



Elimine a **discriminação** e abra caminho à **diversidade** nos estágios de qualificação profissional

Seleção do público-alvo

As instituições de inserção socioprofissional têm como missão promover o emprego de grupos mais vulneráveis: jovens, mulheres, estrangeiros, idosos, deficientes, etc. Estas contribuem para criação de uma sociedade mais inclusiva e igualitária.

É, no entanto, primordial haver uma reflexão no seio da instituição de formação para que a seleção do seu público-alvo seja isenta de discriminação e o mais inclusiva possível.

Comunicação

No âmbito da comunicação interna e externa da instituição de inserção socioprofissional, a imagem deverá estar alinhada com as condições que balizam a atribuição de subsídio (idade, sexo, situação profissional, diploma exigido...). Exemplo de público-alvo: desempregados, beneficiários de rendimento social de inserção (RSI), jovens que não estudam nem trabalham (NEET), mulheres com trabalho precário, recém-chegados...

Esta abordagem cria maior proximidade à instituição de formação, evita a discriminação e fomenta o respeito pelo quadro legal e regulamentar.

A imagem e a comunicação não devem focar-se em públicos-alvo específicos, mas deverão ser o mais inclusivos possível. Estas devem incentivar, de forma abrangente, todo o público para que este se inscreva na formação: mulheres e homens, idosos, estrangeiros, pessoas com deficiência...

Acolhimento

Não só é importante criar um grupo diversificado em termos de idade, origem, género, capacidade física/cognitiva e orientação sexual, como também preparar uma boa receção aos estagiários e uma reunião de acolhimento antes do início da formação. Permitir que todos se conheçam num ambiente amigável também significa garantir uma boa coesão do grupo e instituir uma dinâmica positiva durante o estágio/formação.

Eliminar preconceitos pela raiz e estabelecer relações de proximidade é essencial para que a formação ocorra num ambiente de trabalho agradável.

Igualdade de género

Esteja atento para garantir que a igualdade de género é respeitada e promovida em cada formação. Refira-se a ambos os sexos de forma correta (não utilize apenas as siglas M/F); por exemplo:

- "Procura-se trabalhador/trabalhadora polivalente em construção sustentável"
- "Formação para cuidador/cuidadora"

Esteja atento a todos os aspetos: comunicação e imagem, ferramentas pedagógicas, fichas informativas...

Escolha espaços e condições de acolhimento e de trabalho adequados a ambos os sexos: balneários,



Compreensão e aprendizagem

Respeite o ritmo de aprendizagem de cada um e assegure-se que cada formando assimila os conhecimentos e possa evoluir ao seu ritmo.

Se houver apoio disponível para estrangeiros, recém-chegados ou para pessoas com dificuldades a ler e escrever ou com dificuldades cognitivas, certifique-se que estes compreendem todos os termos técnicos: crie um glossário com imagens e a respetiva denominação e acompanhe-os na leitura e na escrita.

Acessibilidade

Assegure um acompanhamento personalizado a pessoas portadoras de deficiências (mentais ou psíquicas). Avalie como pode adaptar as suas práticas e ferramentas às competências do indivíduo, sem descuidar os procedimentos de segurança. Mantenha-se informado acerca das limitações do indivíduo e ponha ao corrente toda a equipa.

Lembre-se de indicar, informar e adaptar os procedimentos às necessidades das pessoas com mobilidade reduzida.

Vida em grupo

Gerir um grupo envolve considerar a sua dinâmica e o ambiente de formação entre estagiários, formadores e clientes. Não deixe um desconforto sem resposta. Deve permitir que o grupo os expresse para que os compreenda e resolva.

Desafios digitais

Se usar internet ou outras ferramentas digitais, certifique-se de que os estagiários têm o equipamento necessário e acesso à Internet. É imperativo que todos estejam confortáveis com as ferramentas. Ninguém se deve sentir excluído. Opcionalmente, desenvolva o trabalho em pares ou subgrupos para que todos possam participar do exercício.

Avaliação

A avaliação deve respeitar o ritmo de aprendizagem e as competências de cada indivíduo. Para ser igualitária, a avaliação deve ser justa e individualizada para que se adapte ao perfil do formando e de acordo com as suas competências e especificidades e considerando o nível de aprendizagem e as dificuldades e obstáculos que este enfrenta. Para além das competências técnicas e práticas, é necessário, ao longo do processo de aprendizagem, valorizar as competências transversais, comportamentais e interpessoais e o saber-fazer.

Benefícios da diversidade

Tenha em mente que a diversidade é um ativo e uma fonte de enriquecimento se for bem compreendida. Ter diversidade (em termos de idades, géneros, origens, religiões, competências...) é uma fonte de enriquecimento para todo o grupo. Portanto, é necessário estar atento a todos os tipos de discriminação, preconceitos e julgamentos a fim de os evitar, eliminar e, deste modo, favorecer a inclusão de todos.