



Smart for Democracy and Diversity

# Manual do formador





Copyright (c) 2023 Smart for Democracy and Diversity - Consortium



Esta publicação está licenciada ao abrigo de uma

Licença Internacional Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 (CC BY SA4.0)



O SDD é cofinanciado pelo Programa Erasmus+ da União Europeia, Ação-Chave Cooperação para a Inovação e intercâmbio de boas práticas. O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas.





# Indice de conteúdos

Bem-vindo	5
1. Introdução	6
2. Conceito do Workshop	6
3. Noções básicas - fundamentos para um Workshop bem-sucedido	11
3.1 Objetivos do trabalho de educação crítica para a discriminação	11
3.2 Atitudes pedagógicas de base	13
4. Fases de um Workshop	16
5. Kit de ferramentas e métodos	18
5.1 Agregação	18
5.2 Discriminação / Barómetro de Justiça	19
5.3 Intenção vs. Efeito	23
5.4 "Cebola da identidade"	25
5.5 Análise de Media / Feedback de Cena	27
5.6 "Tomar medidas – a Matriz de opções"	29
6. Materiais	32
6.1 Input: 3 Passos para a discriminação	32
6.2 Input: Intersecções (interseccionalidade)	35
6.3 Input: Identidade	37
6.4 Input: Racismo	39
6.5 Input: Antissemitismo	41
6.6 Input: Discriminação de comunidades ciganas	44
6.7 Input: Sexismo	45
6.8 Input: Transfobia/ Transantagonismo/Transpreconceito	45
6.9 Input: Homofobia	45
6.10 Input: Racismo antimuçulmano	46
7. Certificação e Validação	48



	7.1 Antecedentes	48
	7.2 Certificação	49
	7.3 Europass	50
8.	Aprendizagem Digital	52
	8.1 Visão Geral - SDD Plataforma e Jogo Educativos	52
	8.2 Utilização de ferramentas digitais	53



# **Bem-vindo**

# Caros Leitores,

O projeto SDD desenvolveu vários materiais de aprendizagem para promover a importante abordagem à questão da discriminação e diversidade num contexto de educação de adultos. Os materiais são dirigidos a diferentes grupos-alvo e podem ser utilizados de diferentes formas. Este manual destina-se, principalmente, a formadores e educadores de adultos e, para além de um conceito de workshop e sugestões para certificação, apresenta também o jogo educativo SDD.

Nos últimos anos, os métodos digitais têm encontrado, cada vez mais, um espaço nos contextos de educação de adultos, em parte devido à pandemia do COVID19. Para além das muitas vantagens destes métodos, eles representam também um desafio tanto para os participantes como para os formadores ou educadores de adultos que os queiram utilizar. Por esta razão, este manual contém um capítulo extra com uma discussão e uma apresentação dos métodos digitais utilizados na educação de adultos, o que deverá facilitar uma introdução ao tema.

Pensamos que os métodos digitais enriquecem muito a educação de adultos, mas não podem substituir as tradicionais trocas interpessoais. As discussões conjuntas que promovem um processo de reflexão continuam, na nossa opinião, a ser componentes essenciais da educação sociopolítica de adultos. Contudo, os métodos digitais podem ajudar a promover estas discussões.

Sugerimos que este manual seja utilizado como uma caixa de ferramentas a partir da qual pode selecionar os elementos apropriados para o seu trabalho e para o seu workshop, que pode adaptar aos contextos regionais e às necessidades do seu grupo de trabalho, com base na sua própria experiência.

Desejamos-lhe um workshop bem-sucedido e agradável!



# 1. Introdução

Infelizmente, o racismo e a discriminação ainda fazem parte da nossa vida quotidiana e da sociedade. Seja visível ou invisível, o racismo afeta as nossas relações e interações. A discriminação, o antissemitismo e o racismo são violentos; no entanto, as experiências das pessoas afetadas por eles não são frequentemente percecionadas. Ao lidar com o racismo, os debates polarizados sobre a linguagem e as imagens fazem muitas vezes com que muitas pessoas se sintam inseguras. Muitos termos e imagens do quotidiano têm a sua origem em ideias coloniais racistas. O workshop tem como objetivo proporcionar um lugar de discussão e intercâmbio e sensibilizar para diferentes formas e mecanismos de discriminação e racismo. O conceito de interseccionalidade ajuda a reconhecer os enredos e as intersecções de experiências de discriminação.

O conceito de workshop aqui apresentado destina-se a complementar o jogo online SDD. O jogo pode ser integrado no workshop. O projeto SDD pretende proporcionar uma experiência de aprendizagem digital atrativa e construir uma ponte entre as experiências de aprendizagem digital e um workshop tradicional. Uma introdução ao jogo online e à plataforma educativa online pode ser encontrada no capítulo 8.

# .

# 2. Conceito do Workshop

O jogo SDD apresenta diferentes situações discriminatórias do quotidiano e aborda diferentes formas de discriminação e as suas interligações. Além disso, o workshop é construído para ajudar não só a reconhecer essas diferentes formas, mas também para compreender os mecanismos por detrás delas. O workshop irá ainda ajudar a sensibilizar para as intersecções de diferentes formas de discriminação, tais como o sexismo e o racismo. Mudar as perceções e partilhar diferentes perspetivas pode ajudar a criar uma base sólida de aprendizagem.

Use este manual como um kit de ferramentas e métodos, onde poderá escolher quais os que melhor se adequam ao seu workshop. A adaptação do conceito e conteúdo do workshop ao grupo-alvo, ao tópico e às condições locais é sempre recomendada.

O workshop é, portanto, <u>modular</u> e é composto pelas partes A e B. A parte A é a base do workshop e destina-se a criar um ambiente de trabalho e uma compreensão básica do assunto. Na Parte B, a ênfase será colocada em tópicos individuais relacionados com a discriminação. Além disso, secções específicas podem ser analisadas individualmente. Isto facilitará a compreensão básica do fenómeno da discriminação, e também a aprendizagem de diferenças particulares entre as diferentes formas de discriminação. Assim, os workshops podem ser criados com base na Parte A.

Os métodos e as divisões são apenas sugestões. Se tem métodos com os quais prefere trabalhar ou se pretender fazer outras adaptações, sinta-se à vontade para o fazer.



# Workshop - Parte A:

Objetivo: Criar um bom ambiente de trabalho, visão geral básica e introdução ao tema da discriminação e interseccionalidade, reflexões sobre a própria identidade e posicionamento.

A Parte A fornece a base para, e uma compreensão geral da discriminação. Nesta secção específica, vamos discutir como é que a discriminação é vivida, os mecanismos e a história por detrás dela. Abordaremos o racismo e a discriminação quotidianos usando o conceito de interseccionalidade e tentaremos sensibilizar para o tema, partindo da perspetiva daqueles que são afetados por eles. Esta parte também pretende fornecer uma visão geral e uma introdução às experiências de discriminação.

O objetivo principal é que o participante reconheça as diferentes experiências e tome consciência das várias interconexões, intersecções e especificidades. Para isso, vamos falar sobre como a discriminação é vivida e sobre os mecanismos e a história por detrás dela. Graças ao conceito de interseccionalidade, podemos compreender muito melhor o racismo e a discriminação quotidianos e podemos tentar sensibilizar os aprendentes para a forma como as pessoas afetadas pela discriminação e pelo racismo se sentem.

Na Parte A, uma ou mais cenas do jogo SDD podem ser usadas como um ponto de partida para discussão. Esta parte é usada para uma análise inicial da discriminação.

#### Workshop - Parte B:

Objetivo: Criar um bom ambiente de trabalho, visão geral básica e introdução à discriminação e interseccionalidade, reflexão sobre a própria identidade e posicionamento, envolvimento mais profundo com um tipo particular de discriminação.

A Parte B é essencialmente baseada na mesma estrutura da Parte A. Não existem desvios em termos de estrutura e abordagem didática. Portanto, a Parte A, uma vez preparada e adaptada, pode ser usada como uma boa base. A característica especial da Parte B é que visa uma análise mais aprofundada deste tópico e foca-se numa forma específica de discriminação. Por exemplo, o antissemitismo pode ser tratado de uma forma mais direcionada e aprofundada.

Para este efeito, o manual contém breves introduções ao conteúdo dos vários tópicos. Para realizar um workshop, é aconselhável familiarizar-se com o tema com antecedência e, caso ainda não o tenha feito, ler mais material externo. As cenas do jogo podem ser usadas como exemplos para os vários casos.

PASSO	FONTES/CAPITULO
Exemplo - Workshop A:	
1. Introdução: Definir o ambiente, conhecer o grupo, e começar a recolher ideias e expectativas iniciais.	Usar 5.1. Mas este é também o momento para usar qualquer método de abertura que conheça e goste.



2. <i>Input - Discriminação</i> : Aprender sobre histó definições e mecanismos.	oria, Usar 6.1 para uma breve apresentação. Também pode usar 5.2 para uma abordagem interativa ao tópico.
<ol> <li>Input - Interseccionalidade: Aprender sobre a definição e uso da interseccionalidade como ferramenta para tomar consciência de exper de discriminação.</li> </ol>	o uma apresentação. Pode
4. Estudo de caso: Selecionar cenas para traballações, uma situação específica, ou para troc trabalhar em ações.	
5. <i>Troca</i> : Discutir o jogo, workshop e recomendo de ação e intervenção.	dações You can use 5.6 to structure the takeaways for the learners.
Cenas do jogo relacionadas com o conteúdo para o estudo o	de casos:
<ul> <li>Racismo – Perfilamento social</li> <li>Racismo - Islamofobia</li> <li>Racismo – Rascismo quotidiano</li> <li>Transfobia</li> <li>Ciganofobia</li> <li>Sexismo</li> <li>Antissemitismo</li> </ul>	
As cenas e os seus diálogos estão descritos no documento ir Cenas do SDD e estão disponíveis na plataforma educativa n Modo de Formador.	
Exemplo - Workshop B:	
<ol> <li>Introdução: Definir o ambiente, conhecer os participantes e começar a recolher ideias e expectativas iniciais.</li> </ol>	Usar 5.1. Mas este é também o momento para usar qualquer método de abertura que conheça e goste.



2	Input - Discriminação: Aprender sobre história,	Usar 5.1. Mas este é
۷.	definições e mecanismos + informações adicionais	também o momento para
	sobre uma forma específica de discriminação.	usar qualquer método de
	,	abertura que conheça e
		goste.
3.	Input - Interseccionalidade: Aprender sobre a	Usar 6.2 para uma breve
	definição e uso da interseccionalidade como uma	apresentação. Pode também usar 5.4. para uma
	ferramenta para tomar consciência de experiências de discriminação.	abordagem interativa ao
	de discriminação.	tópico.
		Usar 6.4 para aprofundar o
		tópico que escolher.
4.	Estudo de caso: Selecionar cenas para trabalhar em	Escolher a cena com o
	ações, uma situação específica (para se adequar ao	conteúdo relevante para o workshop (ver acima). Pode
	foco especial/formas específicas de discriminação).	usar os métodos do 5 e os
		inputs do 6 para uma
		abordagem mais
		interativas ou para ter uma discussão mais detalhada.
	Tracal Discutiv a loga waylahan a rasamandasãos	
5.	<i>Troca</i> : Discutir o jogo, workshop e recomendações de ação.	Pode usar 5.6 para estruturar os planos para
	de ação.	os alunos.
Módulos a	adicionais (por favor escolha um):	
•	Antissemitismo	
•	Racismo	
•	Transfobia	
•	Racismo contra comunidades ciganas	
•	Sexismo	
•	Racismo anti-muçulmano	
	módulos adicionais, pode encontrar uma pequena	
-	o ao assunto neste manual. Por favor, veja também a lista dos das cenas no campo acima. Pode também encontrar	
	ento na plataforma educativa online, na secção <i>Modo de</i>	
Formador.	•	



# Pontos-chave:

- Use este Manual como *kit* de ferramentas. Pode usar os seguintes métodos e princípios básicos para criar o seu workshop.
- Prepare-se bem em termos de conteúdo.
- Adapte o conteúdo e os métodos ao seu grupo e às condições locais.
- Por vezes é mais fácil falar apenas de uma certa forma de discriminação, como sugerido na Parte B. A discussão torna-se, muitas vezes, mais fácil e mais clara.



# 3. Noções básicas - fundamentos para um Workshop bem-sucedido

# 3.1 Objetivos do trabalho de educação crítica para a discriminação

O objetivo da educação cívica é permitir aos indivíduos examinar criticamente as condições políticas e sociais existentes, desenvolver os seus pontos de vista e apresentá-los. Além disso, deve encorajar os indivíduos a integrarem-se nestas mesmas condições, a perceberem o seu campo de ação e a desenvolverem a autoeficácia. Os seguintes objetivos concretos podem ser formulados:

# <u>Autorreflexão</u>

Os participantes são encorajados a não analisar fenómenos de discriminação como algo separado das suas vidas pessoais, apenas limitado, por exemplo, a pessoas e estruturas de direita. Reconhecendo que a discriminação permeia toda a sociedade e assim afeta todos os seus membros, os próprios participantes tornam-se um foco do processo de aprendizagem. Que tipo de conhecimento é que adquirimos? Que experiências, em termos de socialização, nos afetaram? Quais os preconceitos que internalizámos? E onde e como já agimos de uma forma discriminatória? Na melhor das hipóteses, a autorreflexão leva ao desejo de desaprender ativamente conhecimentos e práticas discriminatórias. A educação política pode irritar, sensibilizar e oferecer material de reflexão para acompanhar tal processo de "desaprendizagem".

#### Múltiplas perspetivas e a perspetiva das pessoas afetadas

As ideologias baseadas na desigualdade e as estruturas discriminatórias justificadas por elas são fenómenos sociais complexos e multifacetados. Um objetivo importante do trabalho educativo, que é crítico em relação à discriminação, é tornar visível esta complexidade, bem como as suas múltiplas perspetivas. Deve ser criado um espaço de aprendizagem no qual diferentes perspetivas possam ser reconhecidas e opiniões contraditórias aceites. Em vez de respostas simples e de uma classificação clara em "certo" e "errado", os participantes aprendem que não existe uma explicação e solução clara para temas complexos. Controvérsias e áreas de tensão tornam-se assim visíveis e discutíveis. A linguagem anti discriminatória, por exemplo, não se trata de ensinar aos participantes os termos que lhes é "permitido" usar e aqueles que não são. Trata-se de transmitir conhecimentos sobre os antecedentes e a dimensão histórica dos termos discriminatórios, aumentar a consciência do seu impacto, encorajar a reflexão sobre designações externas e auto-designações e motivar os participantes a assumirem a responsabilidade pelo uso da linguagem e ações não verbais nesta base.

As perspetivas das pessoas afetadas pela discriminação são um foco particular das ofertas educativas. Desta forma, a questão de como a discriminação funciona, e as consequências que tem, leva a uma mudança de perspetiva em relação às pessoas afetadas por uma determinada forma de discriminação. Entre outras coisas, isto permite reconhecer e problematizar a discriminação em situações em que esta não foi pretendida pelo perpetrador. Aprender sobre os mecanismos da discriminação também pode ajudar aqueles que são afetados por diferentes formas de discriminação a sentirem-se fortalecidos e a concentrarem-se em práticas resistentes, auto-organização e visualização da sua capacidade de agir como sujeitos dotados de capacidade de intervenção. Isto também é útil para contradizer aqueles que os retratam como "vítimas indefesas".



Neste contexto, a multiperspetividade significa abordar as perspetivas das pessoas afetadas pela discriminação, sem as homogeneizar. Por outras palavras, tornar visível a diversidade de atitudes e experiências, mesmo dentro das perspetivas das pessoas afetadas por estas questões. As experiências de multiperspectividade podem ser desconcertantes, mas também imensamente perspicazes, desde que haja abertura e vontade de ficar irritado e estimulado por outras perspetivas. O sucesso ou não deste processo depende, em grande parte, da forma como o espaço pedagógico é concebido.

#### Atitude

Um objetivo fundamental dos modelos educativos é o de fortalecer atitudes críticas em relação a ideologias e práticas discriminatórias. Isto inclui o reconhecimento da discriminação como um problema para a sociedade, a sensibilização para a sua interligação, bem como a assunção de responsabilidades e o combate ativo a atitudes e ações discriminatórias. Esta atitude baseia-se no princípio da igualdade consagrado na Declaração Universal dos Direitos Humanos: todas as pessoas têm o mesmo valor à nascença. Tratamento desigual e discriminação baseada em características como origem, aparência, religião, sexo, identidade sexual, deficiência, estatuto social e idade contradizem fundamentalmente este princípio e podem, por isso, ser problematizadas e objeto de escrutínio com base no mesmo.

# <u>Análise</u>

O termo "discriminação" é frequentemente utilizado de forma inapropriada. Por exemplo, a discriminação é equiparada a assédio moral e todo o tipo de tratamento desigual é referido como discriminação. O objetivo da educação política neste contexto é permitir aos participantes reconhecer, analisar e abordar a discriminação. Como funciona? Quais são os mecanismos que se tornam claros? E que tipo de superestrutura ideológica a justifica? O reconhecimento de que a discriminação está sempre relacionada com o poder institucional e estrutural torna impossível equacioná-la com outras formas de tratamento injusto. Ser capaz de colocar o comportamento discriminatório e desumano em palavras - e nomeá-lo concretamente - reforça a capacidade de agir e aumenta a probabilidade de intervir em situações de discriminação.

# Capacidade de ação

Para além de uma atitude crítica em relação à discriminação, a autorreflexão e análise, os contextos educativos devem permitir aos participantes perceber o seu campo de ação e encorajá-los a usá-lo em situações concretas. Posicionar-se nas estruturas sociais não significa estar à sua mercê. Os participantes devem vivenciar a sociedade como algo que pode ser ativamente moldado e, portanto, devem ser encorajados a participar na mudança das injustiças sociais através de diversos meios individuais e coletivos de contestação e protesto.



# 3.2 Atitudes pedagógicas de base

O impacto de um workshop não resulta apenas dos métodos e das técnicas utilizadas A maneira como o espaço de aprendizagem é concebido, influencia o sucesso do envolvimento (auto)crítico com a discriminação e os estímulos nos processos de reflexão. Portanto, não se trata tanto do que deve ser ensinado, mas sim de como isso deve ser feito e que atitude é representada no processo. As atitudes pedagógicas essenciais do trabalho pedagógico crítico para a discriminação aqui apresentadas são ideais que devem ser perseguidos o mais de perto possível, mesmo que nem sempre consigam ser implementados a 100% na prática.

#### Voluntariado

Os processos de aprendizagem são sempre voluntários - não se pode influenciar o que se passa na mente de outra pessoa e que conhecimentos se retiram de um workshop. A autodeterminação sobre a sua participação em workshops deve ser sempre transmitida aos participantes. Os workshops baseiam-se, portanto, na participação voluntária e cada método deve ser entendido como uma oferta (de aprendizagem).

Os participantes são motivados a participar e estão envolvidos no design do workshop, mas não são forçados a participar ativamente. Eles devem decidir por si próprios se e de que forma querem participar nas atividades. Idealmente, a participação na oferta educativa também é voluntária; no entanto, muitas vezes não é o caso, especialmente na educação de jovens. Por isso, é ainda mais importante tornar a atitude básica de voluntariado transparente uma e outra vez ao longo do workshop e sinalizar aos participantes que não serão forçados a participar em nada. Em termos concretos, isto significa não pedir aos participantes para comentarem individualmente algo ou responderem a uma pergunta. Em métodos de constelação como o Barómetro ou o Exercício de Coragem, não deve haver pressão sobre as pessoas que estão sozinhas num só lugar para explicar a sua posição. A possibilidade de não participar de todo, apenas participar passivamente nos métodos ou mesmo de sair da sala deve ser abordada no início. Isto é particularmente importante dado o facto de poder haver pessoas afetadas por esta questão na sala e, por isso, causar dano a essas pessoas.

Lidar com temas inquietantes e muitas vezes dolorosos, como a discriminação, requer uma certa abertura e vontade de (auto)reflexão. Quanto mais os participantes sentirem que podem controlar a forma como participam, maior é a probabilidade de se envolverem com os métodos e conteúdos do workshop e de assumirem a responsabilidade pelo seu processo de aprendizagem.

# Apreciação e imparcialidade

A base de cada workshop é a apreciação que o formador deve mostrar a todos os participantes em igual medida. O facto de os participantes saberem que as suas perspetivas são bem-vindas e que são reconhecidas e valorizadas constitui a base da relação entre o formador e os participantes e tem um impacto significativo no espaço de aprendizagem. Neste contexto, imparcialidade significa não favorecer ou prejudicar ninguém: o formador trata todos os participantes com o mesmo respeito e tenta valorizar todas as perspetivas de forma igual, concentrando-se em todas elas de uma forma igualmente intensiva. Esta atitude empenhada e participativa não é neutra nem distante e não tem nada a ver com o "ponto de vista sem perspetivas" no sentido de uma completa igualdade de



tratamento ou indiferença moral para com os participantes. Em vez disso, trata-se de encontrar um equilíbrio entre a tentativa de fazer justiça a cada participante individualmente e a garantia de igualdade de oportunidades de aprendizagem para todos. Ouvir ativamente e espelhar ou parafrasear o que é dito é uma forma de transmitir apreço aos participantes; idealmente, isto reflete-se em cada interação entre o formador e os participantes. Quanto mais se sentirem aceites e reconhecidos por quem são, mais provável é que se envolvam com novas perspetivas e insights, e mais intensa e enriquecedora se torna a experiência de aprendizagem.

#### Espaço livre de avaliação

Um princípio importante do nosso trabalho educacional é o princípio do espaço livre de avaliação. Ao contrário da escola ou do local de trabalho, os participantes nos workshops experimentam que não há avaliação do seu desempenho. Eles não têm de dar "respostas corretas" ou demonstrar um aumento de conhecimento. Também não avaliamos a forma como eles participam no que oferecemos. Eles podem optar ativamente por participar e juntar-se à discussão, mas também podem "apenas" participar. Neste contexto, a ausência de avaliação também significa não hierarquizar as contribuições e a participação das pessoas em termos do seu valor. Adotar esta atitude é particularmente desafiante nos momentos em que o formador reage a afirmações que considera desejáveis ou indesejáveis. A este respeito, é necessária uma autorreflexão constante e, se necessário, um ajustamento da reação (verbal e não verbal).

Liberdade de julgamento também significa mostrar igual apreciação a todos os participantes e fazêlos sentir que não estão a ser julgados como seres humanos. Também aqui é necessário um autocontrolo constante: estou a responder aos participantes em diferentes intensidades? Poderá o meu comportamento ser visto como um tratamento injusto se, por exemplo, me dirigir a alguns participantes pelo nome e a outros não?

Mais uma vez, a liberdade de avaliação é um valor que só podemos aplicar na prática. Se o tivermos sempre em mente e nos esforçarmos por alcançá-lo, tal como as outras atitudes de base, também irá repercutir-se nos participantes e influenciar positivamente o seu processo de aprendizagem.

# Espaço Protegido

O pré-requisito básico para o trabalho produtivo em conjunto e o processo de aprendizagem é um espaço no qual todos os participantes se sintam protegidos. Quando se trata de discriminação, os danos podem ser causados por diferentes experiências, posições e preocupações, que os formadores não podem evitar completamente. No entanto, uma cuidadosa seleção de materiais, enquadrar o tópico no início e abordar declarações problemáticas pode contribuir para um ambiente de trabalho que faça com que os participantes se sintam tão seguros quanto possível. Como formador, assumir a responsabilidade pela sala, neste contexto, significa pensar sempre em potenciais preocupações, observar e influenciar a atmosfera e as dinâmicas de grupo na sala e parar comportamentos prejudiciais.

Sentir-se protegido também significa ter a certeza de não ser envergonhado e exposto - não só pelos outros participantes, mas também pelo formador. Assim, as reações à ignorância (percebida) ou "perguntas estúpidas" nunca devem conduzir a uma perda de controlo. É aconselhável esclarecer, especificamente no início de um workshop, que não existem "perguntas erradas". Neste contexto, o



princípio de "separar a pessoa do problema" pode ajudar a abordar ou problematizar uma afirmação, sem desvalorizar ou envergonhar a pessoa como resultado.

# Aprende, não ensines

Como já foi dito anteriormente, transmitir conhecimentos não é o objetivo principal dos workshops. Pelo contrário, o objetivo é criar um espaço para questionar e discutir, estimular a autorreflexão e aprender em conjunto e com os outros. Para além dos métodos que permitem alcançar estes objetivos, a atitude de base dos formadores é crucial para criar este espaço de aprendizagem: eles devem transmitir, de forma credível, que não querem "dar lições" aos participantes. Isto significa tornar transparente que não existe um "certo" e "errado" universal e que o formador não pode e não quer ser a autoridade que decide sobre isto. Pelo contrário, o formador é convidado a reconhecer perspetivas diferentes (e contraditórias) e a perceber e suportar a complexidade dos fenómenos sociais. Escusado será dizer que os formadores não são "neutros" no seu papel. Através da sua atitude crítica em relação à discriminação e dos seus conhecimentos profissionais, eles fornecem contributos que ajudam os participantes a obter uma compreensão mais profunda da discriminação e a refletir sobre as suas referências ao tema. Um dedo a abanar, contudo, é claramente contrário a este objetivo. As referências à moralidade são frequentemente feitas em negociações sociais sobre discriminação e tornam difícil lidar com este tópico de uma forma intensiva, autocrítica e socialmente crítica. Em vez disso, conduzem a reações defensivas e a mudanças no discurso. Por isso, é muito importante evitar isto num contexto de workshop e, se necessário, abordá-lo abertamente.

Não dar lições aos participantes significa também deixá-los "dirigir" o seu processo de aprendizagem. Eles decidem quais os inputs e insights que retiram do workshop e quais os que não retiram. Para transmitir esta atitude de forma credível, os formadores devem refletir constantemente sobre si: será que eu permito aos participantes manterem sempre as suas próprias opiniões, ou será que os quero convencer de alguma coisa? Será que lhes permito um processo aberto de descoberta, ou será que estou a ser proselitista? Em que tópicos tenho particular dificuldade em aceitar opiniões contraditórias e como posso contrariar tais situações?

# Experiência de aprendizagem positiva

Os Workshops são oportunidades de aprendizagem que os participantes aproveitam de diferentes maneiras e em diferentes graus. Contudo, independentemente da medida em que os participantes adquirem conhecimentos, as atitudes de base que foram descritas devem permitir-lhes desfrutar de uma experiência de aprendizagem positiva. Se saírem do workshop sentindo-se bem e confortáveis com o formador, este objetivo básico terá sido alcançado. Isto porque a experiência de apreciação, respeito e reconhecimento, assim como a voluntariedade e a liberdade de avaliação, não só formam a base para uma aprendizagem autodeterminada e intensiva, como também são valores importantes numa sociedade onde as pessoas muitas vezes experimentam o oposto. Assim, a importância de desenhar o espaço de aprendizagem de acordo com as atitudes de base aqui delineadas não pode ser subestimada. Para o colocar nas palavras de Maya Angelou:

"As pessoas esquecem-se do que dizes e do que fazes. Mas como se sentiram na tua presença, nunca esquecem".



# 4. Fases de um Workshop

Os workshops SDD seguem uma certa lógica, que deriva dos objetivos do trabalho pedagógico crítico para a discriminação descrito previamente. Independentemente do tema, cada workshop pode ser dividido em quatro fases, que são descritas usando um esquema à imagem do símbolo do "infinito".

- 1. Acesso próprio. Usando métodos introdutórios, os participantes devem ser encorajados a encontrar a sua própria forma de aceder ao tópico do workshop. Os participantes têm diferentes referências e conexões, experiências e níveis de conhecimento que trazem para o workshop. Para se poderem conectar com o tópico, estes devem ter um espaço e ser (capazes de ser) tematizados Desta forma, os participantes experimentarão (em graus variáveis) o tópico como algo que não está "fora", mas sim ligado à sua própria realidade. Esta ligação com o tópico é um pré-requisito para a vontade de lidar intensivamente com ele durante o workshop e de se envolverem em processos de aprendizagem.
- 2. Análise. Com base nas referências dos participantes ao tema, os inputs e os métodos permitirlhes-ão analisar a discriminação e compreender os seus mecanismos e modos de funcionamento. Esta capacidade é o pré-requisito para se ser capaz de nomear e problematizar a discriminação.
- 3. Áreas de Tensão. Os workshops não devem "apenas" permitir uma análise dos fenómenos sociais, mas convidar os participantes a lidar com as suas múltiplas dimensões e aspetos contraditórios a partir de diferentes perspetivas. Desta forma, diferentes pontos de vista podem ser revelados, e controvérsias podem ser negociadas.
- 4. Opções de Acão e Intervenção. Cada workshop termina com uma sessão que foca a questão das opções de ação e representa uma "saída positiva" do tópico. Os participantes devem poder relacionar o que experimentaram no workshop com a sua vida quotidiana e ter espaço de manobra que lhes permita agir contra a discriminação. Exemplos das lutas políticas das pessoas afetadas pela discriminação e das ações solidárias dos envolvidos tornarão claro que a mudança social é possível. Os participantes serão encorajados a envolverem-se ativamente e a ajudarem a construir esta mudança. As quatro fases do workshop estão organizadas à imagem do "infinito" como se segue:





O sinal do infinito foi escolhido para mostrar que mover-se através das várias fases não é um processo estático e não tem um fim. Durante um workshop (ou mesmo dentro de um método), as várias fases podem ser passadas várias vezes. Além disso, os pontos de ligação diferem dependendo do participante: um método que para uma pessoa significa reconhecer a sua ligação ao tópico pode significar perceber um campo de tensão para outra ou reconhecer uma possibilidade de agir. Por outro lado, um método sobre as opções de ação pode dar a alguém acesso ao tópico do workshop se também puder refletir sobre as suas experiências pessoais através da análise de casos.

Use um método que se adeque ao seu workshop.

De seguida, apresentamos alguns métodos que podem ser usados em cada uma das fases que apresentámos. Em cada um dos métodos, está indicado em que fase deverá ser usado.



# 5. Kit de ferramentas e métodos

# 5.1 Agregação

# Objetivos:

- Proporcionar o próprio acesso ao tema
- Determinar o nível de conhecimento e experiência dos participantes

Fase: Acesso

Tempo: aprox. 15 min.

Material: quadro, marcadores

*Procedimento*: No início do exercício, o formador escreve uma palavra (tópico, palavra-chave) no terço superior ou no meio do quadro e roda-o. Os participantes são convidados a nomear todas as palavras e associações que lhes cheguem espontaneamente à mente. O formador escreve-as em torno da palavra-chave e agrupa-as tematicamente. O formador pode perguntar o que significam exatamente os termos, de modo a iniciar uma conversa com os participantes e esclarecer os termos para todos.

No final, o formador apresenta o quadro geral e explica a lógica dos agrupamentos temáticos. Em alternativa, o formador pode pedir ao grupo para explicar os agrupamentos. Depois disto, e antes de passar ao método seguinte, deve haver algum espaço para perguntas de compreensão e/ou acréscimos.

#### Dicas e truques:

- Como uma extensão do exercício, um novo núcleo a partir das novas palavras pode ser feito para desencadear mais associações. Desta forma, cadeias inteiras de associações podem ser formadas. As palavras que estão relacionadas podem referir-se a linhas e devem estar próximas umas das outras. Desta forma é possível representar visualmente a rede que a palavra-chave desencadeou no grupo: o aglomerado/agregação. À medida que se olha para esta rede, parte de uma determinada palavra ganha significado, dando um ponto de entrada válido para o tópico.
- Se o aglomerado permanecer visível na sala durante a duração do workshop, é possível referir conceitos uma e outra vez.
- Uma vez que o agregação é um método de entrada, é especialmente importante tornar claras as atitudes pedagógicas de base, através da forma como é enquadrado o workshop com esta atividade. Isto significa que ninguém é forçado a participar ativamente na recolha das palavras. Todas as contribuições são valorizadas igualmente. Apreciação e reconhecimento das perspetivas e conhecimentos dos participantes são especialmente realçados através da escrita dos seus termos.



# Possível Visualização:



# 5.2 Discriminação / Barómetro de Justiça

# Objetivos:

- Desenvolver e justificar os seus próprios pontos de vista sobre o tema
- Conhecer outras perspetivas, opiniões e justificações, experimentando um leque heterogéneo de opiniões
- Desenvolver empatia e alargar ou mudar perspetivas
- Experienciar simultaneidade e contradição de critérios de avaliação tais como intenção e efeito
- Perceber a discriminação em diferentes níveis (estrutural, interpessoal, institucional)
- Sensibilizar para a presença diária de discriminação

Fase: Acesso

Tempo: aprox. 20min

*Material:* dois cartões com as etiquetas "sim" e "não", quatro a cinco situações, fita adesiva se necessário.



*Procedimento*: No início, desenha uma linha no chão com fita adesiva. Em ambas as extremidades é colocado um sinal com a indicação "discriminação" e um sinal com a indicação "sem discriminação", "justo" e "injusto" ou "OK" e "não OK" no chão ou pendurado na parede.

Os participantes são convidados a levantarem-se. Diferentes situações de discriminação, formuladas numa frase, são apresentadas uma após a outra. Os participantes são convidados a tomar uma posição sobre a situação:

"O que achas? Esta situação tem algo a ver com discriminação ou não?"

"Achas que isto é justo ou injusto?

Os participantes podem espalhar-se pela linha ou barómetro para expressar a sua perceção sobre as várias situações serem ou não discriminatórias. Podem também posicionar-se no meio da linha, indicando que ou não conseguem decidir ou concordar com ambas. É importante salientar que o exercício não é sobre "certo ou errado", mas sobre o facto de cada um ter as suas próprias opiniões e que cada ponto de vista tem a sua justificação.

Todos os participantes podem justificar as suas opiniões depois de todos terem tomado uma posição. No entanto, só devem falar por si próprios e argumentar pelas suas próprias posições. Tratase de explicar a sua própria opinião, não de discuti-la. Por isso, é importante assegurar que os argumentos dos outros participantes não sejam questionados. Para isso, dizer "*Eu estou aqui porque*..." pode ser útil. Todas as opiniões são válidas por si mesmas e têm de ser aceites. É importante que os participantes não se sintam obrigados a justificar as suas posições, se não o desejarem fazer. Não se deve pedir a ninguém para falar.

Se o quiserem fazer, os participantes podem mudar as suas posições durante o exercício. Uma vez que todos tenham deixado a sua posição, a situação seguinte é lida. Pode usar cerca de 5 minutos por pergunta.

Online: os participantes são convidados a usar a "função de carimbo" para mostrar a sua posição na apresentação online.

Avaliar, refletir, e garantir resultados. Ao avaliar o exercício (aproximadamente 20 minutos), os participantes devem ter a oportunidade de dar feedback. O objetivo do exercício é conhecer as diferentes perspetivas sobre uma situação. É importante ser sensível às perspetivas das pessoas afetadas por discriminação durante a avaliação: a decisão final sobre se uma situação pode ser interpretada como discriminatória ou não recai sobre o indivíduo afetado pela discriminação.

Para os jovens, é recomendado chamar ao exercício "Barómetro da Justiça", uma vez que o conceito de discriminação é muitas vezes demasiado abstrato como termo e conceptualmente ainda algo indefinido.

Perguntas/Tópicos para avaliação posterior:

- Como foi o exercício para ti?
- O que foi diferente do habitual durante as discussões?
- Como foi quando... de repente estavas sozinho... estavam todos no mesmo lugar... mudaste de posição?



• Em que tipo de situação(ões) tiveste uma noção clara de onde te estavas a posicionar? E porquê? Em que situações é que não era esse o caso? E porquê?

Contextualização do exercício. Os participantes experimentam como pode ser benéfico e enriquecedor não ter de discutir e defender-se imediatamente, mas simplesmente ser capaz de expressar a sua própria opinião em segurança e ouvir os outros. Isto encoraja/promove o desenvolvimento do próprio ponto de vista e ajuda a justificá-lo. Também ajuda a compreender que este pode ser mudado. Os participantes silenciosos são também encorajados (literalmente) a tornar a sua posição visível no grupo. Eles são valorizados, mesmo que não digam nada sobre as suas posições.

# Dicas e Truques

- Os participantes e grupos que estão muito habituados a discutir podem achar difícil, no início, ser explicitamente solicitado a não o fazer. Isto pode levar ao ressentimento e à crítica aos moderadores, especialmente quando se trata de participantes adultos.
- A diversidade de opiniões pode tornar os participantes que precisam de uma resposta única e correta a sentirem-se inseguros e desconfortáveis. Por isso, é importante deixar claro na introdução que este exercício não se trata de respostas universais.
- Algumas questões podem ser deliberadamente formuladas de forma que os participantes não saibam exatamente o que significam, porque podem ser compreendidas de diferentes formas. Nestes casos, os facilitadores devem dizer "Aceita a frase tal como a entendes".
- O exercício não deve ser demasiado longo para evitar o aborrecimento. É também importante assegurar que todos os participantes tenham uma palavra a dizer, de uma forma equilibrada.
- O exercício pode ser feito com diferentes focos e em diferentes tópicos.

**Material suplementar: Exemplos de situações para o Barómetro** Todos os formadores devem pensar em situações que funcionem melhor para os seus grupos e tópicos principais. Podem também escolher entre as seguintes opções:

- Um grupo de utilizadores de cadeira de rodas não consegue encontrar lugares num cinema.
- Uma empresa paga às mulheres menos do que aos homens.
- No metro, uma mulher pergunta a uma mulher negra mais nova "De onde és?
- Na caixa do supermercado, o operador de caixa diz a uma mulher com um lenço na cabeça: "Falas bem português/inglês/etc.".
- Uma professora não se consegue lembrar-se dos nomes estrangeiros de alguns dos seus alunos .
- Um apresentador de futebol diz durante o Campeonato do Mundo: "Os brasileiros têm o samba no sangue"!
- Uma professora com experiência não pode trabalhar porque usa um lenço de cabeça.
- Na publicidade, a maioria das famílias tem o cabelo loiro e são constituídas pelo pai, mãe e dois filhos.
- Os assentos dos aviões são tão estreitos que não são adequados para pessoas de todas as dimensões.
- Um professor sugere que um grupo de alunos muçulmanos prepare um trabalho sobre atentados terroristas.



- Um segurança recusa-se a permitir que um grupo de jovens negros entre num clube.
- Um estudante judeu diz: "Eu não uso o quipá no pátio da escola".



# 5.3 Intenção vs. Efeito

# Objetivos:

- Compreender diferentes perspetivas
- Compreender os efeitos do racismo quotidiano
- Mudança de perspetivas

Fase: Acesso, Área de Tensão

Tempo: aprox. 20 min.

Materiais: quadro, marcador.

*Procedimento:* Para uma transição suave do exercício anterior, faz sentido aproveitar as experiências mencionadas pelos participantes no exercício anterior, por exemplo, o "Barómetro Discriminação / Justiça".

A) Analisaste agora algumas situações a partir do exterior. Por outras palavras, já analisaste situações ou contextos que envolvem outros. Gostaria de tentar analisar contigo algumas situações, partindo de perspetivas diferentes. Estas situações envolvem, geralmente, mais do que uma pessoa.:

A Pessoa A (por exemplo, uma pessoa branca/ assistente social) diz à Pessoa B (por exemplo, Amina/Roy do jogo SDD):

- "Tu falas muito bem português/inglês!"
- "De onde és?"
- a) "Com que intenção achas que o/a assistente social pergunta ao seu cliente se fala bem português? Basta especular e adivinhar!
  - Desenhe um balão de diálogo perto da figura 1, preencha-a com exemplos, mas deixe alguns em branco.

"O que notamos é que, muito provavelmente, a assistente social está simplesmente interessada ou quer elogiar o cliente. Ele/a tem boas intenções e tenta sempre de novo".

- Escreva a intenção na figura 1.
- b) "E agora vamos tentar mudar as perspetivas com" experiência de pensamento". Agora vamos colocar-nos na posição do cliente (Roy/Amina)".
  - Desenhe a figura 2 e adiciona uma seta de situação.
    - → "Como achas que o cliente se vai sentir?"
  - Desenhe balões de diálogo perto da figura 2, encha-os com exemplos, mas deixe algumas em branco.
  - Escreva o efeito sob a figura 2.



- → "O efeito é doloroso. / É verdade, pode parecer estúpido. Pode ser realmente irritante apontarem isto como se fosse quase inacreditável que ele/ela fale bem português".
- → "Se olharmos para a intenção, ela contrasta com o efeito. A intenção pode ser boa e o efeito pode ser mau".
- Desenhe o sinal de desigualdade.
  - → "Isto acontece frequentemente em situações discriminatórias, especialmente em situações da vida quotidiana. Algumas afirmações ou ações podem ser bem-intencionadas, mas têm um efeito muito diferente e muitas vezes prejudicial".
  - → "Para melhor compreender a discriminação, recomendamos que tenha sempre em mente a perspetiva daqueles que são afetados por ela (escreva sobre ela numa cor diferente, frisea), no nosso exemplo é o cliente. Diríamos que é importante focarmo-nos no impacto. Portanto, se uma pessoa diz, "isso foi discriminatório", então é assim, quer tenha sido dito por "bem" ou não! Por outras palavras, são as pessoas em questão que decidem se algo é discriminatório para elas, e ninguém pode negar isso". (desenhe um quadrado em torno de segunda figura).
  - → "Resumindo, a interpretação da intenção permanece com a pessoa que faz a declaração. A interpretação do efeito, no entanto, permanece com as pessoas em questão".
    - No final, coloque uma nota abaixo do diagrama.

Em situações discriminatórias considere sempre a perspetiva das pessoas afetadas por ela!



#### 5.4 "Cebola da identidade"

# Objetivos:

- Criar uma referência positiva à identidade
- Reconhecer a multidimensionalidade, o processualismo e a dependência situacional da identidade
- Comunicar conceitos flexíveis de identidade
- Introduzir o conceito de interseccionalidade

Fase: Acesso, Análise

Tempo: aprox. 35 min.

Material: quadro, marcador, caneta, papel

#### Procedimento:

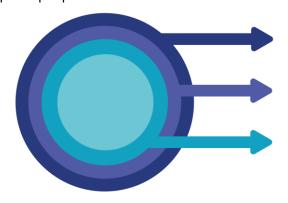
- (1) Momento em grupo:
- Recolha respostas/palavras: "O que pertence à identidade? Quais são os aspetos?"
- Quando offline use um quadro, quando online use um quadro branco.
- Explique brevemente o seguinte: "Identidade é o que nos faz, o que nos faz ser quem somos. Eu também poderia perguntar: "O que constitui a minha personalidade"?
- Se necessário, dê exemplos de características de identidade. Tenha cuidado para não conduzir o grupo numa direção, mas para tornar visível a complexidade do termo: aparência, género, antecedentes familiares, passatempos, sexualidade, estatuto social, etc.
- (2) Momento individual:
- Toda a gente recebe caneta e papel.

"Considera pontos relacionados com a tua própria identidade, quer dos que foram recolhidos, quer outros. Decide sobre três características de identidade e desenha-as como uma cebola com três anéis, a mais importante no centro e a menos importante mais para fora."

Alternativa: desenha um gráfico circular mostrando quanto espaço cada característica ocupa.

Online: desliga a câmara enquanto trabalhas no gráfico.

3-4 min, tenta ser o mais rápido que puderes





- (3) Partilha em pares ou pequenos grupos:
- "Como foi ter de escolher três características?
- "O exercício foi fácil ou difícil? "
- "O que reparámos no geral?"
- → Esta é uma troca de meta-nível. As cebolas podem ser apresentadas aos outros, mas não têm de ser.

# (4) Momento em grupo:

• Os pequenos grupos podem relatar as suas trocas. Finalmente, avança para o conceito de "Identidade".



# 5.5 Análise de Media / Feedback de Cena

# Objetivos:

- Envolver-se com situações/conteúdo discriminatórios de forma crítica
- Analisar as situações apresentadas utilizando a interseccionalidade para analisar diferentes formas de discriminação e abordar a perspetiva das pessoas afetadas por ela
- Desenvolver uma abordagem crítica às imagens dos media, aumentando a consciência da discriminação nos media

Fase: Análise, Áreas de Tensão.

Tempo: aprox. 45 min.

*Preparação*: Escolha uma cena de acordo com o tema principal, escreva perguntas orientadoras.

*Procedimento*: Enquanto ainda estão sentados no círculo das cadeiras/plenário digital, as imagens/cenas do jogo estão dispostas no chão para que todos possam ver. As imagens/cenas devem ser escolhidas de acordo com o tópico principal do workshop.

A rodada inicial pode ser introduzida com:

- "Anda à volta das fotografias e pensa em que fotografia gostarias de te envolver mais / com mais detalhe".
- "Vamos dar uma vista de olhos mais atenta às cenas que acabámos de ver. Pensa na cena com que gostarias de te envolver mais profundamente".

Deve estar claro desde o início que todas as imagens/todas as situações contêm conteúdo discriminatório para que ninguém se sinta exposto mais tarde porque não reconheceu as imagens como tal. Ao mesmo tempo, o formador deve comunicar que por vezes é difícil decifrar o conteúdo discriminatório, para que ninguém se sinta estigmatizado se tiver dificuldades em decifrar a discriminação.

Nesta base, podem ser formados pequenos grupos.

# As perguntas orientadoras para a análise das imagens/situações são as seguintes:

- 1. Quem ou o que pode ser visto na fotografia? O que aconteceu na situação? O que nos foi dito?
- 2. É difícil ou fácil ver que a imagem é discriminatória?
- 3. O que é exatamente discriminatório na imagem/situação?
- 4. Que consequências tem a imagem/situação para os grupos/pessoas afetados?

Os pequenos grupos devem ter cerca de 15 minutos para trabalhar nas perguntas. O formador deve estar disponível para perguntas durante o trabalho de grupo.

Quando todos os pequenos grupos tiverem terminado, devem apresentar as suas fotografias/cenas no grupo grande e relatar como responderam às perguntas orientadoras.



Podem existir perceções diferentes, mesmo dentro de grupos. Depois da apresentação de cada grupo, deve haver tempo para os outros participantes fazerem perguntas.

Depois de todos os grupos terem apresentado os seus resultados, pode haver uma discussão de avaliação sobre várias questões:

- 1. Como foi interagir com estas imagens/situações?
- 2. Que efeitos têm os media (imagens)? Influenciam as ideias e pensamentos das pessoas?
- 3. O que há de discriminatório nestas situações? (Torna-se claro na apresentação do trabalho dos grupos)
- 4. As pessoas que são afetadas pela discriminação estão protegidas contra ela?

Na discussão da avaliação, é importante olhar para a perspetiva dos grupos afetados pela discriminação e sensibilizar os participantes para esta perspetiva.

Especialmente quando se trata de situações do quotidiano ou dos media, as pessoas falam frequentemente da liberdade de expressão e da liberdade de imprensa como direitos. **Estas** liberdades são direitos humanos e por isso valores que devem ser protegidos a todo o custo. No entanto, é pelo menos tão importante explicar e enfatizar que a liberdade de expressão é um direito humano apenas enquanto não violar os direitos pessoais dos outros e, portanto, os direitos humanos dos outros.

- → Se imagens e declarações em jornais ou na televisão discriminam certas pessoas, então não são (apenas) uma manifestação de liberdade de expressão, mas (ao mesmo tempo) uma violação dos direitos pessoais de outros indivíduos.
- → Se necessário, consulta os direitos humanos e a proibição explícita de discriminação (Art. 2)! Se necessário, dá um pequeno contributo sobre outros e "nós/você" depois.

Personagem / Cena	Área do fenómeno
Feedback de Roy	Racismo e perfil racial
Feedback de Amina	Racismo quotidiano, racismo anti- muçulmano
Feedback de Nuseyba	Racismo quotidiano
Feedback de Esdras	Transfobia
Feedback de João	Racismo contra comunidades ciganas
Feedback de Nuseyba	Sexismo
Feedback de Katharina	Antissemitismo



# 5.6 "Tomar medidas – a Matriz de opções"

# Objetivos:

- Capacitação
- Resultado positivo
- Conhecer as opções de intervenção
- Motivação para que mesmo as "pequenas" atividades tenham efeito, especialmente com as redes sociais

Fase: Opções de Ação

*Procedimento:* Notícias, manchetes ou situações em que há necessidade de intervenção são colocadas umas ao lado das outras no quadro (eixo x da matriz).

As seguintes afirmações estão afixadas uma abaixo da outra, à esquerda (eixo y da matriz).

Em alternativa, a matriz pode ser estendida no chão:

- Eu continuaria a ler sobre este tópico.
- Eu falaria sobre isso com os meus amigos.
- Eu publicaria informação sobre isso (por exemplo, o artigo do jornal) no Facebook.
- Eu participaria numa demonstração/alienação/outra ação pública para apoiar a pessoa afetada pela discriminação.
- Eu próprio iniciaria uma iniciativa para defender os direitos da pessoa afetada pela discriminação.

Aos participantes são dados materiais para fixar (post-it, pequenas cartas redondas ou similares). O exercício é então quiado desta forma:

"Todos os dias ouvimos notícias sobre coisas que acontecem na nossa sociedade onde é importante que as pessoas se ergam em defesa dos outros. Aqui estão algumas notícias dos media. O que farias em cada situação? Coloca um ou mais pontos nas caixas de atividades\* que aches que são boas".

As histórias de notícias/cenas diferentes no jogo são lidas. Depois, os participantes podem levantarse e dar pontuações. Eles têm 10 minutos para o fazer. Além disso, deve haver a possibilidade de trazer as suas próprias opções de ação assim como os seus próprios casos ou causas de ação.

Perguntas/Tópicos para reflexão posterior:

- Porque é que achas que fizemos o exercício?
- Como te sentiste durante o exercício?
- Achas que as opções de ação são realistas? Porquê? Porque não?



# Visualização

Possíveis cursos de ação	Caso I	Caso II	Caso
Eu continuaria a ler sobre este assunto.			
Eu falaria com os meus amigos sobre isso.			
Eu publicaria informação sobre isso (por exemplo, o artigo no jornal) no Instagram/TikTok/Twitter & co.			
Eu participaria numa demonstração/reunião/outra ação pública para apoiar a pessoa afetada pela discriminação.			
Eu próprio criaria uma iniciativa para defender os direitos das pessoas em questão.			
Eu próprio criaria uma iniciativa para defender a			

Também pode usar notícias e eventos da sua região. Isto assegura que os participantes tenham uma ligação direta ao conteúdo da discussão e se sintam mais incluídos. Exemplos de coisas que podem ser discutidas são a proteção ambiental (locais de construção, centrais elétricas, minas de carvão, agricultura) ou eventos políticos como demonstrações de grupos extremistas de extrema-direita.

Dicas e truques: Durante a avaliação da análise dos media, pode ocorrer uma espécie de "demonização" dos media em geral. Para se distanciar dos discursos de direita (palavra-chave "imprensa mentirosa"), tente estimular uma visão diferenciada dos meios de comunicação social. Por outras palavras, não uma condenação geral, mas uma compreensão da interação das várias esferas sociais. Os discursos (media) não só influenciam a política, as instituições, as estruturas, as atitudes pessoais, etc., mas são eles próprios igualmente influenciados e moldados por estas áreas.

IMPORTANTE na ANÁLISE MEDIA: Seleção de imagens relacionadas com o foco!



Discriminação em geral: as imagens podem ser selecionadas a partir de todo o conjunto de imagens. Os tópicos que devem surgir são: racismo, sexismo, antissemitismo, fuga e asilo. Outros tópicos podem ser escolhidos (discriminação de comunidades ciganas, classismo, etc.).

Racismo: Selecione apenas imagens/cenas com foco no racismo, discriminação de comunidades ciganas, e fuga & asilo podem ser adicionados.

Foco no antissemitismo: A seleção de imagens não inclui apenas publicidade e capas de revistas, mas mostrar uma imagem mais ampla de onde o antissemitismo pode ser encontrado na sociedade: no futebol, em demonstrações, no hip-hop, em citações de políticos (como exemplo de antissemitismo secundário), em igrejas e cemitérios (como exemplo de continuidades do anti-Judaismo), em capas de revistas (como exemplo de antissemitismo relacionado com Israel).

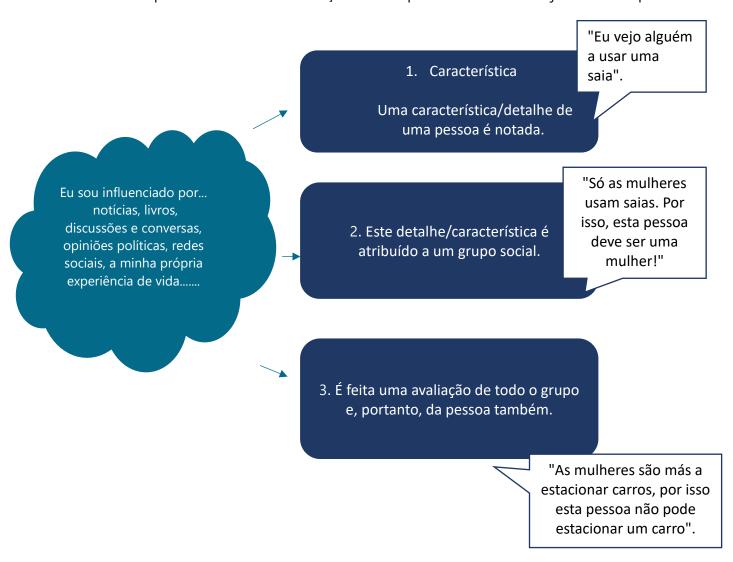


# 6. Materiais

# 6.1 Input: 3 Passos para a discriminação

# Objetivos:

- Compreender o mecanismo da discriminação
- 1) Os exercícios anteriores abordaram processos de atribuição, características construídas, e consequências (negativas) resultantes. Para retomar os aspetos discutidos na avaliação (características, atribuição, pertença a um grupo), a seguinte abordagem em três passos é adequada. Uma transferência para a forma de discriminação do foco pode ser feita com a ajuda de exemplos.



2) O segundo passo "atribuir uma característica a um grupo" não é, por si só, problemático. Ser capaz de atribuir pessoas com base em certas características também pode ser útil na vida quotidiana. É algo que todos nós fazemos. É difícil quando são feitas generalizações ou quando as pessoas são



atribuídas a um grupo (construído) ao qual ou não pertencem ou não querem ser atribuídas (por outros).

No entanto, como isto normalmente não é reconhecível, é melhor assumir apenas certas tarefas e falar e fazer perguntas apenas com cautela para evitar possíveis inconvenientes para as pessoas em questão (e para si próprio).

3) O terceiro passo é o mais problemático porque é quando se faz uma avaliação do grupo (=pessoa).

Todos nós somos influenciados pelo nosso ambiente. Vivemos num mundo pós-colonial, pós salazarista, patriarcal. Estas imagens podem ser encontradas em diferentes meios de comunicação e devemos desaprender e questioná-las ativamente.

Temos de nos perguntar a nós próprios: "De onde vêm as imagens na minha cabeça? Como é que eu percebo as pessoas? Que preconceitos é que eu tenho? Como seria se as pessoas me conhecessem com preconceitos?

#### Definição:

A discriminação tem lugar quando as pessoas são excluídas ou desvalorizadas devido à sua perceção ou real pertença a um grupo.

# Possíveis adições:

# 1. A diferença entre o assédio moral e a discriminação

O bullying refere-se à exclusão e/ou desvalorização de uma pessoa. É sistemático e propositado e continua por um longo período de tempo. É caracterizado pela intenção. A discriminação pode ser um ato isolado. O bullying pode estar relacionado com uma categoria de discriminação (característica). A desvalorização ocorre sempre na discriminação devido a uma característica de grupo real ou imaginária.

# 2. Três níveis de discriminação

*Discriminação interpessoal.* A discriminação interpessoal tem lugar entre indivíduos ou grupos de indivíduos. Aqui, mecanismos de discriminação através de atos individuais (insultos, violência ou outra hostilidade e exclusão) tornam-se aparentes. Embora estes sejam atos individuais entre indivíduos, fatores estruturais e institucionais influenciam-nos sempre.

Discriminação estrutural. Falamos de discriminação estrutural quando a desvantagem de grupos individuais está enraizada na organização da sociedade. Por exemplo, a forma historicamente desenvolvida de viver em conjunto não pode, normalmente, ser pensada sem privilegiar grupos individuais ou colocar outros grupos em desvantagem. Ao mesmo tempo, tais hierarquias são consideradas naturais e evidentes por si mesmas. Esta circunstância torna difícil discutir a discriminação estrutural e resistir a ela. A discriminação estrutural, por exemplo, pode ser contra pessoas com um passado chamado de migração no mercado de trabalho. Também pode estar relacionada com diferenças salariais entre homens e mulheres.

Discriminação institucional. A discriminação institucional refere-se a procedimentos, regras ou práticas autoevidentes de instituições que discriminam certos grupos de pessoas. Tal como a



discriminação estrutural, tais procedimentos são normalmente entendidos como "normais" e não são imediatamente reconhecíveis como discriminatórios.

Exemplos de discriminação institucional são os controlos de PoCs (Pessoas de Cor) nos postos fronteiriços pelos funcionários da alfândega.



# **6.2 Input: Intersecções (interseccionalidade)**

# Objetivos:

- Compreender as intersecções de discriminação
- Compreender o mecanismo da discriminação
- Compreender que cada experiência é diferente

Todos nós somos influenciados pelo nosso ambiente social. A história da nossa região influencianos. Mesmo que nem sempre seja imediatamente óbvio, eventos como ditaduras, colonialismo ou imagens de mulheres do passado têm uma grande influência nas nossas vidas de hoje. Estas imagens podem ser encontradas em diferentes meios de comunicação social, por exemplo, e devemos desaprendê-las e questioná-las ativamente.

Temos de fazer as seguintes perguntas a nós próprios: De onde vêm as imagens na minha cabeça? Como é que percebo as pessoas? Que preconceitos tenho eu? Como seria se eu fosse confrontado com preconceitos?

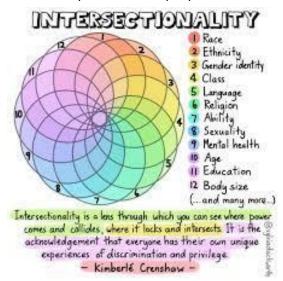
# Definição:

A discriminação tem lugar quando as pessoas são excluídas ou desvalorizadas devido à perceção ou real pertença a um grupo.

Interseccionalidade. Introduzido no final dos anos 80 pela advogada e professora americana Kimberly Crenshaw, o termo "interseccionalidade" refere-se a como diferentes ideologias de desigualdade e opressão se sobrepõem simultaneamente numa mesma pessoa. Como exemplo, Crenshaw demonstrou, como no caso legal de DeGraffenreid v. General, a legislação dos EUA foi incapaz de reconhecer a forma específica de discriminação que advém do facto de ser simultaneamente negro e feminino. Embora fosse verdade que as queixosas não eram discriminadas apenas com base no seu género ou etnia, a jurisprudência norte-americana não conseguiu perceber que estas mulheres tinham enfrentado discriminação exatamente porque não eram apenas negras nem mulheres, mas mulheres negras!



Todos e cada um de nós possui múltiplas identidades. Podemos ser estudantes, pais, religiosos, não-religiosos, ricos, pobres, velhos, jovens, incapacitados, deficientes, queer, heterossexuais e alguns deles ao mesmo tempo. Por outras palavras, nós próprios nunca nos baseamos apenas numa única



categoria de identidade. Sendo este o caso, a interseccionalidade pode servir como uma ferramenta analítica para refinar a compreensão da discriminação, lançando alguma luz sobre como a interação das identidades sociais e políticas (etnia, classe, género, religião, deficiência, casta, sexualidade, etc.) produz novas e específicas formas de discriminação. Mais uma vez, é importante notar que estas diferentes formas de discriminação não se somam simplesmente numa só pessoa. Tal como no caso da General Motors, uma mulher negra, por exemplo, nunca "apenas" tem de enfrentar o sexismo ou o racismo, dependendo da situação. Ela experimenta antes uma forma muito específica de discriminação alimentada pela interação entre o racismo e o sexismo ao mesmo tempo.

As pessoas afetadas por racismo ou antissemitismo também podem ser afetadas por outras formas de discriminação. Enquanto cada forma de discriminação tem a sua própria história e as suas próprias especificidades, estas diferentes formas de discriminação podem ainda "juntar-se" numa mesma pessoa. Por exemplo, a experiência de uma mulher negra e muçulmana difere da experiência de um homossexual asiático. É importante estar consciente disto e ouvir as pessoas afetadas por estas formas de discriminação.

Resumindo, a interseccionalidade não é sobre "quem é o mais oprimido e desfavorecido". Pelo contrário, pode ajudar-nos a compreender como diferentes ideologias de desigualdade se entrelaçam, formando assim novos modos de discriminação e opressão. A interseccionalidade como conceito e ferramenta analítica desempenha assim um papel integral na compreensão de como funcionam os sistemas de opressão.

Utilize a Interseccionalidade como "lupa", como ferramenta para analisar situações e compreender que cada experiência é diferente, e cada forma discriminatória tem as suas próprias características específicas.



#### 6.3 Input: Identidade

#### Objetivos:

- Aprender sobre a abertura, fluidez, problemas em torno da flexibilidade do conceito de identidade
- Empoderamento (Quem decide quem eu sou? Só eu!)
- Sensibilização para atribuições estrangeiras e outras/intersecções

#### 1. Transição do método anterior

Diminuir para três características de identidade é difícil e não representa a minha personalidade.

→ "Eu sou mais do que três características! Todos são mais do que três características!"

#### 2. A parte principal

"Cada pessoa vê-se a si como um "eu" único, diferente dos outros. Ao fazer isso, cada pessoa forma as suas próprias características pessoais, dependendo das experiências que alguém tem. A pertença a grupos também determina o meu "eu" (por exemplo, família ou círculo de amigos). As características de um grupo a que eu pertenço tornam-se as minhas. Por exemplo, valores que são muito importantes na minha família (e.g., confiança ou manter-se unido) são tão importantes para mim que se tornam parte da minha personalidade. Ou o gosto ou estilo musical do meu círculo de amigos é também o meu gosto ou estilo musical.

A identidade não é algo que é fixo e permanece assim para sempre. A identidade é dinâmica e processual, ou seja, desenvolve-se durante a vida. A identidade é individual e, portanto, íntima, e por isso também é protegida pelos direitos humanos!

Dependendo da situação em que me encontro, diferentes características de identidade podem ser importantes ou percetíveis. No trabalho, por exemplo, sou diferente de quando saio com os meus amigos ou quando cuido dos meus irmãos mais novos. Isto significa que a identidade é situacional. A identidade de uma pessoa nunca pode ser reduzida a uma característica ou aspeto. É multifacetada, ou seja, até a identidade de uma pessoa é diferente.

- Um indivíduo pode sentir que pertence a diferentes grupos ao mesmo tempo (-> múltiplas adesões).
- Muito importante: A identidade é sempre algo que eu decido por mim só eu posso decidir quem eu sou! (Autodeterminação).

No entanto, as pessoas são frequentemente fixadas nas características de identidade pelo seu ambiente. Quer se apliquem ou não na realidade, não importa. Muitas vezes as pessoas são reduzidas a apenas 1 característica. (Atribuição externa) (dê exemplos).

Neste caso, a autodeterminação da própria identidade não coincide com a atribuição externa por outros (existe um sinal de desigualdade entre os termos "autodeterminação" e "atribuição externa"  $\neq$ ).

Isto é um problema (pinte um relâmpago 々)".



Todos nós temos múltiplas afiliações e identidades multidimensionais. Só eu posso determinar quem eu sou! A sociedade deve proteger esta autodeterminação e permitir a pluralidade resultante.

#### 3. Transição para o método seguinte

"Vamos agora analisar mais de perto qual é a relação entre a redução de uma pessoa a uma característica de identidade e a discriminação. . Vimos diferentes cenas no jogo em que as pessoas falavam sobre a atribuição externa. Vamos ver algumas imagens e depois um pequeno modelo para ilustrar".

Vamos lá ver a cena: (feedback para personagens?) Roy Olmberg *Visualização*:

#### **IDENTIDADE**

"Eu" único Dinâmicas de afiliação grupal
 processo íntimo privado valioso
 protegido pelos direitos humanos! múltiplas afiliações situacionais



#### 6.4 Input: Racismo

O racismo é uma relação social de poder e desigualdade que opera e é (re)produzida em diferentes estruturas sociais da sociedade. O racismo baseia-se no facto de a diferença entre as pessoas ser construída sobre características físicas ou culturais/religiosas arbitrariamente escolhidas, reais ou supostas e atribuídas. As pessoas são classificadas nesta base. Os critérios de classificação incluem, por exemplo, a aparência física (especialmente a cor da pele, que por sua vez é arbitrariamente definida), origem ou nacionalidade, língua, história de migração, ou pertença a uma comunidade religiosa. Às pessoas assim agrupadas são atribuídos certos traços de carácter pejorativo ("atribuição"), com o resultado de já não serem percebidas como indivíduos. Neste processo, as características dos "outros" construídos desta forma são justapostas com a ideia igualmente construída de um "nós". Desta forma, as pessoas são transformadas em "raças". Este processo de racialização ocorre a partir de uma posição de poder social baseada em condições políticas, económicas e sociais historicamente desenvolvidas. O racismo justifica a exclusão e a discriminação de certas pessoas e estabiliza uma certa ordem social em que certas pessoas são privilegiadas. Assim, o racismo afeta todas as pessoas de uma sociedade, mas de formas muito diferentes.

Não se trata apenas de preconceitos individuais, mas também, e sempre, de uma relação social. (Fonte: Compass Handbook for Human Rights)

*O racismo funciona sem* "corridas". Expressa-se em particular através da afirmação de culturas "superiores" e "inferiores" e da sua suposta "incompatibilidade" fundamental: o chamado racismo cultural (cf. Balibar). Aqui, já não se trata de uma argumentação biologista; em vez disso, as pessoas são classificadas porque pertencem a um grupo cultural supostamente fechado, onde certas características lhes são atribuídas e são consideradas naturais (por exemplo, os brasileiros têm ritmo no seu sangue). As características distintivas podem ser:

- Cor da pele, por exemplo, Racismo anti-negro.
- Origem, afiliação étnica e cultural; racismo cultural (racismo contra os Sinti e os Roma, racismo anti-Asiático).
- Religião, por exemplo, racismo anti-muçulmano.

Racismo significa sempre exclusão e discriminação de pessoas: exclusão da participação social e piores hipóteses de encontrar um emprego ou habitação; legislação racista, linguagem ou pior tratamento por parte da polícia e do sistema judicial devido a atribuições e categorizações racistas; em instituições como a escola e o infantário, onde os preconceitos racistas têm impacto, por exemplo, em termos de educação e promoção das crianças. Muitos incidentes racistas têm um carácter mais subliminar. Estes são frequentemente banalizados ou nem sequer são notados pela maioria.

Continuidades históricas. Para compreender o racismo, é importante perceber que ele tem uma longa história intimamente ligada ao colonialismo, ao imperialismo europeu e ao fascismo.

Colonialismo. Durante o colonialismo, a ideologia racista legitimava uma relação dominante de opressão e exploração ("lenda da legitimação").

Pós-colonialismo. Pós-colonialismo significa a persistência e presença de experiências coloniais, por exemplo, as atuais relações de poder, mas também conhecimentos atuais, ideias e imagens (do



mundo) como o facto de os negros estarem mais próximos da natureza, mais espirituais, mais musicais ou sexualmente mais ativos.

Racismo quotidiano. O racismo quotidiano é muitas vezes expresso em microagressões. Estas incluem:

- Microagressões: ataque intencional, (não) verbal, abaixo do limiar das observações racistas explícitas ou atos de violência (por exemplo, agarrar cabelo).
- Microinsultos: insensibilidade à origem ou identidade da outra pessoa, formas subtis (inconscientes) de desrespeito ("Tu falas bem português").
- Microavaliações: Formas de expressão que ignoram, excluem ou depreciam os pensamentos, sentimentos ou perceções da outra pessoa ("Eu não vejo cores todas as pessoas são iguais para mim").

História do Racismo. Com o advento da chamada ciência europeia moderna, as pessoas foram classificadas e divididas em categorias separadas e distintas designadas por "raças". Esta categorização baseava-se no pressuposto pseudo biológico de que se poderia fazer uma ligação causal entre traços físicos herdados biologicamente - como a aparência - e traços de carácter, como o intelecto, o comportamento e as capacidades. Dentro desta linha de pensamento racista, foi afirmado que certas raças são inerentemente superiores a outras, com a chamada raça branca europeia no topo da hierarquia.

O desenvolvimento das teorias raciais europeias coincidiu com a expansão colonial europeia, assim como as ideias de igualdade universal e a emergência do pensamento humanista.

O domínio, a escravidão, o roubo de terras e a exploração de países e povos não-europeus foi fortalecido e racionalizado pela ciência racial europeia moderna. A inferioridade postulada dos povos não-europeus apresentada pelas teorias raciais pseudo-científicas legitimou o seu tratamento desigual e a sua exclusão dos direitos humanos universais.

Depois de 1945 e da vitória sobre o racismo genocida e a Alemanha nazi antissemita, as teorias raciais foram abandonadas e, a um nível superficial, as práticas e linguagem racistas foram evitadas pela sociedade dominante e externalizadas para elementos da franja de direita da sociedade.

No entanto, o legado do racismo e do colonialismo continua a viver. O racismo permeia a nossa linguagem, bem como as práticas sociais e interações com muitas pessoas que desconhecem completamente o racismo. O legado do racismo e do colonialismo também continua a viver em relações de poder desiguais e na distribuição desigual dos recursos a nível global.

Além disso, a cultura tornou-se sinónimo de raça. Em vez de postular a existência de diferentes raças, são agora diferentes culturas que se tornam hierarquizadas, homogeneizadas e declaradas incivilizadas.

O termo "pós-colonialismo" denota este desenvolvimento. Enquanto a maioria das antigas colónias europeias conquistaram a sua independência e o racismo é decretado e declarado moralmente inaceitável, o racismo, bem como as dependências coloniais, continuam a existir, sob formas diferentes, mas ainda assim letais e destrutivas.



#### 6.5 Input: Antissemitismo

É possível que os pontos individuais do input já tenham sido tratados na avaliação da análise da imagem. Estes pontos podem então ser abreviados.

Historicamente, o antissemitismo pode ser dividido em três fases: (1) Anti Judaísmo, (2) Antissemitismo Moderno, (3) Antissemitismo Secundário.

1 Anti Judaísmo Cristão. O Anti Judaísmo Cristão pode ser entendido como a rejeição dos judeus com base na sua religião. Para a história do antissemitismo europeu, o contexto da cristianização e a identidade nacional coletiva associada à fé cristã, assim como as Cruzadas, são de particular importância.

A cultura visual europeia desempenhou um papel importante na disseminação de ressentimentos cristãos antijudaicos.

O chamado *Judensau* é uma imagem que apareceu frequentemente no anti Judaísmo e ainda pode ser vista, por exemplo, na Igreja da Cidade de Wittenberg construída no século XIII. A escultura retrata uma porca com pessoas a banquetearem-se nas suas tetas, que supostamente representam os judeus. Tais representações tinham como objetivo ridicularizar os judeus na Idade Média e desencorajá-los de se instalarem na cidade.

Outro conto de origem medieval diz que os judeus envenenaram poços ou foram responsáveis pela propagação de epidemias, como a peste bubónica. Imagens e alusões visuais a retratar estes contos específicos anti Judeu podem ser encontradas até aos nossos dias. Por exemplo, judeus e o Estado de Israel a serem acusados de inventar ou propagar propositadamente o COVID19, como parte de uma cabala global com o objetivo de dominar o mundo.

O mesmo se aplica às acusações medievais de libelo de sangue. As difamações de libelo de sangue afirmam falsamente que os judeus precisavam do sangue de crianças cristãs para fins mágicos ou médicos. Esta lenda não desapareceu, mas, de facto, foi atualizada para os nossos dias e situação atuais. Por exemplo, os conspiradores de QAnon acreditam amplamente que somos atualmente testemunhas de uma cabala mundial de pedófilos que precisam desesperadamente de sangue infantil.

A teoria do bode expiatório pode fornecer uma explicação possível para a contínua discriminação dos judeus. Eles são culpados por eventos naturais para os quais não existem explicações simples.

2. O antissemitismo moderno. As narrativas antijudaicas da Idade Média, transmitidas ao longo dos séculos, são adotadas no antissemitismo modernizado. Os Judeus continuam a ser vistos como o "inimigo interior", sempre causando agitação e fundamentalmente opostos ou mesmo hostis à sociedade maioritária nos seus países de origem. Porque muitos judeus, na esperança de que acabar com a privação de direitos, defender o conhecimento, ideias democráticas ou mesmo esquerdistas, desenvolveu-se rapidamente uma tendência para equiparar os judeus à modernidade.

Especialmente para grupos conservadores e de direita que lutam constantemente contra a modernização, oferecem uma imagem inimiga importante. Com a narrativa do povo e da nação judia cosmopolita "corroendo", ou o "princípio judeu" que representa o capitalismo, a democracia e o liberalismo e, ao mesmo tempo, o socialismo e o comunismo, eles tentam contrariar estes



desenvolvimentos. Esta forma de interpretar o mundo tem oferecido a muitas pessoas a oportunidade de: a) personalizá-las; b) explicar através delas fenómenos sociais complexos da modernidade, tais como a economia capitalista global ou as democracias de massas representativas; e c) procurar e encontrar culpados por efeitos negativos.

Estas narrativas são retomadas e radicalizadas pelo Nacional-Socialismo Alemão. Baseado no já generalizado antissemitismo da sociedade, o NSDAP, depois de ter sido eleito para o governo, impôs inúmeras discriminações legais contra os judeus. O homicídio em massa de judeus europeus que começou no início da Segunda Guerra Mundial foi a consequência lógica da visão de mundo antissemita da Alemanha nazi. O Holocausto resultou da crença de que se estava exposto a uma ameaça imediata e total ao próprio povo, que emanava de um "princípio judeu" esmagador. Contra esta derradeira ameaça, o genocídio de judeus parecia ser o único remédio possível - é o ponto final lógico do pensamento antissemita.

3. Antissemitismo Secundário. O antissemitismo secundário pode ser descrito por estes dois exemplos.

O político alemão de extrema-direita AfD Björn Höcke chamou ao Memorial dos Judeus Assassinados da Europa em Berlim um "monumento da vergonha" e assim rejeita esta forma de recordação do Holocausto. Ao fazê-lo, ele troça de todas as vítimas que foram mortas e dos seus descendentes.

A Estrela de David é um importante símbolo religioso para os judeus. Durante o tempo do Nacional Socialismo, os judeus eram forçados a usar esta estrela para serem reconhecidos como judeus. Assim, ela está associada à estigmatização e perseguição. Durante as manifestações contra as medidas de higiene impostas na época da pandemia do COVID-19, imagens de pessoas a usar Estrelas de David com a inscrição "não vacinados" apareceram vezes sem conta. Ao fazê-lo, banalizaram o Holocausto e retrataram-se como vítimas destas medidas. Compararam assim a sua situação com a situação dos judeus europeus que enfrentavam o terror e a perseguição nazi durante o Terceiro Reich.

Estes dois argumentos, as chamadas inversões de perpetradores/vítimas, bem como os debates sobre o arquivamento, são generalizados e típicos do antissemitismo secundário.

Antissemitismo Conspiratório. Numerosas imagens antissemitas podem ser encontradas em ideologias conspiratórias. Muitas teorias da conspiração não só fazem uso de imagens antissemitas como são construídas sobre narrativas antissemitas.

Polvo Nazi. O polvo, como código visual para os judeus, tem uma longa tradição. Um exemplo perfeito é um cartoon antissemita de Josef Plank representando o primeiro-ministro britânico Churchill como um polvo. Ao marcar o polvo com a Estrela de David, os judeus são retratados como um polvo malévolo que envolve e domina o mundo e faz sangrar a terra. Isto sugere uma conspiração mundial criada pelos judeus.

Tal como o polvo, os dois manifestantes referem-se a uma entidade que manipula o mundo e detém as "rédeas". Vimos frequentemente tais imagens durante as manifestações contra as medidas implementadas devido ao COVID-19. A pandemia proporcionou um recrudescimento de uma grande variedade de conspirações. Muitos fazem uso de imagens antissemitas sem se referirem diretamente aos judeus.



Mesmo as questões críticas legítimas sobre a pandemia e as desigualdades sociais estão envoltas em retórica antissemita e são assim simplificadas em demasia.

O antissemitismo relacionado com Israel. O antissemitismo articulado dentro do contexto do conflito israelo-palestiniano ou em referência ao Estado de Israel em geral também pode ser encontrado em imagens. Neste tipo de imagens, Israel é normalmente retratada como uma nação agressiva e belicista. O Estado é frequentemente equiparado a judeus que, por sua vez, são vistos como o inimigo. Desta forma, a complexidade do conflito do Médio Oriente é simplificada, e os judeus são retratados como um grupo homogéneo e hostil.

Como pode ser definido o Antissemitismo?

Esta é uma das definições da Aliança para a Memória do Holocausto:

"O antissemitismo é uma certa perceção dos judeus, que pode ser expressa como ódio aos judeus. O antissemitismo é dirigido por palavras ou atos contra indivíduos judeus ou não judeus e/ou os seus bens, assim como contra instituições comunitárias judaicas ou entidades religiosas. Além disso, o Estado de Israel, entendido neste contexto como um coletivo judeu, também pode ser o alvo de tais ataques".

Outra definição é a dada pelo cientista social e político Samuel Salzborn para quem o Antissemitismo é "a falta de vontade de pensar ou sentir abstrato".

Como o antissemitismo é um fenómeno complicado, não vamos tentar defini-lo numa frase, mas sim fornecer pontos chave (ver slides).



#### 6.6 Input: Discriminação de comunidades ciganas

Sinti e Roma são termos coletivos para um grupo étnico muito diverso cujos membros se classificam como pertencentes a diferentes subgrupos, dependendo da sua área geográfica atual ou antiga de distribuição, dos seus dialetos e das suas atividades. Cerca de dez milhões de Sinti e Roma vivem na Europa. Alguns grupos vivem sem residência fixa, mas a maioria estabeleceu-se: há pessoas Sinti e Roma que vivem em zonas residenciais urbanas, e muitos que vivem em bairros mais ou menos isolados ou em bairros de cidades e aldeias mais pequenas. A discriminação contra os grupos Sinti e Roma está profundamente enraizada e espalhada por toda a Europa. O Comissário para os Direitos Humanos do Conselho da Europa salientou que existem tendências alarmantes que se assemelham muito à ideologia e ao pensamento nazi, tais como os receios sobre a segurança e a saúde pública. As suas condições de vida são muito pobres em muitos países: por exemplo, os seus bairros e aldeias são frequentemente segregados e isolados. O acesso a muitos direitos humanos, como a educação e os cuidados de saúde, é muitas vezes negado. Porajmos refere-se ao genocídio perpetrado pelos nazis e seus aliados contra Sinti e Roma europeus entre 1933 e 1945. O número de vítimas é estimado entre meio milhão a dois milhões, dependendo da fonte, o que indica a perda de até 70% destas populações.

Lentamente, a sensibilidade e o interesse pelos povos Sinti e Roma estão a aumentar. A Década da Inclusão dos Roma, entre 2005 e 2015, representou um compromisso político sem precedentes por parte dos governos europeus para melhorar o seu estatuto socioeconómico e de inclusão social. Os jovens também contribuíram para a luta contra a intolerância e o preconceito contra os Sinti e os Roma através de ações e programas, quebrando estereótipos com os quais muitas pessoas na Europa cresceram. Um exemplo é a campanha internacional "Typical Sinti and Roma?"

Estigmatização e Estereótipos resultam em Deportações de Sintis e Roma romenos e búlgaros.

Em 2010, o governo francês anunciou uma repressão contra os acampamentos ilegais de Sinti e Roma e enviou vários milhares dos seus residentes de volta para a Roménia e Bulgária, alegando que os acampamentos eram locais de crime e um incómodo público. O Comité das Nações Unidas para a Eliminação da Discriminação Racial criticou as ações da França, observando que o racismo e a xenofobia estavam a sofrer um "ressurgimento significativo". Ao mesmo tempo, as sondagens de opinião mostraram que pelo menos 65% da população francesa apoiava esta posição do governo.

Em abril de 2011, a Comissão Europeia publicou o " Quadro da UE para Estratégias Nacionais de Integração dos Ciganos até 2020" em que afirmava que "apesar de alguns progressos alcançados tanto nos Estados Membros como a nível da UE nos últimos anos, pouco mudou na situação quotidiana da maioria dos ciganos".



#### 6.7 Input: Sexismo

O sexismo é uma forma de discriminação que faz com que as pessoas, especialmente as mulheres, fiquem em desvantagem por causa do seu género. Às mulheres é atribuído um papel alegadamente predeterminado de forma biológica, mas também são vistas como inferiores aos homens, principalmente a nível social e económico. O sexismo pode assumir muitas formas: violência severa, discriminação em situações quotidianas e observações depreciativas. Também se reflete em padrões de pensamento profundamente arraigados sobre mulheres e homens, tais como alegados pontos fortes e fracos dos respetivos géneros ou profissões e comportamentos supostamente típicos.

As tradições sexistas há muito que estão ancoradas em numerosas leis relativas ao casamento, à nomeação, a eleições, à polícia e a leis penais.

O sexismo tem padrões de pensamento típicos que também encontramos no pensamento antidemocrático e de extrema-direita: a ideia de que tanto as mulheres como os homens estão ligados pela natureza e biologia a certas tarefas sociais.

O sexismo pode cruzar-se com diferentes formas de discriminação e pode afetar a vida de Mulheres, Homens e Pessoas Não-Binárias de várias maneiras.

#### 6.8 Input: Transfobia/ Transantagonismo/Transpreconceito

O transantagonismo refere-se à violência sistémico-estrutural, discriminação e exclusão das pessoas trans e transgénero. Transgénero é alguém que vive ou deseja viver num papel de género com o qual a pessoa se pode identificar, mas que difere daquele que lhe foi legal e socialmente atribuído à nascença.

As pessoas trans são mal compreendidas e discriminadas em muitos países do mundo e são até perseguidas socialmente, politicamente e sob a lei criminal. Discriminação e perseguição incluem desvantagens (nos mercados de habitação e de trabalho, por exemplo) mas também hostilidade como agressões psicológicas e físicas e homicídio. Estes são frequentemente minimizados ou mesmo encobertos pelas autoridades competentes. Além disso, as pessoas trans são frequentemente consideradas "doentes mentais" e são mesmo classificadas como tal por algumas jurisdições. A transfobia cruza-se sempre com o sexismo.

#### 6.9 Input: Homofobia

A homofobia não é uma "fobia" no seu sentido clássico. O termo "fobia" geralmente descreve um distúrbio de ansiedade que não é controlável. No entanto, quando falamos de homofobia, não estamos a falar de medo ou ansiedade em relação a um determinado grupo de pessoas. As pessoas homofóbicas rejeitam, odeiam e até atacam pessoas por serem bissexuais ou homossexuais. A literatura inglesa cunhou assim um novo termo "homo negatividade" que não é tão popular. Para evitar confusões, vamos usar o termo antigo.



A homofobia manifesta-se de muitas formas diferente: desde sentir-se desconfortável ao ver pessoas do mesmo sexo beijarem-se ou serem íntimas até querer impedir a igualdade de direitos ou ser verbal ou fisicamente abusivo contra pessoas homossexuais. A partir dos finais dos anos 60, a ciência tem procurado razões para explicar porque é que algumas pessoas são homofóbicas. A maioria destas razões pode ser transferida para outros tipos de discriminação. A falta de educação, assim como a forma como se é educado e socializado, têm uma alta correlação com a homofobia. Os modelos masculinos e femininos na sociedade também são frequentemente desafiados pelos homossexuais. Uma pessoa que queira defender estes valores "tradicionais" da sociedade pode ver isso como problemático. São sobretudo os homens que são homofóbicos, muito provavelmente porque sentem desafiada a visão tradicional de que o homem é o sexo mais forte.

O mesmo se aplica aos pontos de vista religiosos. Há muitas passagens nos escritos das religiões monoteístas que são consideradas homofóbicas. Alguns estudos científicos também encontraram uma correlação entre as pessoas serem muito religiosas e não quererem igualdade de direitos para os homossexuais.

Como descrito anteriormente, a homofobia pode ser expressa com discriminação estrutural, abuso verbal, evitar pessoas homossexuais ou ser violenta contra elas. O número de crimes homofóbicos violentos tem aumentado nos últimos anos na Alemanha. Em 2020 houve 114 crimes violentos e em 2021 este número subiu para 164.

#### 6.10 Input: Racismo antimuçulmano

O preconceito antimuçulmano (também islamofobia) é uma forma de racismo dirigido contra pessoas a quem é atribuída uma filiação religiosa muçulmana. Isso significa que não só os muçulmanos são afetados, mas todos aqueles que se assume serem muçulmanos devido a certas características externas. Ao mesmo tempo, o Islão é acusado de ser fundamentalmente retrógrado, misógino, agressivo ou terrorista.

Nesta base, todas as pessoas que são colocadas neste grupo (construído/inventado) de muçulmanos são desvalorizadas. Além disso, o Islão e os muçulmanos são desvalorizados em relação ao "outro" grupo (construído/inventado) de pessoas da cultura cristã-ocidental.

O preconceito antimuçulmano é um fenómeno relativamente recente que se desenvolveu após a imigração de pessoas de países islâmicos para os Estados Ocidentais, o colapso do Bloco Oriental e, com ele, o desaparecimento do Comunismo como principal adversário do Ocidente. Desde o ataque terrorista islâmico do 11 de setembro, o racismo contra os muçulmanos tem vindo a aumentar. No entanto, mesmo antes do desenvolvimento da islamofobia, existiam atitudes islamofóbicas: na Idade Média, na altura das Cruzadas e do confronto entre o Cristianismo e o Islão, e durante as guerras turcas.

Os argumentos racistas antimuçulmanos são dirigidos contra uma "cultura e forma de vida islâmica" imaginada como homogénea. Os muçulmanos são vistos como o coletivo da "cultura islâmica", aos quais são atribuídos traços de carácter e identidade por características (supostamente) visíveis. Este processo é chamado de racialização. A construção e avaliação de um "outro" (coletivo) está no centro



do pensamento racista. Na ideologia do racismo, a construção e a domesticação do "outro" muçulmano serve para marginalizar e legitimar o "outro". Serve também para legitimar a melhoria do próprio grupo. No racismo (antimuçulmano), este grupo é a sociedade de maioria branca não-muçulmana ou membros da cultura dominante. Esta é uma ordem binária essencial que divide a sociedade em "nós" e os "outros" ou "muçulmanos".

Estas fronteiras construídas parecem ser intransitáveis porque a diferença entre pertença e não pertença é constantemente reafirmada e apresentada como natural e dada pela natureza.



#### 7. Certificação e Validação

A oferta educacional do SDD vem do campo da educação de adultos. A certificação de experiências de aprendizagem pode ter grande relevância para alguns dos participantes de um workshop, pois eles poderão ter interesse em creditar os conteúdos de aprendizagem aqui adquiridos como qualificação. Por exemplo, tal certificado pode ser relevante em relação a candidaturas a empregos, onde pode ser útil ter certas qualificações adicionais.

Neste capítulo, gostaríamos de lhe dar uma breve visão geral sobre os complexos tópicos da certificação e validação dos conteúdos de aprendizagem e assim lidar com o carácter da oferta educacional SDD.

#### 7.1 Antecedentes

A oferta de aprendizagem do SDD tenta sensibilizar as pessoas para diferentes formas de discriminação, tornar visíveis as experiências das pessoas afetadas pela discriminação e encorajar os participantes a refletir sobre os seus próprios privilégios e comportamentos. A oferta de aprendizagem do SDD é uma oferta clássica do campo da educação cívica que visa promover uma coexistência solidária e democrática. O foco do projeto está em lidar com questões éticas.

Lidar com questões éticas, as próprias experiências de discriminação ou as próprias práticas discriminatórias é, por vezes, um processo emocional e, em qualquer caso, de longo prazo. O projeto SDD foi concebido como uma introdução ao tema e destina-se a oferecer uma ferramenta de autoaprendizagem de baixo limiar, especialmente através do jogo online. Os workshops destinam-se a proporcionar uma oportunidade para mergulhar nos conteúdos de uma forma direcionada, com o apoio de um moderador.

No quadro de um ambiente de aprendizagem tradicional, o tópico e o objetivo de aprendizagem são determinados no início do processo. Os objetivos de aprendizagem podem ser operacionalizados em passos relativamente pequenos. Este é o pré-requisito básico para rever o progresso da aprendizagem. No campo da educação de adultos e da educação cívica, no entanto, há também vozes críticas, especialmente no que diz respeito à validação dos conteúdos de aprendizagem. Isto acontece essencialmente devido à compreensão do processo de aprendizagem e do próprio objeto de aprendizagem.

No caso de certos conhecimentos técnicos ou, por exemplo, perguntas num teste de condução, os resultados podem ser claramente designados como corretos ou incorretos e, no passo seguinte, podem também ser facilmente validados: é possível emitir certificados válidos e explicativos facilmente. No que diz respeito à matéria de aprendizagem do SDD, este procedimento não é viável. O resultado máximo de aprendizagem para os participantes do workshop poderia incluir, por exemplo, os seguintes pontos:

a) Os participantes aprendem certos conhecimentos pré-definidos sobre o assunto em discussão.



- b) Com base nisto, os participantes reconhecem certos padrões de argumentação e comportamento.
- c) Os participantes podem nomear os padrões discriminatórios.
- d) Os participantes mudam o seu comportamento discriminatório.
- e) Os participantes atuam como multiplicadores.

Embora a operacionalização e validação fosse concebível para o primeiro ponto, este não é o caso do ponto d). Mudar determinado comportamento não é possível e não pode ser verificado, uma vez que não parece fazer sentido fazê-lo.

- As alterações levam tempo. Elas estão ligadas a um processo de cognição.
- As mudanças podem ser diferentes. Os participantes podem tirar conclusões diferentes.
- As mudanças podem mostrar-se de formas e expressões diferentes.

A oferta educacional do SDD centra-se na sensibilização e discussão. O processo é decididamente aberto e tem em conta que não existem abordagens práticas ou claramente definidas, certas ou erradas, de soluções para processos sociais dinâmicos.

Para poder tomar uma decisão moral bem fundamentada em relação ao conceito educacional do SDD e ao conteúdo de aprendizagem, são utilizados dois conceitos:

- As pessoas em questão definem as experiências e afirmações que percebem como discriminatórias e depreciativas. Definem também o comportamento e a reação que gostariam de ter visto. Isto foi realizado no programa educacional do SDD, especialmente no modo de feedback.
- Documentos básicos como a "Declaração Universal dos Direitos Humanos" das Nações Unidas ou a "Convenção Europeia dos Direitos Humanos" estão a montante. As definições de igualdade de todas as pessoas e a garantia de uma vida sem discriminação são a base para a oferta de aprendizagem.

Estas duas pedras angulares podem ser vistas como pilares de suporte da oferta educacional e podem ser referidas pelo moderador do workshop ou pelos participantes quando têm de ser tomadas decisões moralmente justificadas.

#### 7.2 Certificação

Se quiser emitir certificados para o seu workshop, sugerimos que use o modelo para um certificado de participação Anexo. O certificado foi concebido para permitir confirmar a participação no workshop à pessoa certificada. Para este efeito, por favor preencha com:

- Nome do participante
- Nome do workshop
- Nome do formador
- Nome da organização
- Data/Local



Por favor, certifique-se de que o processamento destes dados pessoais está em conformidade com a proteção de dados e de que existe uma declaração de consentimento válida dos participantes.

O modelo de certificado do SDD não valida o conteúdo de aprendizagem. Por isso é ainda mais importante para o valor do certificado que o formador do workshop, especifique o tópico e o conteúdo do workshop da forma mais precisa possível. Para este efeito, por favor especifique:

O tópico que vai ser abordado. Se organizou o workshop para um grupo específico, por exemplo um grupo profissional, e utilizou exemplos práticos, tome nota disto. Esta informação acrescenta valor. Por exemplo:

- Racismo
- Sexismo
- Transfobia
- Interseccionalidade
- Diversos conceitos temáticos
- Especificação de um conceito temático
- Um conceito temático num contexto específico (mundo de trabalho, cuidados, jardim-deinfância)

Como é que lidou com o tema? Que métodos e ferramentas foram usados? Por exemplo:

- Discussão em grupo
- Dramatizações
- Métodos digitais
- Trabalho de grupo

Também pode indicar se o workshop foi um evento introdutório sobre um tema específico ou se foi concebido como um curso em profundidade.

#### 7.3 Europass

Finalmente, gostaríamos de apresentar uma oportunidade digital a nível europeu. O valor de um certificado pode, sem dúvida, ser reforçado, se forem utilizadas abordagens para criar um quadro global de reconhecimento de competências. Uma das ferramentas mais comuns e aceites é o Europass. Os utilizadores podem criar um perfil gratuito com o Europass e registar todas as suas competências, qualificações e experiências num único local seguro e online. Os utilizadores podem registar todo o seu trabalho, experiências de educação e formação, competências linguísticas, competências digitais, informação sobre projetos, experiências de voluntariado, e realizações. Assim, no Suplemento ao Certificado Europass pode ser adicionado um certificado como um benefício considerável para o destinatário.



As Credenciais Digitais são uma das ferramentas do Europass. As Credenciais Digitais Europeias para aprendizagem são declarações emitidas por uma organização a um aprendente e podem incluir diplomas, transcrições de registos, direitos e uma grande variedade de outros tipos de certificados de realização de aprendizagem. São multilingues e assinados com um selo eletrónico único. Isto permite às instituições de educação e formação autenticar, validar e reconhecer facilmente credenciais de qualquer tamanho, forma ou forma. São entregues a uma pessoa para certificar a aprendizagem que esta tenha empreendido no sentido mais lato da palavra. Podem ser atribuídas

para educação formal, formação, cursos online, experiências de voluntariado e muito mais.

Os fornecedores de educação e formação podem reduzir a sua carga administrativa e os custos de emissão de credenciais, enquanto aceleram os procedimentos de emissão ao entrarem na era digital.

No entanto, existem várias condições prévias a serem cumpridas pelos emissores das Credenciais Digitais do Europass. Para poder emitir as credenciais, um organismo de educação de adultos precisa de obter um selo eletrónico qualificado. Uma ferramenta fornecida pela Comissão Europeia assegurará que tudo seja devidamente configurado. Subsequentemente, um tutorial dá informação sobre como preparar os dados. Informação por escrito também pode ser encontrada aqui. O Criador de Credenciais Online permite que os dados sejam introduzidos por completo através de



um browser. Quando todos os dados sobre as credenciais tiverem sido introduzidos, o ficheiro é carregado. Os dados são então revistos e selados digitalmente. Os destinatários são informados por email, e as credenciais são enviadas para a sua pasta online, se disponível.

As Credenciais Digitais Europass usam padrões abertos e estão totalmente alinhadas com as estruturas e instrumentos da UE, como o <u>Quadro Europeu de Qualificações para a Aprendizagem ao Longo da Vida (EQF)</u>, outra ferramenta Europass.

O Quadro Europeu de Qualificações é um sistema que se baseia em resultados e abrange todos os tipos e todos os níveis de qualificações com o objetivo de esclarecer o que uma pessoa sabe, compreende e é capaz de fazer. O nível aumenta de acordo com o nível de proficiência. O nível 1 é o mais baixo e o 8 o mais alto. Ligando o EQF aos quadros de qualificações nacionais, um mapa abrangente de todos os tipos e níveis de qualificações na Europa pode ser fornecido.



#### 8. Aprendizagem Digital

As ferramentas digitais estão cada vez mais a encontrar o seu caminho para contextos educacionais, um desenvolvimento que foi certamente acelerado pela pandemia da COVID-19. Durante este período, muitas instituições, organizadores e formadores começaram a experimentar novos métodos e ferramentas digitais. Como parte do projeto SDD, foi realizado um pequeno inquérito não representativo a educadores de adultos nos países parceiros do projeto para identificar as potencialidades e desafios deste processo. O objetivo do projeto SDD é fornecer uma oferta de educação digital apelativa e fácil de usar e oferecer orientação especialmente aos recém-chegados ao digital.

Nas secções seguintes, gostaríamos de lhe dar uma introdução às possibilidades da plataforma de aprendizagem do SDD e do jogo educativo. Se pretender mais dicas sobre como usar métodos digitais ou recomendações sobre ferramentas digitais, recomendamos-te que leia o capítulo 8.2.

#### 8.1 Visão Geral - SDD Plataforma e Jogo Educativos

No coração do projeto SDD está a plataforma digital educativa, à qual pode aceder em https://sdd-game.eu. Para além de informação geral e notícias sobre o projeto, gostaríamos de apresentar quatro áreas específicas:

**Materiais**. Vários materiais de aprendizagem foram desenvolvidos no âmbito do projeto. Em particular, o compêndio dá uma visão científica sólida do discurso do ódio e do crime de ódio nos países parceiros europeus. O compêndio é um material educativo destinado diretamente aos alunos e pode ser usado como introdução ao tópico ou para um estudo mais aprofundado. Pode usar o compêndio ou os outros materiais para os seus workshops. Pode encontrar os compêndio aqui: <a href="https://sdd-game.eu/wp-content/uploads/2022/01/SDD">https://sdd-game.eu/wp-content/uploads/2022/01/SDD</a> Compendium PT.pdf

**Jogo** . A resultado central do projeto SDD é o jogo educativo, ao qual também pode aceder através da nossa plataforma digital. O jogo educativo é concebido para dois tipos diferentes de utilização. Um é o uso independente pelos aprendentes e o outro é o uso do jogo no ambiente de workshop aqui apresentado.

No jogo irá encontrar várias cenas do dia-a-dia com situações discriminatórias. Estas cenas estão inseridas numa história que não está diretamente relacionada com o tema da discriminação. O objetivo do jogo é mostrar aos alunos diferentes situações discriminatórias e encorajá-los a lidar com o seu conteúdo. O jogo utiliza o feedback de uma pessoa que acompanha os jogadores e o feedback das pessoas envolvidas como um elemento central de aprendizagem. O feedback das pessoas afetadas é separado da cena e é disponibilizado aos jogadores no final.

O jogo é conceptualmente baseado numa história clássica de detetives. Os jogadores entram no papel de detetive e têm de impedir o roubo de um quadro de um museu. No decorrer da história, os jogadores irão ver várias cenas do dia-a-dia. Os jogadores são acompanhados por uma personagem chamada Nuseyba, que atua como colega de trabalho e guia dos jogadores.

O jogo tenta animar a experiência de aprendizagem com esta história e vários elementos lúdicos, mas continua a ser sobretudo um material educativo. Para o workshop, gostaríamos de remeter para o chamado modo formador. Para uma visão geral do conteúdo das cenas, consulte a página 8.



**Modo Formador**. Com o Modo Formador, providenciámos uma secção separada na plataforma digital que permite selecionar cenas individuais para o seu workshop e assim decidir conscientemente sobre pontos focais específicos. Pode selecionar as cenas e partilhá-las com os seus participantes através de um código. No modo de Formador também encontrará este manual, bem como outros links.

**Área de autoaprendizagem**. A área de autoaprendizagem proporciona aos alunos dois métodos de autorreflexão. Isto permitir-lhes-á focar mais na sua reflexão sobre os seus próprios privilégios e assim captar conteúdo do jogo. O jogo encaminha diretamente para esta área, mas pode usar os métodos digitais para os seus workshops.

#### 8.2 Utilização de ferramentas digitais

Os métodos e ferramentas digitais na educação de adultos já são relevantes e irão tornar-se cada vez mais importantes. Eles não substituem os ambientes de aprendizagem tradicionais ou a importante troca interpessoal que caracteriza os debates sociopolíticos. A aprendizagem num campo sociopolítico é processual e leva o seu tempo. No entanto, os métodos digitais oferecem o potencial de enriquecer cenários de aprendizagem, permitem fases de aprendizagem independentes antes ou depois do workshop, ou aprendem em grupo, mesmo a longas distâncias. No final deste capítulo, existem duas listas de programas ou ferramentas frequentemente utilizados. Os itens da primeira lista também podem enriquecer os workshops presenciais, enquanto a segunda lista mostra métodos para organizar ou oferecer aprendizagem à distância.

#### **Vantagens**

As ferramentas para workshops digitais têm muitas vezes a vantagem de visualizar certos assuntos e processos ou integrar elementos lúdicos, criando assim um acesso fácil a um tópico de aprendizagem. Uma ferramenta frequentemente utilizada é o Kahoot! que pode ser usado para fazer inquéritos ou questionários aos participantes. Eles podem usar esta ferramenta mesmo com os seus smartphones. Isto é normalmente divertido, encoraja a discussão e pode desencadear discussões mais significativas. O Jogo SDD insere-se na mesma categoria de ferramentas. Pode usar as cenas do jogo para dar aos participantes um acesso visual ao tema da discriminação e usar o conteúdo para uma discussão posterior no workshop.

O segundo tipo de ferramentas permite a aprendizagem à distância ou online. A aprendizagem online oferece várias vantagens tanto para alunos como para formadores. A flexibilidade é muitas vezes vista como uma das principais vantagens. A aprendizagem online proporciona mais flexibilidade em termos de tempo e lugar, uma vez que os alunos podem participar em workshops a partir de qualquer local à sua escolha. Os workshops online também podem ser gravados e partilhados, proporcionando a oportunidade de aceder ao material educativo num momento à sua escolha. Isto pode ser especialmente benéfico para os participantes adultos que normalmente têm vários papéis e responsabilidades para gerir no seu dia-a-dia. Outra vantagem é a acessibilidade e eficiência, uma vez que a educação online é mais eficiente em termos de custos e tempo do que a aprendizagem presencial.



#### **Desafios**

Os desafios que surgem quando se usam ferramentas digitais são os mesmos para ambos os tipos de ferramentas e programas. O fator decisivo e limitador, para além das insuficiências técnicas das ferramentas, é a capacidade dos participantes e dos formadores para lidar com elas. Aqui estão dois exemplos:

- 1. A ferramenta que quero usar pode fazer muitas coisas que gostaria de fazer, mas uma certa função não funciona:
  - Isto irá atrasar o processo de trabalho.
  - Isto torna certas ações impossíveis.
  - Mudar para outra ferramenta no workshop leva tempo.
  - Mudar para outra ferramenta no workshop pode sobrecarregar os participantes.
- 2. A ferramenta que eu quero usar tem muitas funções ou não está claramente estruturada.
  - Muitos utilizadores só conhecem as funções básicas. Opções que não são muito usadas podem gerar frustração.
  - Os utilizadores podem sentir-se excluídos ou frustrados.
  - As explicações podem demorar muito tempo.

Todos os educadores de adultos que responderam a um inquérito recente reportaram as preocupações acima mencionadas. Eles enfatizaram que muitos programas não são muito intuitivos ou contêm demasiados obstáculos para pessoas com conhecimentos digitais limitados.

Outro desafio é que as ferramentas técnicas são propensas a erros e têm certos requisitos de infraestrutura. As questões mais comuns neste contexto são:

- Preciso de internet e é suficientemente rápida?
- Os participantes têm dispositivos para usar as ferramentas ou estes dispositivos têm de ser fornecidos?
- Os erros podem ser resolvidos de forma independente ou preciso de apoio técnico?

É absolutamente aconselhável considerar estas questões com antecedência. Se houver dúvidas sobre condições de enquadramento adequadas, não se podem excluir atrasos de tempo ou mesmo custos adicionais. Outro fator de custo pode ser a compra das ferramentas ou programas. Uma questão a ser esclarecida antecipadamente é se a ferramenta ou programa é gratuito. E se é gratuito, todas as funções podem ser utilizadas ou determinadas funções estão bloqueadas? Isto acontece frequentemente com versões gratuitas de programas. Por exemplo, o programa de reuniões online Zoom pode ser usado gratuitamente, mas apenas com um número restrito de participantes e funções.

O desafio final a ser enfrentado é um desafio social. Os métodos digitais, especialmente para o ensino à distância, permitem a participação de muitas pessoas. Isto é uma vantagem para alguns tópicos específicos. Além disso, os encontros online são muito úteis para pessoas localizadas em zonas rurais ou com mobilidade limitada. No entanto, é difícil neste contexto substituir contactos pessoais durante os intervalos e outras circunstâncias informais.



Citações a partir das respostas dadas por educadores de adultos:

- "Algumas das ferramentas digitais são muito caras, especialmente quando são de alta qualidade".
- "Por vezes as últimas versões das ferramentas online não podem ser instaladas em computadores portáteis mais antigos".
- "Ferramentas digitais normalmente requerem uma ligação à internet e isto pode causar problemas em algumas situações".
- "Algumas aplicações e ferramentas online podem ser difíceis de usar para pessoas com menor literacia digital".
- "Por vezes os servidores das ferramentas online têm problemas, que podem interferir se se confiar na sua utilização em situações específicas".

Contudo, todos os inquiridos consideram os métodos digitais vantajosos, mesmo que haja desafios óbvios.

#### Conclusões para a preparação de ferramentas digitais num workshop

- 1. Tenha a confiança de usar métodos digitais! Mas pense em quando e para que grupo-alvo. Estes métodos podem ser uma boa adição, mas não são adequados para cada situação ou para cada grupo. Neste projeto utilizámos tanto métodos digitais como métodos tradicionais.
- 2. Tenha uma visão geral da infraestrutura de antemão. É adequada para métodos digitais e os custos são calculáveis?
- 3. Familiarize-se antecipadamente com os métodos que quer usar. Experimente-os em pequenos grupos com colegas, amigos ou familiares. Desta forma, familiariza-se mais com eles e talvez já encontre as suas limitações e problemas.
- 4. Faça um plano para o propósito em que quer usar o método. Será que se encaixa didaticamente e em termos de tempo? Se não, deixe-o de fora. No entanto, os métodos bem utilizados são divertidos.

#### Recomendações para começar

- 1. Se planeia usar ferramentas e métodos digitais no seu workshop e tem pouca ou nenhuma experiência, sugerimos que planeie o seu workshop como de costume.
- 2. Depois de definir os objetivos didáticos e o processo, olhe para a lista em anexo para ver quais os métodos digitais que podem ser interessantes para os seus propósitos.
- 3. Escolha um método que se encaixe bem no seu conceito. É bom começar com uma ferramenta ou método simples.
- 4. Familiarize-se com esta ferramenta. Experimente diferentes configurações e opções e leia as instruções do fabricante.
- 5. Teste a ferramenta num ambiente familiar, por exemplo, com amigos e colegas.
- 6. Repita isto algumas vezes.
- 7. Recomendamos que use apenas algumas ferramentas no início e que acrescente mais em workshops posteriores.
- 8. Familiarize-se com as condições no seu local. Há tudo o que precisa? Especialmente relevantes são:



- o WLAN
- o Beamer
- o Cabos de energia e dados, tais como cabos VGA e HDMI
- o Portátil para si
- o Tablets para alunos (se necessário)
- 9. Ferramentas que podem ser usadas pelos alunos nos seus smartphones tornam o seu trabalho mais fácil. No entanto, considere se todos os participantes têm mesmo um telefone com eles.

#### Preocupações frequentes na utilização de ferramentas digitais

Desafios	Soluções		
Gostaria de usar métodos digitais, mas não sei exactamente quais se encaixarão melhor.	No anexo deste manual existe uma lista de aplicações que têm sido recomendadas por educadores de adultos. Esperamos que encontre algo adequado.		
Eu gostaria de usar o jogo SDD. Onde é que o posso encontrar?	O jogo SDD está na plataforma educativa digital do projeto		
Eu não quero jogar todo o jogo SDD no meu workshop, mas apenas algumas cenas. Será possível?	Sim, é possível. No Modo Formador, pode selecionar cenas individuais e depois partilhálas durante o workshop usando um código.		
Os participantes precisam de um smartphone para usar a ferramenta.	É melhor avaliar antecipadamente se os participantes têm smartphones e se estão dispostos a usar a ferramenta proposta.		
Os participantes terão de instalar algo.	Deve descobrir antes do workshop se os participantes concordam com isto. Por favor, lembre-se também de informar os participantes sobre as regras de proteção de dados.		
O que faço se houver pessoas que não tenham um aparelho ou que não o queiram usar?	Pense em formar grupos de trabalho. Isto facilita as trocas e ajuda os participantes a encontrar soluções para problemas técnicos em conjunto. Outra solução é levar os seus próprios dispositivos, tais como computadores portáteis ou tablets.		
Eu tenho os meus próprios computadores portáteis ou tablets para os participantes. Será que isso faz sentido?	Isto é normalmente uma ideia muito boa, mas pode envolver custos elevados. A vantagem é		



	que pode testar antecipadamente se todas as ferramentas funcionam.
De repente não consigo resolver problemas técnicos no workshop.	Não se preocupe. A maioria das pessoas está habituada a problemas técnicos. Talvez um método analógico ajude?
A ferramenta que eu quero usar custa dinheiro.	Avalie o quão útil e importante esta ferramenta é para si. Talvez uma versão gratuita ajude? Mas certifique-se de que a versão gratuita inclui todas as funções que precisa.



### Programas para realizar workshops online

Zoom	Programa para a realização de reuniões online com vários participantes. Também é possível partilhar o ecrã ou conduzir inquéritos. Pode ser usado como uma aplicação num computador ou smartphone, assim como num web browser.			
Microsoft Teams	Programa para a realização de reuniões com várias pessoas, partilha de ficheiros e organização de conversas em grupo. Pode ser usado como um programa num ambiente de trabalho ou num web browser.			
Discord	Serviço online gratuito, para conversas de voz e vídeo ou troca de mensagens de texto. Ficheiros e links também podem ser partilhados com outras pessoas.			
Webex	Plataforma para reuniões online com várias pessoas, partilha de ficheiros ou ecrã e enviar mensagens de texto.			
Whatsapp	Serviço de mensagens grátis que pode ser usado como uma aplicação num smartphone ou num web browser. Também é possível criar chats de grupo para consulta e planeamento, assim como partilhar links e ficheiros.			
Signal	No passado, vários serviços de mensagens de maior dimensão têm sido repetidamente criticados pelas suas políticas de privacidade. O Signal pode ser uma boa alternativa aqui e uma alternativa segura com foco na segurança de dados.			
The Learning Lab	Programa para a conceção de cursos ou workshops de aprendizagem online.			



## Programas para implementar e apoiar workshops (online e offline)

Power Point (alternativamente: Impress)	Power Point é um programa que está incluído no Microsoft Office e pode ser usado para criar e fazer apresentações. Uma alternativa gratuita é o Impress, um programa incluído no Libre Office.		
Prezi	Prezi é uma forma de criar apresentações não convencionais online. É um bom programa para fazer ligações e transições de uma forma visualmente apelativa.		
MS Office (alternativamente: Libre Office)	Outros programas do Microsoft Office/Libre Office também podem ser úteis e úteis na preparação ou realização de um workshop. Os programas mais conhecidos são certamente Word/Writer ou Excel/Calc.		
Kahoot!	Um jogo de aprendizagem digital para criar e realizar questionários. Desta forma, o conteúdo da aprendizagem ou do workshop pode ser testado e consolidado de uma forma lúdica.		
QuizAcademy	O QuizAcademy, especializado em instituições de ensino, oferece uma alternativa segura e focada na privacidade.		
Quizlet	Uma plataforma de aprendizagem online com muitas opções como a criação de flashcards mas também vários outros jogos e testes.		
Youtube	Uma plataforma de vídeo e streaming de renome mundial. Graças à sua popularidade e ao elevado número dos seus utilizadores, está disponível um grande número de vídeos sobre vários tópicos. Os vídeos sobre tópicos específicos podem ser incorporados em apresentações ou workshops.		
Mentimeter	O Mentimeter e as suas funções podem ser usados em workshops presenciais. Não está apenas limitado a workshops ou apresentações online.		
Microsoft Whiteboard	Quadro branco digital para partilhar esboços e ideias ou brainstorming. Pode ser usado como uma aplicação no computador, num web browser ou integrado no Microsoft Teams.		



Mural	Outro quadro branco digital com muitas funções. É melhor testar as suas diferentes opções e descobrir as que mais gosta.				
Miro	Outro quadro branco digital com muitas funções. É melhor testar as suas diferentes opções e descobrir as que mais gosta.				
Edpuzzle	Uma aplicação para avaliar a compreensão de um vídeo por parte de um grupo.				
Wordwall	Para quebra-gelos				
Moodle	B-learning, para guardar o material, receber e avaliar o trabalho dos participantes.				
Redes Sociais (Facebook, Twitter, Instagram u.a.)	As redes sociais podem ser usadas para anunciar workshops e eventos ou para ligar grupos de interesse e aprendizagem a longo prazo e informá-los sobre ofertas. Se necessário, os programas correspondentes também podem ser integrados em workshops.				























## Smart for Democracy and Diversity



# Certificado de participação

	Nome do participante
partici	oou no workshop
com os	resultados seguintes:
•	
•	
•	
Data	Nome da organização







Local

Nome do formador



O STEP\_UP é cofinanciado pelo Programa Erasmus+ da União Europeia, Ação-Chave Cooperação para a Inovação e intercâmbio de boas práticas. O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas



## Prova de participação

Nome do participante

particiį	pou no workshop		
com os	s resultados seguintes:		
•			
•			
•			

Nome do formador

Nome da organização



Local

**Data** 

O STEP\_UP é cofinanciado pelo Programa Erasmus+ da União Europeia, Ação-Chave Cooperação para a Inovação e intercâmbio de boas práticas. O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um aval do seu conteúdo, que reflete unicamente o ponto de vista dos autores, e a Comissão não pode ser considerada responsável por eventuais utilizações que possam ser feitas com as informações nela contidas

