



GRASE



Sensibilização para os estereótipos contra mulheres migrantes no recrutamento: formação para técnicos de orientação profissional

GRASE Toolkit



Autoria & Isenção de Responsabilidade

O Toolkit 2 Sensibilização para os estereótipos contra mulheres migrantes no recrutamento: formação para técnicos de orientação profissional foi realizado no âmbito do projeto GRASE (2021-2022), financiado pelo Programa de Direitos, Igualdade e Cidadania da União Europeia (2014-2020). O projeto foi coordenado pela Fundação ISMU (Itália) em parceria com Fondazione Giacomo Brodolini (Itália), o Grupo Adecco (Itália), Fundación Adecco (Espanha), Asociación AMIGA por los Derechos Humanos de las Mujeres (Espanha), APROXIMAR Cooperativa de Solidariedade Social (Portugal).

O Toolkit é o resultado de um esforço partilhado do Grupo De Orientação e Conselho de Peritos do projeto e foi editado pela Fondazione Giacomo Brodolini. O conteúdo do presente Toolkit representa a opinião dos autores e é da sua exclusiva responsabilidade. A Comissão Europeia não assume qualquer responsabilidade pela utilização que possa ser feita das informações que contém. O Grupo De Orientação do Projeto GRASE e o Conselho de Peritos são os únicos responsáveis pelo conteúdo final, palavras e frases utilizadas.

Fondazione Iniziative e Studi
sulla Multietnicità - ISMU
Via Copernico, 1 - 20125 Milano
Tel. 02.6787791
www.ismu.org

Projeto Gráfico
Alexandra Gredler
© Copyright Fondazione ISMU, Milano 2022

Citação sugerida
Parceiros do projeto GRASE (2022),
Sensibilização para os estereótipos contra mulheres
migrantes no recrutamento: formação para técnicos
de orientação profissional
ISMU, Milano.

Conteúdos

PARTE 1

Projeto GRASE	4
Objetivo do Toolkit 2	6
Público-alvo do Toolkit 2	6
Fontes relevantes para definir o contexto	8
A importância da adaptação da formação ao contexto	9
Glossário	11

PARTE 2

Estrutura e abordagem do Toolkit	16
Metodologia	17
Características e competências dos formadores	20
Conteúdo da formação	21

PARTE 3

3 MÓDULOS	24
MÓDULO 1 Sensibilização para os enviesamentos inconscientes, com especial foco nos estereótipos contra mulheres migrantes	25
MÓDULO 2 Comunicação inclusiva	29
MÓDULO 3 Orientação profissional inclusiva	33
Bibliografia	37

Projeto GRASE

O GRASE é um projeto de dois anos (2021-2022), financiado pelo programa Direitos, Igualdade & Cidadania da União Europeia, que aborda a dupla discriminação que as mulheres migrantes enfrentam no acesso ao emprego, através da adoção de uma abordagem interseccional. O GRASE centra-se em facilitar o acesso de mulheres com origem migratória ao mercado de trabalho, reduzindo as barreiras que estas podem encontrar nos sistemas e serviços de orientação profissional.

Para atingir este objetivo, o GRASE combinou **conhecimentos especializados**, através do envolvimento de especialistas e investigadores antidiscriminação que trabalham em questões de género, raça e migração, bem como **conhecimentos práticos**, através da mobilização de três Comunidades de Prática com profissionais de orientação profissional em Itália, Espanha e Portugal – três países onde mulheres e migrantes enfrentam várias barreiras no acesso ao mercado de trabalho.

O objetivo final do projeto é contribuir para a **redução do enviesamento racial e de género** na participação das mulheres migrantes no mercado de trabalho, a fim de proporcionar a plena aplicação ao princípio da não discriminação, anunciado no quadro legislativo europeu como um dos seus elementos fundamentais, e consagrado também nas Constituições e nas leis italianas, espanholas e portuguesas – os três países onde o projeto foi implementado.

O projeto produziu três Toolkits para combater a reprodução de preconceitos e estereótipos contra mulheres com origem migratória, no que diz respeito, respectivamente, às práticas de recrutamento e orientação profissional (**Toolkit 1**), à sensibilização sobre estereótipos raciais e género através da formação para técnicos de orientação profissional (**Toolkit 2**) e do desenvolvimento de plataformas digitais de procura de emprego e sensíveis às questões de raça e género (**Toolkit 3**).

Para obter uma descrição detalhada da abordagem e dos produtos da GRASE, consulte o site do projeto.

Go!



**Supere os
estereótipos:
Esteja aberto
para o
inesperado?**



Objetivo do Toolkit 2

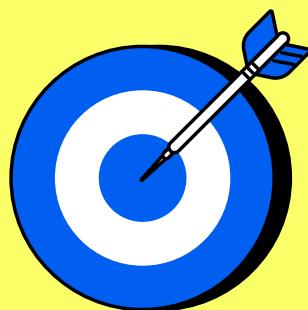
O objetivo geral do GRASE é combater a reprodução de estereótipos contra mulheres migrantes que estas podem sofrer quando procuram orientação dos serviços de orientação profissional para aceder ao mercado de trabalho. O presente Toolkit tem como objetivo **oferecer uma orientação para a formação e materiais de aprendizagem para técnicos de orientação profissional; contém conteúdos e módulos de formação e destina-se a implementar estratégias de sensibilização para combater estereótipos raciais e de género na orientação profissional e recrutamento de mulheres com origem migratória.**

Espera-se que isso reduza as formas de dupla discriminação, garanta processos de seleção mais justos e elimine obstáculos significativos no acesso das mulheres migrantes ao mercado de trabalho – finalmente, espera-se que este Toolkit contribua para apoiar a integração efetiva das mulheres migrantes nas sociedades dos países de acolhimento.

Público-Alvo do Toolkit 2

O Toolkit 2 presta apoio aos facilitadores de aprendizagem que fornecem **sessões de formação sobre recrutamento inclusivo para operadores em serviços europeus de orientação profissional.**

Assim, este Toolkit dirige-se a formadores que fornecem percursos de formação aos beneficiários finais - isto é, técnicos de orientação profissional de serviços de orientação profissional públicos e privados, prestando orientação tanto à população em geral como a alvos vulneráveis, como migrantes e mulheres.



Supere os estereótipos: Esteja aberto para o inesperado?



Fontes relevantes para definir o contexto

O desenvolvimento deste Toolkit e da formação relativa inspirou-se numa análise abrangente do contexto. A análise aproveitou as fontes relevantes disponíveis e, consequentemente, forneceu informação para a conceção e implementação da ação do projeto de formação. O quadro abaixo relata a seleção de referências com uma descrição dos dados e informações disponíveis de cada fonte.

Fonte	Descrição
Agência europeia dos Direitos Fundamentais (2017), Inquérito às minorias da Segunda União Europeia e à discriminação (EU-MIDIS II)	<p>A segunda vaga do Inquérito às Minorias e à Discriminação da União Europeia (UE-MIDIS II) visa avaliar os progressos realizados nos últimos cinco anos, desde o primeiro inquérito realizado em 2008. Este segundo inquérito recolhe dados comparáveis em todos os 28 Estados-Membros da UE para apoiar a UE na proteção dos direitos fundamentais das pessoas com origem migrante ou étnica, incluindo a população cigana. Visa igualmente povoar indicadores fundamentais para a medição dos progressos na implementação do Quadro da UE para as Estratégias Nacionais de Integração da população cigana, bem como indicadores selecionados sobre a integração de migrantes. O inquérito aborda temas como experiências de discriminação em diferentes áreas da vida (mercado de trabalho, educação, habitação, saúde e outros serviços), vitimização criminosa (incluindo crime de ódio), inclusão social e participação social.</p>
Oxfam (2018), Elevar a voz à precariedade: as experiências das mulheres na pobreza laboral na Europa	<p>Desde a crise económica global de 2008, as questões que enfrentam os trabalhadores da classe trabalhadora na Europa e na América do Norte têm atraído cada vez mais atenção dos políticos, académicos e dos meios de comunicação social. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o emprego vulnerável está a aumentar, refletindo elevadas taxas de subemprego, trabalhadores insatisfeitos e uma incidência crescente de contratos a tempo parcial involuntários. A situação com que as mulheres trabalhadoras se defrontam é abordada no relatório, salientando a conclusão de que tem um potencial profundo para remodelar o mundo em que vivemos. Este relatório explora os desafios e oportunidades com que se defrontam as mulheres trabalhadoras europeias, nomeadamente as que estão em trabalhos precários e mal remunerados.</p>

Rede Europeia Contra o Racismo (2013-2017), Relatório Sombra: Racismo & Discriminação no Emprego na Europa	Este relatório sobre racismo & discriminação no emprego na Europa 2013-2017 é uma atualização do Relatório Sombra do ENAR para 2012-2013, publicado em 2014. Analisa a desigualdade racial no mercado de trabalho da UE com uma visão geral por país. O nível que a investigação adota para investigar esta questão é o nível individual, incluindo casos específicos de assédio ou de tratamento desigual, bem como a nível estrutural, examinando as tendências de desigualdade racial no mercado de trabalho no seu conjunto. Os quatro grandes temas explorados são o acesso ao emprego e ao mercado de trabalho; discriminação racial; discriminação institucional; mulheres negras.
---	---

La importancia de una formación a medida adaptada al contexto

As fontes descritas no quadro acima permitiram aos parceiros da GRASE recolher dados e informações e, assim, analisar o contexto da implementação da formação, que tem sido uma fase essencial da finalização do Toolkit.

O objetivo desta fase era desenvolver e finalmente implementar a formação da forma mais adequada possível às necessidades dos candidatos a emprego com origem migrante a viver nos três países, o que teria permitido aos facilitadores de aprendizagem especializados implementar sessões de formação dirigidas ao público e, assim, estarem mais focados e eficazes.

Um primeiro elemento a considerar é que, embora a formação seja concebida para ser aplicada num contexto europeu, as diferenças baseadas no país são relevantes, especialmente quando se trata de um tema – estereótipos raciais e de género – que é fortemente influenciado pelo contexto cultural, bem como pela estrutura da língua (por exemplo: não só o uso de masculino/feminino, mas também o nível de formalidade que em algumas línguas implica a utilização da terceira pessoa singular no tratamento de pessoas desconhecidas, e que é muitas vezes abandonada quando se trata de mulheres migrantes, indo diretamente para um uso mais informal da segunda pessoa que seria considerada inadequada noutras interações). Um segundo elemento pode ter a ver com o passado profissional e a experiência de trabalho dos formandos, que podem variar bastante; estas diferentes origens poderiam implicar um nível diferente de reflexão e autorreflexão da existência de estereótipos raciais e de género. As competências em matéria de formação sobre enviesamento inconsciente e estereótipos de género, adotando uma abordagem interseccional, enriqueceram-na adaptando-as ao contexto dos serviços nacionais de emprego e, especificamente, aos técnicos de orientação profissional.

Foi feito um esforço adicional para intersectar esta perspetiva com os dados e informações recolhidos sobre as pessoas de origem migrante residentes em cada país, ou seja, a etnia/nacionalidade - o sector do mercado de trabalho onde estas pessoas (mulheres e homens) são maioritariamente empregadas.

Supere os estereótipos: Esteja aberto para o inesperado?



Glossário

Este Glossário fornece uma visão geral da terminologia e da abordagem utilizada pelo GRASE. Tem como objetivo ajudar o leitor a navegar nos conteúdos do presente Toolkit. Os termos estão listados em quatro temas principais: “estereótipos”, “discriminação”, “enviesamento”, “diversidade, raça, etnia e género”.

ESTEREÓTIPOS

Estereótipos compostos	Visão generalizada ou preconceito sobre grupos que resultam da atribuição características ou funções baseadas num ou mais fundamentos.
Estereótipos de género	Ideias preconcebidas pelas quais a mulheres e homens são arbitrariamente atribuídos características e papéis determinados e limitados pelo seu género. Estereótipos de género podem limitar o desenvolvimento dos talentos naturais e habilidades de meninas e meninos, mulheres e homens, bem como as suas experiências educacionais e profissionais e oportunidades de vida no geral. Estereótipos sobre mulheres resultam, e são a causa, de atitudes profundamente enraizadas, valores, normas e preconceitos contra as mulheres. Estereótipos podem ser hostis e explicitamente negativos (por exemplo, as mulheres são irracionais) ou aparentemente benignas (por exemplo, as mulheres são cuidadoras) – ambos, porém, podem produzir efeitos nocivos, que justificam e mantêm as relações históricas de poder dos homens sobre as mulheres, bem como atitudes machistas que retêm o empoderamento das mulheres.
Estereótipos judiciais	Prática de juízes e do sistema judicial, que atribuem características ou papéis específicos a um indivíduo, com base exclusiva na sua pertença a um determinado grupo social. Refere-se também à prática de juízes perpetuando estereótipos prejudiciais pela sua incapacidade de desafiar estereótipos.
Estereótipos raciais/étnicos	Estereótipo é uma percepção generalizada que atribui características, competências, valores, aspectos, aparência ou comportamento a um grupo ou a um membro de um grupo, sem ter em conta a precisão ou aplicabilidade (Corsini, 2016) . Estereótipos raciais/étnicos são imagens mentais reflexivas e exageradas que temos sobre todos os membros de um determinado grupo racial/étnico. Esses estereótipos são tão rígidos, que tendemos a ignorar ou descartar qualquer informação que não seja consistente com o estereótipo que desenvolvemos sobre o grupo racial/étnico (Universidade de Notre Dame, 2020) .

DISCRIMINAÇÃO

Discriminação contra as mulheres	Qualquer distinção, exclusão ou restrição feita com base no sexo e no género que tenha o efeito ou a finalidade de prejudicar ou anular o reconhecimento, o gozo ou o exercício pelas mulheres, independentemente de seu estado civil, e com base na igualdade entre mulheres e homens, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais nas políticas, económicas, sociais, culturais, civis ou qualquer outro campo. A discriminação pode decorrer da lei (de jure) ou da prática (de facto). A Convenção da CEDAW reconhece e aborda ambas as formas de discriminação, sejam elas contidas em leis, políticas, procedimentos ou práticas.
Discriminação direta	Discriminação onde uma pessoa é tratada menos favoravelmente por motivos como sexo e género, idade, nacionalidade, raça, etnia, religião ou crença, saúde, deficiência, orientação sexual ou identidade de género, do que outra pessoa foi, ou seria, tratada numa situação comparável.
Discriminação indireta	A discriminação ocorre quando uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra colocaria as pessoas de um sexo em desvantagem particular em comparação com pessoas do outro sexo, a menos que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificada por um objetivo legítimo, e os meios para alcançar esse objetivo são apropriados e necessários.
Discriminação interseccional	A discriminação que ocorre com base em diversos eixos pessoais ou características/identidades (sexo, origem racial ou étnica, religião ou crença, deficiência, idade, orientação sexual, identidade de género, etc.) que operam e interagem entre si ao mesmo tempo de forma a ser inseparável.
Discriminação de género e sexo	A dupla discriminação que ocorre na interação entre o sexo (como características biológicas de mulheres e homens) e suas identidades, atributos e papéis socialmente construídos, e o significado social e cultural da sociedade para diferenças biológicas entre mulheres e homens. Tais interações resultam em relações hierárquicas e papéis entre mulheres e homens, e um posicionamento social desfavorecido das mulheres. O posicionamento social de mulheres e homens é afetado por fatores políticos, económicos, culturais, sociais, religiosos, ideológicos e ambientais, podendo ser alterado ao longo do tempo.
Discriminação racial / discriminação étnica	Qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência com base em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha o propósito ou efeito de anular ou prejudicar o reconhecimento, o gozo ou o exercício, em pé de igualdade, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais na vida política, económica, social, cultural ou qualquer outro campo da vida pública. (Art. 1.1 da Convenção Internacional das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial.)

ENVIESAMENTO

Enviesamento inconsciente	Comportamentos pelos quais as pessoas agem com base em preconceitos e estereótipos sem a intenção de fazê-lo e sem reconhecer conscientemente o seu enviesamento. Esses comportamentos apresentam um enviesamento – ou seja, em vez de serem neutros, eles mostram uma preferência (ou uma aversão) em relação a uma pessoa ou um grupo de pessoas. No entanto, esse enviesamento está presente, mas não conscientemente mantido ou reconhecido, o que significa que desconhecemos ou confundimos a sua natureza. Por exemplo, uma série de estudos têm demonstrado que pessoas brancas tendem a associar a criminalidade com os negros. A presente definição é baseada no dicionário Merriam Webster e nas definições fornecidas pelo Instituto de Percepção .
Barreiras invisíveis	Atitudes e pressupostos, normas e valores tradicionais subjacentes que impedem o empoderamento/participação plena das mulheres na sociedade.
Enviesamento de género	Ações ou pensamentos preconceituosos baseados na percepção de género de que as mulheres não são iguais aos homens em direitos e dignidade. O enviesamento representa a “promulgação” de estereótipos e preconceitos: por meio de ideias preconcebidas, às mulheres e aos homens são arbitrariamente atribuídos características e papéis determinados e limitados por seu gênero. Por exemplo, isso pode levar um técnico de orientação profissional a evitar propor certos tipos de empregos às mulheres, assumindo que, por serem mulheres, elas não são “adequadas” a esses tipos de trabalhos.
Enviesamento racial ou étnico	Ações ou pensamentos preconceituosos baseados em imagens mentais reflexivas e exageradas que temos sobre todos os membros de um determinado grupo racial/étnico. O enviesamento representa a “promulgação” de estereótipos e preconceitos: por meio de ideias preconcebidas, aos membros de grupos raciais ou étnicos específicos são arbitrariamente atribuídos características e papéis determinados e limitados pela sua pertença a esse grupo. Por exemplo, isso pode levar um técnico de orientação profissional a evitar propor certos tipos de empregos a pessoas negras, assumindo que, por serem pessoas negras, não são “adequadas” para esses tipos de trabalhos.

DIVERSIDADE, RAÇA, ETNIA E GÉNERO

Diversidade	Diferenças nos valores, atitudes, perspectiva cultural, crenças, origem étnica, orientação sexual, identidade de género, habilidades, conhecimento e experiências de vida de cada indivíduo em qualquer grupo de pessoas.
Consciencialização do género	Processo que visa mostrar como os valores e normas existentes influenciam a nossa percepção da realidade, perpetuam estereótipos e mecanismos de apoio (re)produzindo desigualdade. Desafia valores e normas de género, explicando como influenciam e limitam opiniões levadas em consideração e tomadas de decisão. Além disso, a conscientização visa estimular uma sensibilidade geral às questões de género.
Papéis de género	Normas sociais e comportamentais que, dentro de uma cultura específica, são amplamente consideradas socialmente apropriadas para indivíduos de um sexo específico. Coletivamente, os papéis de género muitas vezes determinam as responsabilidades e tarefas tradicionais atribuídas a mulheres, homens, meninas e meninos (ver divisão de género do trabalho). Funções específicas de género são frequentemente condicionadas pela estrutura domiciliar, acesso a recursos, impactos específicos da economia global, ocorrência de conflitos ou desastres e outros fatores localmente relevantes, como condições ecológicas. Assim como o género em si, os papéis de género podem evoluir ao longo do tempo, em especial através do empoderamento das mulheres e da transformação das masculinidades.
Segregação de género	Diferenças nos padrões de representação de mulheres e homens no mercado de trabalho, na vida pública e política, no trabalho doméstico não remunerado e no cuidado, e na escolha de educação das jovens mulheres e homens.
Segregação racial	A prática de restringir as pessoas a determinadas áreas circunscritas de residência ou a instituições separadas (por exemplo, escolas, igrejas) e instalações (parques, playgrounds, restaurantes, casas de banho) com base em <u>raça</u> ou <u>suposta</u> raça. A <u>segregação</u> racial fornece um meio de manter as vantagens económicas e o <u>status social</u> superior do grupo politicamente dominante, e nos últimos tempos tem sido empregada principalmente por populações brancas para manter sua ascensão sobre outros grupos por meio de entraves legais e sociais (Britannica 2022).

A photograph showing a man and a woman looking at a transparent board covered in sticky notes and drawings. The man is in the foreground, looking directly at the camera, while the woman is partially visible behind him, smiling. The board has various handwritten notes and diagrams.

**Supere os
estereótipos:
Esteja aberto
para o
inesperado?**

Estrutura e abordagem do Toolkit



De acordo com a metodologia acima descrita, o Toolkit 2 foi desenvolvido da seguinte forma:

- **O PRIMEIRO MÓDULO - Sensibilização para os enviesamentos inconscientes, com especial foco nos estereótipos contra mulheres migrantes -** tem como objetivo sensibilizar para os preconceitos inconscientes mais frequentes entre técnicos de orientação profissional para melhorar o nível de inclusividade do percurso e dos serviços que oferecem.
- **O SEGUNDO MÓDULO - Comunicação inclusiva -** apoia os profissionais a desenvolverem competências de comunicação inclusivas.
- **O TERCEIRO E ÚLTIMO MÓDULO - Orientação profissional inclusiva -** fomenta os aspetos inclusivos dos serviços que os técnicos de orientação profissional oferecem às mulheres migrantes para a sua inclusão no mercado de trabalho.

O Toolkit propõe uma metodologia interativa baseada na aprendizagem experencial, que visa promover a auto-ativação, a reflexão sobre os seus próprios comportamentos e trabalho em equipa, através do contributo ativo dos formandos. Depois de ajudar os participantes a tomarem consciência da existência de enviesamentos inconscientes e de como estas condições condicionam atitudes em relação aos outros e à tomada de decisões, a formação visa apoiar a ativação de mudanças comportamentais para práticas de recrutamento mais justas. Este Toolkit foi concebido com base na experiência dos parceiros GRASE a nível nacional e europeu, e aproveitando significativamente o conhecimento que obtiveram das atividades implementadas no âmbito deste projeto. Antes da sua finalização, o conteúdo deste Toolkit foi testado por 200 profissionais em Itália, Espanha e Portugal, que trabalham em serviços de recrutamento e orientação profissional tanto da Administrações Públicas como de outras agências públicas ou privadas. Os resultados da fase de testes e o feedback recolhido dos parceiros do projeto, formadores e formandos melhoraram consideravelmente os conteúdos do Toolkit. A presente versão foi modificada em conformidade e inclui igualmente recursos adicionais originários da experiência prática da fase de testes.

Metodologia



Características-chave da formação:

- **curta**
- **interativa**
- **com foco na mudança de comportamentos**

O Toolkit 2 propõe um método de formação ágil e conteúdos concebidos para desenvolver competências profissionais dos serviços de orientação profissional em diferentes países, de forma a apoiar o desenvolvimento de processos de recrutamento mais inclusivos, com especial atenção às mulheres migrantes.

As características-chave do curso de formação proposto devem ser: curto, interativo e focado na mudança de comportamentos.

Propõe-se um caminho ágil e curto com apenas **TRÊS MÓDULOS**, a fim de não stressar excessivamente uma população-alvo que aparece, em diferentes contextos, muitas vezes sobrecarregado com as atividades diárias e a escassez de recursos atribuídos para fazer face a necessidades cada vez mais complexas.

O Toolkit foca-se no desenvolvimento de comportamentos inclusivos em vez de na disponibilização de novos conteúdos e competências, passando da convenção de que os técnicos de orientação profissional são muitas vezes suficientemente qualificados e experientes em relação às suas tarefas diárias e às necessidades dos seus beneficiários. No entanto, podem beneficiar de uma reflexão estruturada sobre como algumas “formas tradicionais de fazer as coisas” podem transmitir, muitas vezes involuntariamente, atitudes tendenciosas.

Esta ferramenta propõe uma metodologia interativa acreditando que a aprendizagem experiencial oferece as melhores oportunidades para trabalhar no reconhecimento de como estereótipos intervêm no condicionamento das nossas relações com outras pessoas e, nomeadamente, na identificação das características mais comuns que os estereótipos raciais e de género podem ter.

Por fim, os parceiros decidiram dedicar a parte final do percurso de formação à elaboração de sugestões práticas e dicas que possam apoiar técnicos de orientação profissional nas suas atividades diárias. O principal ganho esperado de ter o grupo de formandos a trabalhar em conjunto na definição de sugestões práticas para a implementação das atividades diárias é promover a ideia de que mesmo pequenas mudanças de comportamentos e atitudes têm uma elevada potencialidade de aumentar significativamente o nível de inclusão.

Nesta perspetiva, **UM MÓDULO** inteiro é dedicado à comunicação, uma vez que a forma como passamos a informação a outros desempenha um papel relevante no nível de inclusividade da mensagem que transmitimos.

Globalmente, esta ferramenta pretende propor aos formandos uma estratégia e indicações comportamentais para melhorar o processo de recrutamento a partir do acolhimento do candidato a emprego que, no nosso caso, é uma mulher migrante.



Elementos-chave da metodologia de formação:

- **presencial**
- **envolvendo equipas que trabalham para desenvolver em conjunto estratégias e ferramentas**
- **acolher a localização baseada no país**

A formação proposta inclui temas que não só são diferentes, embora interligados, mas também sensíveis. Têm impacto em aspectos relacionais e comportamentos individuais que são condicionados por diferentes fatores ligados à comunicação não verbal, à abertura da mentalidade, ao contexto cultural e às atitudes emocionais.

A formação é concebida para trabalhar estes aspectos e envolver ativamente os participantes na reflexão sobre os seus próprios enviesamentos inconscientes e em começar a questionar a forma como interagem com os beneficiários do serviço de emprego com foco no impacto dos enviesamentos inconscientes e dos estereótipos raciais e de género nestas interações. É um caminho em que os **compromissos e a partilha com os outros são cruciais**.

Por estas razões, a formação foi pensada para ser **presencial** e em **pequenos grupos** (não mais de 25 pessoas). A experiência sugere que, a fim de facilitar a partilha e o confronto entre os participantes e permitir ter em consideração a comunicação, os elementos relacionais e emocionais, devem ser implementadas atividades mais práticas e interativas em grupos mais pequenos (até 7/8 participantes) dentro do grupo maior de 25. Dado o estado de pandemia, os parceiros do consórcio, conscientes de que poderia ser complicado organizar sessões presenciais em alguns contextos, estabelecem a exigência mínima de organizar atividades de formação síncronas, limitando eventualmente o número de participantes a 15.

Além disso, uma vez que a formação visa apoiar os técnicos de orientação profissional na definição de novas estratégias e ferramentas para implementar comportamentos inclusivos nas suas atividades diárias, sugere-se que uma parte central da formação se dedique à definição destas estratégias e ferramentas em **sessões de grupo** dinamizadas por um formador profissional. O curso de formação oferece aos participantes a oportunidade de partilhar com os pares e de discutir em conjunto procedimentos, ferramentas e soluções numa modalidade de workshop. Desta forma, os participantes têm a possibilidade de aplicar uma **abordagem reflexiva** ao seu trabalho diário e avaliar a “forma habitual de fazer as coisas” de forma a propor soluções mais inclusivas. Refletir sobre os procedimentos diários e os seus efeitos é uma atividade que muitas vezes é deixada para trás devido à urgência de implementar tarefas rotineiras.



No entanto, é uma atividade muito poderosa para detetar onde nos procedimentos as coisas não funcionam ou podem ter um efeito discriminatório. Ter a possibilidade de simular experiências típicas de consultoria concretas no local seguro de uma sala de formação oferece aos participantes a possibilidade de proporem as suas próprias soluções, afastando-se da convenção de que as pessoas no terreno sabem melhor como as coisas podem ser melhoradas.

Por esta razão, os parceiros do consórcio sugerem trabalhar em **pequenos grupos** sob a liderança de um facilitador que coloca e/ou atua **situações de trabalho típicas** com mulheres migrantes para identificar estereótipos.

Para além destas considerações metodológicas gerais, os parceiros do consórcio estavam cientes de que poderia haver vários níveis de variabilidade na composição dos grupos de estagiários. Como acima referido, é fortemente recomendada uma avaliação das características e necessidades do contexto - ou seja, dos candidatos a emprego, o estado da arte da distribuição no mercado de trabalho, e o perfil dos técnicos de orientação profissional - é fortemente recomendado.

Esta abordagem oferece aos formadores um apoio metodológico, dando-lhes simultaneamente a possibilidade de terem em devida conta não só as necessidades específicas do país, mas também as necessidades do grupo em todos os contextos em que seria possível criar grupos homogéneos.

Ligaçāo com os recursos de conhecimento elaborados no âmbito do projeto GRASE

O apoio informativo deste Toolkit é a experiência dos parceiros em igualdade de género, interseccionalidade e diversidade & inclusão integradas com o que emergiu das atividades do projeto.

Os resultados emitidos pelo GRASE devem ser considerados referências de conhecimento-chave para a implementação da formação, além de vídeos, estudos de caso, formas de autoavaliação, modelos e mapas de boas práticas.

A bibliografia recolhida pelos parceiros no que diz respeito à inclusão laboral de mulheres com formação migrante, técnicas de D&I e metodologias de formação interativa é outro elemento de apoio.

Nesta perspetiva, na formação proposta tem sido feito um esforço para identificar ligações pontuais com materiais originais desenvolvidos no âmbito do projeto GRASE como recursos de aprendizagem e conhecimento.



Características e competências dos formadores

Nesta abordagem, o formador assume o papel de um facilitador de aprendizagem ou mesmo de um treinador capaz de apoiar os participantes em workshops interativos.

Uma vez que o foco está em fomentar a sensibilização e promover a adoção de comportamentos inclusivos, os parceiros do consórcio estão convencidos de que os formadores devem deter conhecimentos e competências relativas a questões de género, um bom conhecimento da dinâmica de enviesamentos inconscientes e a familiaridade com estereótipos de género e estereótipos que afetam as mulheres migrantes.

Envolvendo formadores com formação de migrantes, sempre que possível, oferecerá a possibilidade de ativar reflexões mais profundas e trocas mútuas a vários níveis cognitivos.

Os parceiros do consórcio sugerem que o **PRIMEIRO MÓDULO - Sensibilização para os enviesamentos inconscientes, com especial foco nos estereótipos raciais e de género** - deve ser conduzido por peritos em enviesamentos inconscientes com pelo menos cinco anos de experiência possivelmente acompanhado por um facilitador com uma experiência em dinamizar equipas para apoiar atividades de grupos mais pequenos.

Para o **SEGUNDO MÓDULO** de **comunicação inclusiva**, deve estar envolvido um perito no trabalho de campo.

No **ÚLTIMO MÓDULO** de **orientação de carreira inclusiva** deve haver um especialista em diversidade e inclusão.

Todos os **MÓDULOS** beneficiam do apoio de um designer de aprendizagem.



O conteúdo da formação

A formação: uma visão geral

Os parceiros do consórcio propõem uma formação articulada em **3 MÓDULOS** para um total de **24 horas**.

Como referido, o principal objetivo da formação é sensibilizar os técnicos de orientação profissional de que podem ser influenciados pelo enviesamento inconsciente e apoiá-los no desenvolvimento e adoção de estratégias e ferramentas de prática diária para combater estereótipos e oferecer caminhos e serviços mais inclusivos.

A formação deve ser presencial ou em modo síncrono e incluirá momentos de simulações e **jogos de papéis**, para que os formandos reflitam sobre comportamentos inconscientes afetados por estereótipos contra mulheres migrantes, a fim de ponderar e elaborar durante a formação alguma estratégia, listas de verificação e **indicações comportamentais** de forma participativa.

Cada módulo do curso inclui **workshops** e **debates**.

Os módulos, dependendo da escolha do formador, podem incluir componente teórica e **atividades em equipa**.

Nesta perspetiva, como referido, o primeiro módulo da formação visa sensibilizar para a existência de enviesamentos inconscientes, apoiar a consciencialização dos estereótipos raciais e de género, com foco específico em estereótipos relacionados com as mulheres migrantes, e sublinhar a interação entre cada um dos dois tipos de estereótipos, adotando assim uma abordagem interseccional às discriminações.

O segundo módulo pretende identificar estereótipos de género e raça na comunicação e definir dicas para uma comunicação inclusiva.

O terceiro e último módulo centra-se na promoção dos aspetos inclusivos dos serviços que os técnicos de orientação profissional oferecem às mulheres migrantes para a sua inclusão no mercado de trabalho, implementando uma abordagem que atua contra os enviesamentos inconscientes.



Tabela 1. Visão geral do percurso de formação

Desenvolver estratégias de sensibilização contra estereótipos raciais e de género no recrutamento		
Título do módulo	Objetivos de aprendizagem	Comprimento do módulo
MÓDULO 1: <i>Sensibilizar para os enviesamentos inconscientes, com especial foco nos estereótipos contra mulheres migrantes</i>	Sensibilização para a existência de enviesamentos inconscientes	3 horas síncronas
	Reconhecendo estereótipos contra mulheres, e principalmente mulheres com origem migrante, e a sua interação.	2 horas (1 hora síncrona e 1 hora assíncrona)
	Compreender as palavras de discriminação	1 hora síncrona
MÓDULO 2: <i>Comunicação inclusiva</i>	Reconhecendo estereótipos raciais, de género e contra mulheres migrantes na comunicação.	4 horas (3 horas síncronas e 1 hora assíncrona)
	Definição de dicas para uma comunicação inclusiva	4 horas (3 horas síncronas e 1 hora assíncrona)
MÓDULO 3: <i>Orientação profissional inclusiva</i>	Implementar uma abordagem de orientação profissional que atua contra os enviesamentos inconscientes: questionar primeiras impressões, evitar pressupostos, evitar generalizações	6 horas (3 horas síncronas e 3 horas assíncronas)
	Melhorar a fase de boas-vindas	4 horas (3 horas síncronas e 1 hora assíncrona)
Duração total do treino	24 horas (18 horas síncronas e 6 horas assíncronas)	



Dependendo das necessidades dos participantes nas sessões de formação, o número de horas assíncronos pode ser aumentado até 10. Na descrição de cada **MÓDULO** abaixo, são fornecidas sugestões a este respeito.

Detalhe dos MÓDULOS DE FORMAÇÃO

OS MÓDULOS são concebidos como consequentes. Destinam-se a combinar conhecimentos teóricos sobre conceitos-chave de inclusão com experiências de aprendizagem destinadas a dar aos participantes a oportunidade de verem estereótipos em ação. Durante o percurso de formação, os participantes apercebem-se de como os estereótipos, nomeadamente os estereótipos contra mulheres com origem migratória, podem condicionar a relação entre o **profissional** e o **beneficiário** em percursos de orientação profissional, e afetar a produção do serviço (por exemplo: limitar as oportunidades das mulheres migrantes para encontrarem um emprego coerente com as suas competências, experiências e aspirações).

O PRIMEIRO MÓDULO é preliminar aos seguintes, definindo o contexto geral e pedindo aos participantes para questionarem individualmente os seus próprios comportamentos e atitudes.

O SEGUNDO começa a fornecer ferramentas e perspetivas sobre como implementar uma atividade transversal, como a comunicação inclusiva.

O TERCEIRO contextualiza o que foi aprendido no contexto de trabalho dos participantes, focando-se em como mudar a forma habitual (inconscientemente tendenciosa) de trabalhar.

A maior parte da formação será aprendizagem experiencial, apoiando os participantes a desenvolver estratégias e novos comportamentos. Durante todo o percurso, os participantes irão:

- **Trabalhar em pequenos grupos**
- **Implementar exercícios a pares**
- **Participar em workshops**
- **Fazer jogos de papéis**
- **Ser convidados a agir e refletir sobre situações de trabalho típicas**
- **Implementar jogos experienciais**

Para ativar o processo de aprendizagem, os facilitadores de aprendizagem utilizarão:

- **Slides**
- **Vídeos curtos**
- **Exercícios e jogos**
- **Quizzes e questionários de auto-avaliação**
- **Ferramentas participativas para desenvolver listas de verificação e diretrizes**

MÓDULO 1

Sensibilizar para os enviesamentos inconscientes, com especial foco nos estereótipos contra mulheres migrantes



3 MÓDULOS

curtos, interativos, centrado na mudança de comportamentos

MÓDULO 2

Comunicação inclusiva



MÓDULO 3
Orientação profissional inclusiva

MÓDULO 1

Sensibilizar para os enviesamentos inconscientes, com especial foco nos estereótipos contra mulheres migrantes

Este é o módulo introdutório da formação. Deve ser dada atenção aos participantes, construir uma relação de confiança entre o formador e os participantes, explicando que o objetivo da iniciativa é melhorar os serviços e apoiar os profissionais naquilo que fazem.

Deve ser esclarecido que não há nenhuma intenção de julgamento, que ser tendencioso faz parte do nosso caminho de socialização e que a construção de uma sociedade mais inclusiva pede a coragem das pessoas privilegiadas para questionarem os seus próprios privilégios.

Deve ser esclarecido que é um caminho contínuo, que esta formação visa iniciar o processo e que uma vez adquirido alguns conhecimentos básicos devem encontrar por si só, através da interação com mulheres com formação migrante, a melhor forma de melhorar a inclusividade dos serviços que oferecem.



Descrição do módulo	<p>O objetivo deste primeiro módulo é sensibilizar para a existência de enviesamentos inconscientes e para o facto de fazerem parte de todas as nossas vias de socialização e de ser da maior importância poder reconhecer e trabalhar nos próprios preconceitos para contrastar a discriminação. Para isso, os participantes serão apoiados no reconhecimento dos preconceitos raciais e de género mais frequentes e sobre *a forma como estes surgem em contextos de trabalho diárias. Trabalhando em pequenos grupos sob a liderança do formador, os formandos ajudam a implementar situações de trabalho típicas com mulheres com origem migratória, a fim de identificar se/quando podem ser estereótipos. Será colocado um foco especial na avaliação da fase de boas-vindas, onde normalmente a relação é construída e onde os estereótipos/enviesamentos inconscientes podem afetar a construção da confiança necessária para implementar uma relação construtiva de apoio.</p>
Conceitos-chave	<ul style="list-style-type: none"> • Estereótipos e enviesamentos inconscientes • Características específicas de estereótipos de género e estereótipos contra mulheres migrantes • Interseccionalidade • Como lidar com estereótipos
Conteúdos-chave do módulo	<ul style="list-style-type: none"> • O mapa e o território e as suas diferenças • Aprender a ouvir, empatia e obstáculos à escuta ativa • Enviesamentos inconscientes: o que são, porque influenciam a forma como percebemos o mundo que nos rodeia, como podemos reconhecê-los e controlá-los • Estereótipos de género e estereótipos em mulheres com origem migratória: como a sua intersecção influencia a nossa atitude em relação às mulheres migrantes • Situações de trabalho típicas (à organização ou à equipa) em que os estereótipos podem agir • Como implementar práticas inclusivas de boas-vindas
Metodologia sugerida	<ul style="list-style-type: none"> • Introdução ao curso, criação do contexto de sala de aula, reunindo as expectativas dos participantes, construindo confiança no grupo • Quebra-gelo: pelo menos uma pequena atividade de jogo que quebra o gelo, introduz o conceito de treino experencial e talvez contenha uma metáfora relacionada com os tópicos de formação. • Apresentação de conceitos-chave usando slides e vídeos • Exercícios interativos sobre preconceitos inconscientes a pares

Sugestão de organização da formação

Uma breve contextualização teórica sobre o enviesamento, e também sobre alguns aspectos da comunicação: por exemplo, dicas sobre comunicação não verbal, etc.

Objetivo de aprendizagem n.1	Sensibilização para a existência de enviesamentos inconsciente 3 horas (2 horas síncronas e 1 hora assíncrona)
Objetivo de aprendizagem n.2	Reconhecendo estereótipos raciais e de género e raça e sua interação 2 horas (1 horas síncronas e 1 hora assíncrona)
Objetivo de aprendizagem n.3	Compreender as palavras de discriminação 1 hora síncrona
Duración propuesta para el módulo	6 horas (4 horas síncronas e 2 hora assíncronas)

Ferramenta de aprendizagem

Ferramenta de aprendizagem sugerida n.1	Módulo de conceitos-chave 1
Ferramenta de aprendizagem sugerida n.2	<p>Testes IAT <u>(disponíveis em todos os idiomas dos países parceiros)</u></p> <p>O IAT mede a força das associações entre conceitos (por exemplo, negros, homossexuais) e avaliações (por exemplo, bons, maus) ou estereótipos (por exemplo, atléticos, desajeitados). A ideia principal é que a resposta seja mais fácil quando os itens intimamente relacionados partilham a mesma chave de resposta.</p> <p>Ao fazer um IAT é-lhe pedido que selecione rapidamente palavras em categorias que estão do lado esquerdo e direito do ecrã do computador, pressionando a tecla “e” se a palavra pertencer à categoria à esquerda e à tecla “i” se a palavra pertencer à categoria à direita.</p> <p>A IAT prevê alguma variação nos comportamentos discriminatórios, mas o seu poder pre ditivo para o efeito parece ser bastante pequeno. No entanto, continua a ser uma ferramenta interessante para refletir sobre os próprios estereótipos.</p>

IDEIAS PARA EXERCÍCIOS INTERATIVOS

1. A cultura em que estamos imersos

Peça a cada participante que escreva num artigo uma palavra comum sobre um fator de discriminação (pode ser sexo, idade, cor da pele, etc.). Cada participante comentará a expressão que escolheu e a discriminação que revela e, em seguida, pendura o papel na parede da sala. Abre-se uma discussão sobre a cultura mainstream e os preconceitos e estereótipos mais difundidos. Este é um exercício muito útil para iniciar uma sessão de trabalho sobre estereótipos.

2. Revelação de preconceitos e estereótipos inconscientes sobre as mulheres migrantes

O facilitador distribui a cada participante um papel com uma imagem/nome de um objeto comum (é irrelevante quais os objetos desde que sejam bem conhecidos por todos na sala, por exemplo um garfo, um espelho, uma chave, uma caneta e assim por diante). Em seguida, o facilitador pede para atribuir uma qualidade feminina ao objeto e escrevê-la abaixo do nome do objeto, em seguida, passá-la para a pessoa à esquerda que irá escrever uma qualidade masculina do objeto.

Neste ponto, o facilitador pedirá a cada pessoa que leia as qualidades femininas e as qualidades masculinas e escreva em duas listas paralelas e separadas as qualidades e discuta os resultados com a sala de aula. Trata-se de um bom exercício para demonstrar como um único julgamento não é tóxico, mas quando se resume a todos os outros pode reforçar e apoiar a discriminação e o preconceito. O exercício pode ser repetido pedindo aos participantes que se concentrem nas mulheres migrantes.

3. Derrubando estereótipos

Escolha um exemplo representativo de uma narrativa estereotipada sobre as mulheres migrantes (pode ser um anúncio, um conto infantil, uma piada) e peça a cada participante que a analise. O exemplo será discutido com a classe, dividindo-a em pequenos grupos e pedindo-lhes que reescrevam a narrativa. Forneça a cada participante um gráfico básico para votar e peça a cada grupo para realizar a sua história. E nomeie os vencedores de representações mais inclusivas!

4. Compreender o seu ponto de vista, compreender a interseccionalidade

Este é um bom exercício para explicar as relações de poder e a interseccionalidade. Imprima um diagrama de interseccionalidade da internet (há muitos, todos semelhantes). Em seguida, peça a cada participante que se apresente ao grupo usando os eixos de dominação e opressão. Finalmente ter uma conversa sobre quais são as dimensões de poder classe/grupo, que são, eventualmente, as desigualdades de poder e como gostaria de as abordar durante o treino.

Comunicação inclusiva

Deve ser tomada atenção para sublinhar a importância crucial da comunicação na interação com outras pessoas, bem como nas atividades de trabalho diário. Os participantes devem focar-se no poder das palavras e na forma como as atitudes verbais e não verbais podem influenciar a possibilidade de criar ambientes inclusivos, apesar das boas intenções.

Os participantes devem ser ajudados a refletir sobre como a chamada linguagem neutra – palavras “standard” (masculinas) que estamos habituados a aplicar para descrever situações multifacetadas – é, na verdade, uma linguagem cega, que não nos permite reconhecer a existência de diferenças.

Os participantes devem ser ajudados a desenvolver a sua consciência de que não ser mencionado – não sendo incluído nas palavras que descrevem a realidade – torna as pessoas, e nomeadamente as mulheres com formação migrante e as suas especificidades, invisíveis. Os participantes devem ser ajudados a reforçar as suas atitudes de audição, e fazer o esforço de não tomar por garantida a compreensão dos beneficiários com origens culturais muito diferentes; devem ser ajudados a estar abertos a acolher experiências de trabalho atípicas, a fim de valorizar perfis, conhecimentos e competências que possam parecer invulgares, que permitam potencialidades de trabalho e inclusão. Os técnicos de orientação profissional devem ser capacitados para construir pontes entre mulheres com origem migratória e experiências de trabalho anteriores e as futuras, “traduzindo” os conhecimentos e competências que estas mulheres têm para as competências exigidas pelo mercado de trabalho local.



Descrição do módulo	<p>O objetivo deste módulo é apoiar os profissionais a desenvolverem competências de comunicação inclusivas. Os profissionais serão apoiados na conscientização de que a chamada comunicação neutra pode ser, na verdade, cega: não mencionar e não tornar mulheres migrantes visíveis na comunicação é uma forma de não reconhecer a sua existência e não reconhecer as suas necessidades específicas.</p> <p>Uma primeira parte deste módulo dedica-se a apoiar os profissionais a desenvolverem competências de audição inclusivas, no seu dia-a-dia, incluindo durante as entrevistas com beneficiários. Os profissionais serão estimulados a refletir sobre: como evitar tomar as coisas como garantidas; como ter em conta diferentes pontos de vista; como contextualizar respostas e comportamentos.</p> <p>Uma segunda parte deste módulo dedica-se à criação de uma lista de verificação sobre como elaborar anúncios de emprego inclusivos e sobre como conduzir uma entrevista de emprego de forma inclusiva.</p> <p>Guiados pelos profissionais facilitadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avalie as suas mais recentes vagas para verificar se foram redigidas (inconscientemente) de uma forma que possa suportar estereótipos em vez de os combater • Reescreva alguns destes anúncios de uma forma mais inclusiva • Defina uma lista de pontos-chave para verificar/evitar, a fim de elaborar anúncios de vagas de emprego inclusivos
Conceitos-chave	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicação inclusiva e cega • Conhecimento situado • Abordagem interseccional • Como evitar a comunicação discriminatória e desenvolver competências de escuta inclusivas
Conteúdos-chave do módulo	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicação inclusiva versus (aparentemente) comunicação neutra • Escuta inclusiva • Acolher diferentes pontos de vista • Dicas sobre comunicação inclusiva: o que precisa de ser evitado
Metodologia sugerida	<ul style="list-style-type: none"> • Apresentação de conceitos-chave usando slides e vídeos • Exercícios interativos sobre empatia e os aspectos emocionais • Workshop: como elaborar anúncios de emprego inclusivos • Workshop: como gerir entrevistas de emprego inclusivas • Reflexão sobre o processo

Sugestão de organização da formação

Objetivo de aprendizagem n.1	Reconhecendo estereótipos raciais e de género na comunicação 4 horas (2 horas síncronas e 2 horas assíncronas)
Objetivo de aprendizagem n.2	Dicas de definição para comunicação inclusiva 4 horas (2 horas síncronas e 2 horas síncronas)
Comprimento proposto do módulo	8 horas (4 horas síncronas e 4 horas síncronas)

Ferramenta de aprendizagem sugerida

Ferramenta de aprendizagem sugerida n.1	Conceitos-chave do Módulo 2
Ferramenta de aprendizagem sugerida n.2	Apresentação dos formadores sobre dicas para comunicação inclusiva
Ferramenta de aprendizagem sugerida n.3	Estudos de caso de ferramentas de trabalho profissionais

IDEIAS PARA EXERCÍCIOS INTERATIVOS

1. Descreva o outro:

Após uma breve observação, cada participante é convidado a apresentar a pessoa à sua direita. O participante apresentado irá então corrigir qualquer informação falsa e introduzir a próxima pessoa. O exercício mostra que as conclusões sobre alguém baseado apenas nas aparências são muitas vezes imprecisas.

2. Compreender o seu ponto de vista, compreender a interseccionalidade

Este é um bom exercício para explicar as relações de poder e a interseccionalidade. Imprima um diagrama de interseccionalidade da web (há muitos, e todos iguais). Em seguida, peça a cada participante que se apresente à classe usando os eixos de dominação e opressão. Finalmente, ter uma conversa sobre o que é a dimensão do poder classe/grupo e que são, eventualmente, as desigualdades de poder e como gostaria de as abordar durante o treino. .

3. Exercício de provérbios

Este é um bom exercício para perceber o quanto a língua é condicionada pelos estereótipos. Convide os participantes a partilhar os provérbios, nomeadamente provérbios relativos às mulheres, também com os migrantes, com os outros e a usar um teclado ou um projetor para tornar visíveis todos os provérbios citados e discutir as suas mensagens com a sala de aula.

4. Construir um modelo positivo

Em pequenos grupos, peça ao participante para reescrever um conto de fadas bem conhecido (Capuchinho Vermelho? Branca de Neve?) construindo um modelo positivo do protagonista e dos outros personagens. o.

5. Construção de ferramentas inclusivas

Peça a cada participante que selecione um anúncio de emprego recente do seu centro/agência e que questione se o anúncio é suficientemente inclusivo, partindo destas perguntas de sondagem:

Menciona explicitamente o objetivo dos beneficiários?

Pede competências/qualificações desnecessárias/auxiliares, difíceis de demonstrar por mulheres com origem migratória?

“Fala” com mulheres migrantes?

Como poderia ser remodelado para torná-lo mais inclusivo?

Os participantes serão então divididos em pequenos grupos confrontando o seu anúncio.

Peça a cada grupo para listar 3 sugestões para tornar os anúncios de emprego mais inclusivos. Os participantes devem discutir em plenário estas dicas e construir a partir deles uma lista de verificação para apoiar as suas atividades diárias.

Orientação profissional inclusiva

Este é o módulo conclusivo do treino. Deve ser dada atenção à contextualização das lições aprendidas em ambientes de trabalho concretos.

Os participantes devem ser ajudados a traduzir na prática as reflexões mais gerais sobre estereótipos, enviesamentos inconscientes e comunicação inclusiva implementadas em módulos anteriores.

Devem concentrar-se na forma de melhorar os seus procedimentos e práticas para ajudar as mulheres migrantes a sentirem-se bem-vindas e compreendidas nos serviços de emprego.

Devem ser ajudados a questionar a sua forma habitual de fazer as coisas para detetar se alguma mensagem de discriminação involuntária é entregue nas diferentes etapas dos serviços de orientação. Será dada especial atenção à fase de acolhimento, uma vez que elementos-chave das relações, como a confiança e a sensação de serem compreendidos, tendem a ser desenvolvidos nos primeiros momentos de nos conhecermos.

Os profissionais devem ser ajudados a reconhecer os seus enviesamentos inconscientes para com as mulheres com origem migratória, a fim de colocar em causa as oportunidades de emprego/inclusão que tendem a oferecer a este grupo e ver se estas correspondem às competências e experiência das mulheres ou se são limitadas pela visão que os técnicos de orientação profissional têm acerca deste grupo de beneficiários, inconscientemente tendenciosos (por exemplo: as mulheres migrantes só podem trabalhar em sectores de limpeza/cuidados).

Os participantes devem ser ajudados a apoiar as mulheres com formação migrante valorizando a aprendizagem informal e as competências informais que possam ter adquirido nas suas vidas e a considerar/desenhar para elas caminhos de inclusão que não se centrem necessariamente em empregos “tradicionais para este grupo”. O desenvolvimento de atitudes imparcial pode ajudar os técnicos de orientação profissional a “verem fora da caixa” e a fornecer apoio às mulheres migrantes, não só para encontrar um emprego, mas também para ter em devida consideração as suas expectativas e desejos.



Descrição do módulo	<ul style="list-style-type: none"> O objetivo deste módulo de aprendizagem é apoiar os técnicos de orientação profissional a desenvolver comportamentos e técnicas para fomentar os aspectos inclusivos dos serviços que oferecem às mulheres migrantes para a sua inclusão no mercado de trabalho. O módulo irá oferecer-lhes a apresentação de um conjunto de práticas e ferramentas usadas noutros contextos, e selecionadas pelo projeto, que poderiam ser adaptadas no seu próprio contexto de trabalho. Juntamente com o facilitador, os formandos irão: Avaliar se o atual conjunto de serviços/meios para a inclusão do trabalho inconscientemente apresenta estereótipos em vez de os combater Definir um conjunto de dicas para manter sob controlo e para melhorar o nível de inclusividade dos percursos e serviços que oferecem.
Conceitos-chave	<ul style="list-style-type: none"> Inclusão na prática A importância percursos de carreira inclusivos Como reconhecer preconceitos inconscientes em relação às mulheres migrantes nos serviços
Conteúdos-chave do módulo	<ul style="list-style-type: none"> Estratégias de inclusão Como combater as discriminações Boas práticas: como explorar diferentes contextos Avaliação da execução efetiva dos serviços Workshop: como tornar os serviços de recrutamento e orientação existentes mais inclusivos
Metodologia sugerida	<ul style="list-style-type: none"> Apresentação de conceitos-chave usando slides e vídeos Exercícios interativos sobre enviesamentos inconscientes a pares Reconstrução guiada de um procedimento típico de acolhimento Papel desempenhando os procedimentos destinados a detetar onde os enviesamentos inconscientes intervêm Simulação e interpretação de como interagir com as mulheres migrantes ao recebê-las nos serviços de orientação Refletir sobre situações de trabalho típicas Reconstrução guiada de um procedimento típico de acolhimento Jogo de papéis desempenhando os procedimentos, destinado a detetar onde os enviesamentos inconscientes surgem Simulação e interpretação de papéis sobre como ouvir e ver mulheres migrantes ao recebê-las em serviços de orientação

Sugestão de organização da formação

Objetivo de aprendizagem n.1	Melhorar a fase de boas-vindas 4 horas (2 horas síncronas e 2 horas assíncronas)
Objetivo de aprendizagem n.2	Implementar uma abordagem de orientação que tome medidas contra os enviesamentos inconscientes: questione as primeiras impressões, evite pressupostos e evite generalizar 6 horas (3 horas síncronas e 3 horas assíncronas)
Comprimento proposto do módulo	10 horas

Ferramenta de aprendizagem sugerida

Ferramenta de aprendizagem sugerida n.1	Conceitos-chave do Módulo 3
Ferramenta de aprendizagem sugerida n.2	Mapas de COPs; vídeos Leia o texto “Sobre o Dia Internacional dos Migrantes” #StandUp4Migrants Leia “Como tomar ações e defender os migrantes” nas redes sociais do Escritório de Direitos Humanos da ONU: Facebook /unitednationshumanrights, YouTube/UNOHCHR, Twitter @UNhumanrights, e juntar-se a um ou todos eles
Ferramenta de aprendizagem sugerida n.3	Trabalho em estudos de caso

IDEIAS PARA EXERCÍCIOS INTERATIVOS

1. Familiarizar-se com estereótipos contra mulheres com origem migratória nas prática: o que pode ser alterado?

Os participantes divididos em grupos devem ver um ou mais vídeos da série de vídeos animados do Gabinete de Direitos Humanos da ONU para amplificar as vozes dos migrantes. Devem refletir sobre as mensagens dos vídeo e listar o que teria de ser alterado para acolher vozes de migrantes.

[Sítio web](#)

2. Ferramentas inclusivas – construção de acolhimento inclusivo

Peça a cada participante que descreva passo-a-passo a fase de acolhimento, partindo destas perguntas de sondagem:

- **Como e quando acontece o primeiro contacto?**
- **Como é que os profissionais falam com os beneficiários?**
- **As mulheres migrantes são convidadas a fazer algo diferente/os profissionais estão a fazer algo diferente quando lidam com mulheres migrantes em vez de beneficiários pertencentes a outros grupos?**
- **Uma vez descrito, o processo de acolhimento deve ser avaliado – há algum momento que reconheçam preconceitos inconscientes?**
- **Como poderia ser remodelado para torná-lo mais inclusivo?**

Os participantes serão então divididos em pequenos grupos. Peça a cada grupo para listar 3 sugestões para tornar os passos de boas-vindas mais inclusivos.

Os participantes devem discutir em plenário estas dicas e construir a partir deles uma lista de verificação para apoiar as suas atividades diárias.

Bibliografia

GRASE project partners, Policies and practices of labour inclusion of migrant women, Fondazione ISMU, 2021

Bielby, W., Minimizing Workplace Gender and Racial Bias, Contemporary Sociology, 2000

Boerchi D., Di Mauro M., Sarli A., Guidelines for the identification and assessment of migrants' soft skills, Fondazione ISMU, 2020

Quebrar barreiras: Preconceito de género inconsciente no local de trabalho

Capesciotti M., Labour policies at the intersection of gender and race, Fondazione ISMU, 2021.

Coffman K., Gino F., Unconscious Bias Training That Works, Harvard Business Review, 2021.

Marocco D., Pacella D., Dell'Aquila E., Di Ferdinando A., Grounding Serious Game Design on Scientific Findings: The Case of ENACT on Soft Skills Training and Assessment, in **G. Conole, T. Klobucar, C. Rensing, J. Konert, É. Lavoué**, Design for Teaching and Learning in a Networked World. Lecture Notes in Computer Science, vol. 9307, Springer, 2015.

Dell'Aquila E., Marocco D., Ponticorvo M., Di Ferdinando A., Schembri M., Miglino O., Educational Games for Soft-Skills Training in Digital Environments: New Perspectives, Springer, 2017.

Franzen A., The checklist book, 2020.

Gawande A., Checklist, Einaudi2011.

Guia de recursos de enviesamento implícito

No Gaps Handbook & Toolbox for professionals in integral intervention with young female asylum seekers and refugees – https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-2509/No%20Gaps%20IO3-handbook_ENG_yfinal.pdf

Nosek B. A., Smyth F. L., Hansen J. J., Devos T., Lindner N. M., Ranganath K. A., Smith C. T., Olson K. R., Chugh D., Greenwald A. G., & Banaji M. R., Pervasiveness and correlates of implicit attitudes and stereotypes. American Psychological Association, 2007.

Santos P., Engage Interactivity, Cegos, 2019.

Smith B., KPI Checklists: Practical guide to implementing KPIs and performance measures, over 50 checklists included, 2013.

Zanfrini L., Monaci M., Diversity Management and Immigrant Human Resources. A Booklet for companies and other work organizations, Fondazione ISMU, 2021.



Este toolkit foi produzido no
âmbito do **projeto GRASE**.
Visite o website para saber
mais acerca das atividades
e recursos desenvolvidos.