

# CLARO 'ED!

## COMBATER A DISCRIMINAÇÃO INVISÍVEL



RESULTADOS DO PROJETO



# CLARO 'ED !

## COMBATER A DISCRIMINAÇÃO INVISÍVEL

### AVISO

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.



RESULTADOS DO PROJETO



# ÍNDICE



**01**

**INTRODUÇÃO**

---

**02**

**O PROJETO CLARO!**

URGÊNCIAS COMUNS, PAÍSES DIFERENTES  
QUAL É A RELEVÂNCIA DO CLARO!?  
CLARO! NO CONTEXTO DO ERASMUS+  
OBJETIVOS E GRUPOS-ALVO  
PASSO A PASSO

---

**03**

**MÉTODOS CRIADOS**

NOVOS MÉTODOS, MESMOS OBJETIVOS  
STORY TELLING  
FILL THE GAP  
CONNECTING THE DOTS  
INTEGRATION WITH ART  
VILLAINS VS. HEROES  
MASKS OFF!

---

**04**

**RESULTADOS INTANGÍVEIS**

CLARO'ED! é o último passo de um processo de aprendizagem e empoderamento que começou há 2 anos, no contexto do nosso projeto CLARO! – Challenge Labels and Appearance...Reach Out!, apoiado pelo Programa Erasmus+ e pelo IPDJ.

O projeto em si está terminado – daí o «'ed» do título (marca do passado dos verbos em inglês) – mas sabemos que a nossa ação nesta área está longe de terminada, uma vez que a inclusão está longe de ser uma realidade nas nossas comunidades. Estamos comprometidos com este tópico, dado que nunca foi tão relevante realçar que a inclusão pode ser posta em risco por atitudes ou «formas de dizer» que parecem inocentes à primeira vista, mas que são insidiosas. Tal é a natureza da discriminação invisível: faz vítimas, mesmo quando na maior parte do tempo não conseguimos identificar o criminoso. Escondida atrás das boas intenções, a discriminação invisível dificulta uma interação saudável, uma vez que, de forma passiva e consistente, aumenta a distância entre interlocutores.

Aqui objetivamos apresentar o projeto enquanto processo e partilhar os seus resultados. Principalmente, queremos instigar a ação no campo da inclusão social e da juventude, ao partilharmos métodos para a abordagem das microagressões e estereótipos que podem ser usados por qualquer técnico da juventude, em qualquer lugar.

Assim, este booklet organiza-se da seguinte forma: no 1º capítulo, apresentamos o projeto e o seu lugar no Erasmus+; no 2º capítulo, partilhamos os métodos criados no CLARO! em detalhe; Finalmente, partilhamos os resultados intangíveis do projeto, na voz dos participantes e animadores juvenis.

Esta é a nossa forma de alertar para uma realidade que passa despercebida na maioria das vezes. A discriminação invisível está à nossa volta, enforma as nossas interações com os outros, mesmo com aqueles que reconhecemos como «um dos nossos». A não ser que reconheçamos que agimos de acordo com estereótipos partilhados adquiridos desde a infância com a família, escola, media e arte; que tendemos a generalizar experiências individuais com pessoas diferentes; A não ser que aceitemos isto, não seremos capazes de dar os primeiros passos para a criação de um espaço seguro e equilibrado em que discutamos – olhos nos olhos – uma sociedade adequada a todos nós, independentemente da nossa origem, do nosso presente ou futuro. Nas palavras de Gordon Allport, «Pessoas conscientes e envergonhadas dos seus preconceitos estão no bom caminho para eliminá-los.»

# INTRO





# URGÊNCIAS COMUNS, PAÍSES DIFERENTES

## PARCEIROS

CLARO! não teria acontecido sem o envolvimento ativo das organizações em consórcio.

De facto, algumas realidades aproximaram-nos e ditaram o nosso compromisso tanto em relação a este assunto, como com o projeto:

a) Todas são organizações ativas no domínio da juventude e compreendem que a verdadeira mudança social é – e sempre será – um «work in progress». Assim, acreditamos que é essencial que as organizações juvenis se atualizem constantemente para que forneçam apoio de qualidade aos jovens.

b) Todas as organizações vêm de comunidades em que se verifica tensões sociais entre a maioria e grupos minoritários (Roma, refugiados, Curdos, por exemplo). Apesar de surgirem problemas destas tensões, o assunto nunca é abordado dentro da maioria, numa perspetiva de mudança.

c) Todas as organizações objetivam promover a participação ativa de jovens em assuntos democráticos e sociais, estando conscientes de que a participação deve advir de conhecimento concreto, experiência e discussão entre pares, os quais são a base da educação não formal.



### CAAB

Aguada de Baixo, Portugal



Associação juvenil da aldeia rural de Aguada de Baixo que aposta no desenvolvimento integral de crianças e jovens (6–25) através da educação não formal. Como gestores do CLARO!, eles iniciaram este projeto levando em consideração as necessidades de seus jovens e da comunidade local. De facto, a comunidade tem uma relação tensa e algo distante com uma pequena comunidade Roma que vive segregada dentro dos limites da aldeia.



### EYCB

Břeclav, República Checa



European Youth Centre Břeclav z.s. é uma jovem ONG que foca no Erasmus+ Juventude em Ação na zona rural da República Checa, onde o desemprego é muito elevado e o desemprego juvenil está descontrolado. Para além disso, Břeclav tem uma extensa minoria Roma, com a qual cooperam diretamente, oferecendo aos jovens Roma oportunidades educacionais através do Erasmus+.



### Youth Empowerment Center

Salónica, Grécia



Uma ONG que visa implementar apoio juvenil de qualidade a nível local, ao mesmo tempo que cria espaço e oportunidades para que cada jovem se expresse e se desenvolva de acordo com suas necessidades, respeitando a diversidade dos outros. Trabalham diretamente com jovens de 17 a 25 anos e a maioria deles são membros de famílias de baixa renda e socialmente excluídas, principalmente de origem imigrante ou refugiada.



### BVB Knowledge and Skill Association

Nigde, Turquia



Esta ONG objetiva ajudar a aumentar o conhecimento e as skills de todos os indivíduos. Acreditam que é importante ajudar as pessoas a manterem o seu desenvolvimento pessoal e profissional porque a forma de manter um país e sociedade produtiva é através do aumento do capital social. Existe um grande número de refugiados (sobretudo da Síria, Iraque e Irão), pessoas Roma e Curdas que são discriminados na comunidade.

# QUAL É A RELEVÂNCIA DO CLARO!?



**Discriminação Invisível pode ser invisível mas não é transparente.**

Um dos maiores desafios europeus atuais está relacionado com o diálogo pacífico entre as diferentes culturas, principalmente as que coexistem no mesmo espaço.

De facto, este diálogo é muitas vezes problemático, sobretudo para grupos étnicos, refugiados e migrantes que, em qualquer território, como minoria, têm um espaço menor e debilitado no diálogo, esperando-se deles que façam todo o esforço de «se incluir» a si mesmos.

Mas, o conceito de Inclusão **transcende o foco no indivíduo**, exigindo da sociedade e das instituições uma autoanálise direcionada à ação, que lhes permita aceitar suas falhas, rever os seus comportamentos que impedem o desenvolvimento de uma sociedade promotora da inclusão e da igualdade.

Esta autoanálise – em termos pessoais e sociais – traduz-se na capacidade de identificar não só comportamentos discriminatórios – claramente censurados na sociedade – mas, sobretudo, o racismo invisível, pela sua natureza velada e socialmente normalizada. Esta invisibilidade traduz-se em comportamentos nocivos, (microagressões) que, embora enraizados na mesma mentalidade discriminatória, são considerados

normais e aceitáveis, por serem ambíguos e breves, cujas consequências parecem insignificantes à partida. Contudo, são estes comportamentos que tornam difíceis ou impossíveis o diálogo honesto e a cooperação.

Assim, **é fundamental atuar dentro da cultura dominante** para que a inclusão e o diálogo entre os pares sejam assumidos em pé de igualdade, olho no olho. Não basta que o discurso oficial seja inclusivo quando na realidade, na vida quotidiana, nas interações espontâneas, permanece a discriminação velada.

É fulcral formar profissionais e organizações – com conhecimentos, ferramentas e estratégias – para atuarem na sua comunidade entre os jovens e assumirem-se como **atores de mudança**; é fundamental que os jovens compreendam o seu comportamento em relação à diversidade e como muitas vezes este contradiz seu discurso e promove microagressões. Só através desta dupla intervenção, é possível promover a **mudança social** na nossa sociedade: através do papel consciente, interveniente e denunciador das organizações e da juventude.

**As microagressões parecem invisíveis à primeira vista. Mas, gradualmente, constroem muros e afetam a perceção que o indivíduo tem de si mesmo, do valor de sua voz e o seu sentimento de pertença a uma comunidade.**

# CLARO! NO CONTEXTO DO ERASMUS+

Pela sua relevância no campo da Juventude e pela nossa proposta de capacitar e sensibilizar tanto as associações (através dos seus animadores de juventude) como os jovens, o CLARO! foi apoiado pelo programa europeu Erasmus+ no domínio da juventude.

É inegável o alcance do Erasmus+ na sociedade europeia ao dar a possibilidade a parceiros formais, não formais e informais, quer do setor educativo, laboral, do desporto e da juventude, de se envolverem ao contribuirem para os mesmos objetivos. De facto, de acordo com o Guia do Programa, a educação, a formação, a juventude e o desporto podem dar um contributo importante para ajudar a enfrentar as mudanças socioeconómicas, os principais desafios que a Europa enfrentará até ao final da década e apoiar a implementação da Agenda política europeia para o crescimento, emprego, equidade e inclusão social.

CLARO! é um projeto da Ação Chave 1 (Mobilidade de Aprendizagem de Indivíduos) com mobilidade mista de profissionais da juventude e jovens.

O programa Erasmus+ defende que, ao apoiar a mobilidade dos jovens e a cooperação dos animadores de juventude e das organizações atuantes no terreno, os conhecimentos, competências e

e skills desenvolvidos não beneficiarão apenas os indivíduos e as organizações envolvidas, mas também a sociedade em geral, contribuindo para o crescimento e garantindo equidade, prosperidade e inclusão social na Europa e além. Por isso, o CLARO!, com a sua intervenção multidimensional, vai ao encontro desta certeza, pois entendemos que podemos influenciar mais consistentemente as nossas comunidade por envolvermos tanto os jovens como os animadores de juventude.

Quer saber mais sobre o Programa Erasmus+ e as suas oportunidades para todos os setores? Visita o site europeu ou contacte a Agência Nacional portuguesa para a Juventude diretamente.



**Erasmus+**

**Changing Lives and  
Opening Minds**





# OBJETIVOS



**EMPODERAR** profissionais da juventude e jovens para se tornarem **atores de mudança** para a tolerância, aceitação e diálogo interpessoal e cultural.



**PROMOVER** um conhecimento claro de conceitos como **microagressões** e **discriminação invisível**, tendo em consideração exemplos reais da vida quotidiana.



**CLARIFICAR** como a discriminação/racismo invisível está presente no dia-a-dia e impede a justiça social e o diálogo.



**CRIAR, IMPLEMENTAR** e **AVALIAR** métodos que abordem o tópico do racismo invisível, microagressões e ação juvenil na mudança social.

# GRUPOS-ALVO

Com estes objetivos em mente, concebemos diferentes atividades dirigidas aos nossos 2 principais grupos-alvo: profissionais da juventude e jovens. Ao encarar cada grupo-alvo como uma peça de um puzzle, valiosa por si só, conseguimos capacitar, sensibilizar e instigar mudanças em nossa comunidade - nosso quebra-cabeça final. Para alcançar as nossas comunidades, focámos no efeito multiplicador do nosso projeto: ao capacitar nossos animadores e jovens para serem atores de mudança, demos-lhes ferramentas para atuar, entre amigos e familiares; ao criar esta livro, entramos em contato consigo para também fazer parte da solução e implementar estes métodos com seu grupo de jovens; ao ajudar os participantes do intercâmbio na implementação de uma atividade de educação não formal em cada uma de suas comunidades, demos visibilidade ao tema da discriminação invisível.



Curso de Formação  
Profissionais da Juventude  
> 18 anos



Mobilidade de Jovens  
Jovens  
14 -20 anos



# CLARO! PASSO A PASSO

## Atividade 1

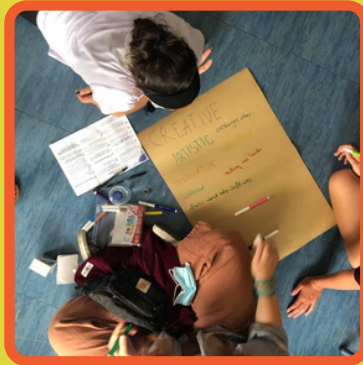
Curso de Formação sobre Racismo

Invisível;

24 profissionais da Juventude

Águeda, Portugal

18 -22, Julho, 2021



## Atividade 2

Implementação **Local** e avaliação

dos **métodos** com os jovens;

Agosto- Dezembro, 2021



## Atividade 3

Visita de Planeamento Antecipada;

15 e16, Outubro, 2021

Salónica, Grécia



## Atividade 4

Intercâmbio de Jovens sobre

Discriminação Invisível e cidadania jovem ativa;

40 jovens + 8 líderes de grupo;

18 - 22, Dezembro, 2021

Salónica, Grécia



## Atividade 5

Evento Local em cada comunidade, organizado pelos jovens, para multiplicar o efeito do CLARO! ;







# CLARO! MÉTODOS DE EDUCAÇÃO NÃO FORMAL

CRIADO POR  
ANIMADORES JUVENIS,  
OPTIMIZADOS POR  
JOVENS NA PRÁTICA



# NOVOS MÉTODOS, MESMOS OBJETIVOS



Bem estar social, desenvolvimento pessoal e aceitação da diferença não podem ser dissociados do trabalho juvenil. Apesar dos objetivos se manterem, esperamos trazer novas formas de abordar a discriminação, que possam ser utilizadas por qualquer pessoa, em qualquer lugar.

Durante a 1ª mobilidade, o Curso de Formação, animadores juvenis e voluntários receberam formação prática sobre os tópicos do projeto (microagressão, estereótipos e discriminação invisível), assim como sobre a forma de criar e implementar métodos baseados na educação não formal (foi dado foco ao potencial de aprendizagem, ao debriefing, ao ciclo de aprendizagem de Kolbe, objetivos, construção de grupo e segurança, por exemplo).

De facto, os participantes puderam partilhar de antemão os seus contextos locais e grupos-alvo, o que foi essencial para a criação destes métodos, uma vez que foram o ponto de partida para a parte criativa do TC.

Estas atividades abordam os estereótipos, discriminação invisível e inclusão através de trabalho de grupo, discussão, criatividade e auto-expressão dos jovens.

No entanto, estes métodos podem ser usados –com pequenos ajustes– com jovens adultos, adultos e idosos. Também podem ser utilizados com crianças, embora a maioria dos métodos necessitem de adaptação para esta faixa etária.

Nesta secção, apresentaremos **4 métodos principais**, criados no TC e otimizados pelos jovens nas sessões locais: **Story Telling** (criado pelo grupo checo), **Connecting the Dots** (criado pelo português), **Integration with Art** (criado pelo turco) and **Masks Off** (criado pelo grego). Também apresentaremos algumas **variações dos métodos principais** que – do mesmo ponto de partida – dão diferentes moldes e potenciais às atividades originais.

Estes já não são apenas nossos. Sinta-se à vontade para utilizar, adaptar, mudar completamente ou criticar estes métodos, pois agora fazem parte da vossa toolbox para abordar a discriminação invisível na vossa comunidade.






# Story Telling

## MÉTODO ORIGINAL CHECO

### SUMÁRIO

Os participantes lêem metade da história real de um elemento de um grupo que geralmente é alvo de discriminação da sociedade dominante (Roma, Muçulmano, LBGTQ+, ... depende do contexto do seu grupo). Em seguida, é-lhes pedido que imaginem o resto da história. Finalmente, eles são confrontados com a segunda parte da história da vida real e comparam-na com as que criaram. Durante o debriefing, refletem sobre como a história que imaginaram retrata seus próprios preconceitos em relação a determinado grupo, etnia ou cultura.

### OBJETIVOS

 Sensibilizar para os próprios estereótipos e preconceitos;

 Compreender como os estereótipos e preconceitos afetam as nossas interações do dia-a-dia;



10 participantes

### RECURSOS/MATERIAIS NECESSÁRIOS

- Papel, caneta, cópia da primeira parte da história pessoal para cada participante;
- 1 facilitador;



Se possível, convide a pessoa a quem a história pessoal pertence. Se não for possível, use uma foto (para acrescentar realismo à história) e a cópia da segunda parte da história. Alternativamente, sugerimos que grave um vídeo previamente com a pessoa a contar a sua própria história (o vídeo também deverá respeitar a divisão em duas partes). Em anexo, há um exemplo de depoimento, caso não haja uma pessoa disponível para o efeito.




### CRONOGRAMA










**30 min** para introdução: o facilitador refere que irão ler ou ouvir a primeira parte da história da vida real de alguém e que os participantes, de seguida, devem terminá-la individualmente. Então, o facilitador mostra ou lê a primeira parte da história;



**20 min** para a história: Os participantes, individualmente, continuam a história de vida que lhes foi apresentada;

-  **20 min** para a partilha de resultados: Os participantes não devem ler a sua história, mas apenas partilhar os momentos principais da mesma, tal como os imaginaram para completar a história conhecida;
-  **10 min** para comparação: A 2ª parte da história real é dada a conhecer aos participantes;
-  **60 min** Debriefing;

## QUESTÕES PARA O DEBRIEFING

-  Como se sentem agora que ouviram a história completa?
-  O que vos surpreendeu mais?
-  Qual foi a maior diferença entre as vossas histórias e a história real?
-  Porque acham que existiram tais diferenças?
-  Como podem aplicar esta experiência a situações do dia-a-dia?
-  Conhecem alguma situação similar em que alguém foi julgado pelos preconceitos dos outros e não pela sua própria personalidade?
-  Como é que esta experiência muda a vossa atitude na vida real?

## Anexos

### Sugestão para testemunho: Marlon Peterson

#### 1ª parte da história:

Chamo-me Marlon Peterson, cresci no Brooklyn.

Meus pais são de Trinidad e Tobago, a ilha mais a sul da Caraíbas. Trinidad também abriga o único instrumento acústico inventado no século XX: a panela de aço. Derivada dos tambores africanos, evoluiu a partir do génio de um dos guetos de Trinidad – uma cidade chamada Laventille – e do descaso dos militares americanos... Bem, deixem-me dizer-vos que a América, durante a 2ª Guerra Mundial, tinha bases militares em Trinidad e, quando a guerra acabou, eles deixaram a ilha cheia de barris de óleo vazios – o lixo deles.

Morávamos num gueto no Brooklyn. Na minha comunidade, armas são mais fáceis de conseguir do que sapatilhas. Toda a gente tem uma arma. No começo eu era um aluno aplicado, mas aos 14 anos mudei drasticamente: fui brutalmente espancado e meses depois fui violado sob a mira de uma arma. Então as coisas mudaram: eu não queria ser a presa, eu queria estar junto dos predadores.





Num dia fatídico em Outubro de 1999, 12 dias antes do meu vigésimo aniversário, fui preso pelo meu papel num assalto violento na baixa de Manhattan. Enquanto as pessoas estavam sentadas em um café, quatro pessoas foram baleadas. Dois foram mortos. Cinco de nós fomos presos. Éramos todos produtos de Trinidad e Tobago. Éramos os “maus imigrantes” ou os “bebês âncora” que Trump e milhões de americanos difamam facilmente. Eu fui descartado, como lixo – e com razão para muitos. Fui condenado por homicídio em segundo grau e tentativa de roubo e agressão. Dos 12 anos da minha sentença, cumpri 10 anos, dois meses e sete dias de prisão. Fui condenado a uma década de punição em uma instituição correcional. Fui condenado à irrelevância – o oposto da humanidade.

## 2ª parte da história

Fui libertado da prisão em dezembro de 2009, mas mesmo antes disso comecei a mudar. Eu co-criei com um amigo que era professor em uma escola de 2º e 3º ciclo no Brooklyn o «Young Scholars Program»: um programa de mentoria por correspondência entre crianças da escola e presos. Todas as vezes que esses jovens compartilhavam suas histórias comigo, suas lutas, sempre que desenhavam seu personagem de desenho animado favorito e me enviavam, sempre que diziam que dependiam de minhas cartas ou meus conselhos, meu senso de merecimento aumentava. Tal me deu uma noção do que eu poderia contribuir para este planeta. Transformou minha vida.

Durante minha sentença, completei um grau de associado em justiça criminal com honras e passei os últimos cinco anos de minha prisão ajudando a criar programas e currículos para homens prestes a serem libertados da prisão. Desde então, formei-me na Universidade de Nova Iorque com um Bacharelado em Ciências, com foco em Comportamento Organizacional. Faço parte de muitas organizações sem fins lucrativos e ajudei a projetar e a implementar muitos programas de empoderamento de jovens.

Sou o presidente e fundador de uma empresa de consultoria em justiça social, «The Precedential Group». Dedico-me a acabar com a violência armada, aumentar a segurança da comunidade em Nova Iorque e promover a reabilitação criminal.



Após o debriefing, sugerimos a apresentação da TED talk dele, na qual fala sobre as suas próprias experiências de vida e como os prisioneiros são geralmente vistos como irrelevantes. (7min TED TALK, com legendas em várias línguas)






# Fill the Gap


## VARIAÇÃO DE «STORY TELLING»

### SUMÁRIO

É dado aos participantes uma visão geral da história de vida de uma pessoa de um grupo que geralmente é alvo de discriminação da sociedade dominante (Roma, Muçulmano, LGBTQ+, ... depende do contexto do seu grupo). De seguida, é-lhes pedido que imaginem a história de vida da pessoa através da resposta a algumas perguntas orientadoras. Por fim, são confrontados com a história real e comparam-na com as versões que criaram. Durante o debriefing, refletem sobre como a forma que imaginaram a história retrata os seus preconceitos em relação a um grupo, etnia ou minoria. Caso seja pertinente e os participantes produzam histórias «politicamente corretas», refletem sobre como as suas histórias demonstram um desejo de esconderem os estereótipos que têm. Apenas após o reconhecimento dos próprios estereótipos, podemos combatê-los. Consciência é poder.

### OBJETIVOS

 Sensibilizar para os próprios estereótipos e preconceitos;

 Compreender como os estereótipos têm origem na generalização de experiências individuais;



Os participantes devem ser divididos em pequenos grupos de, no máximo, 4 elementos.



Se possível, convide a pessoa a quem a história pessoal pertence. Se não for possível, use uma foto (para acrescentar realismo à história). Alternativamente, sugerimos que grave um vídeo previamente com a pessoa a contar a sua própria história. Em anexo, há um exemplo de depoimento, caso não haja uma pessoa disponível para o efeito.

### CRONOLOGIA



**10 min** para introdução: O facilitador divide os participantes em grupos e apresenta a atividade: cada grupo deverá imaginar a história de uma pessoa real, seguindo perguntas de orientação e utilizando as suas próprias experiências pessoais e imaginação. Após a conclusão da história, cada grupo irá apresentar a sua e falar sobre a dinâmica do grupo e quanto fácil ou difícil foi atingir consenso;



**5 min** para o ponto de partida: o facilitador apresenta o ponto de partida, comum a todos os grupos, e que deve ser respeitado na criação da sua história. Se necessário, o ponto de partida deve ser repetido, para que seja clara para todos.

### RECURSOS/MATERIAIS NECESSÁRIOS

- Papel e caneta para cada grupo;
- 1 facilitador (idealmente, 2);

### **Ponto de Partida:**

1. Esta pessoa é um homem cigano;
2. Quando era jovem adulto, ganhava muito dinheiro e era considerado muito rico (andava em carros topo de gama, tinha dinheiro para o que quisesse);
3. A comunidade em que vivia passava por muitas dificuldades. Com alguma regularidade, enchia carrinhos de compras com bens de primeira necessidade para distribuir pela sua comunidade cigana. Sempre que precisavam de algo, falavam com ele.



**50 min** para as respostas às perguntas de orientação. Cada grupo terá 10min para trabalhar na sua criação da história. Devem responder em detalhe a cada pergunta.

### **Perguntas de Orientação**

- a) Que valores guiam a vida dessa pessoa?
- b) Como é que ele ganhava tanto dinheiro?
- c) Um dia algo acontece. O que aconteceu?
- d) Como é que isso mudou a vida dele?
- e) O que é feito dele agora?



**5 min:** Cada grupo partilha a história que criou, assim como a dinâmica do grupo durante o processo.



**60 min:** Debriefing;

### **QUESTÕES PARA DEBRIEFING**



Como se sentiram a construir a história de alguém real?



Que semelhanças e diferenças conseguem identificar entre as vossas histórias?



Que estereótipos conseguem identificar nestas histórias?

### **\*\* O facilitador partilha a história real \*\***



Alguma coisa vos chocou ou surpreendeu na história real desta pessoa?



Quão diferente ou semelhante eram as vossas histórias da real? Porque terá sido assim?



Porque é que não vos foi possível «adivinhar» a história real?



Em termos de percurso de vida e escolhas, as vossas histórias eram mais “fáceis” ou “difíceis”, “melhores” ou “piores” que a real? Tinham mais ou menos percalços/oportunidades? Porque acham que foi assim?



Como é que esta experiência pode ser aplicada a realidade e a sociedade?

## Anexo

### Sugestão de TEstemunho: Júlio (63 anos, em 2021)

Durante a sua idade adulta, foi um dos maiores traficantes de drogas da região. Ele era muito rico e frequentemente enchia carrinhos de supermercado com bens de primeira ordem para dar à sua comunidade, para ajudá-los a sobreviver. Um dia foi preso por tráfico de drogas. Ele passou 10 anos na prisão e seu filho e nora também foram presos.

Quando saiu, percebeu que seu neto estava a crescer sem nenhuma figura masculina e que ele e outros parentes também estavam a entrar na vida do crime. («Saí com uma mão à frente e outra atrás e vi os meus netos sem nada, nem casa»)

Ele decidiu que queria mudar, pois não queria que seus netos tivessem a mesma vida que ele tinha tido. Ele quer que eles sejam diferentes, que tenham uma oportunidade.

Como patriarca de sua comunidade (sendo o homem mais velho), ele é respeitado e ouvido por todas as gerações. Ele garante que os ciganos de sua comunidade não estão envolvidos no momento em nenhuma atividade com drogas.

«Vendi droga, nem sabia o dinheiro que tinha, tinha tudo, Mercedes novos...hoje vivo na antiga cavaliariça e só tenho o RSI mas sou feliz. Andava sempre a olhar para o lado, a polcia andava em cima de mim, sempre rugas.»

Hoje em dia faz parte de uma Associação construída por ciganos e outras pessoas desta aldeia que queriam cooperar para melhorar a vida de todas as pessoas, independentemente da sua etnia ou cultura. É responsável por orientar os primeiros passos dos jovens ciganos no mercado de trabalho, sendo a pessoa que os ajuda a aprender a ter uma conduta profissional adequada.



Após o debriefing, sugerimos que seja mostrada a TED talk de Chimamanda Ngozi Adichie, [The Danger of a Single Story](#). Este vídeo é uma grande ferramenta para abordar a questão da generalização, microagressões e origens do estereótipo (experiências pessoais, os media, por exemplo). (TED TALK de 18min, com legendas disponíveis em várias línguas)





# Connecting the Dots



## MÉTODO ORIGINAL PORTUGUÊS

### SUMÁRIO

Os participantes devem construir uma conexão entre 2 pontos usando o material fornecido. No entanto, apenas um dos grupos terá sucesso a fazê-lo (o primeiro grupo), pois terá as peças necessárias para cobrir a distância e todas as peças se conectarão umas às outras.

Durante o debriefing, deve ser abordado o desafio de ligar todos os pontos e como essa ligação é essencial para a construção de uma sociedade plena. Sem a contribuição de todos os seus membros, é impossível construir uma sociedade que leve em conta as necessidades de todos e que aborde todas as questões sociais. Os participantes devem perceber durante o debriefing o significado das peças que não conectam: representam as microagressões, a intolerância, a violência que permeia uma sociedade e que não permite que a conexão aconteça.

### OBJETIVOS

-  Promover a inclusão e a responsabilidade social;
-  Compreender o desafio e o poder de uma sociedade multicultural;



3 grupos de 3 a 5 elementos cada;

Caso haja necessidade de formar mais grupos, os facilitadores devem adaptar a distribuição das peças, de forma que apenas um grupo consiga construir a estrutura. Por exemplo, ao 4º grupo poderá faltar peças azuis e o 5º grupo poderá não ter peças vermelhas.

### RECURSOS/MATERIAIS NECESSÁRIOS

- Peças de Lego (muitas do mesmo conjunto, algumas de um conjunto diferente que NÃO encaixe nos outros);
- Mesas;
- Espaços separados para cada grupo;

### CRONOLOGIA



**5 min** para a criação dos grupos e para as instruções;

### Instruções:

1. cada grupo deve construir uma estrutura que conecte o ponto A ao ponto B (não é permitido mover as mesas);
2. Os participantes devem usar todo o material fornecido. Eles não podem usar nenhum outro material além do dado;
3. Cada grupo, no seu espaço de trabalho, terá 20min para discutir e construir a conexão entre os pontos.



**20 min** de trabalho de grupo;



**5 min** para o tour pelas construções com os participantes. Eles devem observar sem falar, pois terão espaço para comentar e discutir durante o debriefing;



**60 min:** Debriefing;

### QUESTÕES PARA O DEBRIEFING



Como se sentiram ao construir as estruturas?



Qual era o objetivo comum a todos os grupos?



Qual era a vossa estrutura? Que dificuldades tiveram ao construir? Expliquem a estratégia/processo do grupo.



Quais semelhanças podem ver entre todas as estruturas?



Por que acham que existiam cores diferentes? O que podem significar?



Que cor tinham as peças diferentes (que não se encaixavam)?



O que podem significar estas peças diferentes?



Como podem traduzir esta experiência para a vida real?

### PREPARAÇÃO PRÉVIA NECESSÁRIA!

- Cada grupo deve estar num espaço/sala **diferente**, para que os jovens não possam ver o progresso uns dos outros. Sugere-se a presença de um facilitador em cada sala para garantir que as mesas não sejam movidas e para motivar o grupo, sempre que se sintam frustrados e queiram desistir;
- Cada sala deve ter 2 mesas: na primeira mesa deve estar escrito «ponto A» e na segunda «ponto B». O «Ponto A» deve ser escrito em uma fonte menor ou mais rudimentar, enquanto o «Ponto B» deve ser escrito com uma fonte mais trabalhada. Essa diferença deve representar que a sociedade procura sempre evoluir e que a evolução só é possível através da diversidade e da coesão social.



- As mesas devem ser separadas de acordo com o **número de peças LEGO** entregues ao primeiro grupo. Apenas o primeiro grupo, usando todas as peças, deverá conseguir conectar os pontos. Portanto, a distância entre as mesas do grupo 1 deve ser recriada nos demais grupos.
- É essencial que o facilitador **experimente previamente a construção e defina a distância** correta e as peças necessárias para construir com sucesso a conexão (número correto de peças dado apenas ao primeiro grupo);
- **Separar** o material e colocá-lo nos espaços de trabalho de cada grupo (uma sala para cada grupo):
  - 1º grupo recebe todas as peças necessárias (1/2 vermelho; 1/4 amarelo, 1/6 azul, 1/6 branco);
  - 2º grupo não recebe as peças amarelas;
  - 3º grupo recebe 1/2 vermelho, 1/4 amarelo, 1/6 azul e 1/6 branco **PORÉM** 1 peça de cada cor é de um conjunto diferente (peças que não se encaixam nas restantes);








# Integration with Art

## MÉTODO ORIGINAL TURCO

### SUMÁRIO

Ao criarem uma estátua de um novo super-herói com materiais recicláveis, participantes de culturas ou origens diferentes/conflitantes refletirão sobre a essência de um super-herói e desenvolverão empatia por outros. Além de uma consciência ambiental, espera-se também que os participantes desenvolvam habilidades sociais e interpessoais ao cooperarem para alcançar um objetivo comum.

### OBJETIVOS

-  Desenvolver empatia por diferentes grupos culturais;
-  Promover a reflexão e partilha entre jovens de diferentes grupos;
-  Promover a cooperação entre pessoas de diferentes origens;



Mínimo de 5 participantes para criar pelo menos um grupo;  
Faixa etária: pré-adolescentes/crianças;

### RECURSOS/MATERIAIS NECESSÁRIOS

- Materiais recicláveis (por exemplo: garrafas de água, fotocópias usadas, revistas e jornais velhos,...);
- Cola;
- Marcadores;
- Tesouras;
- Qualquer material extra necessário;


### CRONOLOGIA





**5 min** Atividades de quebra-gelo e jogos de nomes para que os participantes se conheçam;




**5 min** Breve partilha entre os participantes sobre os seus super-heróis favoritos e a razão pela qual os admiram;

 **10 min** Forme grupos de tamanho semelhante com participantes de diferentes origens e explique a sua primeira tarefa: criar um nome para o seu novo super-herói e decidir as suas características/poderes;

 **10 min** Aborde a questão do uso sustentável de materiais por meio da reciclagem e reutilização e informe que toda a atividade será desenvolvida com materiais reaproveitados;


 **5 min** Explique a principal tarefa dos grupos: devem acordar num novo super-herói e construir uma estátua dele, usando os materiais de reciclagem fornecidos;


 Tenha em mente que cada grupo deve ter a mesma quantidade e tipo de materiais recicláveis. A partir do material que tem à disposição, o facilitador deve dar orientações comuns em relação à altura da estátua e ao tempo disponível para a construção.

 **25 min** Fase de Construção;









Tendo em consideração que os grupos são formados com participantes de diferentes culturas ou em conflito, os facilitadores devem estar preparados para qualquer conflito que possa surgir e resolvê-lo antes que ele se agrave. É fundamental estabelecer previamente as regras de um ambiente seguro com a contribuição dos participantes, para que todos entendam o que é e o que não é aceite durante as atividades.

 **10 min** Preparação da apresentação da estátua e divisão de tarefas inerentes à apresentação;

 **20 min** Cada grupo apresenta a sua estátua e como ela representa o super-herói escolhido. O facilitador também pode pedir a cada grupo que exponha as suas principais dificuldades em relação ao planeamento, construção e trabalho em grupo.

 **60 min:** Debriefing;

### **DEBRIEFING QUESTIONS**

-  Como se sentiram durante esta atividade?
-  Como escolheram as características comuns para o seu super-herói?
-  Como foi trabalhar com pessoas que desconhecia?
-  Qual foi a parte mais difícil? E a parte mais fácil?
-  Como acham que poderiam ter mais sucesso uma tarefa semelhante no futuro?
-  Quem são os super-heróis nas vossas próprias vidas? Quais são as semelhanças e diferenças?






# Villains vs. Heroes

## VARIAÇÃO DE «INTEGRATION WITH ART»

### SUMÁRIO

Ao criar uma estátua de um novo super-herói ou vilão, os participantes refletem sobre a representação de super-heróis e vilões nos meios de comunicação de massa. Espera-se que os participantes reflitam sobre a discriminação invisível contra pessoas com diferentes características físicas (cicatrizes, marcas de nascença,...).

### OBJETIVOS

-  Compreender o papel dos media na construção de estereótipos e preconceitos;
-  Reconhecer a discriminação invisível na vida quotidiana;
-  Entender que há uma falta de representatividade na arte e nos media em geral;



Grupos de 3 ou 4 participantes.  
Máximo 20 participantes.

### RECURSOS/MATERIAIS NECESSÁRIOS

- Plasticina colorida / massa de modelar em quantidades semelhantes para cada grupo;
- palitos;
- Pequenos papéis com «Vilão» ou «Herói» para cada grupo tirar;
- PC e colunas para mostrar o vídeo após o debriefing;


### CRONOLOGIA



**5 min** Instruções

1. Após a formação dos grupos, espera-se (de acordo com o papel que tirarem) que construam em plasticina um Super Herói ou um Super Vilão que ainda não foi inventado;
2. Cada estatueta deve ter o máximo de detalhes, para que possa ser identificada como Super Vilão ou Super Herói;
3. Os participantes terão 45min para construir o personagem, imaginar seu superpoder e sua história de origem (não precisam escrevê-la);


4. Decorridos 15min da fase de construção, terão a possibilidade de trocar materiais, se quiserem, em local neutro. Apenas 1 pessoa por grupo participa da troca;
5. No final dos 45min, cada grupo compartilhará seu personagem e os restantes tentarão adivinhar se é um vilão ou um herói.


 **45 min** Construção do herói em plasticina e definição de história de origem e poder ;

Tenha em mente que cada grupo deve ter a mesma quantidade de cada cor da plasticina. Dessa forma, caso queiram usar uma determinada cor para toda a sua estatueta, eles precisarão de negociar com outros grupos. Nesta situação, a simbologia de cada cor também pode ser discutida no debriefing.








Além disso, sugerimos que cada grupo trabalhe em salas diferentes para que os participantes não influenciem o processo de criação uns dos outros.

 **5 min** para trocar materiais, 15 min após o início da fase de construção. Os grupos podem optar por trocar ou não os materiais. Caso precisem de mais plasticina de uma determinada cor, esta é a oportunidade de obter o material de que precisam.





 **15 min** Os grupos apresentam sua figura, bem como o superpoder e a história de origem que imaginaram;

 **60 min:** Debriefing;

## QUESTÕES PARA O DEBRIEFING

-  Como se sentiram a construir a personagem?
-  Qual foi a parte mais difícil (história de origem, superpoder, construção,...)?
-  O período de trocas ajudou de alguma forma?
-  Existe algo em comum entre os heróis e os vilões que construíram? Conseguem listar atributos físicos comuns para cada tipo de personagem?
-  Acham que existe um estereótipo por trás dos vossos conceitos pessoais de herói ou vilão? De onde vêm?

**\*\* O facilitador mostra o vídeo da campanha [«I'm Not your Villain»](#)\*\***

-  Que problema estas pessoas apontam na representação mediática?
-  Como tal afeta a vida diária deles?
-  Já pensaram sobre este tipo específico de discriminação invisível?
-  Como relacionam este vídeo com as figuras que acabaram de construir?

Veja o [website da campanha também!](#)








# Masks Off!

## MÉTODO ORIGINAL GREGO

### SUMÁRIO

Em um exercício de simulação, os participantes são apresentados a diferentes cenários, nos quais devem agir de acordo com o papel («máscara») que receberam. Espera-se que os participantes tomem consciência de seus próprios preconceitos pela forma como reagem a determinada situação.

### OBJETIVOS

-  Promover a autoconsciência dos próprios preconceitos em relação a LGBTQ+, ciganos, pessoas com deficiência entre outros;
-  Promover um melhor entendimento sobre discriminação invisível e microagressões;
-  Compreender que as situações são o resultado de interações entre múltiplas perspetivas;



20 participantes no máximo (para que os facilitadores possam observar as diferentes interações e reações dos participantes). Os facilitadores devem acordar antecipadamente quais participantes vão observar durante a simulação. É importante notar que pelo menos 2 facilitadores terão um papel ativo durante cada cenário.

Faixa etária: acima de 18 anos;

### RECURSOS/MATERIAIS NECESSÁRIOS

- Um espaço (interior ou exterior) decorado de acordo com o cenário em desenvolvimento. Este espaço deve dar aos participantes a privacidade para colocarem as suas «máscaras» sem interferência de terceiros.
- As «máscaras» – papéis com a descrição do papel que devem desempenhar;
- Adereços para dar vida aos cenários (cenário de comboio e cenário de bar);
- Facilitadores (o número depende do tamanho do grupo);

### CRONOLOGIA



**10 min** para a explicação da atividade;

### Instruções:

1. Explique aos participantes que eles farão parte de uma simulação e que receberão uma «máscara» que deverão usar durante toda a atividade. Tal significa que se devem comportar de acordo com a «máscara» que receberem e reagir às situações que estão sendo desenvolvidas. Essas «máscaras» são determinados comportamentos, crenças e posições na vida que as pessoas adotam. Reforce que eles devem manter sua máscara em segredo e não devem compartilhá-la com nenhum outro participante.
2. A par da sua «máscara», alguns participantes receberão ações que deverão realizar quando sentirem que é o momento certo. Deixe claro que eles podem decidir quando realizar essas ações, mas que estas precisam de acontecer para que a simulação possa avançar.



**30 min** para entrar na personagem: perguntas que podem ajudar a orientar este processo: Qual é o seu nome e idade? Em que é que trabalha? O que faz para se divertir? Tem filhos? É casado? Como é seu círculo de amigos? É rico ou pobre? Está feliz com a sua vida? Porquê? No que acredita? É religioso? Quão religioso é? Qual é a sua opinião sobre o seu país/sociedade? Como se sente sobre questões sociais como identidade de género ou orientação sexual? Que valores orientam sua vida?;



Ao responderem a estas perguntas internamente (não devem compartilhar as respostas dentro do grupo), eles devem ser capazes de construir uma imagem mental clara da sua personagem. Caso sintam necessidade, permita que pesquisem na internet esclarecimentos sobre qualquer conceito ou comportamento. Caso esteja disponível e os participantes concordem, eles podem vestir-se como sua personagem.



**até 45min** para a atividade de simulação: os facilitadores devem decidir quando terminar a atividade, uma vez alcançado o seu objetivo e as ações tenham sido realizadas.



**5min** ajude os participantes a sair da personagem lentamente, através de alguns movimentos físicos e exercícios de visualização.



**60min** Debriefing.

### QUESTÕES PARA DEBRIEFING



Como se sente após esta atividade?









Como foi o processo de criação do seu personagem? Algum de vocês gostaria de compartilhar a história pessoal da sua personagem, tal como a imaginaram?



Quão difícil foi agir de acordo com sua máscara? Porquê?



Como tornou sua máscara visível durante a simulação? Que tipo de comportamentos, acessórios usou? Em que baseou essas escolhas?

-  Como reagiram os outros à sua máscara? Como se sentiu?
-  Qual situação o marcou mais ? Porquê?
-  Conseguem identificar as microagressões que estiveram em destaque?
-  Alguém se sentiu vítima de microagressão durante esta simulação? Alguém tentou intervir? Como? Melhorou ou piorou a situação?
-  Se não interveio: Porquê? A sua interpretação da máscara não permitiu? Porque é que a sua personagem não poderia agir contra um tipo específico de discriminação?
-  Já presenciou alguma situação semelhante na vida real? interveio? Porquê? Alguém interveio?



Caso os participantes optem por ter adereços durante a simulação para serem melhor reconhecidos, os facilitadores também devem abordar suas escolhas. Por que escolheu se vestir assim? Haverá um estereótipo comum por trás dessas escolhas?

## **PREPARAÇÃO PRÉVIA NECESSÁRIA**

- Prepare o cenário antes da chegada dos participantes. No caso do comboio, alinhe as cadeiras, coloque efeitos sonoros de comboio... No caso do clube, tenha luzes, um DJ falso, bebidas (preferencialmente não alcoólicas, para que não percam o foco da atividade) , por exemplo. Seja criativo e crie o ambiente mais real possível. Se possível, organize o cenário noutra sala, para que os participantes entrem no cenário somente quando estiverem preparados para iniciar a simulação.
- Lembre-se de que pode optar por fazer os dois ou apenas um dos cenários depois de ter uma visão clara do grupo de participantes. Algumas máscaras podem ser alteradas para se adequarem melhor ao grupo em questão.

## **Anexos**

### **1. Cenários:**

#### **1.1 Cenário do Comboio:**

- Papel atribuído a 2 facilitadores: maquinista; revisor
- Situações que estão previstas em algumas das máscaras (podem ser diferentes, de acordo com a reação dos participantes à sua máscara):

1. Uma pessoa em cadeira de rodas tenta entrar no comboio e o maquinista vem socorrê-la, atrasando assim a partida da estação;
2. Uma idosa está sentada e uma pessoa árabe senta-se ao seu lado. Então ela muda de assento, demonstrando sua perturbação;
3. Uma mulher lésbica tenta comprar uma passagem familiar para sua esposa e filha, mas o inspetor não lha vende porque não as considera uma família tradicional;
4. Um fascista branco fala ao telemóvel e comenta sobre os outros passageiros de forma passiva agressiva;
5. Um negro que carrega muitas bagagens levanta-se para oferecer seu lugar a um idoso. O idoso não se quer sentar onde o negro estava sentado;
6. Uma estudante de Erasmus tenta comprar o seu bilhete mas o inspetor não fala inglês e o idoso começa a gritar para ela falar em português já que está em Portugal.

## 1.2 Cenário do Bar:

- Função atribuída a 3 facilitadores: Barman, DJ e Segurança;
- Situações que estão previstas em algumas das máscaras:
  1. Um casal gay é discriminado por estar em um relacionamento;
  2. Uma mulher transgénero vai à casa de banho feminina e um cliente branco cis-género não a deixa entrar e manda-a usar a casa de banho masculina;
  3. Um cigano tenta entrar no bar e o segurança não o deixa entrar;
  4. Uma mulher negra entra no bar e vai fazer o pedido mas o barman acha que ela é a senhora da limpeza e dá-lhe a esfregona;
  5. Um surdo-mudo tenta pedir uma bebida usando linguagem gestual e o barman não entende;
  6. Uma mulher lésbica está a dançar e começa a dar em cima da mulher trans;
  7. Um cigano está sentado no bar à espera da sua namorada e ninguém quer se sentar ao seu lado. Eles (tentam) pedir as bebidas o mais rapidamente possível, enquanto verificam se as suas coisas não foram roubadas;
  8. Uma mulher branca reclama com o segurança por deixar entrar determinadas pessoas.



## 2. Máscaras a distribuir:

Uma pessoa em cadeira de rodas (no cenário do comboio, deves tentar entrar no comboio que não é acessível a cadeiras de rodas);	Idosa que discrimina culturas diferentes, especialmente do oriente (no cenário do comboio, um árabe irá sentar-se ao teu lado. Age de acordo.)	Lésbica (no cenário do comboio, deves comprar um «bilhete família» para a tua esposa e filha)
Lésbica (no cenário do bar, deves dançar e dar em cima da mulher transgénero)	Pessoa que é um fascista branco (no cenário do comboio, deves falar ao telemóvel e comentar os outros passageiros, de forma passivo-agressiva)	Pessoa Árabe (no cenário do comboio, deves sentar-te ao lado da idosa)
Pessoa negra com muita bagagem (no cenário do comboio, deves dar lugar a um idoso)	Idoso branco racista (no cenário do comboio, uma pessoa negra vai te oferecer o lugar. Age de acordo.)	Aluno Erasmus que não fala português (no cenário do comboio, deves comprar um bilhete de comboio)
Pessoa Nacionalista (no cenário do comboio, alguém vai comprar o bilhete em inglês. Age de acordo.)	Homem Gay (no cenário do bar, deves namorar e dançar com o teu parceiro)	Homem Gay (no cenário do bar, deves namorar e dançar com o teu parceiro)
Mulher transgénero sem estar em transição (no cenário do bar, uma lésbica irá dar em cima de ti. Em algum momento deves ir à casa de banho feminina. Age de acordo em ambas as situações)	Pessoa branca cisgénero (no cenário do bar, uma pessoa transgénero tentará usar a casa de banho feminina. Age de acordo.)	Pessoa de etnia cigana (no cenário do bar, vais tentar entrar no bar)
Mulher negra de origem humilde (É sua primeira vez em um bar. Peça uma bebida.)	Pessoa surda-muda (no cenário do bar, pede um Bacardi Lemon)	Pessoa de etnia cigana progressista (no cenário do bar, estás à espera da tua namorada no bar)

Neo-nazi (no cenário do bar, existe uma pessoa de etnia cigana no bar. Age de acordo.)	Pessoa homossexual no armário.	Homossexual assumido (anti-trans)
Padre corrupto	professora não binária	mãe muçulmana
Feminista extremista		



# RESULTADOS INTANGÍVEIS

## O resultado de um projeto é muito mais do que o tangível.

Este «CLARO ED!» é nosso resultado tangível por excelência, pois aqui compartilhamos – gratuitamente – os métodos que criamos e toda a estrutura do CLARO!, caso alguém, em qualquer lugar, queira replicá-lo nas suas comunidades locais, para sensibilizar sobre a discriminação invisível. No entanto, do nosso ponto de vista, o impacto mais importante deste projeto são os seus resultados intangíveis, o impacto que teve nos animadores de juventude, organizações e jovens que estiveram diretamente envolvidos no CLARO!

Acreditamos que a mudança social só pode acontecer quando as pessoas estão bem informadas, motivadas e sensibilizadas para a questão da equidade e bem-estar social. Só assim as pessoas poderão reunir as ferramentas necessárias para se tornarem «aliados improváveis», atores de mudança na sua vida quotidiana, entre os seus amigos e familiares, na sua esfera social de atuação.

Mas como medir a mudança, a aprendizagem sociopessoal e vontade de agir? No setor da juventude, utilizamos o Passe Jovem como ferramenta de reflexão pessoal sobre a aprendizagem que ajuda jovens e profissionais a entender o desenvolvimento de competências chave, essenciais para a vida.

O Passe Jovem foi de facto uma ferramenta que usámos ao longo do projeto para ajudar os participantes a refletir sobre a sua aprendizagem e decidir quais queriam refletidas no Passe Jovem. No entanto, para entender, nas palavras dos próprios participantes, o que mais os marcou após cada mobilidade, pedimos que respondessem anonimamente a algumas perguntas, numa plataforma digital. Assim o fizemos porque queríamos que fossem honestos e afirmassem o que realmente tiraram do Curso de Formação ou da Mobilidade Juvenil, e o «manto do anonimato» permite isso. Então, pudemos comparar seus testemunhos com os nossos objetivos e entender se eles foram alcançados ou não. Pelo que apurámos, estas atividade causaram de facto um impacto nos animadores de juventude e nos jovens. **De facto**, sentem-se mais sensibilizados para a questão e mais motivados a agir contra qualquer microagressão; os animadores de juventude aprenderam **de facto** a criar atividades educacionais não formais para abordar questões sociais; todos os participantes compreenderam **de facto** os conceitos de microagressões, discriminação invisível e estereótipos como realidades contra as quais devem lutar diariamente nas suas comunidades e na Europa. No entanto, mais importante do que ler-nos a afirmar isto, terminamos este livro com as palavras dos próprios participantes.



**EU APRENDI MAIS SOBRE TODOS OS TÓPICOS, QUE ERA ALGO PELO QUAL EU ESTAVA REALMENTE ANSIOSO . APRENDI COMO IDENTIFICAR E COMO ABORDAR ALGUÉM SOBRE SEUS COMENTÁRIOS E AÇÕES PREJUDICIAIS.**

Aprendi que, como membro da maioria, às vezes posso ser discriminatório sem perceber. A partir de agora terei o cuidado de não fazer microagressões. Vou questionar minhas ações. Eu também aprendi muito sobre diferentes países.

Tomei consciência de alguns estereótipos e aprendi a combatê-los. Também saí da minha zona de conforto e superei minha timidez.

## Curso de Formação

ÁGUEDA, JULHO 2021

Aprendi que às vezes pensamos que agimos de boa fé e magoamos os outros. Então temos que pensar antes de falar ou agir.

Aprendi sobre discriminação, tipos de discriminação invisível, microagressão, estilos de educação formal, não formal e informal. Além disso, conversamos sobre as metodologias e sobre os temas. Tentamos encontrar soluções para as minorias que vivem em nossos países. Por outro lado, aprendi sobre algumas amostras diferentes dos projetos no IPDJ.

No meu caso, jovens esclarecidos que aprenderam o potencial de pensar e respeitar as diferenças contribuem muito para a paz mundial. Além disso, somos bonitos nas nossas diferenças e acredito que podemos viver em paz respeitando as diferenças. Vou continuar a partilhar todas as aprendizagens que tive aqui neste curso de formação.

Aprendi muito sobre a integração dos ciganos, como é a situação real dos migrantes, refugiados e ciganos em todos os países envolvidos. Aprendi também a adaptar as atividades a um grupo específico de jovens e a compreender diferentes ritmos de aprendizagem, partilha e envolvimento. Aprendi muito sobre a origem dos estereótipos, preconceitos e discriminação do ponto de vista da psicologia.

Que não há problema em ter diferenças e por uma pessoa ser má não significa que toda a minoria seja má.

**EU NÃO DIRIA QUE JÁ MUDEI, MAS DURANTE ESTE PROJETO DESCOBRI ALGUMAS COISAS SOBRE MIM QUE PRECISAVAM MUDAR.**

**ESTA SEMANA FOI UMA MONTANHA RUSSA DE EMOÇÕES, PENSAMENTOS E MOMENTOS, EXPERIÊNCIAS, QUE NUNCA VOU ESQUECER.**

APRENDI SOBRE DISCRIMINAÇÃO EM DIFERENTES PERSPECTIVAS E COMO MUDAR ISSO.

Aprendi que às vezes somos opressores ou racistas e aprendi a conhecer mais esse tipo de situação e como reagir em algumas situações.

**TODOS PODEM SE SENTIR SEGUROS PARA COMPARTILHAR SUAS OPINIÕES COM UM GRANDE GRUPO. ME SENTI MAIS ABERTA E MINHA FORMA DE PENSAR MUDOU MUITO. SINTO-ME MAIS CONFIANTE PARA EXPRESSAR MEUS SENTIMENTOS E PENSAMENTOS AGORA.**

## Intercâmbio de Jovens

SALÓNICA,  
DEZEMBRO 2021



**Se precisar de mais  
informações...**

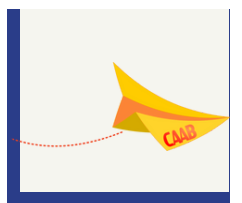
**Contacte-nos!**



**European Youth  
Centre Břeclav z.s.**  
Czech Republic



**Youth Empowerment  
Center**  
Greece



**CAAB**  
Portugal



**BVB - Bilgi ve Beceri  
Derneği**  
Turkey