. Este processo pode contribuir para uma melhor inserção dos imigrantes no seio das empresas e, também, para atenuar as formas de discriminação de base racial e étnica em contexto de trabalho.

V - IMIGRAÇÃO E NOVA CULTURA INSTITUCIONAL

:. Reforço e ajustamento das acções de formação orientada e aplicada de Técnicos e Agentes Locais. Estas acções devem envolver as organizações e tirar partido, em cada situação específica, da experiência e dos interesses dos formandos;

:. A identificação de problemáticas específicas (e.g. aplicação de uma nova regulamentação sobre a integração dos imigrantes ou os fluxos migratórios; direitos dois candidatos ao asilo) deve justificar o desenvolvimento de acções de sensibilização curtas e específicas dirigidas aos técnicos e agentes locais, com o objectivo de garantir respostas sempre actualizadas;

:. Elaboração de manuais especificamente dirigidos aos técnicos, construídos com um forte envolvimento destes e dotados de mecanismos de actualização "fáceis" (presença *on-line*, ligação às instituições contribuintes). Este tipo de instrumentos revela-se fundamental para o apoio do trabalho quotidiano destes profissionais, facilitando as respostas aos públicos-alvo e aumentando, necessariamente, a eficácia e a eficiência do trabalho realizado;

:. Criação de um Prémio para as Boas Práticas em Matéria da Integração Local dos Imigrantes, destinado a parcerias que incluam autarquias locais (freguesias e concelhos), e que permita divulgar os princípios e acções EQUAL, dar a conhecer as Melhores Práticas (através de um bom processo de disseminação) e apoiar a continuidade das iniciativas. Eventualmente, este processo poderia consistir num alargamento do âmbito e numa qualificação do actual prémio oferecido anualmente pela Plataforma sobre as Políticas de Acolhimento e Integração de Imigrantes, cuja primeira atribuição ocorreu no final de 2007.

5. A REDE TEMÁTICA INTEGRAÇÃO SOCIAL E PROFISSIONAL DE IMIGRANTES, REFUGIADOS E MINORIAS ÉTNICAS

5.3 PRÉMIO BOAS PRÁTICAS DE INTEGRAÇÃO LOCAL DE IMIGRANTES

A Rede Temática "Integração Social e Profissional de Imigrantes, Refugiados e Minorias Étnicas" propôs a atribuição de um Prémio às práticas bem sucedidas de integração local de imigrantes que incorporam os princípios e as lições EQUAL, e que eventualmente lhes acrescentam elementos inovadores. Este Prémio constituía uma forma de valorizar e difundir as melhores intervenções. A Rede considerou, ainda, dever privilegiar as abordagens territoriais, já que é ao nível local que melhor se podem combinar e complementar as acções dos diferentes actores e que se podem desenvolver intervenções integradoras.

Este Prémio surgiu como um "Produto" da Rede Temática e inclui:

:. Um referencial de identificação e avaliação das boas práticas;

:. O regulamento do concurso, que define as entidades que podem concorrer, em que condições e com que tipo de projectos;

:. O boletim de candidatura, que permite a caracterização do projecto em todas as dimensões relevantes.

O Prémio tem por objectivos: identificar, distinguir, premiar e disseminar boas práticas desenvolvidas no âmbito de projectos implementados por parcerias que envolvam autarquias locais (concelhos ou freguesias) que promovam a integração de imigrantes, de minorias étnicas e de refugiados na sociedade portuguesa.

Constituem boas práticas os projectos que, visando o objectivo lato expresso acima, apresentem:

:. Um carácter inovador e pioneiro, revelando traços distintivos face a outras ofertas nacionais já existentes;

:. Uma metodologia de intervenção consistente, ancorada num diagnóstico de qualidade, em princípios de investigação-acção e que incorpore mecanismos efectivos de monitorização e avaliação;

:. Uma estratégia de implementação em parceria (público-privado, público-3ºsector, ligação à Rede Social Municipal, *etc.*);

:. Acções visando a renovação das respostas das instituições públicas e das suas práticas;

:. Uma dimensão clara de promoção do *empowerment* dos grupos-alvo e da igualdade de oportunidades;

:. Princípios de combate à discriminação e à xenofobia e de fomento da interculturalidade;

:. Condições de sustentabilidade e interesse em disseminar os resultados alcançados e, sobretudo, a sua metodologia de intervenção.

A atribuição do Prémio visa melhorar as respostas direccionadas para estes públicos-alvo e reforçar a sua a capacidade de interlocução, em contexto nacional, através da implementação de projectos inovadores que assentem numa abordagem intersectorial e cujo produto possa ser replicado e disseminado, configurando-se assim como um guião adequado à definição de políticas sociais. É por este motivo que as candidaturas incluem um item relativo às estratégias de disseminação do projecto candidatado.

Com a implementação deste Prémio pretende-se dinamizar a criação de uma Rede Nacional de Autoridades Locais para a Integração de Imigrantes, Refugiados e Minorias Étnicas, que tenha como missão a integração das boas práticas premiadas e a sua disseminação.

ELEGIBILIDADE

Ao prémio pode concorrer qualquer município ou freguesia (autonomamente ou em parceria) que seja promotor de projectos destinados à integração de imigrantes, minorias étnicas e refugiados. Estes projectos podem ser desenvolvidos autonomamente ou no âmbito de programas regionais, nacionais ou comunitários.

Em termos de áreas de intervenção, os projectos podem incidir sobre qualquer domínio situado no âmbito da integração social de imigrantes, minorias étnicas e refugiados, incluindo-se aqui, o emprego e a formação profissional, o ensino, a habitação, a saúde, o apoio jurídico, a prestação e a promoção do acesso à informação, as actividades culturais e desportivas e a participação associativa, cívica e eleitoral.

Relativamente aos públicos de incidência dos projectos, estes incluem imigrantes (população nascida no estrangeiro que se fixou em Portugal), descendentes de imigrantes (nascidos em Portugal ou chegados ao país numa idade muito precoce), membros das denominadas minorias étnicas nacionais (população portuguesa pertencente a etnias distintas da maioritária, comummente designada como lusa – por exemplo, população cigana) e ainda requerentes de asilo e refugiados (de "convenção" ou residentes em Portugal ao abrigo do estatuto de Protecção Humanitária). As boas práticas tanto podem incidir sobre populações em situação regular, como sobre populações em situação irregular. Podem também admitir-se projectos que tenham como público-alvo a população maioritária ou actores institucionais, dos sectores público, privado e associações sem fins lucrativos, desde que incidam em temáticas relacionadas com a interculturalidade, o combate ao racismo e à xenofobia ou a promoção de respostas direccionadas para imigrantes, refugiados e minorias étnicas.

Pode concorrer qualquer projecto com pelo menos 2 anos de duração e que

esteja ainda em curso, à data de abertura da candidatura.
As candidaturas deverão respeitar o regulamento e podem ser formalizadas através do preenchimento de formulário electrónico, acompanhado do envio por correio dos recursos técnico-pedagógicos que suportam a boa prática.

AVALIAÇÃO DE CANDIDATURAS

:. A avaliação será efectuada por um Júri constituído por personalidades que representem instituições como a Associação Nacional de Municípios, a Associação Nacional de Freguesias, a Plataforma das Estruturas Representativas das Comunidades Imigrantes em Portugal (PERCIP) e o Sindicato de Jornalistas, incluindo ainda 2 personalidades relevantes do meio académico e/ou político. O Júri é presidido por um representante da PERCIP.

:. As candidaturas serão apreciadas numa fase de pré-selecção por uma equipa técnica. Esta pré-selecção terá como base o enquadramento das propostas no objectivo geral do concurso e a verificação dos requisitos formais de candidatura.

:. Posteriormente as candidaturas pré-seleccionadas serão alvo de apreciação por parte do Júri que emitirá uma decisão.

:. O Júri poderá solicitar aos concorrentes informação complementar e mais pormenorizada.

O PRÉMIO

O prémio é monetário e cerca de 70% do valor global deverá ser aplicado na continuidade do projecto e na sua sustentabilidade ou desenvolvimento, fazendo parte do compromisso a ser assumido pela candidatura premiada. O remanescente (30%) do valor destinar-se-á à disseminação do projecto, devendo as entidades promotoras incluir no processo de candidatura uma estratégia de disseminação.

DISSEMINAÇÃO DA BOA PRÁTICA PREMIADA

:. O anúncio dos vencedores e a entrega oficial do prémio decorrerá numa cerimónia numa cerimónia formal a realizar, anualmente, no Dia Internacional do Imigrante, que será publicitado no site onde ficar alojado o Prémio e nos meios de comunicação social.

:. Os vencedores terão de implementar a estratégia de disseminação e divulgação atrás mencionada durante o ano subsequente ao recebimento do Prémio.

:. Os vencedores terão de elaborar dois relatórios relativos ao processo de disseminação, a que deverão acrescentar exemplos/cópias dos materiais utilizados para o efeito, que enviarão aos promotores do concurso.

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

Os critérios de avaliação das boas práticas traduzem seis dimensões consideradas fundamentais para o sucesso deste tipo de projectos: i) Carácter inovador; ii) Solidez Metodológica; iii) Parceria e reforma da cultura institucional vigente; iv) *Empowerment* e envolvimento do público-alvo; v) Igualdade de oportunidades e combate à discriminação e vi) Sustentabilidade.

Adicionalmente, os promotores dos projectos devem revelar vontade de divulgar e disseminar os seus resultados e as suas metodologias de trabalho, apresentando uma estratégia para o efeito.

1. Inovação: desenvolver produtos, serviços, metodologias, formas de organização que sejam novas e assumam um carácter distintivo face ao já existente.

2. Solidez metodológica: ter por base um diagnóstico da situação sócio-geográfica do local de intervenção e da população-alvo, incorporar princípios de investigação-acção propiciadores de inteligência colectiva e incluir processos de monitorização e avaliação eficazes.

3. Parceria: ser desenvolvido por uma parceria de actores que envolva, para além de autarquias locais, instituições da terceiro sector, do mundo empresarial e, eventualmente, de outras áreas da governação. O envolvimento e trabalho conjunto de actores-chave locais, que potenciem o reforço das redes de agentes de desenvolvimento local, é um aspecto importante a ter em consideração na avaliação da parceria.

4. Inserção na Rede Social: envolver/relacionar-se com a Rede Social local.

5. Renovação da cultura institucional: contribuir para reforçar as capacidades e as respostas dos "serviços" públicos e privados na integração social e profissional dos grupos-alvo.

6. Articulação com os actores locais externos: evidenciar capacidade para mobilizar actores locais externos à parceria (em termos de ofertas de emprego, de apoio a campanhas anti-discriminação, *etc*…) e para envolver recursos endógenos.

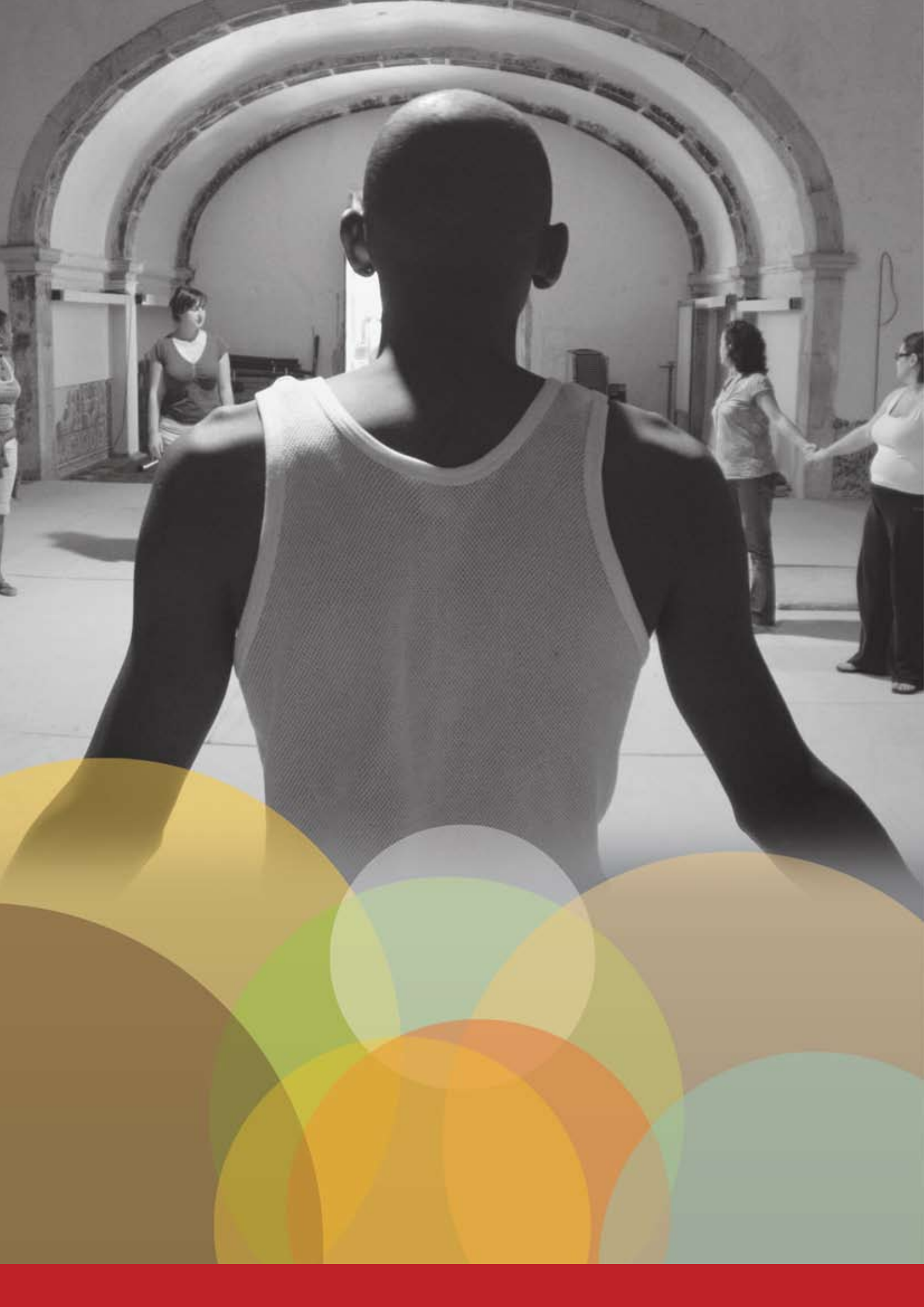
7. *Empowerment*: contribuir para o reforço da auto-estima dos grupos alvo e promover a participação e a responsabilização da população imigrante, refugiada e das minorias étnicas, nos seus processos de inserção. É um elemento positivo a incorporação do público-alvo no processo de decisão e implementação dos projectos, quer enquanto membros da gestão, quer enquanto técnicos.

8. Adequabilidade: respeitar a cultura, a experiência social e profissional do público-alvo e das organizações, respondendo aos seus problemas e necessidades.

9. Igualdade de oportunidades: promover a igualdade de oportunidades, em termos de género, mas também no que diz respeito aos diferentes grupos étnicos e sociais.

10. Princípios anti-discriminatórios: incorporar, de modo explícito ou implícito, acções destinadas a combater as atitudes discriminatórias ou preconceituosas.

11. Sustentabilidade: ser sustentável em termos sociais, organizacionais e financeiros, o que implica ter a noção das necessidades que devem estar



Equal
"de igual para igual"

DIVERSIFICAR O LOCAL DE TRABALHO: ESTRATÉGIAS PARA O *EMPOWERMENT* E A INCLUSÃO

***EMPOWERMENT*, INCLUSÃO e INTERCULTURALIDADE**
Inovação Social para o Emprego

"Nada para nós sem nós"

6. DIVERSIFICAR O LOCAL DE TRABALHO:
- ESTRATÉGIAS PARA O *EMPOWERMENT* E A INCLUSÃO[10]
6.1 PRINCIPAIS RESULTADOS

O Fórum Político «Diversificar o Local de Trabalho – Estratégias para o *Empowerment* e a Inclusão», realizado em Belfast nos dias 29 e 30 de Novembro de 2007, foi o segundo encontro de um Programa de *Mainstreaming* da EQUAL sobre diversidade e *empowerment*. Esta Plataforma de *Mainstreaming* havia sido acordada entre a Comissão Europeia e um Grupo Coordenador europeu, liderado pelo Reino Unido – Irlanda do Norte e a trabalhar em cooperação estreita com a Bélgica – Flandres, a Letónia, Malta e Portugal.

AS PRINCIPAIS RECOMENDAÇÕES DESSE FÓRUM POLÍTICO FORAM AS SEGUINTES:

1. O princípio de «Nada sobre nós sem nós» deve ser um requisito constante de todas as actividades financiadas com dinheiro público, devendo ser encarado como uma determinante fundamental de valor a troco de dinheiro.

Considera-se que o principal legado da EQUAL é a afirmação do primado das capacidades das pessoas sobre as suas necessidades. Nos casos mais bem-sucedidos, revelou como é possível passar da defesa e aceitação dos direitos individuais para boas práticas de aprendizagem e de emprego por intermédio das quais as pessoas são formadas a desenvolver os seus talentos e capacidades individuais, sendo depois contratadas para os explorar.

2. Escutar pessoas desfavorecidas e reconhecer nelas «Peritos da Experiência» deve constituir a base para futuros sistemas e projectos.

A EQUAL criou muitas formas de cooperação, incluindo actividades em parceria e em rede que integraram a voz e experiências de vida das pessoas desfavorecidas nos sistemas e actividades que as envolviam. Essas estruturas que envolveram de forma activa e directa esses «Peritos de Experiência» não devem perder-se com o fim da EQUAL, devendo ser utilizadas como exemplos de boas práticas no futuro.

3. O ensinamento da EQUAL em matéria de envolvimento dos empregadores deve ser captado e mantido através da partilha dessas experiências positivas.

Na EQUAL, os empregadores tiveram a oportunidade de testar novas formas de promover a diversidade tais como a criação de estratégias alternativas de recrutamento e entrevistas de emprego, programas de estágios profissionais e tutorias (mentoring), novos cursos de formação personalizados e redes de empregadores. Essas experiências positivas estimularam uma mudança na mentalidade e atitude dos empregadores para com diversos grupos, tendo igualmente alterado o seu comportamento em relação ao modo como contratam e conservam, em geral, os empregados. Deve referir-se, além disso, que as autoridades e organismos públicos também são empregadores, podendo, em muitos casos, demonstrar junto dos empregadores privados práticas positivas de recrutamento e de emprego.

4. O *Business case* para a diversidade e as suas aplicações deve ser objecto de um maior acompanhamento e investigação.

Embora a legislação possa ser útil para o recrutamento de pessoas com diversas origens, sobretudo nos Estados Membros com molduras legais menos abrangentes em matéria de igualdade, a mudança cultural que se deseja na Europa exige persuasão e empenhamento, e não apenas obrigatoriedade. Embora o *business case* constitua um factor importante para a promoção da diversidade, talvez nem sempre seja possível demonstrar os benefícios da diversidade recorrendo-se apenas a critérios económicos. Contudo, a EQUAL tem mostrado que os empregadores se empenharão na criação de oportunidades para os desfavorecidos se essa cooperação se centrar claramente em abordagens que conciliem objectivos empresariais e responsabilidade social.

5. Deve existir um envolvimento genuíno entre organismos oficiais e decisores políticos, por um lado, e os beneficiários dos projectos e também os profissionais, por outro. Essas consultas devem tratar os beneficiários como parceiros iguais no interior de uma parceria de interessados, e as situações de «consultar e ignorar» devem ser evitadas, fornecendo-se *feedback* aos(às) beneficiários/as e assegurando, assim, a sua responsabilização.

A experiência da EQUAL demonstrou que o envolvimento consciente dos/as beneficiários/as, enquanto «Peritos de Experiência», no planeamento, execução e avaliação de programas tem tido um impacte significativamente positivo na qualidade e adequação das intervenções. Essas consultas também geram nos beneficiários um grau de empenhamento e de apropriação que não poderia ser obtido de outro modo.

[10] Extractos do Relatório do Fórum Político EQUAL, da iniciativa da Plataforma Europeia "Diversificar o Local de Trabalho e o Empowerment", editado por Department for Employment and Learning (UK – ni) e Pro teus, Ltd

6. A fim de poderem influenciar os decisores políticos, os beneficiários devem ser apoiados, do reforço das suas capacidades e da formalização das consultas, aos níveis local, regional e nacional.

A EQUAL demonstrou que os grupos de beneficiários/as, se se pretende que influenciem as políticas, necessitam de apoio para prepararem e apresentarem o seu caso e comunicarem os seus êxitos e benefícios comprovados que lhe servem de base.

7. A formação ou o tipo de aprendizagem pela experiência que têm sido desenvolvidos no âmbito da EQUAL devem ser fornecidos ao pessoal do sector público e voluntário, incentivando-se assim uma maior rapidez na concretização das mudanças culturais de que resultará um envolvimento mais directo e activo tanto dos seus clientes como dos grupos que pretendem representar.

São dois os tipos de organismos que desempenham um papel fundamental, garantindo um envolvimento e consulta adequados dos beneficiários: as autoridades públicas, que são as principais fornecedoras de serviços, e as organizações voluntárias ou representativas, que contactam mais de perto com os beneficiários. No entanto, ambas necessitam de alterar as suas concepções e práticas.

8. Devem desenvolver-se os conceitos de *empowerment* e de diversidade tanto no âmbito dos Programas Operacionais 2007 – 2013 do FSE como no quadro mais vasto das políticas nacionais e comunitárias em matéria de inclusão social, anti-discriminação e emprego.

Embora alguns princípios e abordagens da EQUAL tenham sido integrados nos novos Regulamentos do FSE e em Programas Operacionais nacionais e regionais, devem lançar-se iniciativas para desenvolver todas as suas aplicações e para prosseguir a validação e *mainstreaming* dos modelos de melhores práticas.

9. Também se devem tomar medidas no sentido de um acompanhamento e avaliação adequados da prestação de contas do FSE e de outros programas europeus ou nacionais aos(às) beneficiários/as e do registo de exemplos de boas práticas em termos de envolvimento e *empowerment* dos/as beneficiários/as.

Programas europeus como a EQUAL podem ter efeitos inovadores e catalíticos significativos, sobretudo a nível local e regional, onde podem estimular a introdução de novas estruturas e práticas.

6. DIVERSIFICAR O LOCAL DE TRABALHO:
- ESTRATÉGIAS PARA O *EMPOWERMENT* E A INCLUSÃO
6.2 O CONTEXTO E OS WORKSHOPS

Este Fórum Político constituiu a segunda fase de uma Plataforma Europeia de *Mainstreaming* lançada pelas Autoridades na Irlanda do Norte por três razões principais. Em primeiro lugar, havia, no programa EQUAL da Irlanda do Norte, resultados comprovados em matéria de interesses e conhecimentos no campo da diversidade. Em segundo lugar, as avaliações externas da EQUAL concluíram que o *empowerment* tem sido um ponto forte do Programa. Finalmente, a Irlanda do Norte possui legislação em matéria de igualdade, sem rival na Europa e que terá sido, provavelmente, o único legado positivo do recente conflito entre comunidades e da sua história de discriminação sectária.

A PLATAFORMA DE *MAINSTREAMING*

O Reino Unido – Irlanda do Norte (UKni), juntamente com a Letónia, Malta, Bélgica – Flandres (BEnl) e Portugal, esforçaram-se por capitalizar a experiência da diversidade e *empowerment* da EQUAL. Este Grupo Coordenador, que incluía igualmente um representante da Comissão Europeia, planeou e implementou uma Plataforma de *Mainstreaming* a nível europeu, em cooperação com outros 15 Estados-Membros. Os dois principais focos desta Plataforma, acordados com a Comissão Europeia em Dezembro de 2006, foram:

:. Um Evento de Intercâmbio para as PD EQUAL em Belfast, em Junho de 2007, que acordou um conjunto de temas a apresentar num Fórum Político subsequente;

:. Um Fórum Político que seria utilizado para apresentar aos decisores e empregadores as boas práticas que estavam a emergir da EQUAL e para os interessar na adopção das mesmas.

Também se perspectivou a possibilidade de as actividades encetadas durante estes eventos serem alargadas através de outra plataforma que assegurasse a transferência dos resultados da EQUAL em matéria de diversidade e de *empowerment* para os Programas Operacionais do Fundo Social Europeu e a sua generalização e integração nas políticas nacionais e comunitárias.

DESENVOLVER A DIVERSIDADE

Esta Plataforma Europeia de *Mainstreaming* foi concebida para desenvolver e promover o trabalho iniciado pelo Grupo Temático Europeu sobre Empregabilidade (GTE 1) durante 2003 e 2004. O GTE 1 centrou-se em «Desenvolver a Diversidade», uma expressão utilizada para descrever resumidamente um tipo particular de abordagem abrangente e planeada da valorização das capacidades e da facilitação da inclusão social das pessoas com dificuldades de aceder ou permanecer no emprego. Um aspecto central desta abordagem é a consciência crescente de que o desmantelamento dos preconceitos sobre origem étnica, género, idade, incapacidades e deficiências ou outras características que dificultam a integração e participação activa dos indivíduos é uma necessidade tanto económica como social:

:. Para se manterem competitivas, sobretudo numa economia global, as empresas devem ser capazes de capitalizar as experiências, a criatividade e o pleno potencial de uma mão-de-obra diversificada. Devem reconhecer explicitamente e promover de forma activa os diferentes talentos individuais;

:. Do mesmo modo, as autoridades a todos os níveis, os serviços e organismos públicos devem procurar assegurar a coesão numa sociedade cujos membros possuem necessidades muito diferentes, adequando cuidadosamente os seus serviços às expectativas e exigências de diferentes grupos, o que implica a inclusão de acções específicas para reforçar a convicção, a motivação e a autoconfiança das pessoas que enfrentam discriminações – ou, por outras palavras, elas devem desenvolver estratégias efectivas de *empowerment*.

Reconhecer e implementar a diversidade significa promover atitudes positivas em relação à «alteridade» e, neste aspecto, é importante distinguir as dimensões primárias e secundárias da diversidade:

:. As dimensões primárias incluem as características que devem ser valorizadas como aspectos essenciais de um indivíduo, não podendo, normalmente, ser mudadas – idade, origem étnica/raça, género, capacidades físicas, crenças religiosas, orientação sexual;

:. As dimensões secundárias da diversidade são as que podem ser mudadas, incluindo – mas não se restringindo – os antecedentes educacionais, as competências e experiência profissional, a capacidade de comunicação, a auto-iniciativa e a capacidade de lidar com conflitos.

A acção relacionada com as dimensões primárias envolve um forte enfoque na consciencialização e em mudanças de atitudes e de comportamentos. Mobilizar o potencial das dimensões secundárias da diversidade exige a criação de oportunidades adaptadas às necessidades dos indivíduos e/ou grupos, bem como incentivos e apoio no sentido de os indivíduos/grupos utilizarem activamente essas oportunidades. A fim de explorar e capitalizar os benefícios da diversidade, ambas as dimensões se devem reflectir numa abordagem metodológica de gestão da diversidade.

No início da Plataforma, decidiu-se centrar as actividades nos três subtemas seguintes no âmbito da questão geral de «Desenvolver a Diversidade», tendo sido eles que orientaram as discussões durante o Fórum Político:

:. O *Empowerment* dos Grupos Vulneráveis;

:. Trabalhar com os Empregadores;

:. Construir Pontes de trabalho entre todas as organizações envolvidas no processo de integração.

I – *EMPOWERMENT* E GRUPOS VULNERÁVEIS

Elisabeth Lindgren começou por contar que tinha sido rejeitada no centro local de emprego devido a 25 anos de consumo sistemático de droga e que, em termos de auto-estima e valorização, nunca se sentira tão mal. Contudo, enquanto muitos serviços públicos se mostraram incapazes ou sem vontade de a ajudar, um técnico de serviço social acabou por pô-la em contacto com

a **Kooperativet Kullen**, criada por uma **PD EQUAL** em Baronbackarna, na Suécia. Trata-se de um projecto que adopta uma perspectiva de *empowerment*, reconhecendo que todos os indivíduos valem o mesmo, pois todos possuem competências e conhecimentos particulares. Elizabeth explicou que, ao fim de poucas semanas, *«Já estava encarregada das despesas correntes, possuindo até as chaves do cofre – as pessoas confiavam em mim, o que fez uma grande diferença. Ao longo do projecto, fui encontrando toda a energia de que necessito.»* Neste momento, Elisabeth não consome drogas, ganha e consegue tomar conta das filhas em condições. É capaz de ajudar outras mulheres a criarem cooperativas, tendo, até, sido consultada por alguns responsáveis políticos locais e nacionais. A lição principal que trouxe ao Fórum Político foi a de que «os indivíduos que se sentiram marginalizados são *"Peritos de Experiência», podendo contribuir muito para o desenvolvimento de abordagens e políticas bem-sucedidas em matéria de inclusão.»*

Em **Anne McAleer** da **Cedar Foundation** a osteoporose surgiu muito precocemente, conferindo-lhe entre os vinte e os trinta anos a estrutura óssea de uma octogenária. A situação agravou-se aos 29 anos, quando sofreu um acidente vascular cerebral. Em consequência, perdeu os filhos por ter sido considerada incapaz de cuidar deles, tendo, subsequentemente, perdido também o marido e alguns amigos. No entanto, envolveu-se na PD SEA , gerida pela **Unidade de Emprego Apoiado da Irlanda do Norte**, que visava superar as barreiras ao acesso e manutenção de um emprego, com que se defrontam as pessoas com incapacidades. Anne foi convidada a fazer parte do grupo de discussão de beneficiários da SEA, o que lhe permitiu influenciar o modo como o projecto estava a funcionar, contactar com outras pessoas com incapacidades e, até, participar em intercâmbios transnacionais. Em seu entender, essas experiências reforçaram a sua autoconfiança e Anne adquiriu novas competências em matéria de apresentação, negociação, criação de redes, organização de campanhas e *lobbying*. Também recuperou os filhos, voltou a casar e desenvolveu um círculo de amigos mais amplo. Diz que *«agora, as pessoas começam por ver a Anne, e não a minha deficiência, e sou tratada como fazendo parte da sociedade»*. A sua principal mensagem para os outros participantes foi *«Se vieram aqui para me ajudar, esqueçam, mas se encaram a vossa sobrevivência como parte da minha, conseguimos trabalhar juntos!»*

Embora oriundo de um meio totalmente diferente, **Wilberforce Essandor**, ou Willie como todos lhe chamam, também esteve envolvido num grupo com um papel de aconselhamento idêntico ao de Anne. Willie chegou à Finlândia proveniente do Gana para estudar. Começou por trabalhar na empresa postal finlandesa, **Itella Corporation**, como trabalhador temporário e depois a tempo inteiro. Em 2001, o seu empregador passou a fazer parte de um grupo de empresas associadas à parceria de desenvolvimento «Multiculturalismo como recurso numa Comunidade de Trabalho» ou PD Etmo, a que se seguiu a parceria «Como integrar o multiculturalismo no local de trabalho» ou PD Petmo, em 2004. Depressa se reconheceu que a história de Willie e os seus conhecimentos em primeira mão o tornavam um excelente candidato para o grupo de «construção de pontes» que a PD inicial pretendia desenvolver e que juntava representantes dos empregadores, dos trabalhadores imigrantes e nacionais, e dos representantes sindicais. À medida que o trabalho progredia, decidiu-se também empregar quatro coordenadores regionais. Willie candidatou-se e foi admitido para um desses postos. Sentiu que a EQUAL lhe deu a mesma autoconfiança e competências referidas por Anne. Além disso, crê ter adquirido capacidades para gerir projectos e conhecimentos mais profundos em matéria de diversidade, igualdade e questões multiculturais, que o ajudaram muito quando regressou ao trabalho na Itella Corporation. Segundo Willie, *«Sou uma prova viva da força do efeito de empowerment da EQUAL, que me ajudou, enquanto trabalhador imigrante, a progredir, passando de um emprego de Verão até ao meu cargo actual de Gestor de Recursos Humanos.»*

Os três workshops sobre o tema «O *Empowerment* dos Grupos Vulneráveis» abordaram quatro questões, cujas respostas se sintetizam a seguir.

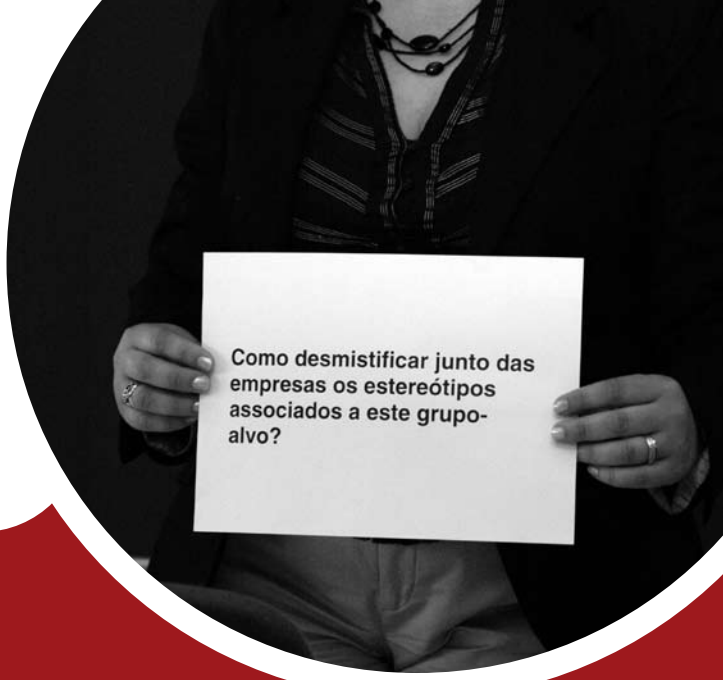
1. Quais são os obstáculos ao emprego com que se defrontam os grupos desfavorecidos?

Os obstáculos com que se defrontam os grupos desfavorecidos são multifacetados, embora seja possível dividi-los em dois tipos: os do lado da procura, como as atitudes dos empregadores, e os do lado da oferta, como as capacidades das pessoas que procuram emprego. Os obstáculos físicos e atitudinais também variam para os diferentes grupos de pessoas.

Do **lado da procura**, os obstáculos mais generalizados resultaram de barreiras «atitudinais» e preconceitos sobre grupos desfavorecidos ou vulneráveis, que são vulgares entre os empregadores e os organismos governamentais.

Entre o «funcionalismo» e os empregadores também parece existir uma cultura susceptível de incapacitar os indivíduos, centrando-se nas suas limitações em vez de nos seus trunfos e potencialidades. Esta situação é reforçada pelo facto de a maior parte dos processos de avaliação tender a concentrar-se naquilo que o indivíduo **não consegue fazer** em vez de naquilo que **consegue**.

6. DIVERSIFICAR O LOCAL DE TRABALHO:
- ESTRATÉGIAS PARA O *EMPOWERMENT* E A INCLUSÃO
6.2 O CONTEXTO E OS WORKSHOPS



Outro factor é a utilização de «linguagem condenatória» – expressões do tipo «pessoas afastadas do mercado de trabalho» lançam a culpa sobre a própria pessoa, como se a responsabilidade coubesse ao indivíduo e não ao sistema.
Acresce que a exclusão de grupos vulneráveis é, por vezes, um efeito involuntário de processos oficiais, como no caso dos reclusos, deliberadamente desautorizados e encorajados a tornarem-se bons reclusos, em vez de bons cidadãos.
De igual modo, os sistemas de Segurança Social podem perpetuar a marginalização, encorajando as pessoas desfavorecidas a tornarem-se bons requerentes, em vez de bons empregados.
O ritmo da mudança é lento entre o governo e os empregadores. A necessidade de lucro inibe muitas vezes os empregadores de experimentarem abordagens novas ou inovadoras ou de contratarem indivíduos oriundos de grupos desfavorecidos, sobretudo quando os empresários enfrentam uma competição cerrada por parte de mercados estrangeiros mais baratos. Embora muitos empregadores possam ter políticas em matéria de diversidade, as suas práticas, particularmente em termos de recrutamento e de retenção, são fracas. Além disso, se não vêem o governo a assumir a liderança, os empregadores não sentem nenhuma urgência. Contudo, parece haver uma certa relutância por parte dos organismos oficiais em «liderar por meio do exemplo», recrutando pessoas oriundas de grupos desfavorecidos.
Por outro lado, as estruturas e organismos existentes não respondem de forma suficientemente flexível aos problemas multidimensionais e não conseguem prestar serviços adequados à resolução dos problemas porque continuam a trabalhar isoladamente.
A falta de formação profissional em trabalho cooperativo tende a reforçar este isolamento. Os sistemas jurídicos e administrativos também podem prejudicar as abordagens cooperativas, contribuindo, em certos casos, para as barreiras que impedem o acesso dos clientes potenciais.
Outro problema relacionado com o acesso é o baixo nível de envolvimento desses organismos mais oficiais com os grupos mais marginalizados. Parecem não entender como podem envolver ou contactar com pessoas que estão a sentir enormes dificuldades no mercado de trabalho. Neste aspecto, a comunidade e o sector voluntário podem desempenhar um papel crucial actuando como «intermediários honestos».
Entre as questões mencionadas, incluíram-se igualmente a falta de orientação e aconselhamento profissional adequados para desempregados, os preconceitos em matéria de género e de idade existentes em diversos graus nos Estados Membros e a ausência de transferibilidade e de reconhecimento de qualificações e competências na UE.
O maior obstáculo identificado do **lado da oferta** foi a situação de vida sentida por indivíduos desses grupos, muitos dos quais enfrentam múltiplas desvantagens, incluindo baixos níveis de instrução, habitação inadequada e pobreza.
Em alguns casos, esta situação causava falta de motivação e fraca auto-estima entre os grupos desfavorecidos, juntamente com um sentimento de impotência. Muitos indivíduos nem sequer tinham aptidões e competências para satisfazer as necessidades dos empregadores locais nem tão-pouco acreditavam na sua capacidade de alterar essa situação.

Outro obstáculo identificado foi a linguagem relacionada com o trabalho, que difere com muita frequência da que é comummente falada por qualquer pessoa à procura de emprego. Embora possam ter aptidões e competências pertinentes para o posto de trabalho, as pessoas à procura de emprego não sabem como as exprimir com clareza e como as apresentar de maneira adequada no local de trabalho.

2. De que modo as actividades de *empowerment* da EQUAL ajudaram os/as beneficiários/as a superar esses obstáculos?

Os projectos EQUAL criaram um espaço que permitiu a todos os interessados – beneficiários, decisores políticos e empregadores – definir e activar as soluções mais adequadas a pessoas vulneráveis em matéria de acesso ao mercado de trabalho.

Os beneficiários citaram exemplos de actividades de *empowerment* que proporcionaram benefícios susceptíveis de mudar a sua vida. Em particular, os beneficiários adquiriram uma maior autoconfiança, motivação e um forte sentimento de *empowerment* pessoal que lhes permitiu superar muitos obstáculos ao emprego. Também lhes foi prestado apoio sob várias formas – como a orientação, o aconselhamento e a tutoria (mentoring) – que os ajudou a sentirem-se capazes e a assumirem o controlo.

Entre os factores identificados como particularmente importantes para ajudar os beneficiários a superarem obstáculos incluem-se:

:. Proporcionar *empowerment* aos beneficiários por intermédio da gestão das actividades do programa e de uma participação autêntica no planeamento, execução e avaliação dos projectos ao longo do programa;

:. Organizar uma consulta eficaz dos beneficiários e incluí-los no processo de decisão;

:. Proporcionar aos beneficiários confiança, respeito e responsabilidade;

:. Centrar-se nas capacidades pessoais e no potencial dos indivíduos e não nas suas limitações;

:. Promover um desenvolvimento pessoal adequado às necessidades individuais dos beneficiários;

:. Reconhecer as suas múltiplas «identidades» – ser mulher, mãe e empregada com diferentes capacidades/incapacidades – e, portanto, reconhecer problemas multidimensionais.

Quer seja um pai solteiro ou uma pessoa com incapacidade, o indivíduo torna-se especialista nas suas circunstâncias pessoais. Por conseguinte, o envolvimento consciente dos beneficiários no planeamento, execução e avaliação dos projectos EQUAL tem tido um impacte significativo na qualidade e adequação dessas intervenções.

Um dos resultados mais surpreendentes do trabalho no âmbito da EQUAL é a compreensão de que o *empowerment* não tem só a ver com os beneficiários mas também com os decisores políticos e outros actores que podem sentir-se capazes de «mudar» o modo como actuam. Algumas organizações e instituições oficiais têm muitas vezes retirado poder aos indivíduos; deve alterar-se essa abordagem de modo a servir as necessidades dos seus clientes. A EQUAL demonstrou como é possível fazê-lo.
Em Espanha, onde a questão do *empowerment* se tem relacionado com as mudanças de comportamento de todos os actores num processo e não apenas dos beneficiários, a EQUAL alterou o modo de as organizações trabalharem umas com as outras, por intermédio de legislação em matéria de parcerias, igualdade e anti-discriminação.

3. Que se pode fazer para assegurar a implementação do princípio «Nada sobre nós sem nós»?

A noção de que os serviços e as intervenções de apoio devem ser personalizados de modo a satisfazer as necessidades do grupo de clientes terá de ser alvo de uma maior aceitação. Isto significa uma mudança cultural no modo de os decisores políticos se relacionarem com os beneficiários – não apenas como recipientes passivos de apoio, mas como actores de pleno direito na sua progressão, capazes de proporcionar experiências pessoais valiosas que podem assegurar políticas e práticas eficazmente direccionadas. Também se deve fornecer formação ao pessoal dos organismos governamentais e dos serviços de emprego privados em toda a Europa, incentivando-se assim uma maior celeridade na concretização dessas mudanças culturais.
Houve quem apoiasse legislação que integrasse o princípio de «Nada sobre nós sem nós», embora as perspectivas variassem entre beneficiários de diferentes Estados Membros. Alguns beneficiários reconheceram o valor da legislação existente que prevê a consulta, mas falaram da necessidade de uma maior disponibilidade para realizar a mudança e para superar os requisitos legislativos por parte dos decisores políticos.
Qualquer consulta significativa dos beneficiários implica a sua participação ao longo do processo de decisão política, desde a concepção do programa, passando pela execução, até à avaliação de programas e políticas. Esta forma de consulta implica escutar os beneficiários e identificar quais são os obstáculos reais – por oposição aos percepcionados – e, também, dar-lhes explicações quando ou se não for possível implementar as suas propostas.
Se se pretende manter o envolvimento dos beneficiários, é necessário apoiá-los após a sua participação inicial. A EQUAL tem ajudado a realçar o valor desse emprego «apoiado», mas será necessário dar continuidade a essas intervenções no período «pós-EQUAL», o que pode concretizar-se por intermédio da criação de um organismo para o emprego de grupos vulneráveis, que actue como intermediário entre os grupos excluídos e o mercado de trabalho normal.

4. Será realista esperar que os beneficiários tenham um impacte directo nas políticas e como poderão as histórias bem-sucedidas dos beneficiários da EQUAL em toda a UE ser usadas para sensibilizar os decisores políticos, os «construtores de pontes» e as ONG(s) para a importância das abordagens *de empowerment*?

Os beneficiários da EQUAL podem influenciar as políticas, mas a sua influência é mais eficaz quando existe um envolvimento precoce dos políticos, funcionários públicos e empregadores. Contudo, há uma diferença entre influenciar políticos e influenciar funcionários públicos, e as histórias bem-sucedidas da EQUAL devem ser comunicadas a todos os níveis para poderem influenciar as práticas e, finalmente, as políticas.
A mensagem é continuar, não desistir e utilizar todos os meios possíveis de comunicação e de acesso aos decisores políticos.

É necessário romper as barreiras «linguísticas», devendo os beneficiários tentar usar o «jargão governamental» para se assegurarem de que a sua mensagem é ouvida. Contudo, como a «linguagem do dinheiro» pode ser mais audível, também é importante realçar o retorno social do investimento ou, por outras palavras, a possibilidade de as novas abordagens e práticas se traduzirem a longo prazo por poupanças nos dinheiros públicos.
O envolvimento na sociedade de grupos anteriormente excluídos pode beneficiar significativamente a sociedade e a economia. Na Suécia, por exemplo, a cooperativa BASTA emprega ex-toxicodependentes que recebem salários e pagam impostos. A cooperativa é estável e dá lucro, proporcionando aos beneficiários um ambiente que lhes permite lançarem-se na actividade empresarial social. Esses modelos bem-sucedidos desenvolvidos na EQUAL devem ser utilizados para «abrir portas» aos decisores políticos, «construtores de pontes» e ONG(s).

II. TRABALHAR COM OS EMPREGADORES

Alec Carlberg da **Basta Work-Cooperative** explicou que o principal objectivo da cooperativa era recrutar pessoas marginalizadas, o que implicava proporcionar-lhes boas hipóteses de reconquistarem autoconfiança e auto-estima e uma «via de *empowerment*» individual no quadro colectivo de uma empresa social. A Basta funciona na área de Estocolmo, na Suécia, e fornece emprego ou formação profissional a 150 pessoas, todas anteriormente excluídas do mercado de trabalho. Os grupos-alvo da Basta têm vindo a alargar-se continuamente. Começaram por envolver apenas consumidores de drogas pesadas com uma idade média alta, a rondar os 40 anos. Nos últimos anos, a cooperativa começou a trabalhar também com jovens que abandonaram a escola e com migrantes. O seu programa profissional, YES, revelou-se extremamente bem-sucedido, pois mais de 70% dos formandos obtiveram diplomas e, desse grupo, 70% arranjaram trabalho imediatamente. Segundo Alec, *«o êxito das actividades da Basta baseia-se numa perspectiva clara de empowerment que implica produção real em vez de "matar tempo", responsabilidade em vez de irresponsabilidade, poder em vez de impotência e competências de comunicação em vez de isolamento social.»* A Basta mostrou que é possível reabilitar pessoas com graves problemas prévios e reintegrá-las no mercado de trabalho por intermédio da gestão de uma empresa eficaz baseada em princípios de *empowerment*.

Mary Cusick trabalha para o **Wilson Group** na Irlanda do Norte, empresa privada cuja missão é envolver-se na construção do futuro com as suas iniciativas de promoção imobiliária, ao mesmo tempo que fornece um enquadramento às suas Casas de Saúde que promovem uma atmosfera de cuidados. Foi por intermédio da sua iniciativa principal, o Abingdon Manor Care Centre, que a empresa se envolveu na PD Diversity Works. O Wilson Group sempre tentou desenvolver uma mão-de-obra cujo perfil reflectisse a diversidade da população envolvente, o que era cada vez mais difícil pois a Irlanda do Norte tem vindo a atrair um número crescente de pessoas de outros países. Mary realçou a necessidade subjacente da empresa de aumentar a rendibilidade. Contudo, através do seu envolvimento nas actividades transnacionais da PD EQUAL, o Wilson Group descobriu a grande utilidade das ideias de um empregador português no que toca a conciliar esta necessidade com um maior recrutamento de pessoas oriundas de diversas meios. Presentemente, o Wilson Group integra as recomendações da Diversity Works relacionadas com empregadores no seu Acordo de Trabalho e nas suas políticas e práticas laborais. Segundo Mary, *«as outras vantagens que a nossa empresa retirou do seu envolvimento na EQUAL foram uma melhor comunicação entre os departamentos e uma maior receptividade dos Direc-*

tores à intervenção de terceiros.»

Simona Korez faz parte do pessoal da **Racio Social**, uma instituição para o desenvolvimento de programas sociais e de emprego na Eslovénia. A instituição é o parceiro principal da PD SINTEZA, que visa desenvolver e implementar um modelo de Aprendizagem ao Longo da Vida adequado às empresas e permitir que pessoas desfavorecidas e com incapacidades adquiram conhecimentos adicionais, fortalecendo, assim, as suas probabilidades de continuarem a trabalhar. Os grupos-alvo da PD também incluem pessoas que não estão motivadas para aprender, analfabetas funcionais, com baixas qualificações e competências profissionais fracas. Segundo Simona, *«a nossa PD desenvolveu e testou programas educativos e motivacionais e métodos de formação em TIC, estando agora a centrar-se na transferência de modelos de aprendizagem ao longo da vida para os sistemas existentes de ensino e formação.»* A cooperação transnacional constituiu, mais uma vez, um importante aspecto do trabalho desta PD, tendo havido um intercâmbio de ideias e de experiências com a Itália, a França e os Países Baixos no âmbito da Parceria Transnacional EN-POWER. Minutaram-se propostas de nova legislação em matéria do estatuto das pessoas com incapacidades, estabeleceu-se um método de avaliação da eficácia dos departamentos de RH das empresas e elaborou-se um relatório conjunto. Neste momento, as realizações da PD estão a ser introduzidas gradualmente nas políticas e práticas tanto a nível nacional como internacional.

Os três workshops sobre o tema «Trabalhar com os Empregadores» abordaram quatro questões, cujas respostas se sintetizam a seguir.

1. Que se pode fazer para tornar os empregadores mais receptivos a recrutar pessoas de meios desfavorecidos ou diferentes?

O primeiro passo consiste em garantir que os empregadores se dão conta de que lucram com isso e de que o seu envolvimento não se define numa base puramente «filantrópica». A EQUAL organizou uma gama de actividades de promoção e de sensibilização para contrariar as percepções e os estereótipos e para minimizar alguns temores que os empregadores pudessem ter em relação ao recrutamento de indivíduos provenientes de meios diferentes. Essas actividades incluíram, muitas vezes, explicações sobre as vantagens sociais da diversidade para os empregadores, bem como ensino e formação destinado a sensibilizar os gestores e profissionais e o restante pessoal. Os factos que emergem da EQUAL comprovam que este envolvimento em tempo real com gestores, pessoal e colaboradores altera de facto atitudes e práticas.

É mais provável obter-se o envolvimento dos empregadores quando se lhes apresenta uma explicação do que se espera deles, acompanhada de metas e objectivos claramente definidos. Alguns projectos adoptaram esta estratégia de envolvimento dos empregadores testando intervenções no local de trabalho – estratégias alternativas de recrutamento, entrevistas de emprego, programas de estágios profissionais e tutorias (mentoring). Acresce que estas medidas alternativas de emprego e de retenção parecem ter desencadeado uma reacção em cadeia em termos das políticas existentes dos empregadores. Com a EQUAL, os empregadores tiveram a oportunidade de testar novas maneiras de actuar e essa experiência positiva permitiu-lhes pensar de forma diferente em relação ao modo como recrutam e conservam os seus empregados.

Na EQUAL, existem também alguns exemplos de redes de empregadores que actuaram, com efeito, como estruturas de apoio dos empregadores em termos do cumprimento das suas obrigações no âmbito da legislação em matéria de igualdade e de não discriminação. As relações desempenham um papel importante no envolvimento dos empregadores, que se mostram mais dispostos a empregar pessoas de grupos desfavorecidos se uma terceira parte na qual confiam lhes apresentar uma argumentação convincente. Essas redes localizadas também actuaram como pontos de informação para empregadores tanto do sector público como privado em questões relacionadas com o recrutamento, a progressão na carreira e a retenção dos empregados. Coordenadas por projectos EQUAL, as redes proporcionam aos empregadores um espaço vital onde podem testar novas maneiras de actuar. Contudo, é crucial dotá-las de recursos e de coordenação, se se pretende que funcionem, não podendo partir-se do princípio de que os empregadores o podem fazer, só por si.
O valor da abordagem de parceria também se evidenciou no facto de as organizações de formação terem sido capazes, com o contributo dos empregadores, de reestruturar os seus serviços de modo a satisfazerem melhor as necessidades do mercado de trabalho local e de assegurarem a adequação da procura e da oferta em matéria de competências. Com os conselhos dos empregadores, os projectos EQUAL foram capazes de criar novos programas de formação personalizados, que incluíam competências de vida, disponibilidade para o emprego e competências em comunicação e tecnologias da informação.
Dada a riqueza desta experiência, devem fazer-se esforços para captar e manter o ensinamento proveniente do Programa EQUAL e para desenvolver o actual envolvimento dos empregadores.

2. Que incentivos oferecer às empresas para apoiar o recrutamento de pessoas oriundas de meios desfavorecidos ou diferentes?

Existe a ideia de que a legislação tem sido, de alguma maneira, o motor que impulsionou os empregadores nas suas respostas às questões da igualdade e da anti-discriminação. Embora a legislação possa ser útil para o recrutamento de pessoas oriundas de diversos meios, pensa-se que só parcialmente responde à questão. A concretização da mudança cultural que se deseja na Europa exige persuasão e empenhamento, e não apenas obrigatoriedade. Além disso, o impacte da legislação leva tempo a concretizar-se – a legislação em matéria e igualdade há muito estabelecida na Irlanda do Norte levou décadas a alcançar os resultados pretendidos. Existe algum apoio no que toca à elaboração de legislação em alguns Estados-Membros, sobretudo nos que possuem molduras menos abrangentes em matéria de igualdade; há, porém, grande oposição a mais medidas legais no caso dos Estados Membros com legislação há muito estabelecida.

O uso do sistema de quotas parece criar ou consolidar preconceitos existentes. As quotas tendem a ter um efeito negativo nos beneficiários que podem sentir que foram recrutados devido ao seu estatuto de «pai solteiro» ou de «pessoa com deficiência», e não às suas competências e capacidades. Os sistemas de quotas podem ser encarados como uma «medida temporária» adequada, consoante o sistema legislativo e a cultura organizacional do Estado Membro

em questão.
Também existem opiniões contraditórias quanto à utilização de subsídios para a promoção da diversidade, situação que é reconhecida como uma questão complexa. Os subsídios específicos, como taxas reduzidas ou incentivos fiscais, podem ser utilizados como medidas de lançamento ou temporárias, mas devem ser incentivos às empresas e não incentivos baseados no número de «beneficiários» recrutados.
As empresas de maior dimensão possuem maior capacidade e flexibilidade para adoptar novas práticas de emprego, em comparação com as empresas mais pequenas, que necessitarão, provavelmente, de incentivos financeiros ou subsídios que as persuadam a contratar pessoas de grupos marginalizados. Esta situação parece verificar-se sobretudo em PME de alguns dos novos Estados Membros. Neste contexto, o ponto crucial é a necessidade de uma adequação entre as aptidões e competências da pessoa que procura emprego e as necessidades do empregador. Os incentivos financeiros também devem ser canalizados para actividades de sensibilização e de promoção da aprendizagem ao longo da vida no local de trabalho, em lugar de actuarem pura e simplesmente como «subsídios ao emprego».

3. Qual a pertinência do *business case* para a diversidade? Haverá exemplos de empresas que lucraram financeiramente com a integração de uma abordagem da diversidade nas suas políticas de recrutamento e de desenvolvimento de recursos humanos?

O *business case* é um importante factor para a promoção da diversidade, sobretudo quando o enfoque nos lucros que os empresários podem ter se alia a um enfoque nas competências e capacidades das pessoas que desejam aceder ao emprego. A pertinência do *business case* dependerá provavelmente da natureza e dimensão da empresa ou organização, do sector em que se integra e das condições económicas prevalentes. Por exemplo, os empregadores estão mais dispostos a recrutar pessoas de grupos desfavorecidos se o mercado de trabalho for escasso e se revelar difícil recrutar trabalhadores; como é evidente, a inversa também é verdadeira. Além disso, o *business case* ainda não foi articulado em alguns Estados Membros, onde os organismos governamentais não empregam pessoas de grupos marginalizados. Nessas situações, ainda não se estabeleceram boas práticas, não havendo exemplos claros para as PME seguirem.
O *business case* está intrinsecamente relacionado com a questão do valor acrescentado para os empregadores, mas, em certos casos, tal não se reflecte num benefício financeiro directo mas numa melhoria ou mudança geral nas práticas quotidianas de emprego da organização.
É provável que a participação numa economia moderna do século XXI encoraje os empregadores a adoptar a diversidade. As alterações demográficas na sociedade e a mobilidade geográfica dos trabalhadores deverão introduzir mudanças tanto na mão-de-obra como na população em geral. É provável que essas mudanças promovam uma maior diversidade à medida que as empresas forem desenvolvendo práticas de relações públicas e explorando as vantagens comerciais de empregar uma mão-de-obra demograficamente representativa da sua base de clientes.
Contudo, o *business case* for diversity deve ser objecto de um maior acompanhamento e investigação.

4. Qual a importância da Responsabilidade Social das Empresas para a motivação dos empregadores? O desenvolvimento de uma Carta da Diversidade para empregadores a nível europeu faria progredir essa acção positiva? O que deveria conter tal Carta?

O que se pretendia era que os empregadores fizessem crer aos empregados que estavam a trabalhar para uma organização que adopta o conceito de Responsabilidade Social das Empresas. Desse modo, os empregados desejariam permanecer com esse empregador, reforçando, assim, as competências e a experiência da empresa, o que, em contrapartida, levaria a um aumento da rendibilidade. Contudo, nem sempre se trata de uma decisão financeira, mas de uma atitude social, e, como existem poucas informações sobre «lucros financeiros», os empregadores têm de pensar nos «lucros mais globais». Deve-se promover uma mudança de atitude social para alcançar uma «vitória de coração e de cabeça» em vez de uma «vitória estatística» ou o mero cumprimento de uma quota pré-definida. Os empregadores devem ser encorajados a reconhecer e investir na diversidade, a revelar abertura em relação aos benefícios de uma mão-de-obra diferente. A perspectiva do género também deve ser integrada a todos os níveis.

A ideia da Carta de Diversidade suscita um apoio prudente. O reconhecimento da Carta poderia ter repercussões na «imagem» de uma companhia ou organização se elas fossem vistas como empregadores progressistas. Contudo, as cartas também podem ser criadas num contexto, como parte integrante de um processo de promoção de acções positivas e do refinamento de boas práticas, em vez de como uma solução abrangente. Uma carta de diversidade ou selo de garantia podem ser formalizados como um mecanismo de submissão, de tal modo que, para garantir contratos públicos, uma organização ou empresa tem de atingir metas específicas em matéria de diversidade. A melhor maneira de apoiar e implementar uma iniciativa desse tipo seria por intermédio de redes locais de empregadores.

Alguns Estados Membros privilegiam os «Prémios de Qualidade» como abordagem de promoção da diversidade. A Eslovénia, por exemplo, criou recentemente um «Selo de Garantia» para organizações que pretendem ser reconhecidas como empregadores «amigos das famílias». Neste caso, os empregadores têm de estabelecer um número mínimo de práticas «amigas das famílias» para serem reconhecidos. Até ao momento, candidataram-se mais de setenta empresas a este prémio.

III. CONSTRUIR PONTES

Panu Artemjeff do ministério do Trabalho da Finlândia (presentemente ministério do Interior) explicou que o seu ministério era responsável pela Iniciativa EQUAL e também pelo Programa de Acção Comunitário de Luta contra a Discriminação, e que essa responsabilidade conjunta facilitara a partilha de informação entre os dois programas. As PD EQUAL, por exemplo, fizeram apresentações nas conferências anuais do Dia da Diversidade e noutros eventos organizados pela campanha nacional anti-discriminação. Também houve aprendizagem mútua, troca de experiências e disseminação de modelos, métodos e descobertas pertinentes de ambos os lados. Segundo Panu, *«enquanto as actividades de anti-discriminação adoptaram abordagens horizontais da origem étnica, religião ou crença, idade, incapacidade, orientação sexual e integração da perspectiva de género, os projectos EQUAL possuíam muitas vezes um único foco, mas a cooperação levou-nos a identificar melhor a discriminação múltipla.»* Entre os outros benefícios das actividades comuns, figuram o reforço da perspectiva de anti-discriminação na política de integração, e a criação de redes e envolvimento de novos actores. Panu identificou as lições comuns mais importantes, referindo o tratamento dos clientes como sujeitos e não como objectos, o seu envolvimento no processo de planeamento, a recolha de *feedback* de modo a tornar visíveis os grupos específicos e mais pequenos, e o envolvimento dos parceiros sociais.

Geraldine Teggart, membro da Direcção-Geral de Estratégia da **Comissão para a Inspecção dos Cuidados Sociais (CSCI)**, sublinhou o significado dos cuidadores, referindo que um em oito trabalhadores presta cuidados e que, nos próximos 20 anos, o Reino Unido necessitará de mais dois milhões de trabalhadores e de mais três milhões de cuidadores. Trata-se de uma importante questão em toda a Europa, pois a sociedade não pode dar-se ao luxo de ter pessoas que ou não trabalham ou não prestam cuidados.
Em seu entender, *«o business case para apoiar os cuidadores na prestação de cuidados e na possibilidade de terem uma vida para além dessas tarefas foi claro, pois um apoio desse tipo resultava numa melhor produtividade, num absentismo reduzido, num moral melhor e em melhores oportunidades em matéria de igualdade, reflectindo ainda uma base de clientes diferente.»* A CSCI envolveu-se como parceiro político da PD ACE devido ao seu empenhamento em dar prioridade às pessoas que utilizam os cuidados sociais e em reconhecê-las como especialistas nesse domínio. Essa parceria influenciou o desenvolvimento do National Performance Assessment Framework for Carers (Quadro Nacional de Avaliação do Rendimento para Cuidadores) e também valorizou o perfil dos cuidadores no relatório «State of Social Care in England».

Segundo a CSCI, a ACE é uma parceria eficaz pois esforça-se por exercer influência desde a base, a nível operacional e regional, até ao topo, a nível nacional e das políticas, reconhecendo todos os contributos como igualmente importantes, venham eles donde vierem – beneficiários, empregadores e decisores políticos.

Felix Petit trabalha na **UWV**, uma organização responsável pelos sistemas de segurança social/benefícios dos empregados nos Países Baixos. Na sua qualidade de organização fundamental no processo de reintegração, a UWV tornou-se parceira da PD REQUEST. Essa PD desenvolveu uma orientação para modelos de *empowerment* em organizações que, em contrapartida, contribuem para a concretização de padrões de qualidade. Por intermédio de questionários aplicados aos clientes, de reuniões de consenso e de sessões de formação, os membros do pessoal são encorajados a olhar para a organização em termos do seu conteúdo, processo e políticas. O conteúdo abrange o modo como a organização ouve, envolve e comunica com os seus clientes, enquanto o processo diz respeito ao modo como a organização ouve, envolve e forma o seu pessoal e, finalmente, as políticas relacionam-se com os impactes na organização das expectativas dos empregadores e das políticas governamentais em matéria de emprego e de segurança social/benefícios. Os resultados finais consistem numa avaliação da política de qualidade da organização em termos de *empowerment* e num acordo acerca das mudanças necessárias que terão de ser feitas. Um grupo de profissionais da UWV já frequentou a formação da PD REQUEST, tendo Felix afirmado, com satisfação, que *«neste momento, estamos a estudar o melhor modo de proporcionar esta formação em competências de empowerment aos 2 000 membros do nosso pessoal, integrando-a na formação padronizada prestada por aquilo a que chamamos a nossa Academia UWV.»*

Os três workshops sobre o tema «Construir Pontes» abordaram quatro questões, cujas respostas se sintetizam a seguir.

1. De que modo os «construtores de pontes» e decisores políticos asseguram que a consulta é autêntica e satisfaz as necessidades dos beneficiários?

O ponto de partida para qualquer consulta autêntica e resposta consequente às necessidades dos beneficiários é uma estratégia de envolvimento adequada. Esta pode assumir várias formas mas é crucial que exista uma consciência organizacional sobre o enfoque nas necessidades e sobre as intervenções individualizadas. O envolvimento directo dos beneficiários ocupa um lugar central neste conceito.
Entre os exemplos destas abordagens incluem-se os grupos de discussão e as medidas de desenvolvimento de capacidades envolvendo a participação activa dos beneficiários na execução e gestão das actividades. A questão crítica reside na pertinência e adequação das respostas prestadas aos beneficiários e, neste aspecto, alguns projectos tiveram de estabelecer ligações a organizações e serviços na comunidade e no sector voluntário de modo a poderem utilizá-los como intermediários e consultores.

O envolvimento dos beneficiários no processo de consulta deve ser parte integrante do desenvolvimento das políticas e da execução do programa. Uma consulta «autêntica» gera nos beneficiários um grau de empenhamento e de apropriação que não poderia ser obtido de outro modo. Inversamente, a ausência de consulta genuína desemboca no cinismo e na desilusão. O envolvimento dos beneficiários na consulta pode ser promovido de diversas maneiras, mas é mais eficaz quando eles são envolvidos de forma proactiva e respeitados como «Peritos de Experiência».
Ao longo do processo de consulta, os decisores políticos têm de gerir as expectativas e de agir com honestidade em matéria de calendários, orçamentos e oportunidades realistas de execução. É frequente os grupos de beneficiários estarem ansiosos pela mudança, mas as suas expectativas podem ser irrealistas, como, por exemplo, em relação ao grau de mudança passível de se concretizar num determinado período de tempo. Também não é realista esperar a introdução de políticas ou programas a nível macro unicamente baseados nos resultados de ensaios-piloto em pequena escala.
A seguir às consultas, é importante fornecer *feedback* explicando por que motivo algumas sugestões não puderam ser implementadas e assegurando, assim, a responsabilização.

Também é importante desenvolver a confiança e o respeito entre beneficiários e decisores políticos, devendo o ambiente organizacional das consultas privilegiar o *empowerment*, se se pretende satisfazer as necessidades dos beneficiários. É importante:

:. Evitar consultas puramente formais;

:. Assegurar o carácter atempado e regular de qualquer consulta e dar tempo suficiente para as respostas;

:. Influenciar eficazmente os decisores políticos.

Programas europeus como a EQUAL podem ter efeitos inovadores e catalíticos significativos, sobretudo a nível local e regional, onde podem estimular a introdução de novas estruturas e práticas. Por conseguinte, é importante que os processos de acompanhamento dos programas europeus e nacionais tomem em devida conta as perspectivas dos beneficiários, o que pode ajudar os programas individuais a responder melhor às necessidades e problemas reais dos utilizadores. Também se devem tomar medidas no sentido de um acompanhamento e avaliação adequados das acções pertinentes no FSE e noutros programas europeus e nacionais, e do registo de exemplos de boas práticas em termos de envolvimento e *empowerment* dos beneficiários.

2. Que condicionalismos enfrentam os «construtores de pontes» e decisores políticos na prossecução das recomendações dos beneficiários?

Os «construtores de pontes» e os decisores políticos trabalham muitas vezes no interior de organizações monolíticas, rígidas e hierárquicas, destituídas de uma cultura organizacional de abertura e pouco receptivas à mudança. Quando os departamentos, serviços e organismos funcionam como entidades isoladas, é provável que haja uma falta de coordenação entre todos os domínios e responsabilidades que, de outra forma, poderiam contribuir para uma resposta eficaz. A ênfase ou foco prioritário também pode estar na administração, diferente do impacte político qualitativo.

Os condicionalismos mais frequentemente referidos são as limitações orçamentais e as pressões contraditórias. Por conseguinte, é provável que os decisores políticos se deixem influenciar mais por um forte *business case*, que defina claramente as bases e os custos-benefícios decorrentes da adopção das recomendações dos beneficiários. A existência de um *business case* deste tipo também pode complementar a «defesa moral» da mudança.

É frequente as recomendações não representarem questões comuns nem sublinharem pontos de vista unânimes, motivo pelo qual urge apoiar os grupos de beneficiários, por intermédio de uma melhor auto-organização e desenvolvimento de capacidades, para que exprimam as suas recomendações de forma mais centrada e clara. Contudo, os decisores políticos também devem compreender que existem abordagens e soluções diferentes para os problemas multidimensionais e diversos que lhes são apresentados. Se não dispõem dos recursos necessários para adoptar algumas recomendações interessantes, podem ensaiá-las em pequena escala e, em caso de êxito, implementá-las a seguir, gradualmente.

3. Até que ponto é realista esperar que as opiniões «da base para o topo» atinjam o nível (local, nacional ou comunitário) onde se tomam decisões políticas?

Alguns Estados Membros possuem sistemas sofisticados de diálogo social enquanto outros enfatizam mais o processo de decisão do topo para a base. Contudo, a EQUAL produziu muitos exemplos sobre o modo como as opiniões «da base para o topo» podem ser empurradas para cima através do «sistema». A coordenação de serviços e de mecanismos de apoio pertinentes por intermédio das PD EQUAL constitui um exemplo de boa prática, facilitando a concretização de uma abordagem «da base para o topo». No entanto, é óbvio que um processo deste tipo tem de ser dotado de recursos e facilitado.

As opiniões e recomendações «da base para o topo» podem ter impactes significativos nas políticas, embora o grau desses impactes dependa grandemente do envolvimento de organizações ou personalidades influentes. Na Suécia, por exemplo, as perspectivas «da base para o topo» estimularam o lançamento de um programa sobre empresas sociais. Esse processo foi muito apoiado pela Rede Temática Nacional da EQUAL, em que participavam membros do parlamento, proporcionando, assim, um meio directo de «abrir portas» e de influenciar políticas. Noutro exemplo, os beneficiários foram reconhecidos como «Peritos de Experiência», capazes de contribuir com a sua abundância de conhecimentos. Nesta PD, dois membros do pessoal de uma organização interessada foram destacados para o Departamento para o Emprego e a Aprendizagem da Irlanda do Norte, tendo-se tornado parceiros autênticos, influenciando e alterando políticas.

No Reino Unido – Grã-Bretanha, as PD mais bem-sucedidas foram as que trabalharam no âmbito das políticas existentes, com o intuito de melhorar a sua implementação. Essas PD foram realistas nos seus objectivos e perseverantes no trabalho, motivo pelo qual, mesmo não tendo mudado as políticas, mudaram certamente as práticas. Apesar de ser uma «maratona e não um sprint», um processo desse tipo terá repercussões a longo prazo, podendo acabar por alterar as políticas. Como é natural, a sua eficácia é maior quando existe vontade política de mudar.

Os beneficiários devem transmitir aos decisores políticos os êxitos e benefícios comprovados e utilizar os meios de comunicação para influenciar o processo de decisão. Como a maior parte dos projectos EQUAL possui uma escala geográfica reduzida, é mais provável que as suas repercussões nas políticas se façam sentir a nível local ou regional, e não nacional. Contudo, deve-se envidar todos os esforços para garantir que o legado da EQUAL é objecto de uma generalização e integração suficientes nas políticas e práticas, a todos os níveis incluindo o nacional, e que é adoptado pelos gestores dos novos programas, para que não se perca o ímpeto.

4. Que mecanismos se poderão instituir para garantir que os princípios e abordagens da EQUAL não serão postos de lado no desenvolvimento de futuras políticas e programas a nível nacional e europeu?

A EQUAL tem sido um «êxito» e é encarada como uma «boa marca» em todos os Estados Membros. Estabeleceram-se muitos exemplos de boas práticas e, embora alguns dos princípios e abordagens da EQUAL tenham sido integrados nos novos Regulamentos do FSE e nos Programas Operacionais nacionais e regionais, o ímpeto pode perder-se se não se lançarem mais iniciativas para dar continuidade a essas realizações. Por exemplo, as redes temáticas da EQUAL que se estabeleceram em alguns Estados Membros devem manter-se envolvidas na selecção, desenvolvimento e orientação de projectos no âmbito do actual período de programação do FSE. As actividades relacionadas com a validação e o *mainstreaming* de modelos de boas práticas também devem prosseguir. Nos workshops, surgiram também outros comentários:

:. Os resultados da EQUAL devem ser demonstrados por intermédio das plataformas de *mainstreaming*, e os decisores políticos, incluindo ministros, devem estar envolvidos e ser informados dos êxitos;

:. Deve-se envidar esforços para envolver decisores e políticos de alto nível, por um lado, e beneficiários e «construtores de pontes», por outro;

:. Fora do novo programa, os decisores políticos devem continuar a esforçar-se por promover os princípios da EQUAL e por integrar esses assuntos na «agenda normal de trabalho»;

:. Há a necessidade «pós-EQUAL» de criar grupos formais que incluam PD, beneficiários e decisores políticos a trabalharem em conjunto a nível local, nacional e europeu. Esses grupos podem adoptar diversas formas, como as Comunidades de Prática.

Em geral, deve-se disponibilizar financiamento para a prossecução das abordagens desenvolvidas no âmbito da EQUAL, devendo os conceitos de *empowerment* e de diversidade ser desenvolvidos tanto no âmbito dos Programas Operacionais do FSE para 2007-2013 como no quadro mais vasto das políticas nacionais e comunitárias em matéria de inclusão social, anti-discriminação e emprego.

6. DIVERSIFICAR O LOCAL DE TRABALHO:
- ESTRATÉGIAS PARA O *EMPOWERMENT* E A INCLUSÃO
6.3 RECOMENDAÇÕES

Jeremy Harrison, um consultor do Reino Unido – Grã-Bretanha, foi o relator dos *workshops* sobre o tema **O *Empowerment* dos Grupos Vulneráveis.**

Na EQUAL, os beneficiários conquistaram uma maior autoconfiança, motivação e um forte sentimento de *empowerment* pessoal que lhes permitiu superar muitos obstáculos ao emprego. Também lhes foi prestado apoio sob várias formas – como a orientação, o aconselhamento e a tutoria – que os ajudou a sentirem-se capazes e a assumirem o controlo. Entre os factores identificados como particularmente importantes para ajudar os beneficiários a superarem obstáculos incluem-se:

:. Proporcionar aos beneficiários confiança, respeito e responsabilidade;

:. Centrar-se nas capacidades pessoais e no potencial dos indivíduos e não nas suas limitações;

:. Promover um desenvolvimento pessoal adequado às necessidades individuais dos beneficiários;

:. Reconhecer as suas múltiplas «identidades» – ser mulher, mãe e empregada com diferentes capacidades/incapacidades – e, portanto, reconhecer problemas multidimensionais.

Considera-se que o principal legado da EQUAL é a afirmação do primado das capacidades das pessoas sobre as suas necessidades. Nos casos mais bem-sucedidos, revelou como é possível passar da defesa e aceitação dos direitos individuais para boas práticas de aprendizagem e de emprego por intermédio das quais as pessoas são ensinadas a desenvolver os seus talentos e capacidades individuais, sendo depois contratadas para os explorar.

Recomendação 1: ***O princípio de «Nada sobre nós sem nós» deve ser uma característica constante de todas as actividades financiadas com dinheiro público, devendo ser encarado como uma determinante fundamental do seu valor.***

Os projectos EQUAL criaram espaço que permitiu a todos os interessados – beneficiários, decisores políticos e empregadores – definir e activar as soluções mais adequadas a pessoas vulneráveis em matéria de acesso ao mercado de trabalho. Um dos resultados mais surpreendentes do trabalho no âmbito da EQUAL foi a compreensão de que o *empowerment* não tem só a ver com os beneficiários mas também com os decisores políticos e outros actores que devem sentir-se capazes de «mudar» o modo como actuam. Contudo, em termos dos beneficiários, um aspecto importante tem sido o facto de terem sido reconhecidos como «Peritos de Experiência» e, portanto, possuírem uma abundância de conhecimentos que lhes permite contribuir para a solução dos problemas e questões que afectam a sua vida. O envolvimento consciente dos beneficiários no planeamento, execução e avaliação dos projectos tem tido um impacte significativo na qualidade e adequação dessas intervenções. Além disso, esse envolvimento e a inclusão de grupos anteriormente excluídos trouxeram benefícios significativos tanto para a sociedade como para a economia. A EQUAL criou muitas formas de cooperação, incluindo actividades de parceria e de rede que integraram a voz e experiências de vida das pessoas desfavorecidas nos sistemas e actividades que as envolviam. Essas estruturas e, em particular, os seus «Peritos de Experiência» não devem perder-se com o fim da EQUAL.

Recomendação 2: ***O modelo de parceria da EQUAL que envolve escutar pessoas desfavorecidas e reconhecer nelas «Peritos de Experiência» deve constituir a base para futuros sistemas e projectos.***

Mike Morrissey, um consultor do Reino Unido – Irlanda do Norte, apresentou as reacções dos workshops que analisaram o tema **Trabalhar com os Empregadores.**

Foi importante encarar os empregadores como utilizadores e reconhecer que os serviços tinham de ser personalizados de modo a satisfazer as suas necessidades bem como as dos beneficiários. Nesse contexto, as PD EQUAL organizaram uma gama de actividades promocionais e de sensibilização, incluindo frequentemente ensino e formação centrados na sensibilização dos quadros intermédios e do pessoal, tendo-se provado que o êxito deste envolvimento em tempo real com os gestores, pessoal e colaboradores transforma realmente atitudes e práticas. Os empregadores também se envolveram de maneira significativa na experimentação de novas abordagens, tais como estratégias alternativas de recrutamento e entrevistas de emprego, programas de estágios profissionais e tutorias, tendo estes tipos de medidas alternativas permitido que os empregadores pensassem de forma diferente acerca do modo como contratam e conservam, em geral, os trabalhadores. As relações desempenham um papel importante no envolvimento dos empregadores, que se mostram mais dispostos a empregar pessoas de grupos desfavorecidos se uma terceira pessoa na qual confiam lhes apresentar uma argumentação convincente. O apoio e desenvolvimento de redes de empregadores, de cartas de diversidade e de selos da garantia na EQUAL tem sido muito importante neste aspecto. Além disso, as autoridades e organismos públicos também são empregadores, podendo, em muitos casos, demonstrar práticas positivas de recrutamento e de emprego. Nas suas relações com as empresas, são igualmente clientes importantes em termos da dimensão e frequência das encomendas que fazem, podendo utilizar essa posição para influenciar a mudança.

Recomendação 3: ***O ensinamento da EQUAL em matéria de envolvimento dos empregadores deve ser incorporado e mantido através de múltiplas estratégias e abordagens.***

Embora a legislação possa ser útil para o recrutamento de pessoas oriundas de diversos meios, sobretudo nos Estados Membros com molduras legais menos abrangentes em matéria de igualdade, a mudança cultural que se deseja na Europa exige persuasão e empenhamento, e não apenas obrigatoriedade.
O uso de sistemas de quotas pode ter um impacte negativo nos beneficiários, que sentem ter sido recrutados devido ao seu estatuto «desfavorecido» e não às suas competências e capacidades. Os subsídios específicos, como taxas reduzidas ou incentivos fiscais, podem ser utilizados como medidas de lançamento ou temporárias, particularmente em PME de alguns dos novos Estados-Membros. Contudo, o *business case* que apresenta valor acrescentado para os empregadores é a alavanca mais importante na promoção da diversidade, sobretudo quando se aceita que esse valor acrescentado pode não se reflectir apenas num benefício financeiro directo, mas numa melhoria ou mudança geral nas práticas quotidianas de emprego da organização. A pertinência do *business case* dependerá provavelmente da natureza e dimensão da empresa ou organização, do sector em que se integra e das condições económicas prevalece. Além disso, os *business case* não existem ainda em alguns dos novos Estados Membros, não havendo exemplos claros de boas práticas para as PME seguirem. Contudo, na EQUAL, os empregadores empenharam-se na criação de oportunidades para grupos desfavorecidos e em novas formas de parceria com os serviços de emprego, centrando-se essa cooperação claramente em abordagens que conciliavam objectivos empresariais e responsabilidade social. Em muitos casos, essas abordagens basearam-se ou relacionaram-se com estratégias orientadas para o desenvolvimento da Responsabilidade Social das Empresas.

Recomendação 4: ***O business case para a diversidade e as suas aplicações devem ser objecto de um maior acompanhamento e investigação.***

6. DIVERSIFICAR O LOCAL DE TRABALHO:
- ESTRATÉGIAS PARA O *EMPOWERMENT* E A INCLUSÃO
6.2 O CONTEXTO E OS WORKSHOPS

Os resultados dos workshops sobre o tema **Construir Pontes** foram apresentados por **Dorothee Wagner da PROTEUS, a Estrutura Nacional de Apoio (ENA) EQUAL do Reino Unido – Irlanda do Norte.**

O ponto de partida para qualquer consulta real e resposta consequente às necessidades dos beneficiários é uma estratégia de envolvimento apropriado, que pode assumir muitas formas mas deve envolver uma consciência organizacional da importância crítica de intervenções individualizadas e orientadas para responder às necessidades. O envolvimento directo dos beneficiários ocupa um lugar central neste conceito, e as inovações da EQUAL nesta matéria têm-se centrado no fornecimento de informações claras, na flexibilidade, nas necessidades individualizadas, no envolvimento dos interessados, na receptividade à mudança e na utilização da comunidade e do sector voluntário no papel de intermediários. A consulta «real» gera nos beneficiários um grau de empenhamento e de apropriação que não poderia ser obtido de outro modo. Inversamente, a ausência de consulta genuína desemboca no cinismo e na desilusão. O envolvimento dos beneficiários em consultas onde se integram de maneira proactiva e são respeitados como «Peritos de Experiência» tem tido um impacte significativo na qualidade e na adequação das intervenções resultantes.

Recomendação 5: ***Deve existir um envolvimento genuíno entre organismos oficiais e decisores políticos, por um lado, e os beneficiários do projecto e também os profissionais, por outro. Essas auscultações devem tratar os beneficiários como parceiros iguais no interior de uma parceria de interessados, devendo evitar-se as situações de «consultar e ignorar».***

Existe um fosso muito grande entre o estatuto, competência, poder e contactos sociais ou profissionais dos decisores políticos e funcionários superiores e os dos beneficiários. A EQUAL tem demonstrado que é possível os beneficiários influenciarem os decisores políticos ou os responsáveis pela implementação de políticas, embora necessitem muitas vezes de algum apoio para ultrapassar esse fosso. Podem beneficiar de apoio nos seguintes aspectos:

- Preparar e apresentar o seu caso;
- Manter o enfoque e a clareza nas diversas questões;
- Recolher provas dos êxitos e benefícios;
- Ter acesso aos decisores políticos/implementadores;
- Utilizar os media para ajudar a criar uma atmosfera propícia ao seu caso.

Recomendação 6: ***Para influenciar os decisores políticos, os beneficiários devem receber apoio, para reforço das suas capacidades e da formalização das consultas, aos níveis local, regional e nacional.***

São dois os tipos de organismos que desempenham um papel fundamental, garantindo um envolvimento e consulta adequados dos beneficiários: as autoridades públicas, que são as principais fornecedoras de serviços, e as organizações voluntárias ou representativas, que contactam mais de perto com os beneficiários. No primeiro caso, a noção de que os serviços e as intervenções de apoio devem ser personalizados de modo a satisfazer as necessidades do grupo de clientes terá de ser alvo de uma maior aceitação. Isto significa uma mudança cultural no modo de se relacionarem com os beneficiários – não apenas como destinatários passivos de apoio, mas como actores de pleno direito na sua progressão, capazes de proporcionar experiências pessoais valiosas que podem assegurar políticas e práticas eficazmente direccionadas.
No segundo caso, essas organizações também devem alterar o seu modo de pensar e renunciar a uma parte do seu «poder representativo» de modo a ga-

rantir mais uma vez que quem está a ser consultado e envolvido são os beneficiários reais ou utilizadores finais. Contudo, um dos resultados mais surpreendentes do trabalho no âmbito da EQUAL é a compreensão de que o *empowerment* não tem só a ver com os beneficiários mas também com os decisores políticos e outros actores que podem sentir-se capazes de «mudar» o modo como actuam.

Recomendação 7: ***A formação ou a aprendizagem pela experiência que têm sido desenvolvidas no âmbito da EQUAL devem ser facultadas ao pessoal do sector público e voluntário, incentivando-se assim uma maior rapidez na concretização das mudanças culturais de que resultará um envolvimento mais directo e activo tanto dos seus clientes como dos grupos que pretendem representar.***

A EQUAL tem sido um êxito e é encarada como uma «imagem de marca» em todos os Estados-Membros. Estabeleceram-se muitos exemplos de boas práticas e, embora alguns dos princípios e abordagens da EQUAL tenham sido integrados nos novos Regulamentos do FSE e nos Programas Operacionais nacionais e regionais, o ímpeto pode perder-se se não se lançarem mais iniciativas para dar continuidade a essas realizações. Por exemplo, as redes temáticas da EQUAL que se estabeleceram em alguns Estados Membros devem manter-se envolvidas na selecção, desenvolvimento e orientação de projectos no âmbito do actual período de programação do FSE. As actividades relacionadas com a validação e o *mainstreaming* de modelos de boas práticas também devem prosseguir, o que pode concretizar-se por intermédio de grupos formais que incluam PD, beneficiários e decisores políticos a trabalharem em conjunto a nível local, nacional e europeu. Esses grupos podem adoptar diversas formas, como as Comunidades de Prática, devendo ser disponibilizado financiamento para a prossecução das abordagens desenvolvidas no âmbito da EQUAL.

Recomendação 8: ***Devem desenvolver-se os conceitos de empowerment e de diversidade tanto no âmbito dos Programas Operacionais do FSE para 2007 – 2013 como no quadro mais vasto das políticas nacionais e comunitárias em matéria de inclusão social, anti-discriminação e emprego.***

Programas europeus como a EQUAL podem ter efeitos inovadores e catalíticos significativos, sobretudo a nível local e regional, onde são susceptíveis de estimular a introdução de novas estruturas e práticas. Além disso, a incorporação do princípio do *empowerment* nos Planos de Acção Nacionais para a Inclusão e nos Planos de Acção Nacionais para o Emprego poderá ter implicações muito positivas nas políticas e práticas da vasta gama de organizações privadas, públicas e voluntárias envolvidas no processo de integração. Em ambos os aspectos, seria muito útil se os processos de acompanhamento das políticas e programas nacionais e europeus pudessem ter na devida conta as perspectivas dos beneficiários, o que faria com que essas intervenções respondessem melhor às reais necessidades e problemas das pessoas a quem se dirigem.

Recomendação 9: ***Devem tomar-se medidas no sentido de um acompanhamento e avaliação adequados da prestação de contas do FSE e de outros programas europeus ou nacionais aos beneficiários e do registo de exemplos de boas práticas em termos de envolvimento e empowerment dos beneficiários.***

As Dez Melhores Recomendações

ACTORES/INTERMEDIÁRIOS do emprego
Integrar competências para lidar com a discriminação nas práticas de trabalho dos actores/intermediários de emprego e da formação

ACTORES LOCAIS
Dar prioridade à acção das autoridades locais, que representam uma escala mais adequada à acção holística contra a discriminação

ACTORES/INTERMEDIÁRIOS do emprego
Desenvolver novos serviços e novas formas de cooperação de forma a facilitar a integração das minorias sujeitas a discriminação

SINDICATOS
Colocar a luta contra a discriminação étnica no centro da acção sindical: reivindicações, negociação colectiva, regulamentos

EMPRESAS
Assegurar a diversidade da mão-de-obra para uma melhor eficiência económica

SINDICATOS
Desenvolver e alargar o papel de mediação e oferecer novos serviços sindicais de apoio específico a trabalhadores migrantes

EMPRESAS
Assegurar que as competências, não as aparências, são os principais critérios nos processos de recrutamento

ONG
Reconhecer competências e experiências, e promover o desenvolvimento de novas ocupações

ONG
Combinar a luta contra a discriminação étnica com o *mainstreaming* de género

ONG
Aumentar o nível de cooperação entre organizações sem fins lucrativos, serviços de emprego e empresas, para uma melhor integração dos migrantes no mercado de trabalho

l'Europe s'engage en France
UNION EUROPÉENNE
2007 — Année européenne de l'égalité des chances pour tous
equal
lutter contre les discriminations et les inégalités face à l'emploi

Equal
"de igual para igual"

AGIR CONTRA AS DISCRIMINAÇÕES ÉTNICAS NO EMPREGO

EMPOWERMENT, INCLUSÃO e INTERCULTURALIDADE
Inovação Social para o Emprego

"Nada para nós sem nós"

7. AGIR CONTRA AS DISCRIMINAÇÕES ÉTNICAS NO EMPREGO[11]

7.1 A PLATAFORMA EUROPEIA

A luta contra as discriminações étnicas continua a ser uma questão importantíssima na Europa. A discriminação é uma realidade quotidiana e recorrente na União Europeia, não obstante o aumento de iniciativas para a combater. Às vezes combinam-se várias formas de discriminação, exigindo a mobilização não apenas das instituições mas de toda a sociedade civil.

O Ministério da Economia, Finanças e Emprego francês respondeu à proposta da Comissão Europeia de implementar uma série de eventos temáticos centrados nos resultados do Programa EQUAL e comprometeu-se, com o apoio da assistência técnica francesa, a criar uma plataforma de actuação contra as discriminações étnicas no mercado de trabalho europeu. Constituiu-se um Grupo de Coordenador europeu com a Comissão Europeia (Unidade EQUAL), o Ministério do Trabalho alemão e a autoridade sueca de gestão do Fundo Social Europeu. Esse grupo alargou-se a todos os Estados Membros interessados em participar activamente nele. A Plataforma também se inscreve no quadro e beneficia da chancela do «Ano Europeu da Igualdade de Oportunidades para Todos», decidida pelo Parlamento Europeu e pelo Conselho da União Europeia. Em França, associaram-se aos trabalhos as instituições nacionais envolvidas na implementação de políticas públicas neste domínio, nomeadamente a Alta Autoridade de Combate à Discriminação e de Promoção da Igualdade, a Direcção das Populações e Migrações e a Agência para a Coesão Social, bem como o Serviço dos Direitos da Mulher e da Igualdade.

A PLATAFORMA EUROPEIA VISA DOIS OBJECTIVOS

:. a partilha das experiências dos projectos EQUAL e a aprendizagem colectiva no domínio da discriminação étnica no mercado de trabalho,

:. uma melhor coordenação das iniciativas políticas e de terreno, tanto a nível dos Estados Membros como da Europa, por intermédio do reforço das ligações entre actores e decisores.

A originalidade da Plataforma reside na abordagem adoptada, que associa os «pares» de modo a facilitar a partilha de experiências e a reforçar a eficácia dos contributos. Cada seminário proporcionou oportunidades para analisar, com cerca de vinte projectos EQUAL e pessoas-recurso, a experiência de cada categoria de praticantes, identificar obstáculos e/ou travões que surgiram, examinar as condições para o *mainstreaming* das experiências bem sucedidas, fornecer exemplos de boas práticas, experiências pessoais, ferramentas e métodos, bem como formular recomendações.

NO QUADRO DESTE TRABALHO, REALIZARAM-SE CINCO SEMINÁRIOS DE ANÁLISE PELOS PARES (PEER REVIEW), QUE JUNTARAM

:. intermediários do emprego e da formação, em Paris, nos dias 8 e 9 de Fevereiro de 2007

:. sindicatos, em Hamburgo, nos dias 19 e 20 de Março de 2007

:. organizações sem fins lucrativos e organizações não governamentais, em Hamburgo, nos dias 22 e 23 de Março de 2007

:. empresas, em Estocolmo, nos dias 26 e 27 de Abril de 2007

:. actores locais, em Hanôver, nos dias 21 e 22 de Maio de 2007.

Os resultados destes peer review foram discutidos com decisores no evento final que se realizou em Paris, em Novembro de 2007.
O objectivo global da Plataforma foi o de identificar os domínios nos quais se esperam progressos, os recursos necessários a um verdadeiro progresso na Europa e propor recomendações operacionais, tanto a nível europeu como nacional.

A pergunta «porquê» continua a ser formulada
Perante a denegação e a relutância no empenhamento, questiona-se sempre a legitimidade dos projectos. Urge continuar a fundamentar a luta contra a discriminação étnica e, para estabelecer essa legitimidade e sensibilizar todos os actores da sociedade civil, utilizaram-se, no âmbito dos projectos EQUAL, ferramentas de diagnóstico local, medidas estatísticas e questionários.

Diversos conceitos e pontos de referência
O lema do projecto EQUAL de Bradford, «one landscape, many points of view» (uma paisagem, diversos pontos de vista), que poderia também exprimir-se pela frase «um objectivo, muitos caminhos», ilustra bem a diversidade dos conceitos e pontos de referência nos quais assentam os projectos EQUAL a fim de combater a discriminação étnica.

O direito e a igualdade de tratamento
Quer se tome como ponto de referência a Declaração Universal dos Direitos Humanos (como em Portugal) ou leis nacionais que transpõem as directivas europeias (França, Suécia), a resposta jurídica à discriminação contribui para a intenção de fazer pesar a discriminação no profissional e não na vítima. Sobretudo em França, a ideia principal continua a ser a de que as vítimas de discriminação não sofrem de um défice de integração mas de uma lacuna nas próprias instituições.

A promoção da diversidade
Deve ser entendida no contexto da política da acção positiva, nomeadamente no Reino Unido. A diversidade passa por acções centradas em boas práticas de empresas, baseadas em argumentos sobre os benefícios da diversidade, e pela prova dos benefícios económicos – particularmente para as PME – de integrar nas suas equipas pessoas oriundas de variadíssimos horizontes. Assume formas muito concretas, nomeadamente pela criação de ferramentas de apoio à gestão da diversidade destinadas às empresas.

A integração pela qualificação e a abertura intercultural
Em alguns Estados Membros, em particular na Alemanha, Finlândia e Itália, muitas formas de discriminação surgiram por não se ter tido em conta as necessidades dos migrantes em matéria de integração social e profissional. Porém, nos últimos anos, surgiram novas estratégias para colmatar esta lacuna. As Parcerias de Desenvolvimento EQUAL desenvolveram novas abordagens destinadas a apoiar a implementação eficaz destas estratégias que envolvem a promoção de maior abertura intercultural do mercado de trabalho e o desenvolvimento de trajectórias para melhorar o acesso dos imigrantes à formação e ao emprego.

Soluções para promover a não discriminação no emprego
Há três componentes para alcançar esta meta: a alteração das práticas profissionais no interior das organizações e instituições; o desenvolvimento de novos serviços no quadro das instituições existentes; e a implementação de sistemas integrados, particularmente a nível territorial, para que as coisas aconteçam nas instituições, ao mesmo tempo que se apoia os indivíduos que tentam integrar-se no mercado de trabalho.

[11] Extractos da brochura "The Top Ten Recommendations" da Plataforma Europeia 'Agir contra as discriminações étnicas no emprego', Editado por Racine, Paris, Novembro 2007.

Deste modo, explorou-se, em cada seminário, duas abordagens: em primeiro lugar, provocar a mudança nos sistemas, transformando as práticas das organizações, e, em segundo lugar, apoiar e acompanhar os grupos-alvo. As duas abordagens enriquecem-se mutuamente. Por último, uma abordagem global, num quadro territorial específico, pode permitir uma acção combinada a nível tanto da «oferta» como da «procura».

Transformações tangíveis nas organizações

Como transformar as organizações a partir de dentro? Por meio de esforços da base para o topo, do topo para a base, ou ambos? Qualquer que seja o caso, da base para o topo ou do topo para a base, as duas abordagens devem convergir num determinado momento, sem o que as transformações na organização serão necessariamente limitadas. Os projectos EQUAL modificam as organizações no seu conjunto tendo em vista fornecer melhores serviços aos utilizadores, e é por isso que podem esperar ter um impacte duradouro e generalizar as suas actividades.

Em suma, as acções contra a discriminação assumem uma dimensão irreversível quando se tornam centrais ao empenhamento das organizações e quando são legitimadas a todos os níveis da hierarquia. Podem beneficiar da visibilidade e valorização: as cartas de compromisso contra a discriminação e em prol da diversidade criam condições favoráveis à real transformação das práticas profissionais. Não se trata apenas de acompanhar as vítimas, mas de agir nas organizações, nos sistemas e, portanto, nas «profissões», pela formação dos intermediários de emprego, dos representantes dos trabalhadores, dos quadros de empresa, dos responsáveis das organizações sem fins lucrativos e dos actores locais. O objectivo é mudar o sistema interpelando as próprias práticas profissionais. A questão de mobilizar o direito também foi debatida, tendo dado origem a controvérsias.

Enquanto, para alguns, «já existe regulamentação em excesso» ou «o recurso ao direito assusta as empresas», para outros, «os projectos devem usar todas as vias legais e manter a lei viva, apoiando todas as formas de recurso legal»... Sublinha-se a disparidade entre as legislações dos diversos Estados Membros, bem como o seu carácter muito recente em certos países. A combinação de diferentes formas de discriminação também esteve no centro de muitas experiências debatidas, e sobretudo a ligação entre diferentes esforços contra a discriminação. Não se trata de classificar as vítimas de discriminação por nível de prioridade, mas antes de combinar as abordagens que visam ajudar todas as categorias. O seminário sueco, centrado nas empresas, permitiu recordar o interesse económico claramente reconhecido que estas têm em optar pela gestão da diversidade: não se trata apenas de uma atitude «politicamente correcta», mas de uma situação benéfica para todos. O que se procura é alcançar resultados provando o seu impacte económico. Partindo das necessidades identificadas e das competências exigidas, há que equipar as empresas com as ferramentas apropriadas para transformar o recrutamento num processo objectivo, devendo elaborar-se, além disso, uma «caixa de ferramentas de empregabilidade».

Novos serviços e novos papéis para uma melhor integração dos indivíduos

O processo começa muitas vezes pela identificação de lacunas na atenção concedida à integração das minorias. A abordagem «intercultural» assume aqui todo o seu significado. Para o efeito, surgem novos papéis, como o de «mediação» e «representação», organizações externas que fornecem apoio, aconselhamento e formação, e estabelecem ligações com instituições ou empresas, às quais demonstram o valor da integração. Muitos projectos EQUAL criaram papéis de mediação, outros confiaram esta função às organizações das próprias minorias étnicas. O posicionamento destas organizações – «dentro» ou «fora» – é crucial.

Tem-se discutido a sustentabilidade e, logo, o financiamento a longo prazo destes papéis, para lá do tempo de vida da EQUAL. Ao criar novos serviços, muitas vezes fornecidos por organizações externas, vários projectos EQUAL também afirmam a necessidade de personalizar as respostas oferecidas aos indivíduos à procura de emprego. O apoio individual ajuda a estabelecer uma ponte cultural entre as minorias discriminadas, as empresas e a sociedade. Essa acção favorece a integração dos indivíduos, sobretudo se for realizada por pessoas elas próprias oriundas das minorias étnicas.

Sistemas integrados

Trata-se da implementação de acções conjuntas, nomeadamente a nível territorial, baseadas num diagnóstico partilhado e numa metodologia concebida em comum. Algumas parcerias baseiam-se na experiência de diversas organizações sem fins lucrativos e visam romper as barreiras entre essas organizações e os serviços públicos, como é o caso do projecto finlandês Promenio. Encorajar as organizações que trabalham muitas vezes isoladas nos seus domínios específicos de competências a trabalharem juntas é um benefício essencial dos projectos EQUAL. Devido ao seu carácter sistémico, a discriminação exige sempre respostas conjuntas de diferentes actores.

O principal resultado do seminário dos actores locais foi provar o valor acrescentado da acção local e o seu papel na disseminação. Trata-se de uma abordagem global possibilitada pela acção coordenada dos actores envolvidos e pelo papel central desempenhado pelos municípios.

As vilas, nomeadamente, proporcionam bases estáveis para as actividades: as suas dimensões mais reduzidas permitem planear melhor a acção, atribuir-lhe um sentido, criar uma reserva comum de recursos e partilhar necessidades, competências e solicitações.

Por último, como poderá cada actor ter um impacte directo na mudança? Os seminários centraram-se amplamente na questão do *empowerment*, uma vez que muitos projectos elaboraram as suas actividades com as próprias minorias implicadas.

Em conclusão, as diferentes concepções subjacentes aos projectos EQUAL na Europa podem contribuir, de maneira complementar, para a modificação de práticas profissionais tendo em vista superar a discriminação étnica no mercado de trabalho. Isto exige uma mistura fina e racional de soluções concretas, mobilizando tanto as populações-alvo como todas as categorias de actores. Trata-se de pôr as instituições em movimento e de responder melhor às necessidades das pessoas confrontadas com situações de discriminação, «visível» ou «invisível».

Patrick Aubert (Direcção da População e das Migrações, França) resumiu bem a inspiração recíproca que resultou destes seminários: «O projecto finlandês abunda em lições a muitos níveis: como trabalhar com pequenas organizações sem fins lucrativos, como criar líderes de redes, como lidar com estruturas específicas, *etc*. A França, que se centra mais nas instituições do que nos beneficiários, deveria inspirar-se no exemplo finlandês.»

O interesse principal do programa EQUAL é ter desenvolvido uma série de protótipos que devem ser generalizados. O trabalho encetado em 2007 constitui um contributo para todos os debates em curso sobre políticas a implementar neste domínio. Foi por isso que o trabalho realizado pelos diversos actores envolvidos na Plataforma desembocou nesta lista de Dez Recomendações, fio condutor da conferência europeia.

I - OS ACTORES/INTERMEDIÁRIOS DO EMPREGO E DA FORMAÇÃO

Recomendação 1: *Integrar competências para lidar com a discriminação nas práticas de trabalho dos actores/intermediários do emprego.*

Deverão promover-se e implementar-se em grande escala novos modos de formação que permitam aos profissionais dos serviços de emprego e outros actores do mercado de trabalho detectar e lidar melhor com as práticas discriminatórias com que os imigrantes e as minorias étnicas se confrontam muitas vezes nos processos de recrutamento e de colocação.

O PROBLEMA

Esta recomendação visa angariar apoio para o *mainstreaming* e transferência das abordagens da EQUAL que lidaram com êxito com um problema particular identificado no seminário:

:. As vítimas de discriminação não sofrem apenas de falta de integração, mas também de deficiências institucionais. Os serviços públicos de emprego, garantes do respeito pela lei e pela igualdade de oportunidades para todos, desempenham um papel essencial na luta contra a discriminação.

:. As questões ligadas ao racismo e à discriminação étnica nos processos de recrutamento e de colocação não são tidos em consideração de forma adequada no funcionamento dos serviços de emprego, havendo pouca sensibilização para estes assuntos por parte dos agentes do emprego e da formação. Por conseguinte, muitos trabalhadores desses serviços sentem-se isolados e impotentes perante casos concretos de discriminação no exercício da sua profissão. Só a adopção de uma linha dura no tratamento destas questões permitirá aos serviços de emprego desempenharem o seu papel de aplicação da legislação anti-discriminação e de promoção da igualdade de oportunidades para todos no acesso ao emprego.

As Parcerias de Desenvolvimento EQUAL ensaiaram diferentes abordagens visando reforçar as capacidades dos serviços de emprego e formação neste domínio, abordagens que poderão ser reproduzidas e implementadas em maior escala.

TIPOS DE ACÇÃO

Profissionalizar os agentes e treiná-los para reconhecerem e lutarem contra a discriminação. É essencial integrar na formação a luta contra a discriminação, que deve tornar-se uma competência específica em cada instituição, para poder ser reproduzida.

:. Generalizar os módulos de formação testados no âmbito da EQUAL, sobretudo sobre gestão da diversidade, conhecimento intercultural, mobilização da lei e técnicas de intermediação;

:. Adoptar técnicas de intermediação e ferramentas (definição de perfis, relacionamento entre oferta e procura, resposta a uma solicitação discriminatória por parte de uma empresa);

:. Disseminar as "cartas" de luta contra a discriminação redigidas pelos actores dos serviços de emprego públicos e privados;

:. Enfatizar as características da acção e valorizar os resultados obtidos, por meio de estratégias e de ferramentas de comunicação adequadas.

BOAS PRÁTICAS EQUAL

O projecto **ESPERE** (França) é um projecto emblemático francês cuja parceria, interinstitucional, reúne nomeadamente todos os componentes do serviço público de emprego francês – instituições centrais, Agence Nationale pour l'Emploi , Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes, agências locais, *etc*. O projecto permitiu identificar como podem os intermediários públicos do emprego e da formação, através da sua actividade de mediação, gerar discriminação ou transmiti-la. O projecto visa desenvolver meios para pôr cobro a este problema através de um trabalho sobre as práticas profissionais. As principais realizações do projecto são uma formação destinada ao serviço público de emprego, a criação de uma rede de formadores e uma carta para a luta contra a discriminação no emprego público.
O projecto LATITUDE desenvolveu uma abordagem sistémica para combater a discriminação no trabalho temporário em França, cujo primeiro elemento é um diagnóstico dos pedidos discriminatórios emanados de agências de trabalho temporário em diferentes domínios e sectores. Um vasto programa de formação interna permitiu sensibilizar e reforçar as competências de 3 500 profissionais do trabalho temporário privado, na Adia e na Adecco, desde quadros a colaboradores das agências. Conceberam-se muitas ferramentas, nomeadamente apresentações destinadas a intermediários públicos e privados, directores de recursos humanos e dirigentes de empresa. Entre os principais resultados deste projecto, figuram um manual de formação para a igualdade, elaborado com o parceiro português, e uma carta de compromisso para as empresas de trabalho temporário.

No Norte de França, em Roubaix e Tourcoing, o Plan intercommunal de lutte contre les discriminations raciales sur le marché du travail (plano inter-comunal de luta contra a discriminação racial no mercado de trabalho) permitiu a qualificação de intermediários do emprego e de profissionais da formação, do serviço social e da inserção pela actividade económica. 250 pessoas frequentaram um módulo de formação de 4/5 dias. A formação combina a análise das práticas profissionais e dos contributos teóricos (aspectos jurídicos, legais, definições, *etc*.). O projecto deu origem a uma declaração comum de compromisso das organizações implicadas na luta contra a discriminação, à elaboração de uma ferramenta pedagógica para a acção («o guia») e à criação de uma célula de vigia, encarregada de analisar os casos detectados pelos profissionais do emprego. Foi igualmente concebida uma ferramenta de sinalização destinada a encaminhar os casos para a célula de vigia. Finalmente, elaborou-se um manual de referência destinado aos profissionais, visando ajudá-los a reagir face à discriminação no seu trabalho diário.
Partindo em 2001 de um contexto territorial no qual evocar a discriminação era tabu, a cidade de Marselha criou o projecto Solimar, que ajudou a desenvolver uma cultura comum entre todos os actores do território, em particular as empresas e os intermediários do emprego. Adoptou-se uma abordagem pedagógica, sem culpabilizar os indivíduos.

Organizaram-se acções de sensibilização e de formação junto dos vários actores (formadores, responsáveis por relações com as empresas, técnicos de apoio ao emprego, conselheiros de inserção, *etc*.), para os quais tinham sido concebidas estas ferramentas contra a discriminação. O lançamento não foi fácil: alguns profissionais recusaram a oferta de formação destinada a proporcionar-lhes uma atitude profissional face à discriminação, provavelmente porque, ao fazê-lo, se reconheciam incompetentes na matéria. O empenhamento das organizações nas medidas anti-discriminatórias é uma condição para o êxito destes programas de formação.

Recomendação 2: ***Desenvolver novos serviços e novas formas de cooperação de forma a facilitar a integração das minorias sujeitas a discriminação.***

Trata-se sempre de antecipar as necessidades dos grupos, de as ter em consideração e de procurar respostas individuais. A luta contra a discriminação que atinge particularmente os imigrantes não pode ser ganha sem a sua participação: deve-se sempre procurar a cooperação com os grupos implicados. Para o efeito, importa reconhecer as vítimas comprovadas e/ou potenciais bem como os seus representantes como participantes de pleno direito das estratégias de mudança da prática profissional. O envolvimento dos grupos na acção realizada e o acesso à nacionalidade do país de acolhimento são vias exploradas pelos projectos EQUAL. Deve procurar-se a participação dos grupos, pois é o melhor meio de adaptar a acção às necessidades.

O PROBLEMA

Em muitos contextos, especialmente na Alemanha, na Finlândia ou na Itália, a discriminação nasce, sobretudo, do desconhecimento das populações migrantes por parte dos actores intermediários do emprego. Do mesmo modo, essas populações podem desconhecer os códigos de comunicação do país de acolhimento. A abordagem intercultural visa em particular o reforço da capacidade de escuta dos profissionais, graças a uma formação intercultural. Pela sua diversidade, os projectos EQUAL contribuíram para a renovação dos papéis na intermediação do emprego nos sectores público e privado. Em particular, deram origem a novas funções de mediação para as pessoas à procura de emprego provenientes de outros países.

TIPOS DE ACÇÃO

Desenvolvimento de novos serviços específicos ligados ao emprego, nomeadamente balcões reservados aos migrantes, centros de acolhimento e de orientação profissional, possibilidades de acesso ao micro-crédito para encorajar a criação de pequenos negócios, apoio, aconselhamento e tutoria. Estes novos serviços devem estabelecer pontes com os serviços gerais de emprego e formação.

Reforço dos novos papéis para os conselheiros profissionais, mediadores, tutores e profissionais formados no apoio intercultural, nomeadamente os oriundos das populações minoritárias, em cooperação com as associações e as ONG(s).

BOAS PRÁTICAS EQUAL

O projecto ***Promenio*** é um projecto EQUAL finlandês que estabeleceu uma cooperação forte e uma comunicação efectiva entre o serviço público de emprego e 60 organizações e associações de apoio a migrantes, partindo de uma relação de igualdade entre as partes. Ao longo do projecto, foi necessário descobrir formas de colaboração e pontos de referência comuns entre os actores que se esforçam por partilhar diferentes objectivos e modos de acção. Houve muitas realizações concretas. A formação intercultural poderá resolver essas dificuldades.

O projecto Kumulus Plus, na Alemanha, envolve agências de emprego e formação e associações de migrantes. O alargamento das competências dos conselheiros profissionais ocupa o lugar central das iniciativas deste projecto alemão, baseado em Berlim, a fim de impedir o aparecimento de situações de discriminação. A intermediação entre os serviços públicos e os migrantes apoia-se num conhecimento aprofundado das necessidades de ambas as partes. Partindo de uma relação de confiança e respeito, o Kumulus Plus desenvolve uma abordagem individualizada de *empowerment* dos migrantes baseada nas qualificações de cada um. Os conselheiros assumiram dois novos papéis: de especialista e de tutor. A formação específica permite-lhes responder a todas as necessidades: pedidos de informação sobre postos de trabalho, comportamento, comunicação intercultural, *etc*. Por conseguinte, a abordagem baseia-se tanto no envolvimento dos migrantes como no saber-fazer das equipas multiculturais.

Em Itália, o projecto Visibili-Invisibili, gerido por uma cooperativa que reúne empresas e a Universidade do Piemonte Oriental, criou um balcão para os imigrantes dentro dos centros de emprego, de modo a individualizar e adaptar as respostas às necessidades das pessoas. O balcão presta informações sobre todos os serviços cívicos no território, proporcionando também orientação profissional, apoio na elaboração de um CV e contactos com empresas. 700 pessoas usaram este novo serviço desde o seu lançamento em Abril de 2006. Elaborou-se um guia para os intermediários do emprego, bem como ferramentas de comunicação e um modelo de balcão virtual. Os produtos do projecto estão integrados no catálogo dos serviços e ferramentas da região do Piemonte, aberto a todos os actores envolvidos em políticas de luta contra o desemprego na região.

No Reino Unido, o Bradford Equality Employment Project desenvolve-se num distrito urbano que acolhe a maior comunidade muçulmana da Grã-Bretanha. As minorias étnicas da zona enfrentam problemas de habitação, de insucesso escolar e de desemprego. O projecto centra-se nos problemas de emprego das pessoas oriundas de minorias étnicas: criaram-se programas de formação destinados a ajudar os indivíduos a obterem qualificações e experiência profissional, pondo a tónica nos desempregados altamente qualificados.

Paralelamente, realizou-se um trabalho importante junto das empresas de modo a facilitar o recrutamento de pessoas oriundas de minorias étnicas. Concebeu-se uma «caixa de ferramentas» destinada aos empregadores, a fim de contribuir para a diversidade duradoura dos efectivos. Esta abordagem demonstra os benefícios que as PME podem retirar, no plano económico, da contratação de pessoas oriundas de minorias étnicas. No total, criaram-se desta maneira mais de 1 000 postos de trabalho.

O projecto português Migrações e Desenvolvimento promove uma cultura de cooperação, de convívio e de diálogo intercultural na zona. Destina-se tanto aos imigrantes e minorias étnicas como aos serviços responsáveis pela sua integração. Elaborou-se um pacto territorial para o diálogo intercultural bem como um guia de recursos para a cidadania, um manual de formação e uma apresentação intitulada «E se fosse consigo? Benefícios da não discriminação e diversidade nas empresas».

PISTAS PARA O FUTURO

Todos os serviços de emprego, públicos ou privados, incluindo as agências de trabalho temporário, devem afirmar o seu empenhamento na luta contra a discriminação e adoptar uma estratégia clara para reforçar a sua capacidade de combater práticas discriminatórias. Os responsáveis desses serviços devem assegurar que todos os intermediários do mercado de trabalho têm acesso a uma formação específica que lhes permita identificar e lidar eficazmente com actos de discriminação nos processos de colocação e recrutamento. Essa formação deve incidir, nomeadamente, em assuntos relacionados com o respeito pela diversidade racial e cultural, o conhecimento intercultural, a legislação contra a discriminação e técnicas de intermediação não discriminatórias. Trata-se, em suma, de dar vida às várias cartas pela diversidade e articular a mobilização dos actores por meio da lei com a sensibilização dos dirigentes, de modo a convencê-los a agir contra a discriminação.

As autoridades de gestão do FSE em cada Estado Membro e as autoridades nacionais devem encorajar iniciativas que promovam novas abordagens de reforço de capacidades e de formação na luta contra a discriminação nos serviços intermediários públicos e privados para o emprego e a formação. Também devem apoiar as actividades de comunicação e de disseminação de modo a assegurar que os principais actores e profissionais neste domínio conhecem todas as abordagens e práticas pertinentes ensaiadas no programa EQUAL.
Os decisores nacionais devem apoiar programas destinados a personalizar as respostas. Essa personalização pode passar por se ter em consideração todas as necessidades dos migrantes (alojamento, estatuto administrativo, saúde, *etc*.). Isto exige que as relações de parceria excedam a esfera do emprego, sobretudo para os técnicos de serviço social e para as redes de assistência.
Os serviços competentes da Comissão Europeia devem estimular, na cooperação transnacional, as redes que promovem a transferência de boas práticas demonstrando o papel dos serviços de emprego na luta contra a discriminação étnica no mercado de trabalho. Também devem encorajar a Rede Europeia de Responsáveis dos Serviços Públicos para o Emprego a reconhecer de maneira mais explícita, na sua Carta de Missão, o papel vital desses serviços na prevenção da discriminação no acesso ao emprego e integrar este assunto no programa de trabalho da rede. Além disso, ao acompanhar a implementação das Directivas Europeias para o Emprego, a Comissão Europeia deve chamar a atenção para as realizações e lacunas nas respostas dos serviços públicos de emprego ao objectivo comum de combater a discriminação no mercado de trabalho de certos grupos, incluindo os imigrantes e as minorias étnicas.

QUESTÕES A DEBATER

Como realizar a necessária mudança de escala para assegurar que a formação do pessoal passa, automática e generalizadamente, a fazer parte da rotina? Como concretizar a nível local as cartas-compromisso e conjugá-las com as cartas-compromisso e os "selos" de diversidade?

Como melhorar os serviços de intermediários do emprego junto das empresas e dos indivíduos à procura de emprego para enfrentar a discriminação?

Que fazer no que toca às ofertas de emprego e objectivação do processo de recrutamento?

Que acompanhamento especial se deve fornecer aos migrantes à procura de emprego?

A nível europeu, como integrar estes assuntos na acção das redes de colocação existentes?

II – SINDICATOS

Nos locais de trabalho, os sindicatos e os seus representantes têm um papel importante a desempenhar na luta contra a discriminação étnica, pela igualdade de tratamento e pela integração bem sucedida de todos os assalariados. No seminário entre pares, destacaram-se duas abordagens: o apoio individual às pessoas oriundas de minorias que são discriminadas, por intermédio de novos papéis, particularmente o de mediador, e a acção nas próprias organizações sindicais, proporcionando formação aos delegados sindicais e estabelecendo sistemas de recompensas. Estas abordagens questionam naturalmente os processos de negociação colectiva nos sectores e empresas e relançam a acção no quadro regulamentar.

Recomendação 1: ***Colocar a luta contra a discriminação étnica no centro da acção sindical: reivindicações, negociação colectiva, regulamentos***

As organizações sindicais podem levar a questão da discriminação para a frente do debate público e transformá-la numa preocupação nacional e europeia no contexto da negociação colectiva, do mercado de trabalho, das políticas sociais e das leis. No terreno, os representantes sindicais, com uma formação adequada, podem identificar a existência de práticas discriminatórias, lutar contra a discriminação individual ou colectiva e pôr em prática medidas preventivas para impedir a discriminação étnica.

O PROBLEMA

Na luta contra a discriminação étnica, os sindicatos e os seus representantes são alavancas cruciais de mudança. Contudo, mesmo quando os sindicatos estão activos nesta matéria, ela não costuma ser prioritária. Embora os parceiros sociais a nível europeu tenham assinado uma declaração conjunta em Outubro de 1995 pela prevenção do racismo e da xenofobia e pela promoção da igualdade de tratamento no emprego, esta questão raramente foi considerada uma das primeiras preocupações políticas das organizações sindicais, tanto a nível nacional como de base. É raro os representantes sindicais receberem formação específica neste domínio. Por outro lado, são poucas as pessoas oriundas de minorias étnicas que recorrem aos sindicatos em caso de discriminação. Acresce que, entre os representantes sindicais, só um punhado é oriundo de minorias étnicas.

O conhecimento e a compreensão das questões ligadas à discriminação étnica devem generalizar-se entre as organizações sindicais, devendo a discriminação racial ser regularmente incluída na negociação colectiva. Estas questões devem ocupar um lugar mais proeminente nas prioridades dos sindicatos, tanto a nível nacional, como em cada sector e empresa.

TIPOS DE ACÇÃO

Os projectos EQUAL ensaiaram várias abordagens visando reforçar o papel das organizações sindicais e dos seus membros na prevenção e combate à discriminação étnica no local de trabalho. Testaram com êxito uma diversidade de medidas, incluindo: actividades de formação e sensibilização, elaboração de guias para os representantes sindicais e materiais de campanha, disseminação de exemplos de boas práticas adoptados pelos sindicatos na luta contra a discriminação; estratégias para assegurar uma melhor representação das minorias étnicas nos sindicatos, tanto enquanto membros como enquanto dirigentes; criação de prémios e de serviços de aconselhamento para os representantes sindicais que enfrentam questões de igualdade e racismo e apoio às delegações sindicais locais. Graças a essas actividades, a questão da discriminação racial tornou-se uma prioridade muito maior e mais partilhada para as organizações sindicais que participam em projectos EQUAL. Contudo, estas iniciativas continuarão a constituir casos excepcionais se não se forem generalizadas por todo o movimento sindical.

BOAS PRÁTICAS EQUAL

Formação de mulheres migrantes para a sua integração na acção sindical (Dinamarca)

Este projecto visa ajudar as mulheres migrantes a progredir na carreira e a reforçar o seu papel nos sindicatos. Uma organização não governamental (ONG), o principal actor da PD, concebeu um programa de formação de oito semanas destinado a encorajar 29 mulheres a tomar iniciativas nos seus locais de trabalho e nos seus sindicatos. Algumas foram eleitas delegadas sindicais. Criaram uma rede no seu sindicato de modo a actuar como modelo de referência e motivar outras mulheres migrantes. O projecto é apoiado por sindicatos e organismos públicos. O programa inclui aulas de dinamarquês, formação no sistema democrático dinamarquês e no mercado de trabalho da Dinamarca, bem como nas funções de delegado sindical. O objectivo final é integrar este programa de formação no sistema de ensino público da Dinamarca.

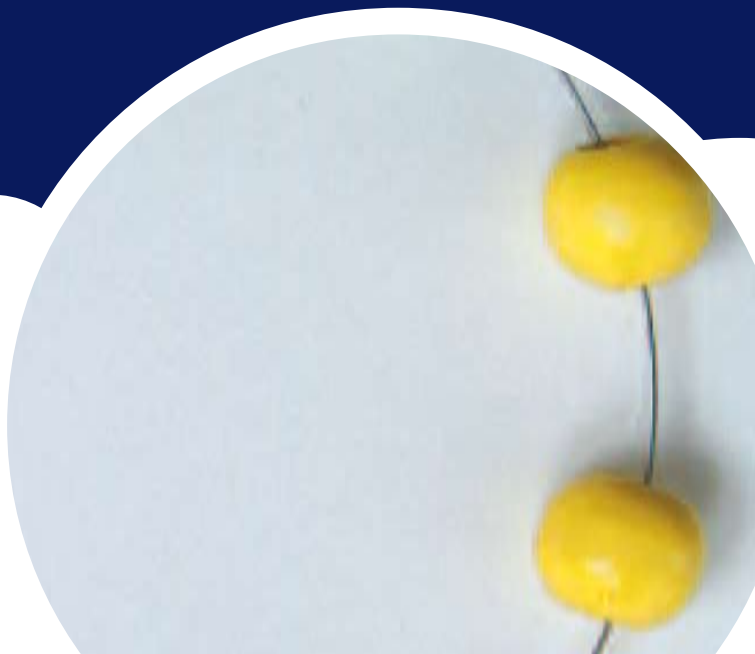
***COOL, Project One Workplace Equal Rights* (Escócia/Reino Unido)**

Uma vez que é muito pequeno o número de homens e mulheres oriundos de minorias étnicas que recorrem aos sindicatos quando confrontados com o racismo no seu local de trabalho, esta PD solicitou aos delegados sindicais que falassem do problema da igualdade e da discriminação étnica no local de trabalho. O Scottish Trade Union Congress (Congresso dos Sindicatos Escoceses), que conduz o projecto, concebeu diversas iniciativas, incluindo conferências para sindicalistas sobre as melhores práticas para concretizar a igualdade de oportunidades entre os trabalhadores, kits de campanha e material de promoção da igualdade no local de trabalho, e conselhos aos empregadores. Além disso, o projecto inclui outros recursos e iniciativas que põem à disposição dos sindicalistas um serviço de consultas *on-line*, um guia de boas práticas para os sindicatos e um DVD de formação.

Luta contra a discriminação; reforçar as práticas sindicais (França)

Esta Parceria de Desenvolvimento, representada pela CFDT, é parte interessada num estudo realizado pela CFDT e o CADIS (Centro de Análise e Intervenção Sociológica) sobre racismo no local de trabalho enquanto realidade do mundo empresarial.

Neste contexto, diversas entidades locais e profissionais esforçam-se por sensibilizar o público para a existência de práticas discriminatórias. Os objectivos principais da PD consistem em reforçar as práticas sindicais de combate à discriminação no recrutamento e encorajar actividades conjuntas envolvendo sindicatos, institutos de investigação, poderes públicos, empregadores e ONG(s). A PD apoia iniciativas que visam desenvolver ferramentas de apoio e lançou uma campanha de mobilização nacional para superar o sentimento de impotência e de isolamento muitas vezes presen-



Recomendação 2: ***Desenvolver e alargar o papel de mediação dos sindicatos e oferecer novos serviços sindicais de apoio específico a trabalhadores migrantes***

Os sindicatos constituem muitas vezes o primeiro interlocutor em casos de discriminação no local de trabalho e podem desempenhar um papel essencial, prestando informações sobre os direitos dos trabalhadores e conselhos relacionados com a situação específica dos migrantes e minorias étnicas. Alguns projectos EQUAL demonstraram que a posição particular que os sindicatos ocupam pode ser aproveitada para facilitar a integração dos migrantes e dos trabalhadores oriundos de minorias étnicas. Testaram novos papéis de mediação e serviços que podem, presentemente, ser reproduzidos em maior escala.

O PROBLEMA

Os sindicatos ocupam uma posição única como intermediários entre trabalhadores e empregadores, podendo utilizá-la para prestar assistência e aconselhamento aos trabalhadores imigrantes e oriundos de diferentes etnias.
Os representantes sindicais são excelentes negociadores e conhecem bem os mecanismos salariais, mas não possuem, muitas vezes, competências para lidar com os problemas sociais e as práticas discriminatórias com que se defrontam os imigrantes e as pessoas oriundas de minorias étnicas. Por conseguinte, é importante que possam beneficiar de formação sobre as questões relativas à discriminação, que lhes permitam contrariar os preconceitos e estereótipos dos empregadores e colegas não oriundos da imigração, e identificar e resolver os problemas específicos com que se defrontam os trabalhadores migrantes e de minorias étnicas.
Com a diversificação crescente dos locais de trabalho, o desenvolvimento de novos papéis de mediação e de serviços de aconselhamento constituirá igualmente um passo crucial no sentido da modernização do movimento sindical.

QUE ACÇÕES CONCRETAS?

Muitas Parcerias de Desenvolvimento EQUAL que envolvem ou são dirigidas por organizações sindicais testaram a criação de novos papéis de mediadores sindicais de modo a proporcionar assistência específica aos trabalhadores oriundos da imigração.
Esses mediadores podem funcionar no interior das empresas (mediadores internos) ou actuar como consultores externos ou conselheiros. A sua designação varia consoante o projecto: «mediadores interculturais», «conselheiros para a igualdade étnica», «consultores em diversidade», «conselheiros contra a discriminação étnica», «mediadores culturais», «comunicadores internacionais» ou «representantes para a igualdade».

Certos projectos escolheram deliberadamente mediadores entre os membros de grupos minoritários ou de migrantes (marroquinos, indianos, *etc.*) presentes na empresa; noutros projectos, a origem étnica do mediador não teve importância.

Para facilitar as relações entre trabalhadores de diferentes origens culturais e com os empregadores, os mediadores podem desempenhar várias tarefas incluindo:

- actividades de sensibilização e de formação sobre questões interculturais junto dos trabalhadores e empregadores do país de acolhimento;
- assistência personalizada aos trabalhadores migrantes e oriundos de minorias étnicas;
- intervenção e intermediação em conflitos de trabalho causados por diferenças culturais;
- aconselhamento aos dirigentes e empregadores sobre questões culturais;
- valorização da diversidade no local de trabalho;
- detecção e denúncia de situações discriminatórias que podem ocorrer na empresa.

Um segundo grupo, mais reduzido, de projectos EQUAL envolvendo organizações sindicais criou serviços especialmente destinados a trabalhadores estrangeiros acabados de chegar ao país de acolhimento, incluindo: assistência no contrato de trabalho, acompanhamento social, assistência jurídica, informação sobre actividades sindicais, acesso à formação linguística, apoio no alojamento, orientação profissional e formação.

BOAS PRÁTICAS EQUAL

***Empléate* (Espanha)**
Centrado na descoberta de soluções para conflitos interculturais entre empregadores, trabalhadores espanhóis e trabalhadores oriundos de minorias étnicas, o projecto pretendeu sensibilizar empregadores, trabalhadores e sindicatos para a questão. O governo de Aragão, que dirigiu o projecto, coopera com diversos organismos públicos, sindicatos e organizações de empregadores. No interior dessa rede, os sindicatos proporcionam formação aos trabalhadores e delegados sindicais que desejem trabalhar como mediadores interculturais no local de trabalho, a fim de apoiar as pessoas que necessitam de resolver problemas ou situações decorrentes de questões interculturais. Em Espanha, os mediadores

interculturais pertencem a minorias étnicas, sendo maioritariamente de origem marroquina. O conceito de mediador intercultural, desenvolvido no quadro deste projecto, é uma nova variante do mediador social, papel ainda bem estabelecido nos meios sindicais.

***Colourful Workshop* (Bélgica)**
À luz da elevada taxa de desemprego entre as minorias étnicas, em particular turcas e marroquinas, que vivem na Flandres, esta PD encoraja as atitudes positivas dos sindicatos belgas para com a diversidade a todos os níveis. O sindicato socialista ABVV, organizador do projecto, concebeu uma formação destinada aos sindicatos e sindicalistas. O ACV, um sindicato cristão, e o ACLVB, liberal, seguiram-no. A formação oferecida apresenta-se sob duas formas, uma com a duração de seis semanas e outra que dura apenas um dia. Já a frequentaram oitenta membros do grupo-alvo. O objectivo da PD é criar ferramentas que possam ser usadas por todos os sindicatos belgas na promoção da sensibilização para este tema da diversidade. Os sindicatos têm sido apoiados por consultores especializados na matéria.

***Etno Segregation* (Itália)**
Segundo a PD, é notória a falta de sensibilização e de informação sobre a imigração nos sindicatos, e daí o seu objectivo de os sensibilizar para as questões da integração, do racismo e da discriminação, bem como para os problemas e necessidades delas decorrentes. Ao mesmo tempo, o sindicato UGL pretende aumentar a participação dos trabalhadores estrangeiros, aconselhando-os e informando-os, e oferecendo-lhes formação. Para o efeito, a PD centra-se em dois tipos de acção, envolvendo directamente os sindicatos: a concepção e organização de um programa de formação com cinco módulos destinado a sindicalistas; e a criação futura de um serviço para estrangeiros já existente nos sindicatos (fornecido por uma associação ad hoc, a SEI, fundada em 2000 no sindicato UGL). O primeiro tipo de acção visa ajudar os participantes a adquirirem as competências, conhecimentos e ferramentas que lhes permitam aconselhar trabalhadores estrangeiros em meio sindical. O segundo lida com os aspectos sociais, com o emprego de trabalhadores estrangeiros e com as questões sociais, fornecendo conselhos e informações sobre todos os aspectos relativos aos seus direitos.

PISTAS PARA O FUTURO

Para generalizar estas soluções, há que superar várias barreiras:

:. As organizações sindicais a nível local, regional e nacional devem:
- incluir nos seus estatutos um compromisso claro de lutar contra o racismo;
- preparar orientações para a negociação colectiva que cubram tópicos interessando particularmente aos trabalhadores migrantes e oriundos de minorias étnicas;
- promover activamente o conhecimento e a compreensão das questões relativas à discriminação étnica entre os seus membros e proporcionar-lhes formação sobre questões ligadas aos migrantes e às minorias étnicas;
- elaborar uma estratégia para reforçar a proporção nos sindicatos de membros migrantes ou oriundos de minorias étnicas e apoiá-los na sua candidatura a cargos de representação sindical (membros de conselhos de empresa, por exemplo);

:. A CES (Confederação Europeia de Sindicatos) deve apoiar essas acções e reavaliá-las no quadro do seu plano de acção sobre a migração, a integração e a luta contra a discriminação, o racismo e a xenofobia;

:. A Comissão deve reforçar essas iniciativas através do diálogo social a nível europeu e estimulando as autoridades de gestão do FSE a favorecer a participação activa dos sindicatos em actividades pertinentes financiadas pelo FSE;

:. As confederações sindicais (tanto a nível nacional como europeu) devem assumir a importância de prestar assistência aos trabalhadores oriundos de minorias étnicas e de apoiar a diversidade da mão-de-obra;

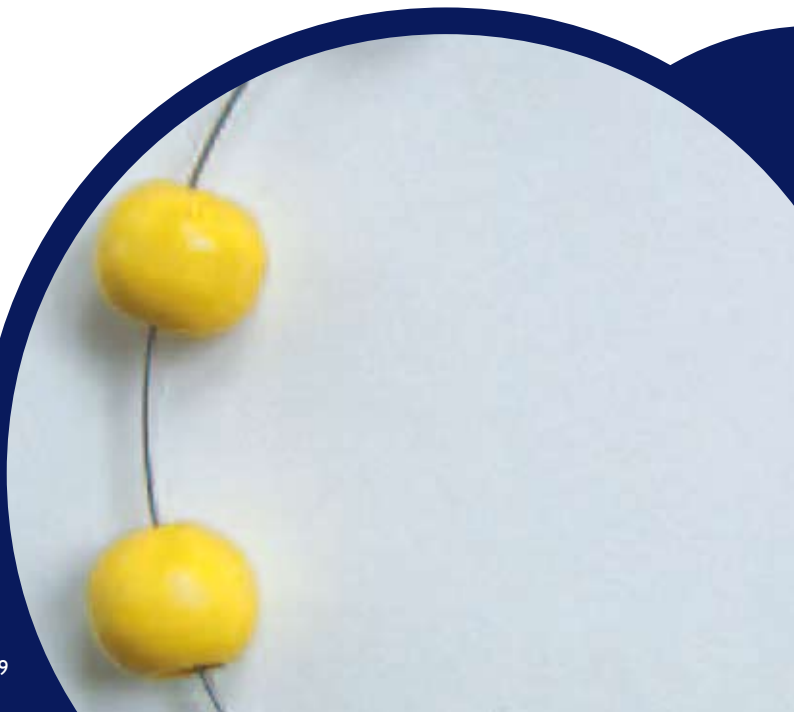
:. Os serviços públicos (emprego, assistência social, integração, *etc.*) devem reconhecer o papel que os sindicatos e os seus mediadores podem desempenhar no apoio às suas actividades visando a integração dos migrantes e das pessoas oriundas de minorias étnicas;

:. Os actores institucionais a nível nacional (ministérios, agências nacionais contra a discriminação, *etc.*) e europeu (Comissão Europeia, agências europeias, *etc.*) podem apoiar essas acções, contribuindo financeiramente para o desenvolvimento desses novos papéis sindicais de mediador.

QUESTÕES A DEBATER

Como combinar a acção interna, para sindicalistas e quadros, e a acção externa, na empresa?

Como acelerar a criação de um fórum europeu de sindicatos para a partilha de ferramentas e de experiências concretas no domínio da discriminação étnica?



Equal
"de igual para igual"

III - ORGANIZAÇÕES SEM FINS LUCRATIVOS E ORGANIZAÇÕES NÃO GOVERNAMENTAIS

O ponto de partida das acções levadas a cabo por organizações não governamentais/sem fins lucrativos envolvidas na EQUAL era a identificação de lacunas nos diferentes serviços públicos e privados de emprego: ausência de abertura intercultural, conhecimentos insuficientes acerca dos fenómenos de migração e das suas consequências, e cobertura dos assuntos específicos dos migrantes. Para colmatar essas lacunas, as organizações desenvolvem novas abordagens profissionais para acompanhar as populações minoritárias. Ao fazê-lo, estabelecem pontes entre os serviços públicos e privados de emprego, as empresas e as populações em risco de discriminação. Da complementaridade entre as instituições e associações depende o êxito da integração.

Recomendação 1: ***Aumentar o nível de cooperação entre organizações sem fins lucrativos, serviços de emprego e empresas, para uma melhor integração dos migrantes no mercado de trabalho***

As associações de migrantes desempenham um papel importante na construção de pontes entre os actores do emprego e as comunidades étnicas. A valorização do trabalho realizado por estas associações fará avançar a abertura intercultural dos organismos com os quais elas trabalham, reforçando, além disso, o conhecimento das dificuldades individuais e colectivas com que se deparam os migrantes no mercado de trabalho bem como das potencialidades que podem oferecer, e ajudando, portanto, a desenvolver em conjunto melhores serviços.

PORQUÊ?

Por um lado, as condições de acesso ao mercado de trabalho e à formação profissional, bem como à formação contínua, são menos favoráveis para os imigrantes. Por outro lado, os actores privados ou públicos do emprego não têm muitas vezes acesso às pessoas oriundas da imigração. Essa lacuna pode ser preenchida sobretudo por organizações de migrantes empenhadas em construir pontes entre actores privados e públicos do emprego e comunidades migrantes. Essas associações comprometeram-se a indicar falhas nos serviços de emprego e a procurar colmatá-las desenvolvendo e implementando o apoio às minorias étnicas. Esse esforço, no entanto, exige um reforço das capacidades profissionais dessas associações.

QUE ACÇÕES CONCRETAS?

:. Criação de uma plataforma comum com ferramentas pertinentes tanto para as organizações de imigrantes como para as instituições interessadas: rede de informação e de aconselhamento, orientação profissional na língua materna do utilizador; apoio na procura de emprego, tutoria, ., como no projecto Promenio (Finlândia);

:. Publicação de guias e de manuais;

:. Intercâmbio entre associações e serviços públicos para favorecer um melhor conhecimento recíproco;

:. Acções de formação para migrantes, tendo em conta as suas especificidades, em particular culturais, nos métodos pedagógicos utilizados;

:. No que toca aos empregadores, formações em acção positiva e apoio à gestão da diversidade.

BOAS PRÁTICAS EQUAL

***Cuirad Calon Cymru* (Grã-Bretanha)**

Os principais domínios de trabalho deste projecto incluem o *empowerment* das comunidades negras e das minorias étnicas, e a facilitação do acesso ao emprego para os migrantes económicos, os trabalhadores sazonais e os refugiados provenientes dos países da Europa Oriental. A PD propôs seminários de aquisição de competências e diferentes tipos de formação para o grupo-alvo, bem como formação em acção positiva aos empregadores a fim de tratar a questão da sub-representação dos migrantes nas empresas.

DiverCidade (Portugal)
Esta PD visa o reforço e *empowerment* de grupos de imigrantes atingidos pela pobreza e a exclusão social. O projecto concebeu uma acção de formação que valoriza a experiência dos indivíduos, permitindo-lhes reflectir nas suas experiências não apenas como problemática individual mas também como questão colectiva. A formação faculta aos participantes o estatuto de «Perito de experiência». A PD visa reconhecer essa formação como qualificação profissional.

Competência e diversidade (Alemanha)
O projecto desenvolveu uma estratégia inovadora de luta contra a discriminação e pela melhoria da participação dos migrantes no mercado de trabalho, fornecendo diferentes serviços aos empregadores, agências de emprego e migrantes desempregados. A PD conseguiu sensibilizar os empregadores para a existência e benefícios da diversidade cultural na mão-de-obra.

MigraNet (Alemanha)
O projecto procura soluções para os problemas que as agências de emprego enfrentam no que toca às populações migrantes: a sua taxa de desemprego é consideravelmente mais elevada que a média regional e o seu subemprego é significativo. Testou-se uma nova função de interface que associa agências de emprego e órgãos consultivos de ONG(s). Organizou-se o apoio, o aconselhamento e a formação para o pessoal dos serviços públicos de emprego, bem como acontecimentos culturais e conferências temáticas.

Recomendação 2: *Reconhecer competências e experiências, e promover o desenvolvimento de novas ocupações*

As qualificações e competências dos imigrantes de países terceiros não costumam ser formalmente reconhecidas nos mercados de trabalho da União Europeia. Novas abordagens da EQUAL demonstraram como se pode dar visibilidade às competências dos imigrantes e utilizá-las no mercado de trabalho, para benefício mútuo tanto de imigrantes como de empregadores.

PORQUÊ?

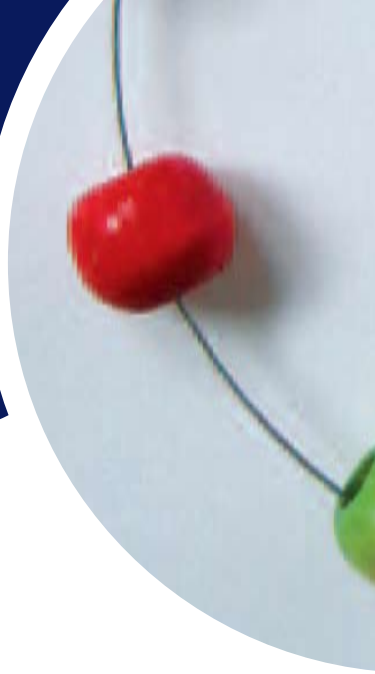
Muitos imigrantes de países terceiros sofrem um processo de desqualificação que pode acabar por os conduzir à exclusão social e à pobreza. As suas qualificações formais não são reconhecidas, e o seu potencial é ignorado pelos intermediários do emprego e pelo mundo empresarial. Contudo, a integração dos imigrantes pode ser grandemente facilitada se as qualificações e competências adquiridas no país de origem forem adequadamente valorizadas no mercado de trabalho.

QUE ACÇÕES CONCRETAS?

Enquanto o reconhecimento formal das qualificações dos imigrantes de países terceiros é entravada por uma rede complexa de regulamentações administrativas, as ONG(s) envolvidas na EQUAL têm feito progressos, prestando aos intermediários do emprego e da formação, aos «multiplicadores» pertinentes e aos trabalhadores imigrantes informações que lhes permitem orientar-se melhor nessas regulamentações. Isso permitir-lhes-á prestar uma melhor orientação e aconselhamento em matéria de facilitação do acesso ao emprego e a oportunidades de formação que proporcionam uma forma de reconhecimento dessas qualificações.

Em cooperação com empregadores, associações profissionais e organismos públicos pertinentes, as ONG(s) das PD EQUAL testaram maneiras mais flexíveis de avaliar, traçar perfis e validar as competências e potencialidades dos imigrantes de países terceiros. Esses métodos de avaliação têm conseguido proporcionar uma maior visibilidade às competências profissionais, sociais e de comunicação dos imigrantes.

Os projectos EQUAL também desenvolveram novos programas de formação baseados nas qualificações dos imigrantes, oferecendo-lhes novas perspectivas de emprego e progresso profissional em postos de trabalho que exigem competências interculturais. Entre os exemplos, incluem-se novas acções de formação que preparam imigrantes com qualificações adequadas para o papel de conselheiros interculturais ou tutores, mas também para a criação da sua própria empresa.



BOAS PRÁTICAS EQUAL

InterCulturExpress (Áustria). O projecto visava promover as competências e potencialidades dos imigrantes no mercado de trabalho e combater o processo de desqualificação a que muitos estavam expostos por terem tido de aceitar empregos exigindo um nível de competências inferior às qualificações originalmente alcançadas. As principais actividades incluíam: abordagens baseadas na tutoria, criação de redes profissionais ou de formação profissional personalizada concebida a partir das qualificações e competências que os imigrantes já possuem. A PD também testou novas abordagens destinadas a lidar com assuntos relacionados com o reconhecimento de qualificações adquiridas fora da União Europeia.

KUMULUS-PLUS (Alemanha). O projecto proporciona conhecimentos especializados na avaliação de competências de imigrantes à procura de emprego e desenvolveu diversos módulos de avaliação para imigrantes que já estiveram envolvidos em aconselhamento inicial mas que necessitam de mais apoio para avaliar os seus interesses profissionais, a sua capacidade de desenvolvimento pessoal e profissional ou as suas competências e experiência relacionadas com um posto de trabalho específico ou domínio profissional. Semelhante ao projecto austríaco InterCulturExpress, o KUMULUS-PLUS também dirigiu um novo programa de formação para imigrantes com uma formação (não reconhecida) em pedagogia ou psicologia. O programa e o seu certificado final proporcionam aos participantes uma oportunidade de se qualificarem no domínio da orientação intercultural, por exemplo em centros de emprego, agências públicas ou privadas, escolas ou centros de formação.

Recomendação 3: ***Combinar a luta contra a discriminação étnica com o mainstreaming de género***

A questão da discriminação múltipla ocupou o lugar central em muitas experiências apresentadas, particularmente o problema de articulação dos diversos combates. É impossível hierarquizar as diferentes formas de discriminação em termos de prioridade, sendo essencial conjugar as abordagens.

PORQUÊ?

Ser mulher e migrante expõe as mulheres a uma dupla discriminação no mercado de trabalho. É mais frequente uma mulher imigrada ser discriminada no acesso ao mercado de trabalho do que um homem jovem. Esta observação reflecte as desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho às quais se soma a desigualdade da discriminação étnica.
A discriminação que as jovens oriundas da imigração têm de enfrentar é menos conhecida e mediatizada do que a sentida pelos seus congéneres do sexo masculino. O desafio reside em conceber acções que visem melhorar a integração profissional dessas jovens que, muitas vezes, frequentam as mesmas universidades que as mulheres francesas, mas que têm mais dificuldade em encontrar um emprego adequado.

QUE ACÇÕES CONCRETAS?

Sensibilizar os especialistas (da orientação profissional, da formação e do recrutamento) para os obstáculos que estas mulheres têm de enfrentar na sua vida profissional, incluindo as próprias jovens.
Todos os aspectos das trajectórias profissionais das mulheres migrantes devem ser considerados numa perspectiva de género: orientação, acesso ao emprego, carreira, promoção profissional, numa abordagem baseada no *empowerment* das próprias mulheres.

Boas práticas EQUAL

Formação de mulheres migrantes para a sua integração na acção sindical (Dinamarca)
Este projecto visa ajudar as mulheres migrantes a progredir na carreira e a reforçar o seu papel nos sindicatos. Uma organização não governamental (ONG), o principal actor da PD, concebeu um programa de formação de oito semanas destinado a encorajar 29 mulheres a tomar iniciativas nos seus locais de trabalho e nos seus sindicatos. Algumas foram eleitas delegadas sindicais. Criaram uma rede no seu sindicato de modo a actuar como modelo de referência e motivar outras mulheres migrantes. O projecto é apoiado por sindicatos e organismos públicos. O programa inclui aulas de dinamarquês, formação no sistema democrático dinamarquês e no mercado de trabalho da Dinamarca, bem como nas funções de delegado sindical. O objectivo final é integrar este programa de formação no sistema de ensino público da Dinamarca.

BOAS PRÁTICAS OBJECTIVO 3

Feminin Technique - Fête (Borgonha, França).
A hipótese na qual este projecto se baseava era que, conscientemente ou não, as empresas não são os únicos factores de discriminação, estando implicado, na verdade, todo o processo de recrutamento. Este projecto testou as seguintes acções concretas:

- Ajudar a arranjar emprego para mulheres oriundas da imigração;
- Lançar uma campanha de mobilização e encorajar uma mudança nas práticas dos actores, incluindo as próprias jovens;
- Criar um grupo de apoio para mulheres jovens oriundas da imigração;
- Elaborar uma posição comum face à discriminação sexual ou étnica (grupo directivo);
- Criar ferramentas de sensibilização: cartazes, folhetos e um DVD (em preparação);
- Fazer um inquérito a 1 000 empresas;
- Produzir um guia de boas práticas susceptíveis de transferência.

PISTAS PARA O FUTURO

- Iniciativas que reforcem o papel das associações de migrantes na detecção de lacunas e na criação de pontes entre actores públicos e privados do emprego, por um lado, e as comunidades étnicas, por outro; os actores nacionais e territoriais deverão apoiar, em particular, as associações que trabalham com muitos grupos de migrantes de diversas origens. Também é necessário reforçar as competências das associações de migrantes nesta matéria.

:. Externalização de certos serviços para os serviços de emprego e as empresas: as associações podem passar a prestar serviços aos serviços de emprego e às empresas, fazendo-os beneficiar da sua própria experiência. Trata-se de racionalizar os contributos recíprocos, enquanto se resiste à tentação fácil de fazer o trabalho das instituições em lugar delas.

:. Os actores nacionais e territoriais devem apoiar novas formas de abordar o reforço das competências e a formação contra a discriminação nos serviços intermediários públicos e privados do emprego e da formação, em cooperação com as associações e as ONG(s).

:. A nível nacional, devem implementar-se actividades de comunicação e de disseminação a fim de assegurar que os actores principais e os profissionais são informados das abordagens e práticas pertinentes desenvolvidas pela EQUAL.

:. A EQUAL está na origem de muitas abordagens inovadoras de apoio aos migrantes, tornando mais evidentes as suas potencialidades ou desenvolvendo novos papéis profissionais. A Comissão Europeia e os Estados Membros devem estimular o aprofundamento destas iniciativas que conduzem ao reconhecimento de qualificações informais e formais, e reforçar a formação. As associações podem impulsionar mudanças em matéria de recursos ou de regulamentações, de modo a ajudar o quadro jurídico que rege o reconhecimento das qualificações, formais ou informais, obtidas fora da UE, e construir um quadro de formação profissional que permita estabelecer pontes entre as qualificações originais e os empregos disponíveis.

:. Deve promover-se a integração, no quadro comum da diversidade, do conceito de igualdade das mulheres e da perspectiva de género.

IV – EMPRESAS

No interior das empresas que participam em projectos EQUAL, estão envolvidos diversos tipos de actores: directores, responsáveis de recursos humanos, responsáveis da diversidade, *etc*. Geralmente, os projectos EQUAL trabalham com toda a hierarquia, procurando um consenso baseado no acordo ou na motivação dos directores. Por vezes, os projectos mobilizam actores interempresariais: membros de clubes de directores, federações interprofissionais, ramos profissionais, redes, câmaras de comércio e, por exemplo em França, organismos de recolha de fundos para a formação profissional.
As estratégias de promoção da diversidade são encorajadas pelo interesse comum dos empregadores e das minorias discriminadas. Trata-se de objectivar melhor os procedimentos de recrutamento que fazem ressaltar a competência. O trabalho com os tutores também tem sido considerado crucial para as estratégias de mudança nas organizações.

Recomendação 1: ***Assegurar que as competências, não as aparências, são os principais critérios nos processos de recrutamento***

Os processos de recrutamento devem ser objectivos e basear-se nas competências para vencer a discriminação no local de trabalho. Também se preconiza o desenvolvimento de políticas objectivas de recursos humanos no recrutamento, na organização do trabalho e na negociação dos salários. A introdução de métodos de recrutamento objectivos é a melhor maneira de descobrir as competências de que as empresas necessitam.

PORQUÊ?

Para serem rentáveis e internacionalmente competitivas, as empresas necessitam de encontrar os trabalhadores mais competentes. Outro importante trunfo empresarial é todos os trabalhadores contribuírem com todas as suas capacidades e experiência única. Os novos mercados internacionais exigem um pessoal competente a nível internacional.
Regras e condições justas constituem um forte incentivo ao desenvolvimento económico nas empresas. É frequente as pessoas responsáveis pelo recrutamento desconhecerem a que ponto os seus próprios valores e percursos pessoais influenciam o modo como avaliam os candidatos, levando a situações de discriminação e de não diversificação dos locais de trabalho.

QUE ACÇÕES CONCRETAS?

O primeiro passo é, muitas vezes, a realização de auditorias de diversidade. Para conceber planos de acção adequados, é necessário fazer o balanço da discriminação e da diversidade na empresa, devendo analisar-se as ferramentas de comunicação e de recursos humanos existentes.
A seguir, é possível criar um modelo de recrutamento estruturado e não discriminatório (como um guia), centrado em competências e baseado em boas práticas na União Europeia. O objectivo é estabelecer o perfil de competências do candidato com a máxima objectividade, incluindo a avaliação da sua experiência profissional e características pessoais. Todas as ferramentas e métodos de recrutamento foram ajustados (em particular os de estabelecimento de um perfil), adoptando-se à experiência um CV anónimo.
Os programas de formação sobre disposições legislativas, os exercícios que evidenciam estereótipos e os planos de acção são negociados entre os parceiros sociais, desenvolvendo-se exercícios práticos de sensibilização para os responsáveis pelo recrutamento e os quadros.
A fim de encorajar os quadros e os responsáveis de recursos humanos a tomar consciência do interesse das abordagens não discriminatórias e a implementá-las, as empresas podem desenvolver sistemas internos de diagnóstico. Para compreender o impacte desta questão nos empregados, efectua-se uma comparação das condições que lhes são propostas.

BOAS PRÁTICAS EQUAL

O projecto sueco ***FAIR - Future Adapted Inclusive Recruitment*** desenvolveu um modelo de recrutamento não discriminatório centrado nas competências e baseado em boas práticas em vigor na União Europeia. O modelo aplica-se não apenas à diversidade étnica mas também ao género, à orientação sexual, à idade e à incapacidade. A ferramenta principal era uma entrevista estruturada dos candidatos, baseada nas competências. O clima no local de trabalho tinha sido analisado e o pessoal tinha sido ensinado «a tirar a temperatura FAIR» no seu local de trabalho.

Os quadros e o pessoal dos recursos humanos também tinham recebido formação nesse método de recrutamento, tendo-se dado início ao recrutamento segundo esse método. O projecto FAIR elaborou um método de trabalho sistemático e objectivo contra a discriminação e a desigualdade.

No âmbito do projecto **DISI (Diversidade na indústria sueca)**, sete empresas cooperaram em prol da diversidade. Por intermédio do diálogo e da reflexão, assinalados por encontros bianuais de inspiração e sensibilização, de actividades de grupo e seminários, o projecto iniciou um trabalho interno nas empresas. O diálogo seguiu quatro vias paralelas: com os indivíduos, com os quadros, com os sindicatos, com os trabalhadores. A estratégia era ligar a diversidade à actividade das empresas – neste caso, a Plastal, a Volvo e a Finnveden. A Plastal foi a participante mais activa deste projecto. Desenvolveu uma política de diversidade incluindo todos os aspectos da discriminação, tendo contratado mais mulheres como chefes de equipa e quadros. A cartografia das competências surpreendeu os trabalhadores, evidenciando talentos que ignoravam. As entrevistas pessoais aos trabalhadores demonstraram que estes sentiam ter progredido pessoalmente ao longo do projecto. A Finnvenden é um grupo de pequenas empresas que formam uma grande companhia mundial. Nessa companhia, cartografaram-se competências e estabeleceram-se categorias baseadas nelas e não na origem. Introduziram-se novas rotinas de recrutamento, tendo aumentado o número de mulheres em postos de direcção.

Segundo a Adia e a Adecco, agências de trabalho temporário, a prevenção de todas as formas de discriminação traduz-se em benefícios tanto económicos como éticos e relacionais. O projecto francês Latitude proporcionou-lhes a oportunidade de, com o apoio da Direcção da População e Migrações em França e da Agência para a Coesão Social e a Igualdade de Oportunidades (ACSE), actuar contra a discriminação, utilizando uma abordagem baseada na igualdade de tratamento para todos. *O IMS-Entreprendre pour la Cité*, uma rede de empresas que promovem o desenvolvimento sustentável e a responsabilidade social empresarial, também aderiu ao projecto.

O Latitude surgiu depois de uma avaliação independente ter demonstrado a existência de discriminação no mercado de trabalho nas agências de recrutamento.

Realizaram-se iniciativas de sensibilização e programas de formação na Adecco e na Adia, em resposta aos clientes que formulavam pedidos discriminatórios. 3 500 trabalhadores receberam formação, desde quadros dirigentes a agentes no terreno. Estabeleceu-se uma base de referência para a formação em matéria de igualdade com a organização parceira portuguesa.

Subjacente a estas acções estava a mensagem consistente de que o recrutamento se deveria basear unicamente nas competências. Elaborou-se um Livro Branco, argumentos concretos e linhas de orientação para um quadro jurídico. Em finais de 2004, as duas agências assinaram a Carta da Diversidade nas Empresas. Ferramentas de acompanhamento, como o balanço social anual, documentos internos e sítios na Internet sobre responsabilidade social empresarial reforçaram a luta contra a discriminação em relação ao conjunto dos empregados. Esta experiência já extravasou do projecto, tendo as realizações e as ferramentas do Latitude sido transferidos para o sindicato do sector do trabalho temporário, Prisme.

Recomendação 2: ***Assegurar a diversidade da mão-de-obra para uma melhor eficiência económica***

Sublinhar as implicações positivas que a gestão da diversidade da mão-de-obra tem no desempenho da empresa é uma boa maneira de questionar a discriminação étnica no emprego. Visar a diversidade das equipas constitui uma primeira maneira positiva de abordar o assunto da discriminação nas empresas e de conceder prioridade à tarefa de convencer os gestores.

PORQUÊ?

A nível europeu, os parceiros sociais assinaram uma declaração conjunta em Outubro de 1995 sobre a prevenção do racismo e da xenofobia e a promoção da igualdade de tratamento no trabalho na Europa. Porém, tal como os sindicatos, os empregadores têm outras finalidades além da luta contra a discriminação. O principal objectivo de qualquer empregador é desenvolver uma empresa próspera e lucrativa, produzir, comprar e vender. Outras tarefas, como a luta contra a discriminação, podendo ser consideradas importantes, raras vezes figuram entre as prioridades dos empregadores nacionais.

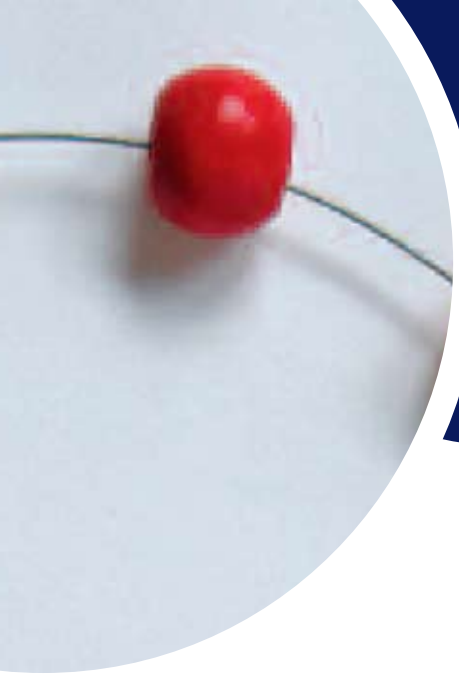
Como podem esses empregadores arranjar tempo e energia para outra coisa que não seja a rendibilidade? Os projectos EQUAL propõem, entre outras possibilidades, que os empregadores e as suas organizações se apercebam de como a discriminação é contraproducente. Trata-se de descobrir uma maneira de coordenar os esforços contra a discriminação com os objectivos globais e as actividades quotidianas das empresas.

Os empregadores não estão conscientes dos benefícios decorrentes de uma expansão internacional, por intermédio da integração de empregados oriundos de outros meios e origens. «Logo que uma empresa se dá conta do interesse da diversidade, a discriminação diminui imenso», afirmou Ahsan Malik, do projecto *CEMESME* (Reino Unido).

As empresas, se querem ganhar a aposta da competitividade, devem ser um reflexo dos seus clientes – é o preço a pagar se pretendem conquistar novos mercados. Além disso, em vésperas de importantes alterações demográficas, não seria seguro para elas privarem-se de importantes recursos humanos. Logo, a questão da diversidade também é uma questão económica.

QUE ACÇÕES CONCRETAS?

:. Recorrendo a formações específicas concebidas para jovens diplomados provenientes de minorias étnicas, é possível proporcionar-lhes oportunidades de integração no mercado de trabalho, dando também às pequenas e médias empresas a possibilidade de alargar o seu mercado internacional.



:. A assinatura de uma Carta de Diversidade é uma obrigação de actuar. As cartas de diversidade e os códigos de conduta são, para as empresas que acolhem a diversidade e combatem a discriminação, uma base sólida para mudar práticas profissionais tendo em vista evitar a discriminação. «Assinar uma carta de diversidade é empenhar-se publicamente perante os trabalhadores e a imprensa», disse Henry de Reboul, do projecto francês Elmer.

:. Alguns empregadores preferem o conceito de diversidade ao de não discriminação. Em vez de sublinhar as diferenças entre grupos e indivíduos, preconiza-se a ideia de rendibilidade por intermédio da igualdade.

:. Desenvolveu-se com êxito uma ampla cooperação entre parceiros sociais, ONG(s), autoridades nacionais, órgãos de comunicação e bancos.

BOAS PRÁTICAS EQUAL

O ***CEMESME - Contribution of Ethnic Minority Employees to Small & Medium Sized Enterprises*** é um projecto na Grã-Bretanha que promove a diversidade cultural como vantagem comercial. O objectivo concreto é mostrar aos empregadores das PME o valor das contribuições das minorias étnicas. O CEMESME propôs a 200 PME que integrassem estudantes pós-graduados num programa de tutoria destinado a melhorar o desempenho internacional das empresas, explorando, por exemplo, mercados noutras partes do mundo. O conceito de diversidade foi introduzido mais tarde, depois de os dirigentes das PME terem entendido os benefícios da diversidade. Eles acabaram por participar activamente em seminários de formação na universidade, destinados a desenvolver a diversidade como vantagem comercial. O projecto visa aumentar o número de PME que participam no seu trabalho e generalizar os seus métodos a nível europeu.

O projecto italiano ***Ahead - Accompanying Handicraft Entrepreneurs Against Discrimination*** (Acompanhamento de artesãos criadores de empresas contra a discriminação) baseia-se numa ampla cooperação. O IPRS, Instituto Psicanalítico de Investigação Social, identificou formas de discriminação no mercado de trabalho e deu formação a sindicalistas e empregadores de PME do sector do artesanato. Uma associação patronal desse sector sensibilizou as suas estruturas e colaborou na formação. Uma empresa de média contribuiu com material de informação para campanhas sobre igualdade de oportunidades e discriminação e com material multilingue destinado a informar grupos minoritários. A Panafrica, uma ONG que luta contra a discriminação centrada nos refugiados e imigrantes de África e de outras partes do mundo, cooperou com um banco italiano no sentido de introduzir um código de conduta contra a discriminação para diversas empresas. As PME que implementaram o código tinham acesso a crédito desse banco. O banco abriu contas para imigrantes apoiados pela Panafrica, que mediava culturalmente os contactos com o banco. O AHEAD visa uma mudança de atitude cultural e relações humanas mais conscientes nas empresas. O objectivo é convencer os empresários de que o combate à discriminação constitui uma situação de benefício mútuo. No projecto AHEAD, a palavra diversidade não é utilizada porque sublinha as diferenças. O objectivo é ver seres humanos em vez de grupos étnicos diferentes, distinguir para lá das diferenças. O AHEAD utiliza o conceito de igualdade de oportunidades.

O projecto francês **ELMER** interessa-se pela gestão da diversidade no interior das empresas. O seu objectivo era a inclusão, mas não para avaliar ou listar diferentes grupos. Visa sensibilizar empresas francesas para a não discriminação e a diversidade. Recorreu a métodos como a análise do processo de gestão e formação, tendo produzido auditorias de diversidade, ferramentas de sensibilização, programas de formação e seminários sobre diversidade. Participaram no projecto 160 empresas francesas. Uma ferramenta importante para organizar os empregadores foi a Carta para a Promoção da Diversidade em França, disseminada em muitas federações de empregadores parceiras do projecto ELMER. A Carta já recolheu 1 500 assinaturas, constituindo «um compromisso público perante os trabalhadores e a imprensa, e uma obrigação de actuar».

PISTAS PARA O FUTURO

A difusão dos resultados dos projectos EQUAL a nível local, nacional e da UE é crucial. Alguns projectos conseguiram generalizar os seus métodos a nível nacional. «Em Itália, estamos na primeira fase do combate à discriminação. A consciência está a aumentar e há cada vez mais iniciativas, mas resta um longo caminho a percorrer», disse Sabine Ravestein do projecto AHEAD.
É indispensável desenvolver a cooperação das organizações de empregadores se se pretende garantir a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho europeu.
Sublinhar as implicações positivas que a gestão da diversidade no mercado de trabalho tem no desempenho das empresas é uma boa maneira de combater a discriminação étnica no emprego.

QUESTÕES A DEBATER

Como usar o objectivo da rendibilidade como motor para a não discriminação?

Quais as melhores alavancas para garantir a generalização de práticas não discriminatórias em todas as empresas? Que papel desempenha a formação neste aspecto?

Uma plataforma transnacional ajudaria a prosseguir o trabalho iniciado em prol da diversidade e contra a discriminação?

Como transferir para os novos Estados Membros as abordagem em prol da diversidade e contra a discriminação?

V - ACTORES LOCAIS

O nível local revelou-se o mais adequado à luta contra a discriminação, tendo os planos de acção locais actuado como catalisador. Constituem uma abordagem holística baseada na coordenação entre actores, em que os municípios desempenham um papel central, pois permitem ancorar as actividades, ao mesmo tempo que lhes conferem significado e as tornam mais fáceis de apreender, devido às dimensões das cidades. Os aspectos mais concretos do valor acrescentado do nível local incluem: balcões únicos de acolhimento a que os utilizadores podem recorrer para identificar as suas necessidades e procurar as respostas mais adequadas, e formação de múltiplas ligações entre empresas, intermediários, investigadores, órgãos de comunicação e associações.

Recomendação 1: ***Dar prioridade à acção das autoridades locais, que representam uma escala mais adequada à acção holística contra a discriminação***

É essencial dispor de parceiros fortes a nível local. As histórias mais bem sucedidas de projectos EQUAL situam-se geralmente a nível regional ou local. Essas experiências mostram que o êxito e sustentabilidade do trabalho de projecto dependem largamente do envolvimento activo das autoridades regionais e locais. Para alcançar um êxito duradouro na luta contra a discriminação étnica, é necessário sensibilizar o público tanto a nível local como regional. As abordagens territoriais conduzidas no âmbito da EQUAL que envolveram acções a nível das freguesias ou municípios tiveram um forte impacte porque foram bem concebidas ao terem em conta as especificidades locais.

O PROBLEMA

As autoridades regionais e locais desempenham um papel central na luta contra a discriminação étnica no mercado de trabalho. Os municípios e as instituições públicas devem desenvolver as suas próprias soluções políticas e técnicas que, muitas vezes, geram novas ideias para medidas que terão de ser decididas a níveis mais elevados. Contudo, é o nível local que proporciona as oportunidades mais promissoras de combinar acções de diferentes actores e de estabelecer planos de acção integrados.
No contexto da EQUAL, formaram-se muitas parcerias mobilizando todos os actores locais para combater e prevenir a discriminação. As redes de cooperação a nível local e regional permitiram juntar autoridades, intermediários do emprego e da formação, associações e empresas.
O valor acrescentado desta abordagem territorial reside:

:. numa lógica de proximidade numa escala controlável,

:. na associação de parcerias privadas que facilitam o acesso ao emprego,

:. na reprodução de modelos de boas práticas em locais diferentes,

:. na criação de redes de actores com competências complementares e na criação de «sistemas de detecção precoce» destinados a assinalar práticas discriminatórias

:. no aparecimento de uma cultura comum contra a discriminação a nível local

:. na possibilidade de enfrentar em conjunto as lutas contra os problemas de alojamento, o insucesso escolar e o desemprego.

A maior parte das PD EQUAL representadas no seminário entre pares «Actores locais e regionais» estavam integradas nas estruturas das administrações locais e regionais. Os outros participantes eram ONG(s) que cooperavam estreitamente com as autoridades locais e regionais.

TIPOS DE ACÇÃO

Quando é institucional, a discriminação apela sempre a respostas conjuntas por parte de todos os actores. O diálogo e a intervenção a nível local envolvem:

:. a procura de uma escala territorial adequada,

:. a formulação conjunta de um diagnóstico e metodologia comuns,

:. o derrube das barreiras entre actores, permitindo que todas as organizações trabalhem em conjunto.

A elaboração e aperfeiçoamento dos planos locais de integração, a mobilização de todos os actores locais para vencer a discriminação étnica graças à criação de uma rede local entre organizações minoritárias, infra-estruturas educativas e administrações locais, sindicatos, empresas e ONG(s).
A criação de campanhas de sensibilização e de informação, visando os órgãos de comunicação, sobre migração, integração e luta contra a discriminação (por exemplo, *Society of Goodwill na Eslováquia* e *Network for the Promotion of Interculturalism* na Grécia).
A sensibilização graças ao apoio às «Cartas de Diversidade» e a diferentes formações (Igualdade e Cidadania e Accede, em França).

A acção territorial permite, por exemplo, articular acções de tipos muito diferentes, recorrendo a conhecimentos diversos e a muitos tipos de ligações:

:. a elaboração comum de diagnósticos e argumentos,

:. a formação de actores que lhes permita enfrentar a discriminação,

:. a qualificação de migrantes para um melhor acesso ao emprego,

:. a mobilização das empresas,

:. uma interacção regular entre os serviços públicos e privados de emprego,

:. profissionalização das acções.

BOAS PRÁTICAS EQUAL

***Album* (Alemanha)**
Este projecto foi concebido para melhorar a integração dos migrantes no mercado de trabalho e funciona em cooperação com diferentes grupos-alvo. As estratégias implementadas pelo Album são a formação e a qualificação, o desenvolvimento de uma rede que liga as organizações locais das minorias, as infra-estruturas escolares e a administração municipal. Todos estes protagonistas se juntaram sob o lema «Viver e partilhar a riqueza cultural». As formações, que aliam teoria e prática na empresa, possibilitam que os migrantes se tornem «especialistas em comércio externo» e «conselheiros especializados em questões interculturais».
O projecto também oferece assistência ao desenvolvimento organizacional e ao aperfeiçoamento do pessoal das empresas dirigidas por membros de minorias étnicas e das empresas com pessoal multicultural. Também se oferece aconselhamento e programas de formação destinados a empregados e empresários, bem como programas de formação intercultural para representantes e empregados, destinados a prevenir ou atenuar conflitos interculturais. Neste momento, a administração está a desenvolver um «plano local de integração».

***Accede* (França)**
Para lutar contra a discriminação sistémica resultante de várias fontes, este projecto local visa desencadear uma mudança nas práticas locais, tendo em vista a igualdade de tratamento. Os seus principais domínios de actividade são: cooperação com as empresas para permitir a igualdade de tratamento; colaboração com os intermediários de emprego para identificar e lutar contra a discriminação étnica usando procedimentos adequados, e cooperação com os imigrantes, orientando-os no sistema jurídico. O projecto permitiu verificar que a flexibilidade local facilita a mobilização dos principais interessados.

***Polis* (República Checa)**
Para reduzir as dificuldades sentidas pelas pessoas em situação de exclusão social, na sua maioria de etnia cigana, na procura de emprego, habitação e educação, este projecto procurou desenvolver redes com os principais actores a nível local e colaborar com eles tendo em vista sensibilizá-los para os mecanismos da exclusão social.
Também se tratava de os ajudar a desenvolver estratégias e políticas visando resolver o problema. Os actores da rede são os municípios, as escolas, as agências de emprego e os empregadores. A People in Need é uma ONG que visa analisar necessidades locais, colaborar com os representantes municipais no planeamento dos serviços educativos, organizar seminários e workshops sobre exclusão social para os municípios, estabelecimentos de ensino e agências de emprego, e conceber estratégias locais visando remediar os problemas identificados. A People in Need também elabora programas educativos em prol da educação intercultural e coopera com empregadores locais. Os participantes do projecto estão neste momento a elaborar um documento que resume as estratégias usadas para lidar com a exclusão social a nível local e a formular sugestões em colaboração com os funcionários municipais.

***Igualdad en la diversidad* (Espanha)**
Este projecto deseja ajudar os migrantes a arranjar emprego (ou empregos melhores), a lutar contra os preconceitos e a reforçar a sua capacidade de integração profissional, desenvolvendo uma rede local de actores incluindo administrações, sindicatos, empresas, ONG(s). As actividades realizadas consistem no estabelecimento de uma plataforma de entidades e de organismos públicos da região tendo em vista a partilha de informações, experiências e recomendações, e a melhoria das bolsas de emprego entre as diversas partes interessadas da rede. O projecto também implementou sessões de formação teóricas e práticas concebidas para satisfazer as necessidades dos trabalhadores bem como iniciativas de avaliação das competências informais dos desempregados.
Nos debates que se seguiram à apresentação, os participantes interrogaram-se acerca da ligação entre a plataforma para o emprego e a colocação. Também se sublinhou a importância da plataforma para o emprego como complemento do serviço público. Os participantes colocaram questões sobre a avaliação dos perfis e seus resultados. Pôs-se a ênfase no facto de a avaliação dever abrir portas, permitindo juntar empregadores e migrantes qualificados. Os empregadores criticaram muitas vezes a falta de migrantes qualificados susceptíveis de trabalharem para eles.

***Network for the promotion of interculturalism* (Grécia)**
Este projecto visa combater os preconceitos contra os migrantes, a falta de infra-estruturas para os informar e apoiar, e a falta de ferramentas para actuar. O projecto deseja responder a esses problemas através de duas iniciativas recém-criadas, para a formação e documentação destinada a minorias étnicas: uma formação de mediador cultural e um curso destinados aos profissionais dos média. Outra actividade é a criação de estruturas de assistência para migrantes, incluindo centros de assistência para pessoas vindas do estrangeiro e centros multiculturais. Entre os parceiros do projecto figuram instituições municipais, organizações de migrantes, institutos de investigação, centros de formação e organizações para a igualdade.
O projecto já criou um perfil profissional da mão-de-obra estrangeira na Grécia Ocidental. Criaram-se 7 gabinetes de assistência para cidadãos estrangeiros, 3 centros multiculturais e 6 unidades de assistência a pais estrangeiros. Neste momento, o projecto está a preparar documentação para jornalistas e outros grupos, bem como um guia multilingue destinado a empregadores estrangeiros.

PISTAS PARA O FUTURO

Para garantir o empenhamento político local a longo prazo, é necessário manter as autoridades locais e regionais informadas e sensibilizadas para as questões relacionadas com a discriminação e a diversidade. Para se tornarem parceiros seguros e fortes na luta contra a discriminação étnica no mercado de trabalho, têm de compreender as dificuldades das pessoas de comunidades minoritárias. Também é necessário promover o intercâmbio de experiências no domínio da luta contra a discriminação étnica nos municípios e autoridades locais na UE.

Para um êxito duradouro na luta contra a discriminação étnica a nível local e regional, é necessária uma sensibilização intensa do grande público, devendo usar-se exemplos positivos de integrações bem sucedidas no mercado de trabalho para se sublinhar o benefício mútuo da maioria e da minoria. A sensibilização também é uma importante ferramenta para conquistar parceiros fortes na luta contra a discriminação étnica. É necessário fornecer informações mais compreensíveis aos actores principais nos municípios, autoridades locais e também nas empresas e nos órgãos de comunicação.
O envolvimento de eleitos e dirigentes é um importante factor de mudança. Além da legitimidade que conferem à acção contra a discriminação, disponibilizam recursos e permitem a exposição estratégica, nas suas organizações, da luta contra a discriminação.

O financiamento do FSE e dos poderes regionais e locais deve promover iniciativas que assegurem um empenhamento político a longo prazo nos níveis regionais e locais por meio dos municípios e das freguesias. Esse apoio compreende:

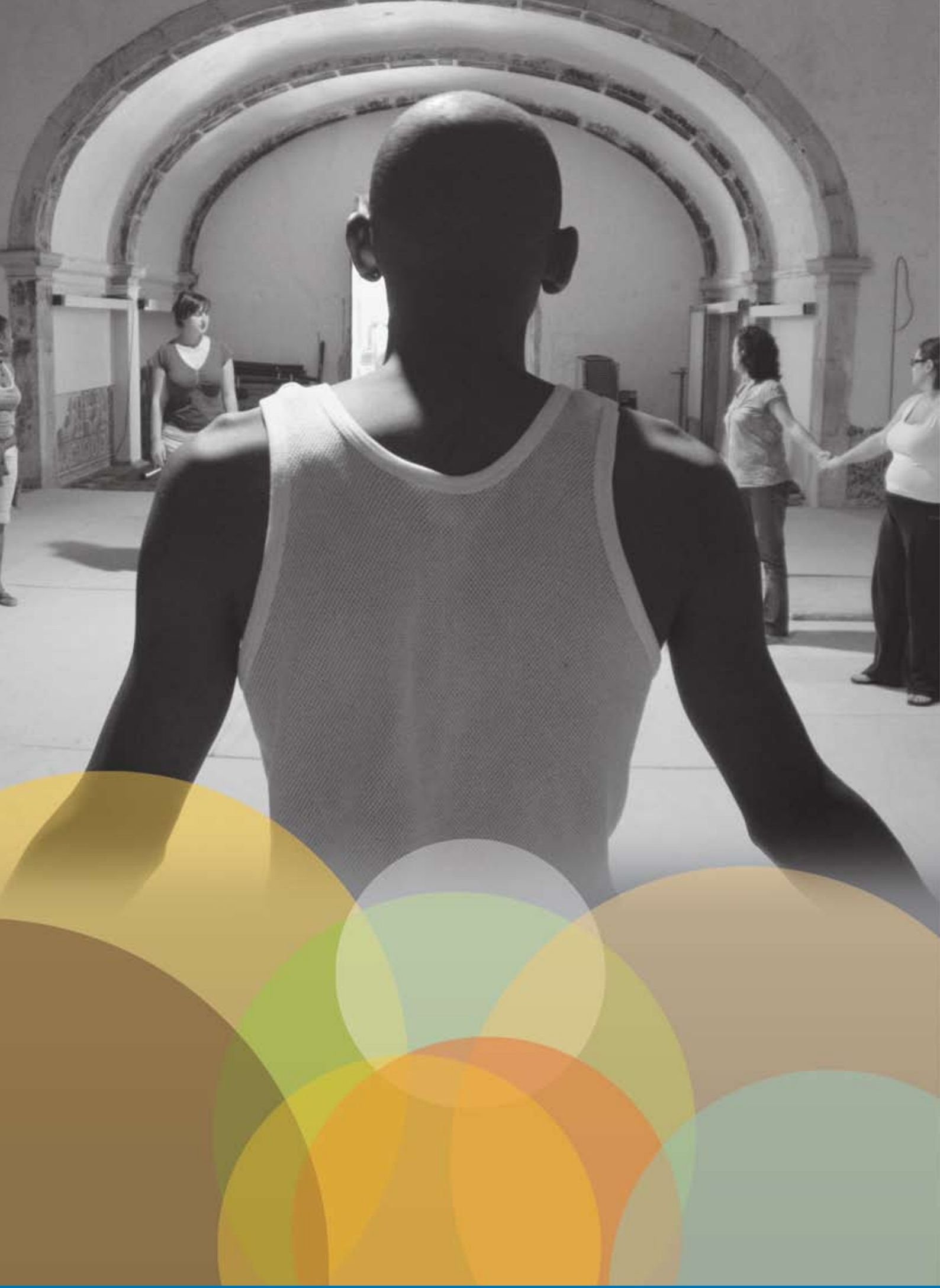
:. a informação/sensibilização para as questões da discriminação étnica, visando particularmente as autoridades locais e regionais,

:. um intercâmbio de experiências no domínio da luta contra a discriminação entre municípios e freguesias da UE.

QUESTÕES A DEBATER

Como assegurar o reforço de competências de todos os actores locais?

Quais as melhores alavancas para assegurar o envolvimento de políticos e dirigentes?



Equal
"de igual para igual"

ANEXO
PARCERIAS DE DESENVOLVIMENTO

***EMPOWERMENT*, INCLUSÃO e INTERCULTURALIDADE**
Inovação Social para o Emprego

"Nada para nós sem nós"

ANEXOS
PARCERIAS DE DESENVOLVIMENTO

ACOLHIMENTO E INTEGRAÇÃO DE REQUERENTES DE ASILO
Proj. n.º 2001/EQUAL/RA/057

PARCERIA NA ACÇÃO 2:
- MUNICIPIO DE LOURES
- Conselho Português para os Refugiados – CPR (Interlocutor)
- Instituto da Segurança Social, IP
- Gabinete do Alto Comissário para a Imigração e Minorias Étnicas
- Santa Casa de Misericórdia de Lisboa

PARCERIA NA ACÇÃO 3:
- MUNICIPIO DE LOURES
- Conselho Português para os Refugiados – CPR (Interlocutor)
- Instituto da Segurança Social, IP
- Gabinete do Alto Comissário para a Imigração e Minorias Étnicas
- Santa Casa de Misericórdia de Lisboa

ATENDIMENTO INTEGRADO
Proj. n.º 2001/EQUAL/EM/009

PARCERIA NA ACÇÃO 2:
- AEP - ASSOCIAÇÃO EMPRESARIAL DE PORTUGAL
- Associação para o Desenvolvimento Integrado de Matosinhos – ADEIMA (Interlocutor)
- Município Matosinhos
- Instituto da Segurança Social, IP
- ANJE - Associação Nacional de Jovens Empresários

PARCERIA NA ACÇÃO 3:
- Associação para o Desenvolvimento Integrado de Matosinhos – ADEIMA (Interlocutor)
- Município Matosinhos
- Instituto da Segurança Social, IP - Centro Distrital de Solidariedade e Segurança Social do Porto
- C.E.S.I.S.-CENTRO DE ESTUDOS PARA A INTERVENÇÃO SOCIAL

COIMBRA, CIDADE DE TODOS
Proj. n.º 2004/EQUAL/EM/003

PARCERIA NA ACÇÃO 2:
- Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P. - Centro de Formação Profissional de Coimbra
- Associação Fernão Mendes Pinto
- Direcção Regional de Educação do Centro
- ESTABELECIMENTO PRISIONAL COIMBRA
- Associação Comercial e Industrial de Coimbra
- Instituto da Segurança Social,
- IP - Centro Distrital de Solidariedade e Segurança Social de Coimbra
- Núcleo Regional do Centro da Associação Portuguesa de Paralisia Cerebral
- Município de Coimbra (Interlocutor)
- Serviços de Acção Social da Universidade de Coimbra
- ASSOCIAÇÃO SOCIAL RECREATIVA CULTURAL CIGANA DE COIMBRA

PARCERIA NA ACÇÃO 3:
- A.N.M.P. - ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE MUNICIPIOS PORTUGUESES
- Associação Fernão Mendes Pinto
- MUNICIPIO DE OVAR
- Associação Comercial e Industrial de Coimbra
- Município de Coimbra
- Centro de Estudos Territoriais - C.E.T.
- ASSOCIAÇÃO SOCIAL RECREATIVA CULTURAL CIGANA DE COIMBRA
- ALTO COMISSARIADO PARA A IMIGRAÇÃO E DIÁLOGO INTERCULTURAL, I.P.
- APCC - Associação de Paralisia Cerebral de Coimbra (Interlocutor)

CRESCER CIDADÃO
Proj. n.º 2001/EQUAL/EM/192

PARCERIA NA ACÇÃO 2:
- Associação para o Desenvolvimento Social e Comunitário de Santarém (Interlocutor)
- Santa Casa da Misericórdia de Santarém
- Município de Santarém
- Centro de Bem Estar Social de Vale Figueira
- A.N.J.A.F. ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE JOVENS PARA A ACÇÃO FAMILIAR

PARCERIA NA ACÇÃO 3:
- Associação para o Desenvolvimento Social e Comunitário de Santarém (Interlocutor)
- Santa Casa da Misericórdia de Santarém
- Município de Santarém
- Centro de Bem Estar Social de Vale Figueira
- A.N.J.A.F. ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE JOVENS PARA A ACÇÃO FAMILIAR
- União Distrital das Instituições Particulares de Solidariedade Social de Santarém

DA AVENTURA AO TRABALHO
Proj. n.º 2001/EQUAL/EM/220

PARCERIA NA ACÇÃO 2:
- Município de Setúbal
- Direcção-Geral de Reinserção Social - DGRS
- "Questão de Equilíbrio" Associação de Educação e Inserção de Jovens (Interlocutor)

PARCERIA NA ACÇÃO 3:
- Município de Setúbal
- Escola Superior de Educação do Instituto Politécnico de Setúbal

- Município do Barreiro
- "Questão de Equilíbrio" Associação de Educação e Inserção de Jovens (Interlocutor)

DIVERCIDADE

Proj. n.º 2004/EQUAL/EM/029

PARCERIA NA ACÇÃO 2:
- Associação Cultural Moinho da Juventude
- GEBALIS - Gestão dos Bairros Municipais de Lisboa EM
- Secretariado Diocesano de Lisboa da Obra Nacional da Pastoral dos Ciganos (Interlocutor)
- A. N. E. - ASSOCIAÇÃO NACIONAL DAS EMPRESÁRIAS
- MUNICIPIO DA AMADORA
- Cais - Associação de Solidariedade Social
- GTO Grupo de Teatro do Oprimido

PARCERIA NA ACÇÃO 3:
- Associação Cultural Moinho da Juventude (Interlocutor)
- INSTITUTO DE ACÇÃO SOCIAL
- INSTITUTO NACIONAL DE HABITAÇÃO
- GTO Grupo de Teatro do Oprimido

EMPREGO APOIADO

Proj. n.º 2001/EQUAL/EM/070

PARCERIA NA ACÇÃO 2:
- Cultural Moinho da Juventude
- MUNICIPIO DE LOURES
- Associação de Mulheres Contra a Violência
- Associação Industrial Portuguesa - Confederação Empresarial (AIP - CE)
- Direcção Regional de Educação de Lisboa e Vale do Tejo
- Rumos, Formação e Comunicação, SA
- Associação para o Estudo e Integração Psicosocial
- Rumo - Cooperativa de Solidariedade Social, Crl (Interlocutor)
- Secretariado Diocesano de Lisboa da Obra Nacional da Pastoral dos Ciganos
- Câmara Municipal da Amadora
- Município do Barreiro
- Município da Moita
- MUNICIPIO DO MONTIJO
- MUNICIPIO DE SINTRA
- MUNICÍPIO DE TORRES VEDRAS
- AERLIS - Associação Empresarial da Região de Lisboa

PARCERIA NA ACÇÃO 3:
- Cultural Moinho da Juventude
- Associação de Mulheres Contra a Violência (Interlocutor)
- Associação Industrial Portuguesa - Confederação Empresarial (AIP - CE)
- Associação para o Estudo e Integração Psicosocial
- Rumo - Cooperativa de Solidariedade Social, Crl
- Secretariado Diocesano de Lisboa da Obra Nacional da Pastoral dos Ciganos
- AERLIS - Associação Empresarial da Região de Lisboa
- NERSANT Associação Empresarial da Região de Santarém

E-RE@L - REDE PARA A EMPREGABILIDADE NA ALTA DE LISBOA

Proj. n.º 2004/EQUAL/EM/057

PARCERIA NA ACÇÃO 2:
- Instituto de Solidariedade e Cooperação Universitária (Interlocutor)
- Universidade Católica Portuguesa
- MUNICIPIO DE LISBOA
- AERLIS - Associação Empresarial da Região de Lisboa
- KEOPS - MULTIMEDIA UNIPESSOAL LDA

PARCERIA NA ACÇÃO 3:
- Instituto de Solidariedade e Cooperação Universitária (Interlocutor)
- Universidade Católica Portuguesa
- Conselho Português para os Refugiados - CPR
- AERLIS - Associação Empresarial da Região de Lisboa
- SEIES - Sociedade de Estudos e Intervenção em Engenharia Social, CRL
- KEOPS - MULTIMEDIA UNIPESSOAL LDA

F@DO - FORMAÇÃO ABERTA E A DISTÂNCIA ORIENTADA

Proj. n.º 2001/EQUAL/AD/211

PARCERIA NA ACÇÃO 2:
- Instituto de Soldadura e Qualidade (Interlocutor)
- I Q F - INSTITUTO PARA A QUALIDADE NA FORMAÇÃO I P
- AERLIS - Associação Empresarial da Região de Lisboa
- Instituto Nacional de Engenharia Tecnologia e Inovação
- MUNICÍPIO DE OEIRAS

PARCERIA NA ACÇÃO 3:
- Instituto de Soldadura e Qualidade (Interlocutor)
- Escola Secundária Fernando Lopes Graça
- AERLIS - Associação Empresarial da Região de Lisboa
- MUNICIPIO DA AMADORA
- Instituto Nacional de Engenharia Tecnologia e Inovação
- MUNICÍPIO DE OEIRAS
- Direcção-Geral de Reinserção Social - DGRS

GENTE ACOLHEDORA

Proj. n.º 2004/EQUAL/EM/024

PARCERIA NA ACÇÃO 2:
- Município de Nisa
- União dos Sindicatos do Norte Alentejano (Interlocutor)
- ASSOCIAÇÃO GENTE - DESENVOLVIMENTO DE COMUNIDADES RURAIS
- Santa Casa da Misericórdia de Castelo de Vide
- Caritas Diocesana de Portalegre e Castelo Branco
- Município de Alter do Chão

PARCERIA NA ACÇÃO 3:
- Município de Nisa
- União dos Sindicatos do Norte Alentejano (Interlocutor)
- ASSOCIAÇÃO GENTE - DESENVOLVIMENTO DE COMUNIDADES RURAIS
- Caritas Diocesana de Portalegre e Castelo Branco
- Município de Alter do Chão

HUMANUS CAM
Proj. n.º 2004/EQUAL/IO/322

PARCERIA NA ACÇÃO 2:
- ASSOCIAÇÃO PARA O PLANEAMENTO DA FAMÍLIA
- SANTA CASA DA MISERICÓRDIA DE ALBUFEIRA
- HOSPITAL JULIO DE MATOS
- PERFIL - Psicologia e Trabalho, Lda
- Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres
- Assoc. Humanidades (Interlocutor)
- Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género

PARCERIA NA ACÇÃO 3:
- ASSOCIAÇÃO PARA O PLANEAMENTO DA FAMÍLIA
- SANTA CASA DA MISERICÓRDIA DE ALBUFEIRA
- PERFIL - Psicologia e Trabalho, Lda
- Direcção-Geral de Inovação e Desenvolvimento Curricular
- Assoc. Humanidades (Interlocutor)
- Junta Diocesana de Faro - Protecção à Rapariga
- Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
- AAPEA ASSOCIAÇÃO DE APOIO À PESSOA EXCEPCIONAL DO ALGARVE

IDEIAS - INTERVENÇÃO DESENVOLVIMENTO EMPREGO INSERÇÃO ACTIVIDADES SUSTENTÁVEIS
Proj. n.º 2004/EQUAL/EM/046

PARCERIA NA ACÇÃO 2:
- INDE, Organização Cooperativa para a Intercooperação e o Desenvolvimento, CRL(Interlocutor)
- AGROBIO - Associação Portuguesa de Agricultura Biológica
- Município de Palmela
- Instituto de Desenvolvimento Rural e Hidráulica

PARCERIA NA ACÇÃO 3:
- Município da Moita
- INDE, Organização Cooperativa para a Intercooperação e o Desenvolvimento, CRL (Interlocutor)
- AGROBIO - Associação Portuguesa de Agricultura Biológica
- Associação Nacional de Oficinas de Projecto-Desenvolvimento e Educação
- Fagrorural - Federação das Associações Agro-Florestais Transmontanas
- ADREPES - Associação para o Desenvolvimento Rural da Península de Setúbal

IGUAIS NUM RURAL DIFERENTE
Proj. n.º 2004/EQUAL/IO/343

PARCERIA NA ACÇÃO 2:
- ICE - Instituto das Comunidades Educativas
- ACERT - Associação Cultural e Recreativa de Tondela
- ADRL - Associação de Desenvolvimento Rural de Lafões (Interlocutor)

PARCERIA NA ACÇÃO 3:
- CEC - CONSELHO EMPRESARIAL DO CENTRO/CCIC-CÂMARA DE COMÉRCIO E INDÚSTRIA DO CENTRO
- PROACT - Unidade de Investigação e Apoio Técnico ao Desenvolvimento
- Local, à Valorização do Ambiente e à Luta Contra a Exclusão Social
- ICE - Instituto das Comunidades Educativas
- ANIMAR - Associação Portuguesa para o Desenvolvimento Local
- ACERT - Associação Cultural e Recreativa de Tondela
- ADRL - Associação de Desenvolvimento Rural de Lafões (Interlocutor)
- Associação Juvenil de Deão -A.J.D.

INTERCULTURACIDADE
Proj. n.º 2001/EQUAL/EM/328

PARCERIA NA ACÇÃO 2:
- Associação Cultural Moinho da Juventude
- FREGUESIA DE SANTA CATARINA (Interlocutor)
- União dos Sindicatos de Lisboa
- ACE - Associação Cultural Etnia
- Frente Anti-Racista
- Centro de Estudos Territoriais - C.E.T.

PARCERIA NA ACÇÃO 3:
- CONFEDERAÇÃO PORTUGUESA DAS MICRO, PEQUENAS E MEDIAS EMPRESAS (CPME) (Interlocutor)
- CONFEDERAÇÃO PORTUGUESA DAS COLECTIVIDADES DE CULTURA, RECREIO E DESPORTO
- FREGUESIA DE SANTA CATARINA
- União dos Sindicatos de Lisboa
- ACE - Associação Cultural Etnia

ITINERIS – SISTEMA DE APRENDIZAGENS GLOBAIS PARA A EMPREGABILIDADE
Proj. n.º 2004/EQUAL/EM/018

PARCERIA NA ACÇÃO 2:
- CÁRITAS AÇORES
- ESCOLA SECUNDÁRIA VITORINO NEMÉSIO
- CRESAÇOR - Cooperativa Regional de Economia Solidária
- Direcção de Serviços de Reinserção Social dos Açores
- INSTITUTO DE APOIO À CRIANÇA - AÇORES
- KAIRÓS - COOPERATIVA DE INCUBAÇÃO DE INICIATIVAS DE

ECONOMIA SOLIDÁRIA CRL
- INSTITUTO DE ACÇÃO SOCIAL (Interlocutor)
- CÁRITAS DA ILHA TERCEIRA

PARCERIA NA ACÇÃO 3:
- CÁRITAS AÇORES
- KAIRÓS - COOPERATIVA DE INCUBAÇÃO DE INICIATIVAS DE ECONOMIA SOLIDÁRIA CR
- INSTITUTO DE ACÇÃO SOCIAL
- CÁRITAS DA ILHA TERCEIRA (Interlocutor)
- A.P.P.J. - ASSOCIAÇÃO DE PROMOÇÃO DE PÚBLICOS JOVENS EM RISCO

MIGRAÇÕES E DESENVOLVIMENTO
Proj. n.º 2001/EQUAL/EM/326

PARCERIA NA ACÇÃO 2:
- Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P.
- Organização Internacional para as Migrações
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
- Comissão para a Igualdade e para os Direitos das Mulheres
- Instituto de Desenvolvimento e Inspecção das Condições de Trabalho
- SEIES - Sociedade de Estudos e Intervenção em Engenharia Social, CRL
- MUNICÍPIO DO SEIXAL
- Centro de Formação Profissional para o Sector Alimentar – CFPSA
- Gabinete do Alto Comissário para a Imigração e Minorias Étnicas
- Direcção Geral dos Assuntos Consulares e Comunidades Portuguesas (Interlocutor)
- Município de Odivelas
- CEFEM - Centro Europeu de Formação e Estudo sobre as Migrações
- Associação da Restauração e Similares de Portugal (ARESP)
- SAIR DA CASCA - CONSULTORIA EM COMUNICAÇÃO DA RESPONSABILIDADE SOCIAL LDA.

PARCERIA NA ACÇÃO 3:
- CENTRO DE ESTUDOS E FORMAÇÃO AUTARQUICA - CEFA
- Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P. - Direcção de Serviços de Formação de Formadores
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
- MUNICIPIO DE LISBOA
- INDE, Organização Cooperativa para a Intercooperação e o Desenvolvimento, CRL
- MUNICÍPIO DO SEIXAL
- Direcção Geral dos Assuntos Consulares e Comunidades Portuguesas (Interlocutor)
- CIDAC Centro de Informação e Documentação Amílcar Cabral
- ALTO COMISSARIADO PARA A IMIGRAÇÃO E DIÁLOGO INTERCULTURAL, I.P

NÓS - INICIATIVAS INTEGRADAS E INTEGRADORAS DE ORIENTAÇÃO-FORMAÇÃO-INSERÇÃO
Proj. n.º 2004/EQUAL/EM/041

PARCERIA NA ACÇÃO 2:
- ASSOCIAÇÃO EMPRESARIAL DE PAÇOS DE FERREIRA
- IDIT - Instituto de Desenvolvimento e Inovação Tecnológica
- Sindicato dos Operários da Industria de Calçado, Malas e Afins dos Distritos de Aveiro e Coimbra
- COMOIPREL - Cooperativa Mourense de Interesse Público de Responsabilidade Limitada
- Centro de Formação Profissional da Industria de Calçado
- Associação Nacional de Oficinas de Projecto-Desenvolvimento e Educação (Interlocutor)
- SANTA CASA DA MISERICÓRDIA DE SÃO JOÃO DA MADEIRA

PARCERIA NA ACÇÃO 3:
- IDIT - Instituto de Desenvolvimento e Inovação Tecnológica
- Sindicato dos Operarios da Industria de Calçado, Malas e Afins dos Distritos de Aveiro e Coimbra
- PROFISOUSA - Associação de Ensino Profissional do Vale do Sousa
- Associação Raul Dória
- Federação dos Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifício, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal
- INDE, Organização Cooperativa para a Intercooperação e o Desenvolvimento, CRL
- Associação Nacional de Oficinas de Projecto-Desenvolvimento e Educação (Interlocutor)
- Município de São João da Madeira
- SANTA CASA DA MISERICÓRDIA DE SÃO JOÃO DA MADEIRA
- Santa Casa da Misericórdia de Oliveira de Azeméis

NOVA AGRICULTURA-NOVAS OPORTUNIDADES
Proj. n.º 2001/EQUAL/EM/037

PARCERIA NA ACÇÃO 2:
- Escola Profissional de Desenvolvimento Rural de Serpa
- Associação Desenvolvimento Terras do Regadio (Interlocutor)
- Municipio de Ferreira do Alentejo
- Escola Superior Agrária de Beja
- Escola Básica dos 2º e 3º Ciclos com Ensino Secundário José Gomes Ferreira, Ferreira do Alentejo
- CENTRO OPERATIVO E DE TECNOLOGIA DE REGADIO
- Tetrafolium, Engenharia e Qualificação Agrícola, Lda
- Gota a gota - Projectos e Instalação de Sistemas de Rega, Lda
- COTFLAX - Actividades Agroindustriais, S.A.
- SUNFRUIT - Sociedade de Produção Frutícola, Lda

PARCERIA NA ACÇÃO 3:
- Associação Desenvolvimento Terras do Regadio (Interlocutor)
- ADRAL - Agência de Desenvolvimento Regional do Alentejo, S.A.
- ANIMAR - Associação Portuguesa para o Desenvolvimento Local

OPORTUNIDADE
Proj. n.º 2004/EQUAL/EM/033

PARCERIA NA ACÇÃO 2:
- Escola de Música do Conservatório Nacional
- SANTA CASA DA MISERICORDIA DA AMADORA
- Escola Intercultural das Profissões e do Desporto da Amadora E.M.
- MUNICIPIO DA AMADORA (Interlocutor)
- Unidos de Cabo Verde
- FUNDAÇÃO CALOUSTE GULBENKIAN
- CENTRO SOCIAL PAROQUIAL DE SÃO BRÁS
- Agrupamento de Escolas Miguel Torga
- ALTO COMISSARIADO PARA A IMIGRAÇÃO E DIÁLOGO INTERCULTURAL, I.P.

PARCERIA NA ACÇÃO 3:
- SANTA CASA DA MISERICORDIA DA AMADORA
- Município de Cascais
- Escola Intercultural das Profissões e do Desporto da Amadora E.M.
- MUNICIPIO DA AMADORA (Interlocutor)
- FUNDAÇÃO CALOUSTE GULBENKIAN
- ALTO COMISSARIADO PARA A IMIGRAÇÃO E DIÁLOGO INTERCULTURAL, I.P.

PARA UMA VIDA NOVA ...
Proj. n.º 2004/EQUAL/EM/028

PARCERIA NA ACÇÃO 2:
- ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DE SAUDE DO NORTE Centro de Saúde de Penafiel
- ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE APOIO À VÍTIMA
- Associação Empresarial de Paredes
- Município de Penafiel
- ASSOCIAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO DE FIGUEIRA (Interlocutor)
- Urbe, Consultores Associados, Ldª

PARCERIA NA ACÇÃO 3:
- Município de Ribeira de Pena
- Município de Castelo de Paiva - UNIVA Sobrado
- MUNICÍPIO DE FELGUEIRAS
- Município de Braga
- Município de Amarante
- ADMINISTRAÇÃO REGIONAL DE SAUDE DO NORTE Centro de Saúde de Penafiel
- Município de Valongo
- MUNICÍPIO DO FUNCHAL
- MUNICIPIO DE PONTA DELGADA
- ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE APOIO À VÍTIMA
- Município de Celorico de Basto
- Associação Empresarial de Paredes
- MUNICÍPIO DE PAÇOS DE FERREIRA
- Município de Fronteira
- Município de Barcelos
- Município de Cabeceiras de Basto
- Município de Penafiel
- MUNICÍPIO DE LOUSADA
- ASSOCIAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO DE FIGUEIRA (Interlocutor)
- Urbe, Consultores Associados, Ldª

PELO SONHO É QUE VAMOS
Proj. n.º 2004/EQUAL/IO/342

PARCERIA NA ACÇÃO 2:
- CENTRO HOSPITALAR DO BAIXO ALENTEJO, S.A.
- C.E.S.I.S.-CENTRO DE ESTUDOS PARA A INTERVENÇÃO SOCIAL (Interlocutor)
- Direcção Geral dos Assuntos Consulares e Comunidades Portuguesas
- Associação para o Desenvolvimento das Mulheres Ciganas Portuguesas AMUCIP

PARCERIA NA ACÇÃO 3:
- Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P. - Direcção de Serviços de Formação de Formadores
- DIRECÇÃO GERAL DA SAUDE
- C.E.S.I.S.-CENTRO DE ESTUDOS PARA A INTERVENÇÃO SOCIAL (Interlocutor)
- Associação para o Desenvolvimento das Mulheres Ciganas Portuguesas AMUCIP
- Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género
- ALTO COMISSARIADO PARA A IMIGRAÇÃO E DIÁLOGO INTERCULTURAL, I.P.
- Centro Hospitalar do Baixo Alentejo, E.P.E.

PGISP – PROJECTO GERIR PARA INOVAR OS SERVIÇOS PRISIONAIS
Proj. n.º 2004/EQUAL/AD/285

PARCERIA NA ACÇÃO 2:
- Direcção Geral dos Serviços Prisionais (Interlocutor)
- BDO Consulting – Consultoria e Gestão, S.A.
- Direcção Geral da Administração e do Emprego Públicos
- Estabelecimento Prisional de Castelo Branco
- Estabelecimento Prisional de Leiria
- Estabelecimento Prisional de Sintra
- Estabelecimento Prisional Regional de Beja
- Estabelecimento Prisional Regional de Castelo Branco
- Global Change – Consultores Internacionais Associados, Lda.
- Sindicato Nacional do Corpo da Guarda Prisional

PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO COMUNITÁRIO URBANO - K´CIDADE

Proj. n.º 2004/EQUAL/EE/096

PARCERIA NA ACÇÃO 2:

- ASSOCIAÇÃO EMPRESARIAL DO CONCELHO DE SINTRA
- GEBALIS - Gestão dos Bairros Municipais de Lisboa EM
- Santa Casa de Misericórdia de Lisboa
- Criando Infância Autónoma numa Comunidade Aberta
- Fundação Aga Khan Portugal (Interlocutor)
- Central Business - Apoio à Gestão de Empresas, Lda

PARCERIA NA ACÇÃO 3:

- Santa Casa de Misericórdia de Lisboa
- Fundação Aga Khan Portugal (Interlocutor)
- FREGUESIA DE VALE DA AMOREIRA
- INSTITUTO NACIONAL DE HABITAÇÃO
- ALTO COMISSARIADO PARA A IMIGRAÇÃO E DIÁLOGO INTERCULTURAL, I.P.

PÚBLICOS DIFERENTES. IGUAIS OPORTUNIDADES

Proj. n.º 2001/EQUAL/EM/310

PARCERIA NA ACÇÃO 2:

- I Q F - INSTITUTO PARA A QUALIDADE NA FORMAÇÃO I P
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
- Instituto da Segurança Social, IP
- C.E.S.I.S.-CENTRO DE ESTUDOS PARA A INTERVENÇÃO SOCIAL (Interlocutor)
- Regimprensa, CRL
- União dos Sindicatos de Lisboa

PARCERIA NA ACÇÃO 3:

- PROACT - Unidade de Investigação e Apoio Técnico ao Desenvolvimento Local, à Valorização do Ambiente e à Luta Contra a Exclusão Social
- Associação para o Desenvolvimento Integrado de Matosinhos - ADEIMA
- Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
- Instituto da Segurança Social, IP
- C..E.S.I.S.-CENTRO DE ESTUDOS PARA A INTERVENÇÃO SOCIAL (Interlocutor)
- União dos Sindicatos de Lisboa
- Associação Portuguesa para a Responsabilidade Social das Empresas

S. BRÁS SOLIDÁRIO

Proj. n.º 2004/EQUAL/EE/070

PARCERIA NA ACÇÃO 2:

- Associação IN LOCO (Interlocutor)
- ASSOCIAÇÃO DE INDUSTRIAIS E EXPORTADORES DE CORTIÇA
- A.N.J.A.F. ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE JOVENS PARA A ACÇÃO FAMILIAR
- Município de S. Brás de Alportel
- Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de S. Brás de Alportel

PARCERIA NA ACÇÃO 3:

- CENTRO DE ESTUDOS E FORMAÇÃO AUTARQUICA - CEFA
- Associação IN LOCO (Interlocutor)
- Município de Palmela
- Município de S. Brás de Alportel
- CENTRO DE ESTUDOS SOCIAIS

SEM FRONTEIRAS

Proj. n.º 2001/EQUAL/EM/163

PARCERIA NA ACÇÃO 2:

- Município de Alcácer do Sal
- Município de Alvito
- MUNICÍPIO DE CUBA
- TERRAS DENTRO- Associação para o Desenvolvimento Integrado (Interlocutor)
- Município de Portel
- Município de Montemor-o-Novo
- MUNICÍPIO DE VIANA DO ALENTEJO
- Município de Vidigueira

PARCERIA NA ACÇÃO 3:

- MARCA, ASSOCIAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO LOCAL
- TERRAS DENTRO- Associação para o Desenvolvimento Integrado (Interlocutor)
- ESCOLA BÁSICA DOS 2º e 3º CICLOS COM ENSINO SECUNDÁRIO DO DR. ISIDORO DE SOUSA, VIANA DO ALENTEJO
- Agrupamento Vertical de Portel

TRILHOS

Proj. n.º 2001/EQUAL/EM/176

PARCERIA NA ACÇÃO 2:

- Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P.
- Município de Setúbal
- Vedior Psicoemprego - Empresa de Trabalho Temporário, Lda.
- Instituto da Segurança Social, IP
- SEIES - Sociedade de Estudos e Intervenção em Engenharia Social, CRL (Interlocutor)
- Município de Palmela
- ICE - Instituto das Comunidades Educativas
- Associação de Apoio aos Pequenos Agricultores do Poceirão

PARCERIA NA ACÇÃO 3:

- Município de Vinhais
- Instituto da Segurança Social, IP Centro Distrital de Solidariedade e Segurança Social de Setúbal
- SEIES - Sociedade de Estudos e Intervenção em Engenharia Social, CRL (Interlocutor)
- ICE - Instituto das Comunidades Educativas
- INSTITUTO DE ACÇÃO SOCIAL
- ADRL - Associação de Desenvolvimento Rural de Lafões

TRILHOS PROFISSIONAIS
Proj. n.º 2004/EQUAL/EM/048

PARCERIA NA ACÇÃO 2:
- PROFOC - PROJECTOS DE FORMAÇÃO E CONSULTORIA LDA
- Vendas Novas, Porta do Alentejo - Associação de Desenvolvimento Local
- TRILHO - Associação para o Desenvolvimento Rural (Interlocutor)
- Associação de Municípios do Distrito de Évora (AMDE)
- ADRAL - Agência de Desenvolvimento Regional do Alentejo, S.A.

PARCERIA NA ACÇÃO 3:
- PROFOC - PROJECTOS DE FORMAÇÃO E CONSULTORIA LDA
- A. N. E. - ASSOCIAÇÃO NACIONAL DAS EMPRESÁRIAS
- Vendas Novas, Porta do Alentejo - Associação de Desenvolvimento Local
- Município de Valongo
- TRILHO - Associação para o Desenvolvimento Rural (Interlocutor)
- Associação de Municípios do Distrito de Évora (AMDE)
- ADRAL - Agência de Desenvolvimento Regional do Alentejo, S.A.

VAMOS UTOPIAR
Proj. n.º 2004/EQUAL/EM/032

PARCERIA NA ACÇÃO 2:
- Graal (Interlocutor)
- AMRT - Associação Melhoramentos Recreativos do Talude
- Gabinete do Alto Comissário para a Imigração e Minorias Étnicas
- Associação Guias de Portugal
- LUSO TEMP - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORARIO S A
- ALTO COMISSARIADO PARA A IMIGRAÇÃO E DIÁLOGO INTERCULTURAL, I.P.

PARCERIA NA ACÇÃO 3:
- Graal (Interlocutor)
- AMRT - Associação Melhoramentos Recreativos do Talude
- Associação Guias de Portugal
- LUSO TEMP - EMPRESA DE TRABALHO TEMPORARIO S A
- ALTO COMISSARIADO PARA A IMIGRAÇÃO E DIÁLOGO INTERCULTURAL, I.P.

VIAAS - VIAS DE INTERCULTURALIDADE NA ÁREA DO ASILO
Proj. n.º 2004/EQUAL/RA/293

PARCERIA NA ACÇÃO 2:
- MUNICIPIO DE LOURES
- Conselho Português para os Refugiados – CPR (Interlocutor)
- Instituto da Segurança Social, IP
- Centro de Formação Profissional para o Sector Alimentar - CFPSA
- Santa Casa de Misericórdia de Lisboa

PARCERIA NA ACÇÃO 3:
- CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DA INDUSTRIA DA CONSTRUÇÃO CIVIL E OBRAS PÚBLICAS DO SUL
- Conselho Português para os Refugiados – CPR (Interlocutor)
- Centro de Formação Profissional para o Sector Alimentar - CFPSA
- Santa Casa de Misericórdia de Lisboa
- Crisform - Centro de Formação Profissional para o Sector da Cristalaria

VOLANTE XXI
Proj. n.º 2004/EQUAL/AD/288

PARCERIA NA ACÇÃO 2:
- TRANSPORTES LUIS SIMÕES LDA
- Associação Nacional de Transportes Rodoviários de Passageiros - ANTROP
- RODOVIARIA TEJO SA
- Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias (Interlocutor)
- DIRECÇÃO-GERAL DE TRANSPORTES TERRESTRES

PARCERIA NA ACÇÃO 3:
- Transportes António Frade, Lda
- Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias (Interlocutor)

FICHA TÉCNICA

AUTORES

Gabinete de Gestão EQUAL – "Empowerment – Um Conceito Ainda Novo"

Parcerias de Desenvolvimento EQUAL – "Novas Soluções…" (memorandos das soluções/produtos)

Carlos Ribeiro – "Mais Poder – Rede para o Empowerment"

José Manuel Henriques e Carlos Ribeiro – "A Rede Temática Percursos Integrados para a Inserção de Grupos Vulneráveis"

Jorge Malheiros – "A Rede Temática Integração Social e Profissional de Imigrantes, Refugiados e Minorias Étnicas"

Plataforma Europeia – "Diversificar o Local de Trabalho: Estratégias para o Empowerment e a Inclusão" (extractos)

Plataforma Europeia – "Agir Contra as Discriminações Étnicas no Emprego" (extractos)

ORGANIZAÇÃO

Gabinete de Gestão EQUAL

CO-ORGANIZADORES

Parceria de Desenvolvimento "Valorizar e disseminar a inovação social":

TESE – Associação para o Desenvolvimento pela Tecnologia, Engenharia, Saúde e Educação

Princípio Activo 2 – Formação e Consultoria, Lda.

Parceria de Desenvolvimento "Mais Poder":

ANOP – Agência Nacional de Oficinas de Projecto/ APCC - Associação de Paralisia Cerebral de Coimbra / APEA - Associação Portuguesa de Emprego Apoiado / Associação Humanidades / FESETE/ INDE/ Município de Valongo

Design Gráfico: Princípio Activo 2 - Formação e Consultoria, Lda.

Impressão e Acabamentos: Palmigráfica – Artes Gráficas

Tiragem: 2500 exemplares

Outubro de 2008

ISBN 978-972-8655-22-8

Distribuição gratuita

Gabinete de Gestão EQUAL
Rua Viriato, nº 7, 5º
1050-233 Lisboa, Portugal
Telefone: 00351 217 994 930
Fax: 00351 217 933 920
E-mail:equal@equal.pt

www.equal.pt