

# A cidade intercultural passo a passo



Guia prático para aplicação do modelo urbano  
de inclusão intercultural

Edição revista





# **A cidade intercultural passo a passo**

**Guia prático para aplicação do  
modelo urbano de inclusão  
intercultural**

**Atualização:  
Anne Bathily  
Revisão e coordenação:  
Ivana D'Alessandro**

*As opiniões expressas neste trabalho  
são da responsabilidade do autor e  
não refletem necessariamente a linha  
oficial do Conselho da Europa.*

Quaisquer pedidos de reprodução ou  
tradução da integralidade ou de uma  
parte do documento devem ser dirigidos  
à Direção de comunicação (F-67075  
Strasbourg ou publishing@coe.int).  
Outra qualquer correspondência relativa  
a esta publicação deve ser endereçada  
ao Serviço de Antidiscriminação.

Foto de capa: Cabildo de Tenerife –  
Projeto “Juntos en la misma dirección”

Outras fotos:

Binam Montréal (p. 16)

Ivana D’Alessandro (pp. 5, 6, 7, 10, 11,  
12, 13, 25, 31, 36, 41, 42, 44, 48, 50)

Getxo (p. 35)

Francesca Lionetti (pp. 26, 33, 37, 51)

Montréal (p. 52)

Angelo Palmieri (p. 9)

Patras (p. 27)

Nika Pektovic (p. 39)

Ravenna (p. 14)

Sandro Weltin (p. 46, 54)

Capa e layout: Serviço de Produção  
de Documentos e de Publicações  
(SPDP), Conselho da Europa©

This publication has not been copy-edited  
by the SPDP Editorial Unit to correct  
typographical and grammatical errors.

Conselho da Europa, maio 2020

Impresso no Conselho da Europa

# Índice

---

<b>PREFÁCIO</b>	<b>5</b>
<b>INTRODUÇÃO</b>	<b>6</b>
Definição de palavras-chave	7
<b>ENTENDER A INTEGRAÇÃO INTERCULTURAL</b>	<b>9</b>
1. A nova era da diversidade	9
2. Interculturalismo, porquê?	10
3. A diversidade como vantagem	11
4. Princípios orientadores da integração intercultural	12
5. Condições necessárias	13
à exploração dos potenciais benefícios da diversidade	13
6. Características de uma cidade Intercultural	14
<b>CONSTRUIR UMA CIDADE INTERCULTURAL</b>	<b>16</b>
1. Definir uma visão intercultural para a cidade	16
2. Preparar uma estratégia intercultural	19
3. Construir a estratégia intercultural	21
<b>ELEMENTOS DE UMA ESTRATÉGIA INTERCULTURAL</b>	<b>25</b>
1. Interação	26
2. Participação	28
3. Antidiscriminação	31
4. Acolhimento de recém-chegados	33
5. Educação	34
6. Bairros	36
7. Serviços públicos	37
8. Empresas e emprego	39
9. Vida cultural e social	41
10. Espaço público	42
11. Mediação e resolução de conflitos	44
12. Língua	46
13. Media e Comunicação	48
14. Presença internacional	50
15. Inteligência e competência intercultural	51
16. Liderança e cidadania	52
<b>MONITORIZAR A IMPLEMENTAÇÃO E AVALIAR O PROGRESSO</b>	<b>54</b>
1. Recolha de dados	54
2. Definir indicadores	55
3. Monitorizar o progresso	56
Textos Normativos do Conselho da Europa	58
Leitura adicional	60
<b>ANEXOS</b>	<b>58</b>

---





## Prefácio

**A**s cidades de hoje caracterizam-se cada vez mais por uma diversidade crescente dos seus habitantes, um fenómeno que resulta dos novos fluxos migratórios pós Segunda Guerra Mundial e que originaram o movimento de populações de diversas proveniências nacionais, étnicas, linguísticas e religiosas. Paralelamente, as desigualdades entre indivíduos, grupos e territórios foram aumentando e, em muitos casos, foram ainda agravadas pelo recuo do Estado Social. Algumas regiões do mundo debatem-se cada vez mais com a dúvida de como manter a coesão social em sociedades marcadas por tão grande diversidade cultural, o que as posiciona num lugar privilegiado para fornecer e testar soluções.

O Conselho da Europa e as cidades parceiras elaboraram e validaram uma abordagem intercultural para a integração e inclusão, de forma a permitir às cidades tirarem partido das migrações humanas e da diversidade cultural, minimizando assim os riscos que lhe estão associados. A experiência adquirida ao longo de mais de uma década permite afirmar que a diversidade, quando considerada como um recurso, favorece a criatividade, o bem-estar e o desenvolvimento económico.

O programa das Cidades Interculturais (ICC) convida as cidades da Europa e do mundo a explorar e aplicar abordagens que usem a diversidade como meio para o desenvolvimento social e humano, mas também como base positiva para as políticas públicas. Esta iniciativa é a única que:

- ▶ se baseia nos direitos humanos, na democracia e no Estado de Direito;
- ▶ dá especial relevância à pesquisa e à avaliação do seu impacto;

- ▶ é orientada para o longo prazo (e não para projetos), o que permite a implementação de mudanças duráveis nas políticas das cidades participantes;
- ▶ apresenta uma abordagem multidisciplinar e multi-participada, o que permite o envolvimento de uma grande diversidade de agentes, garantindo assim uma maior eficácia e durabilidade das mudanças de políticas nas cidades;
- ▶ é apoiada por uma organização intergovernamental, o Conselho da Europa, o que faz aumentar o alcance e o envolvimento político.

Os resultados e o impacto do programa das Cidades Interculturais foram avaliados várias vezes desde o seu lançamento em 2001.<sup>1</sup> As conclusões destas avaliações confirmam a sua eficácia na construção de comunidades locais coesas, no reforço do nível de segurança e na redução do número de conflitos. Hoje, um pouco mais de dez anos depois do início da implementação do programa, a rede de Cidades Interculturais reúne mais de 130 cidades situadas dentro e para lá da Europa (Austrália, Canadá, Estados-Unidos, Israel, Japão, Marrocos e México), que usam as suas ferramentas e que enriquecem continuamente a sua metodologia. Este “Guia passo a passo” é construído sobre a experiência das cidades que desenvolveram e testaram o modelo de integração intercultural.

O que começou por ser um projeto piloto há dez anos, é agora uma vibrante comunidade de aprendizagem.

1. Resultados e impacto do programa das Cidades Interculturais



## Introdução

Com a implementação do programa Cidades Interculturais, os municípios provaram que a diversidade pode ser gerida como um recurso, amplificando os benefícios socioeconómicos decorrentes da heterogeneidade da população e minimizando os seus potenciais efeitos negativos. Apesar da enorme complexidade das coletividades marcadas pela diversidade e dos potenciais conflitos que dela podem advir, as cidades podem gerir esta diversidade de forma a tirar partido de tudo o que os migrantes e as minorias têm para oferecer à comunidade. Para consegui-lo, terão de rever uma grande diversidade de instituições, serviços e políticas, e terão de criar estruturas e mecanismos de gestão que permitam eliminar os obstáculos e favorecer a integração dos migrantes e das minorias, contribuindo assim para o desenvolvimento da cidade.

Este “Guia passo a passo” é uma ferramenta que visa facilitar a aplicação do modelo urbano de integração e de inclusão interculturais, que considera as lições aprendidas até ao momento e que explica como as normas e as práticas de gestão da diversidade cultural têm evoluído ao longo dos tempos. Destina-se essencialmente (embora não exclusivamente) a cidades com pelo menos 30 000 habitantes, com um nível significativo de diversidade, e em que as suas autoridades estejam fortemente comprometidas na utilização desta diversidade como vantagem para a construção da cidade, e que estejam prontas para investir uma parte do seu capital político, do seu tempo e dos seus recursos na promoção desta abordagem. Convém, ainda, sublinhar que o modelo aqui proposto está a expandir-se, ainda que lentamente, de

forma segura, aos níveis regional e nacional. Os princípios, ferramentas e exemplos apresentados vão certamente inspirar os decisores, profissionais dos serviços públicos ou outros que procurem soluções e ideias que permitam garantir igualdade, inclusão e coesão social em ambientes culturalmente diversos. O modelo de integração cultural pode, ainda, ser aplicado a outras dimensões da diversidade, como nos casos do género, identidade sexual, idade, estatuto socioeconómico, etc.

O modelo das Cidades Interculturais não é um modelo universal e rígido, que estipula uma sucessão predeterminada de eventos e de procedimentos. Este guia não contém mais do que sugestões e ações recomendadas relativamente à forma, momento e ordem ideais para uma maior probabilidade de sucesso. O que é esperado é que qualquer cidade que adira à abordagem das cidades interculturais seja já suficientemente confiante e que demonstre criatividade e independência no momento de adaptar as ações e os conceitos gerais aqui descritos ao seu contexto local. Temos também em consideração que nenhuma cidade parte do zero e que todas integram esta abordagem num estágio diferente do seu desenvolvimento, acabando por seguir a sua própria trajetória, que é única. Este documento não é, assim, um manual de instruções, mas antes um “menu” e uma caixa de recursos.

Uma das principais diferenças entre as Cidades Interculturais e as iniciativas clássicas de aprendizagem conduzidas a nível internacional é o facto de não se restringirem a um grupo de intervenientes, a um serviço municipal ou a um domínio especializado em particular. Efetivamente, mudanças significativas e duráveis, por oposição a simples



alterações técnicas, têm maior probabilidade de acontecer se organizações e população se mobilizarem a todos os níveis, numa ótica de concretização de uma visão comum. É comum que um serviço municipal mais dinâmico tome conhecimento de um projeto noutra cidade sobre, por exemplo, a segurança das bibliotecas, e o adote com sucesso na sua cidade. O impacto desta iniciativa será, no entanto, limitado se nada se alterar a outros níveis. A abordagem das Cidades Interculturais consiste em mobilizar a classe política, os funcionários públicos, as empresas, os profissionais e as associações, assim como os diferentes grupos de cidadãos, e até os média, todos com um objetivo comum: a criação de uma cidade aberta a todos, orgulhosa e fortalecida pela sua diversidade.

Pretende-se que este guia seja um complemento ao conjunto de documentos e ferramentas elaborados no âmbito do programa das Cidades Interculturais. Após uma breve introdução ao conceito de integração intercultural, aconselha sobre os passos e medidas que podem ser adotados pelas cidades que queiram implementar uma estratégia intercultural e ilustra as diferentes componentes desta estratégia com questões analíticas, sugestões e exemplos de práticas observadas em várias cidades europeias e do resto do mundo. Sempre que possível, o guia referir-se-á a documentos ou outras fontes que poderão ser úteis ao leitor que pretenda aprofundar assuntos mais específicos.

## Definição de palavras-chave



**migrante(s):** A agência para as migrações das Nações Unidas (Organização Internacional para as Migrações ou OIM), define o termo “migrante” da seguinte forma: “Qualquer pessoa que tenha residido num país estrangeiro por mais de um ano, quaisquer que sejam as causas, voluntárias ou involuntárias, do movimento, e

quaisquer que sejam os meios, regulares ou irregulares, utilizados para migrar”. Esta definição exclui assim as pessoas que se deslocam ao estrangeiro para estadias curtas, como é o caso dos turistas e das viagens de negócios. Ainda assim, no seu uso corrente, este termo designa também alguns tipos de migrantes a curto prazo, tais como os trabalhadores agrícolas sazonais, que deixam o seu país por breves períodos.<sup>2</sup> Os descendentes de migrantes são, por vezes, denominados, incorretamente como migrantes ou pessoas provenientes da migração, como referência à sua pertença múltipla. Neste guia, ainda que os princípios do interculturalismo se apliquem a todos, o termo “migrante” não inclui os descendentes dos migrantes.

**Migrante em situação irregular:** Alguém que entra ou que permanece num país sem a documentação devida. Engloba, entre outras, as pessoas que: (a) não possuem os documentos legais necessários para entrar num determinado país, mas acabam por fazê-lo de forma clandestina, (b) entram ou permanecem no país usando documentação obtida de forma fraudulenta, (c) após entrada no país usando documentação legal, permanecem para lá do tempo autorizado ou violam as normas de entrada e permanecem sem autorização<sup>3</sup>.

**Minoria:** Considerado num sentido mais lato e não se referindo, por exemplo, às minorias nacionais protegidas no âmbito da Convenção Quadro para a Proteção das Minorias Nacionais, o termo “minoria” neste guia refere-se a um grupo que seja numericamente inferior ao resto da população do Estado e que se encontre numa posição não dominante.

**Refugiado:** Um refugiado é alguém que foi forçado a fugir do seu país devido a perseguição, guerra ou violência, e que tem razões válidas para temer uma perseguição por causa da sua raça, religião, nacionalidade, opiniões políticas ou por pertencer a um grupo social em particular. É fortemente provável que não possa voltar ao seu país ou que tema fazê-lo. A definição do termo “refugiado” pode ser encontrada na Convenção de 1951 relativa ao estatuto dos refugiados, nos instrumentos regionais sobre refugiados (nomeadamente na Convenção de Organização da Unidade Africana ou na Declaração de Cartagena de 1984), assim como no Estatuto UNHCR<sup>4</sup>

**Pessoas internamente deslocadas (PID)** são “pessoas ou grupos de pessoas que foram forçadas ou obrigadas a fugir ou a abandonar os seus lares ou locais de residência habitual, em consequência de (ou para evitar os efeitos de) conflitos armados, situações de violência generalizada, violações de direitos humanos ou desastres naturais ou causados pelo Homem, e que não atravessaram nenhuma fronteira estadual internacionalmente reconhecida”<sup>5</sup>

**Requerente de asilo:** pessoa que teme ser vítima de perseguição ou de ofensas graves e que, por conseguinte,

2. IOM International Migration Law, [Glossary on Migration](#), 2ª edição, 2011
3. IOM International Migration Law, [Glossary on Migration](#), 2ª edição, 2011
4. [Convention and Protocol Relating to the Status of Refugees](#)
5. [Guiding principles of internal displacement](#), The UN Refugee Agency (doravante, UNHCR)

pede proteção a um outro país que não o seu e que aguarda a decisão relativa ao seu pedido de estatuto de refugiado, de acordo com os instrumentos internacionais, regionais e nacionais aplicáveis.<sup>6</sup>

**Assimilação:** Ainda que não exista uma definição precisa deste termo, a assimilação remete geralmente para um modelo teórico e político que define a integração como processo através do qual as diferenças culturais são absorvidas pela cultura e pela sociedade de acolhimento, o que faz com que desapareçam para dar lugar a sociedades homogêneas. Nas sociedades onde este modelo é aplicado, espera-se que os recém-chegados abandonem as suas tradições e integrem a cultura dominante. As diferenças e as especificidades culturais não são encorajadas, bem pelo contrário, e podem até ser suprimidas, se forem consideradas como uma ameaça à integridade do grupo maioritário.<sup>7</sup>

**Multiculturalismo:** outro modelo teórico e político que se baseia na ideia de que as especificidades das culturas, das raças e das origens étnicas, em particular as dos grupos minoritários, merecem um reconhecimento especial no âmbito da cultura política dominante. Age no sentido de eliminar a estigmatização, a exclusão e o domínio em relação a estes grupos. Desta forma, o multiculturalismo categoriza os grupos por etnias, raça e religião. Na prática isto pode enfatizar excessivamente as diferenças entre os grupos e, por conseguinte, criar circunstâncias propícias à separação, marginalização ou segregação de diversos grupos culturais.<sup>8</sup>

**Interculturalismo:** trata-se de um modelo político que visa assegurar a igualdade e a coesão em sociedades culturalmente diversas. Encoraja a mistura e a interação entre pessoas de origens, culturas e meios diferentes, com vista a construir uma identidade coletiva que se baseie no pluralismo cultural, nos direitos humanos, na democracia, na igualdade entre homens e mulheres e na não discriminação.<sup>9</sup> O interculturalismo baseia-se na aplicação simultânea de princípios de igualdade de direitos e oportunidades, na diversidade como uma vantagem, e na interação positiva como forma de promover a contribuição de todos os residentes no desenvolvimento da sua sociedade.

**A diversidade como vantagem:** é simultaneamente um conceito e uma abordagem que assenta na ideia de que a diversidade pode ser uma fonte de inovação, trazendo assim benefícios valiosos para as organizações, comunidades e empresas, desde que gerida de forma competente e na base da inclusão. A vantagem na diversidade é também o resultado de políticas que desbloqueiam o potencial da diversidade, reduzindo ao mínimo os riscos associados à mobilidade humana e à diversidade cultural.

**Integração intercultural:** é o resultado de um processo bidirecional, relativo à Recomendação CM/Rec(2015)1 sobre integração intercultural, e ao modelo político das Cidades Interculturais, que consiste em assegurar uma

gestão eficaz, positiva e sustentável da diversidade, tendo como base um reconhecimento recíproco e simétrico, sempre inserida no âmbito dos direitos humanos.

**Cidadania urbana:** uma alternativa local e contemporânea à noção jurídica de cidadania. Deriva diretamente da residência de facto e assenta nos processos de criação de relações, que favorecem o desenvolvimento de ligações mais fortes e de um sentimento de pertença a um determinado território urbano. A cidadania urbana permite a participação e representação efetivas de todos os grupos na vida da cidade, promove o desenvolvimento de uma confiança crescente entre as comunidades e ainda em relação às autoridades públicas.

**Identidade de género:** refere-se à experiência pessoal de género, profundamente vivida por cada um, corresponda ou não ao sexo atribuído à nascença, e inclui a consciência pessoal do seu corpo e outras formas de expressão do seu género (ou seja, “expressão de género”), como são exemplos a forma de vestir, de falar e de se comportar. O sexo de uma pessoa é geralmente determinado à nascença, tornando-se doravante um facto social e jurídico. Convém, assim, distinguir identidade de género e orientação sexual<sup>10</sup>

**Orientação sexual:** refere-se à capacidade de cada um de sentir atração emocional, afetiva e sexual em relação a pessoas do sexo oposto (heterossexual), do mesmo sexo (homossexual, lésbica, gay) ou de mais do que um sexo (bissexual), e de manter com essas pessoas relações íntimas e sexuais<sup>11</sup>.

**Interseccionalidade:** inventada em 1989 por Kimberlé Crenshaw, uma feminista negra, jurista e militante dos direitos civis, para sensibilizar sobre o racismo e a discriminação múltipla de que são vítimas as mulheres negras, o termo “interseccionalidade” foi introduzido no Oxford English Dictionary, em 2015, com a seguinte definição: “A natureza interconectada de categorizações sociais como raça, classe e género, que criam sistemas sobrepostos e interdependentes de discriminação e de desfavorecimento; abordagem teórica baseada em tal premissa<sup>12</sup>.” A definição que consta no dicionário Merriam-Webster é a seguinte: “Forma complexa e cumulativa na qual os efeitos de múltiplas formas de discriminação (como o racismo, o sexismo ou o classismo) se conjugam, se sobrepõem ou se interligam, em particular nos casos de indivíduos ou grupos de indivíduos marginalizados<sup>13</sup>.”

6. Ver UNHCR: <https://www.unhcr.org/asylum-seekers.html>

7. The ICC, [didactic video on Interculturalism](#)

8. The ICC, [didactic video on Interculturalism](#)

9. The ICC updated paradigm: [Bridging the equality, diversity and inclusion agendas : background paper](#) - Novembro 2017

10. The Council of Europe, [Sexual Orientation and Gender Identity Unit, Questions and Answers](#). Deve ser também referido que a Convenção para a prevenção e combate à violência contra as mulheres e para a violência doméstica prevê uma definição legal do termo “género” como “papéis, comportamentos, atividades e atributos socialmente construídos por uma determinada sociedade, e por ela considerados como apropriados para mulheres ou homens”.

11. The Council of Europe, [Sexual Orientation and Gender Identity Unit, Questions and Answers](#).

12. Ver <https://www.lexico.com/en/definition/intersectionality>

13. Ver <https://www.merriam-webster.com/dictionary/intersectionality>



## Entender a integração intercultural

### 1. A nova era da diversidade

O termo “diversidade” é frequentemente utilizado como um conceito genérico que abrange uma série de diferenças entre os seres humanos, incluindo, mas não se limitando a, raça, etnia, sexo, identidade de gênero, orientação sexual, idade, classe social, aptidões ou atributos físicos, sistemas de valores religiosos ou étnicos, origem nacional ou convicções políticas. A urbanização crescente, associada à globalização, tecnologia e inteligência artificial, assim como ao transnacionalismo, são alguns dos fatores que moldam a diversidade atual. Estas alterações resultaram em novas diversidades, novas experiências de espaço e de miscigenação, mas também em novos padrões de desigualdades e de segregação. Os conceitos emergentes de “superdiversidade”<sup>14</sup> ou de “hiperdiversidade” são novas ferramentas que permitem capturar estas complexidades quantitativas e qualitativas da diversidade urbana. Vieram, por outro lado, questionar as concepções tradicionais das relações de poder entre a “maioria nacional” e as “minorias diversas”, assim como as concepções de identidade e de gestão da diversidade. Enfatizam ainda os múltiplos aspetos da identidade e das causas da exclusão e da segregação e, por conseguinte, a necessidade de criar políticas e novos modos de governação para enfrentar estes desafios.

#### ‘Não me podem colocar em caixas’

Na era da superdiversidade, onde as pessoas já não reivindicam uma identidade única e rejeitam a ideia de pertença a grupos predefinidos (ou de qualquer outra pertença), o militantismo a favor de categorias particulares parece desprovido de sentido para muitos e pode não ser eficaz no tratamento das verdadeiras causas da desigualdade.

14. Fran Meissner & Steven Vertovec, *Comparing super-diversity*, *Ethnic and Racial Studies*, 38:4, 541-555, 2015.

Até mesmo as categorias que utilizamos (por exemplo, “negro”, “gay”, “asiático” ou “pessoa com deficiência”) já não parecem dizer muito sobre quem são as pessoas, o tipo de vida que levam, com quem se identificam ou de que serviços necessitam por parte do governo e da sociedade. Parece que a abordagem da “checklist” passa ao lado de um número crescente de pessoas, que não se identificam com nenhuma das categorias standard, ou que se situam em categorias intermédias. A sociedade parece, porém, continuar a tratar as identidades étnicas como se fossem claramente delimitadas, estáticas e pertinentes e as instâncias públicas insistem nesta classificação com “checklist”.

Fanshawe, S. and Sriskandarajah, D. (2010) *You Can't Put Me in a Box: Super Diversity and the End of Identity Politics*. London: Institute for Public Policy Research, p. 11.

O programa das ICC, que cria pontes entre a teoria e a prática, foi elaborado a partir deste mesmo princípio: as abordagens clássicas de gestão de diversidade já não são as mais adequadas para fazerem face às novas realidades das cidades. Reconhecendo as múltiplas facetas da diversidade e de como estas interagem, esta abordagem promove uma gestão da diversidade baseada na diferença cultural (étnica, religiosa e linguística). Estes princípios são, no entanto, igualmente aplicáveis ao gênero, profissão, competências, assim como a outras dimensões da diversidade. Uma aplicação eficaz da abordagem das Cidades Interculturais pressupõe que se tire partido de todos os tipos de diversidade e que seja promovida a mistura cultural de pessoas com todo o tipo de origens, ocupação, história, hierarquia, gênero ou idade.

## 2. Interculturalismo, porquê?

O programa Cidades Interculturais é um projeto de reforço de capacidades e de elaboração de políticas que apoia as cidades europeias, e do mundo, na aplicação prática da abordagem da integração intercultural – um modelo inscrito no conceito do interculturalismo<sup>15</sup>, que difere de outras abordagens tradicionais (o assimilacionismo e o multiculturalismo), na medida em que considera a diversidade simultaneamente como ponto de partida e como futuro das cidades modernas. Ao contrário do assimilacionismo que se baseia essencialmente numa conceção de igualdade, que ignora a diversidade, e do multiculturalismo, que acentua as diferenças culturais, o interculturalismo procura fazer da igualdade e da coesão social realidades presentes nas sociedades plurais.

### Interculturalismo vs multiculturalismo

**O Multiculturalismo** não tem definição oficial ou comumente aceite, mas é geralmente considerado como um conjunto de políticas que favorecem a coexistência de diferentes culturas, sem que nenhuma delas prevaleça sobre as outras. Se, por um lado, esta abordagem permite às culturas minoritárias subsistirem e não serem absorvidas pela cultura maioritária, evitando assim a assimilação, apresenta, por outro lado, uma tendência para criar conjuntos de identidades impostos e fixos, o que gera divisões e tensões que impedem a interação.

**O Interculturalismo** pretende também evitar a assimilação, mas reconhece que o património e a identidade apresentam um carácter dinâmico, podendo sobrepor-se ou cruzar-se, e que a interação cultural nas sociedades cada vez mais globalizadas e plurais é, não apenas inevitável, mas também desejável. O interculturalismo apoia-se na ideia de que esta mudança tem de ser facilitada e apoiada e de que a identidade tem de ser encarada como algo por que se opta e que evolui.

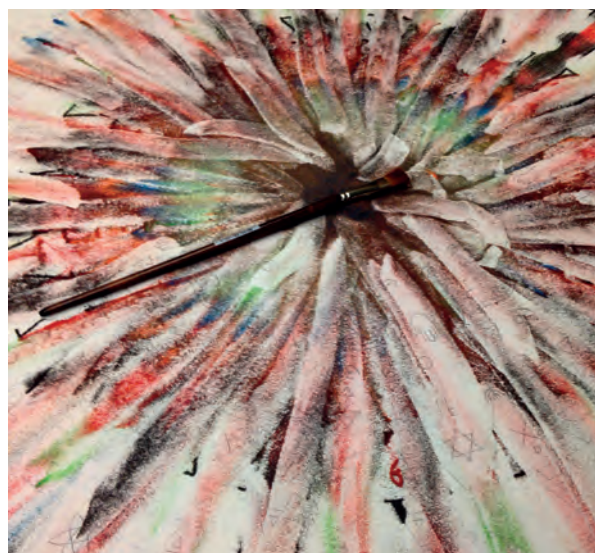
Cantle T., (2012) *Interculturalism – a rejoinder to Modood and Meer Political Insight*, Dezembro 2012

Ainda que o interculturalismo partilhe alguns princípios com o multiculturalismo (nomeadamente o respeito, a não discriminação e a igualdade), os dois modelos diferem consideravelmente na sua conceção de identidade cultural e de tecido social. Assim sendo, o interculturalismo assenta na ideia de que enfatizar as semelhanças

entre os indivíduos e os grupos de origens diferentes, assim como a promoção de contacto e de interações positivas entre estes, favorece a coesão e permite ultrapassar os obstáculos que originam a exclusão. O multiculturalismo, por seu lado, foca-se nas relações de poder entre a maioria e a minoria, salientando as barreiras existentes entre grupos culturalmente distintos. O multiculturalismo falha não só ao não reconhecer que as identidades e as afinidades moldam-se e evoluem, mas também porque a sua conceção essencialista sobre os grupos perpetua um paradigma alicerçado na oposição entre “nós” e “eles”. Este modelo reforça, por esta razão, precisamente o que se pretende combater.

Estas insuficiências são resultado de uma conceção errada relativamente à dimensão cultural da integração – uma conceção simplista e tendenciosa da cultura e da diversidade, que acentua em demasia a diferença, o que conduz à marginalização das culturas e dos migrantes e perpetua o círculo vicioso da pobreza e da exclusão através dos guetos étnicos.

O interculturalismo, por outro lado, reconhece a importância da cultura na construção de comunidades coesas, no acesso aos direitos e na realização das oportunidades. Sublinha ainda a necessidade de permitir que cada identidade sobreviva e se desenvolva, num ambiente em que todas as culturas têm o direito de contribuir para a paisagem cultural da sociedade da qual fazem parte. O interculturalismo baseia-se no entendimento de que as comunidades prosperam apenas se estiverem em contacto com as outras, e não isoladas, e procura promover as relações interculturais com o intuito de reforçar a confiança e fortalecer o tecido social.



15. The ICC: [What Interculturalism is about?](#)



### 3. A diversidade como vantagem

O conceito de integração intercultural<sup>16</sup> tem origem na noção da diversidade como vantagem<sup>17</sup> que considera os efeitos benéficos da diversidade sobre os indivíduos, as comunidades e as organizações. Os benefícios cognitivos da diversidade foram objeto de estudo de inúmeros trabalhos de pesquisa que demonstraram que a exposição à diversidade faz com que os indivíduos desenvolvam maior capacidade crítica e analítica, na medida em que a diversidade aporta uma maior variedade de ideias e de perspectivas para um mesmo problema<sup>18</sup>. Não é de admirar, portanto, que um número crescente de estudos sublinhe a necessidade e o impacto de reforçar a diversidade nas empresas e nas organizações. Na verdade, a diversidade pode ser considerada como um bem público local, na medida em que aumenta a produtividade dos trabalhadores, através da ampliação do leque de conhecimentos à sua disposição, favorecendo assim as possibilidades de associação de ideias necessárias para inovar. Há ainda outros estudos que se dedicam à correlação positiva entre imigração e crescimento económico, dando especial relevo às contribuições dos migrantes (onde se incluem a introdução de novas aptidões e competências e a criação direta de novas empresas numa grande diversidade de setores e de áreas de negócio, frequentemente em áreas inovadoras)<sup>19</sup>. Há um reconhecimento crescente da imigração como catalisador de uma grande variedade de efeitos económicos no país de acolhimento, sejam eles positivos ou negativos.

A diversidade encarada como vantagem não se limita à melhoria do desempenho cognitivo. Elementos

provenientes de estudos sólidos<sup>20</sup> atestam o valor de uma abordagem inclusiva da diversidade para os grupos e comunidades. Os resultados empíricos parecem mostrar que a diversidade demográfica tende a enfraquecer a coesão social e a aumentar a probabilidade de conflitos socioemocionais, mas sempre que exista uma correlação positiva entre a diversidade demográfica e a diversidade cognitiva (uma grande variedade de competências, preferências e conhecimentos), os benefícios acabarão por compensar largamente os eventuais custos. De acordo com um estudo recente<sup>21</sup>, as pessoas que vivem em bairros mais marcados pela diversidade são mais “pró-sociais”. Tendem, por isso, a perceber maiores semelhanças entre membros de diferentes grupos, são mais propensos a identificar-se com outras pessoas, independentemente das suas origens, agindo, assim, de forma mais pró-social e com maior respeito em geral pelos direitos humanos.

Por fim, ainda que os estudos indiquem que comunidades com maior diversidade étnica são, por vezes, as menos disponíveis a colocar os seus recursos ao serviço de um bem público, no caso de mercados bem definidos, onde as pessoas compreendem a importância de contribuir para o financiamento dos serviços que utilizam, a heterogeneidade não acarreta uma perda de eficácia. São vários os autores que estabelecem uma relação entre diversidade e aglomeração urbana, sublinhando que o funcionamento e a prosperidade dos grupos urbanos dependem da diversidade populacional, dos fatores, dos bens e dos serviços propostos. Um ambiente urbano mais multicultural promove a produtividade e a criatividade junto da população autóctone. Há estudos que mostram que, por vezes, os efeitos positivos são mais relevantes apenas quando são consideradas a segunda e terceira gerações, o que sugere que as repercussões positivas só se fazem sentir verdadeiramente a partir do momento em que se atinge um determinado grau de integração entre as comunidades.

16. O modelo é apresentado em [Recommendation CM/Rec\(2015\)1 of the Committee of Ministers to member States on intercultural integration](#)

17. *The Intercultural City: Planning for Diversity Advantage*, Phil Wood and Charles Landry, 2007.

18. Ver, por exemplo, Galinsky, A. D., Todd, A. R., Homan, A. C., Phillips, K. W., Apfelbaum, E. P., Sasaki, S. J., Maddux, W. W. *Maximizing the gains and minimizing the pains of diversity: A policy perspective. Perspectives on Psychological Science*, 10, 742–748, 2015.

19. Abigail Cooke & Thomas Kemeny. *Spillovers from Immigrant Diversity in Cities*, SERC Discussion Papers, Spatial Economics Research Centre, LSE, 2015

20. *Evidence of the Economic and Social Advantages of Intercultural Cities Approach Meta-analytic assessment*, K. Khovanova-Rubicondo and D. Pinelli, 2012

21. *People in More Racially Diverse Neighborhoods Are More Prosocial*, J. Nai, J. Narayanan, I. Hernandez, K Savani, 2018



#### 4. Princípios orientadores da integração intercultural

O conceito das Cidades Interculturais, tal como é apresentado neste guia, é legitimado por várias fontes: conclusões de pesquisas feitas, a experiência urbana e instrumentos e documentos jurídicos internacionais. Trata-se de uma abordagem baseada nos direitos de cada um, que aspira à realização do princípio de igual dignidade para todos os seres humanos e do princípio de pleno e igual gozo dos direitos humanos e liberdades fundamentais por todos os membros da sociedade, como é de resto consagrado na Convenção Europeia dos Direitos Humanos<sup>22</sup>.

Subscreve também todos os instrumentos e normas adotadas pelo Conselho da Europa<sup>23</sup>. A teoria do interculturalismo foi recentemente incluída na “*soft law*” – através de uma Recomendação adotada pelo Comité de Ministros do Conselho da Europa, órgão que representa os 47 estados membros da Organização (Conselho da Europa, 2015).

Esta abordagem apoia-se na aplicação simultânea dos três princípios que se seguem: igualdade, diversidade como vantagem e interação cultural positiva.

**Igualdade:** as autoridades públicas que adotam o conceito de integração cultural comprometem-se a aplicar a igualdade e a não discriminação em todas as suas ações, em relação a todos os seus funcionários, nas relações com os seus parceiros e fornecedores, onde se incluem as organizações da sociedade civil e as empresas. O foco na identidade pode, contudo, exacerbar as políticas identitárias e penalizar a solidariedade e a coesão. As iniciativas que divulgam a

22. *Guidelines of the Committee of Ministers to member States on the protection and promotion of Human rights in culturally diverse societies* (adotado a 2 de Março de 2016)

23. Ver anexo: Textos normativos do Conselho da Europa

mensagem da igualdade, não só às minorias, mas também à “maioria”, e que orientam as políticas e os recursos para que sejam acessíveis a todos, de acordo com as necessidades e o mérito de cada um, combatem os efeitos negativos das políticas identitárias.

**Diversidade:** é essencial levar a cabo ações positivas para preservar a diversidade enquanto característica intrínseca das comunidades humanas e enquanto fonte de resiliência, de vitalidade e inovação. O interculturalismo pressupõe o reconhecimento explícito da diversidade dos indivíduos e dos grupos como condição prévia para a sua normalização. Todavia, focar-se na diversidade, como é feito no multiculturalismo, pode prejudicar o sentimento de partilha de valores comuns e impedir a criação de laços entre os diversos grupos que constituem a sociedade.

**Interação:** esta é a pedra angular da pedagogia urbana em matéria de integração intercultural. Apoiada pela teoria do contacto<sup>24</sup>, a interação baseia-se na criação de condições que propiciem encontros regulares, positivos e construtivos, entre culturas, e em que as diferenças de género, orientação sexual, idade, estatuto socioeconómico, etc., sejam ultrapassadas. A criação de bairros, escolas, espaços públicos e organizações mistas pode, no entanto, revelar-se contraproducente na ausência de medidas que assegurem a igualdade e que acolham e protejam a diversidade, que pode revelar-se bastante frágil.

[Bridging the equality, diversity and inclusion agendas: background paper - novembro 2017](#)

[Bridging the equality, diversity and inclusion agendas: background paper - November 2017](#)

24. Allport, G. W. *The nature of prejudice*. Cambridge/Reading, MA: Addison-Wesley, 1954



## 5. Condições necessárias à exploração dos potenciais benefícios da diversidade

Se, por um lado, a literatura resultante da pesquisa atesta amplamente os efeitos positivos da diversidade sobre o desempenho e sobre as políticas económicas, ela mostra também que a diversidade implica que haja uma arbitragem constante entre os custos e os benefícios. São inúmeros os estudos que se debruçaram sobre o impacto da segregação residencial na diversidade. De acordo com a teoria do contacto, a segregação residencial aporta resultados socioeconómicos inferiores. Os migrantes da primeira geração que vivem em enclaves étnicos homogêneos têm tendência a ter rendimentos superiores e melhores condições de vida do que os seus pares que vivem fora dos enclaves. A longo prazo estes podem, porém, mostrar-se prejudiciais para os seus habitantes e para a sociedade em geral. Isto acontece porque o enclave funciona como uma barreira à integração económica e social na sociedade de acolhimento, já que faz com que seja mais difícil para os migrantes o desenvolvimento de ligações e relações económicas com o exterior.

Estes custos e benefícios dependem, não só, do número de grupos culturais que vivem na cidade e da sua importância relativa, mas também do seu grau de integração e enquadramento institucional e político, se encoraja ou se compromete esta integração ou, em última instância, se compromete ou não a inclusão dos grupos envolvidos. As políticas de integração e de inclusão têm por objetivo eliminar pontos de fratura (ou evitar o seu aparecimento) que podem surgir de forma endógena a partir de escolhas individuais ou devido à segregação espacial. Assim sendo, estas devem prever medidas a vários níveis e em múltiplos domínios – escolas, locais de trabalho e espaços públicos urbanos – de forma a promover encontros e maior mistura étnica e social, ultrapassando assim todas as clivagens.

Cabe aos presidentes de câmara e administradores municipais criar as condições propícias à amplificação dos benefícios sociais e económicos das comunidades heterogêneas. As instituições, os valores e os mecanismos administrativos desempenham um papel preponderante na alavancagem da diversidade como fator socioeconómico preponderante. De uma forma geral, pode considerar-se que, quando inserida num ambiente institucional eficaz, a diversidade pode transformar-se num trunfo valioso para a sociedade.

A existência de instituições democráticas e de um ambiente tolerante, que permita aos diferentes grupos expressar-se e interagir livremente, seriam as condições prévias necessárias para que estes pudessem beneficiar das vantagens da diversidade. Um vasto número de estudos, nomeadamente na área das ciências políticas, sublinha as limitações da democracia representativa para lidar com uma grande multiplicidade e complexidade de interesses, opiniões e identidades, no seio das sociedades plurais. Neste contexto, o conceito de governação aparece, então, como uma noção abrangente que engloba e ultrapassa a noção de simples governo, permitindo a participação de uma diversidade de agentes, onde se incluem as organizações não oficiais (com fins lucrativos e não lucrativos) que se juntam aos órgãos governamentais, aos processos de criação e de formulação (e mais tarde de gestão e de avaliação) das políticas e das atividades públicas. **É necessário, portanto, a implementação de processos democráticos mais abertos e mais participativos, que permitam a outros atores (organizações da sociedade civil, ONG e movimentos associativos) a representação de interesses legítimos, de forma a terem a sua própria voz e de partilharem o poder.** A cidade parece ser, novamente, o âmbito mais apropriado para a conceção e implementação de novas formas de processos políticos participativos e inclusivos.



## 6. Características de uma cidade Intercultural

As cidades interculturais têm uma população diversificada, composta por pessoas de diferentes nacionalidades, origens, línguas e religiões/crenças. Nestas cidades, a maioria dos cidadãos consideram a diversidade como um recurso, mais do que como um problema, aceitando o facto que todas as culturas evoluem ao contactarem com outras culturas no espaço público. Os representantes de uma cidade intercultural promovem publicamente o respeito pela diversidade e pela identidade plural da cidade. A cidade luta ativamente contra os preconceitos e discriminação e garante igualdade de oportunidades para todos, adaptando as estruturas de governação, instituições e serviços propostos, às necessidades da sua população marcada pela diversidade, sem pôr em causa os princípios dos direitos humanos, da democracia e do estado de Direito. Em parceria com empresas, sociedade civil e serviços públicos, as cidades interculturais desenvolvem uma série de políticas e ações que favorecem uma maior interação e mistura entre os diversos grupos que compõem a população. Esta abordagem permite implementar um nível elevado de confiança e de coesão social que contribui para a prevenção de conflitos e violência, para reforçar a eficácia das políticas e para tornar a cidade mais atrativa, tanto aos olhos dos particulares, como aos dos investidores.

As suas características principais são:

- ▶ criar espaços e oportunidades de forte interação e de criação conjunta, entre pessoas de origens culturais e meios diferentes, de forma a instaurar a confiança e a tirar partido do potencial criativo da diversidade;
- ▶ estabelecer um modelo de administração que dê a todos os membros da comunidade, independentemente das suas origens e estatuto, os meios para desenvolverem o seu potencial, para aplicar os seus talentos e para contribuir para a prosperidade local;

- ▶ partilhar o poder, associando pessoas de diversas origens ao processo de tomada de decisão nas instituições urbanas de carácter político, educativo, social, económico e cultural;
- ▶ promover a competência intercultural nas organizações públicas, privadas e da sociedade civil;
- ▶ tomar o partido do pluralismo cultural e da complexidade das identidades, adotando um discurso de liderança e pondo ações simbólicas em prática;
- ▶ desenvolver narrativas inclusivas e gerir conflitos de forma positiva, destruindo os estereótipos e promovendo o debate sobre os efeitos e sobre o potencial da diversidade no âmbito do desenvolvimento local.

Estes princípios são úteis para promover a inclusão de todo o tipo de recém-chegados, assim como de outras pessoas de origens diferentes, quaisquer que sejam as razões que as levaram a estabelecer-se na cidade, a duração da sua estadia ou o seu estatuto legal.

O Plano Estratégico para a Imigração e Interculturalidade de **Barcelona** (Espanha) é, de todos, o mais fiel aos princípios das Cidades Interculturais. O principal objetivo do Plano Intercultural de Barcelona (2010) visava essencialmente definir uma estratégia intercultural clara para os 15 anos seguintes, que permitisse à cidade enfrentar os desafios resultantes da crescente diversidade sociocultural. Mais de 3000 pessoas e 250 organizações contribuíram para a sua criação, através de um site interativo, no qual participaram ativamente todos os serviços municipais e todos os cidadãos envolvidos no processo intercultural.

O Plano foi elaborado como sendo “uma estratégia local para promover a interação, a melhor forma de garantir uma socialização normalizada da diversidade em todas as esferas e em todos os espaços da cidade”. Ele assenta em três princípios indissociáveis:



a equidade, o reconhecimento da diversidade e a interação positiva. Foi ainda proposta a criação de uma inovação institucional, a Espai Avinyó, uma estrutura cultural criada em Março de 2011, após a aprovação do Plano Intercultural de Barcelona, com dois objetivos: 1) oferecer um programa cultural a todos os cidadãos (imigrantes e nativos), de forma a promover os valores do interculturalismo e 2) propor atividades específicas que promovam o uso social do catalão, assim como a compreensão histórica e cultural da cidade. Espai Avinyó pretende tornar-se numa referência em Barcelona no que ao interculturalismo diz respeito.

Na medida em que assenta num empenho generalizado para fazer de **Auckland** (Nova-Zelândia) uma cidade inclusiva, valorizando a diversidade e o sentimento de pertença e de participação, o Plano de Auckland 2050 insere-se facilmente nos princípios e abordagem das Cidades Interculturais. Esta estratégia a 30 anos pretende lidar com três desafios prioritários: gerir o aumento da população e as suas consequências (pressões sobre as comunidades, ambiente, alojamento e circulação); garantir a partilha da prosperidade com todos os habitantes

de Auckland (pobreza em alguns bairros, modelos sociais injustos para alguns grupos étnicos e faixas etárias, aumento do custo da habitação); atenuar a degradação do ambiente (impacto do desenvolvimento urbano e efeitos das alterações climáticas). Inclui ainda planos de ação, estratégias e iniciativas específicas, passos essenciais para que estes objetivos ambiciosos possam ser atingidos e para garantir que este plano é realmente implementado.

O plano contempla a ideia de que a sua integração eficaz depende “da capacidade de dar às pessoas os meios necessários para participar na vida social, económica e política de Auckland” e de que este sentimento de pertença pode “ser influenciado pela qualidade e facilidade relativas à sua representação na vida cívica e comunitária, nos lugares de liderança, nos processos decisórios e nos espaços públicos”. O município apela à cooperação de todas as comunidades e de todos os setores, níveis de administração, instituições e organizações. A implementação deste Plano é assegurada pelas autoridades nacionais e locais, mas também pelas diversas instituições e ONG, pelo setor privado e pela sociedade civil.



# Construir uma cidade intercultural

## 1. Definir uma visão intercultural para a cidade

Para mobilizar cidadãos e recursos à volta da interculturalidade, e para impulsionar uma dinâmica intercultural, é necessária uma mudança de mentalidade por parte dos líderes locais, tanto dos que são eleitos, como dos da sociedade civil. Por outras palavras, a cidade deve colocar-se a questão “se o nosso objetivo é criar uma sociedade que é, *não apenas livre, igualitária e harmoniosa*, mas também fértil em interações produtivas e cooperação entre culturas, o que devemos fazer mais ou de forma diferente?” E, mais particularmente, “que tipo de líderes (políticos e associativos) e que tipo de cidadãos teremos de ter para que tal seja possível? Que novas instituições, redes e infraestruturas serão necessárias?”

Chamamos a este processo a construção da **visão cultural da cidade** ou olhar para a cidade de uma forma renovada, “sob um prisma intercultural”. A abordagem das Cidades Interculturais não consiste necessariamente em acrescentar novas políticas, estruturas e iniciativas (determinados problemas urbanos são causados por excesso de regras, estruturas e controlo), mas em rever o que a cidade já faz de uma “perspetiva intercultural”. Não é, deste modo, necessário despende de mais recursos económicos para se tornar numa cidade intercultural. Pelo contrário, este processo pode mesmo resultar em diminuição das despesas e numa maior eficiência, por permitir uma maior concentração de esforços em objetivos comuns claramente definidos, eliminando assim duplicações, rivalidades, bairrismos e clientelismo.

De acordo com a perspetiva das Cidades Interculturais, o desenvolvimento de uma sensibilidade cultural e a promoção da interação entre populações e culturas não são consideradas como sendo responsabilidade de um só departamento ou funcionário em particular, mas como um objetivo estratégico e como um aspeto

essencial do funcionamento do todo o conjunto de departamentos e serviços municipais.

São vários os elementos essenciais para iniciar a construção de uma visão intercultural:

### a) Comprometer-se publicamente com o interculturalismo

O primeiro, e possivelmente mais importante, de todos estes elementos é a vontade e empenho político. De facto, a cidade intercultural não pode emergir sem uma liderança que valorize explicitamente a diversidade, enquanto apoia os valores e os princípios constitucionais da sociedade como um todo. É necessária coragem política para confrontar os eleitores com os seus próprios receios e preconceitos, de forma a que estas questões sejam abordadas no âmbito de um debate público, mas também para investir o dinheiro dos impostos em iniciativas e serviços que promovam a integração cultural. Este tipo de estratégia é politicamente arriscado, mas um bom dirigente é aquele que governa, não o que procura mais votos.

As declarações e discursos dos dirigentes, as declarações do conselho municipal ou os documentos programáticos são as principais formas de expressar o empenho positivo na diversidade e na inclusão. Este empenho deve ser tão visível e público quanto possível e deve ser constantemente reiterado, particularmente em ocasiões simbólicas, como em encontros políticos ou celebrações importantes para a cidade. São vários os exemplos de como pode ser feito e neles podem incluir-se:

- ▶ realizar uma ação que simbolize a transição para uma nova era, em que a diversidade é encarada de forma positiva, pedindo, por exemplo, perdão pelos erros do passado ou designando um dia dedicado à compreensão intercultural;

- ▶ reconhecer e recompensar ou premiar atos, ou percursos de vida, dedicados a desenvolver confiança e compreensão entre culturas;
- ▶ adotar cartas ou documentos políticos em que a integração intercultural é assumida como estratégia política.

**“Pessoas de todo o mundo chamam atualmente a Maribyrnong a sua casa e queremos certificar-nos que todos possuem este sentimento de pertença e que a todos é dada a oportunidade de prosperar. Orgulhamo-nos da nossa diversidade e queremos continuar a acolher e a promover o interculturalismo”.** Cr Lam.

A 20 de Junho de 2017, o **Conselho Municipal de Maribyrnong** (Austrália) aprovou o Plano Municipal 2017-2021 com o compromisso de promover o desenvolvimento de Maribyrnong como uma cidade intercultural, onde a inclusão e a diversidade sejam promovidas. A cidade tornou-se num membro oficial da rede de Cidades Interculturais em 2018, após a assinatura oficial do Presidente do município, Cr Cuc Lam, de uma declaração de intenção e de adesão ao programa. Em outubro desse mesmo ano, realizou-se uma cerimónia de assinatura aquando de uma manifestação organizada em Braybrook, no âmbito da Semana da Infância, com as famílias locais. O Presidente, em conjunto com o CEO Stephen Wall, apresentou uma sessão bilingue em inglês e vietnamita, onde foi explicada a importância da diversidade cultural na cidade e onde foi mostrado o empenho do Conselho Municipal na promoção da inclusão. A cidade produziu ainda uma brochura ilustrada para explicar, com termos simples e acessíveis, em que consiste uma cidade intercultural. Os membros da comunidade foram convidados a juntar-se ao Presidente do Município e ao CEO durante a cerimónia de assinatura, de forma a mostrarem o seu interesse em fazerem parte de uma Cidade Intercultural.

Para incluir o princípio de uma perspetiva intercultural de forma permanente no seu quadro legislativo, e assim permitir que este transcenda os mandatos administrativos e políticos, o México introduziu o interculturalismo na constituição da Cidade do México, integrando este princípio na legislação nacional. Esta medida foi posta em prática no âmbito da extensão das políticas interculturais locais a um nível nacional, o que implica a revisão de um conjunto de leis, onde se inclui a Constituição da Cidade do México.

Esta iniciativa aplica-se a todas as políticas e programas da administração pública, nos quais a perspetiva intercultural possa ser incluída, ou seja, em políticas que visam as populações indígenas, os migrantes, comunidades de diferentes origens, a diversidade sexual e os coletivos urbanos.

Os principais resultados obtidos e objetivos atingidos são:

- ▶ a inclusão do interculturalismo na Constituição da Cidade do **México**;

- ▶ uma reforma da lei da planificação nacional, que pretende integrar a perspetiva intercultural como critério transversal a todas as ações e programas públicos;
- ▶ uma reforma da lei da administração, com o objetivo de dar competências ao Ministério do Interior em matéria de políticas interculturais.

Deste modo, foram feitos esforços para reformar a Lei da População, assim como de 31 outras leis que podem incorporar uma abordagem intercultural nos seus programas setoriais. O Índice Nacional Intercultural será incluído na lei, como instrumento de avaliação de todas as políticas interculturais.

## **b) Sensibilizar para as vantagens da diversidade**

A comunicação e o debate público são elementos essenciais das estratégias locais para a diversidade. É importante reconhecer publicamente que a diversidade constitui uma vantagem e abordar os mitos e os preconceitos infundados relativos às minorias, a fim de garantir a viabilidade das políticas de integração e de encorajar a confiança e a coesão social. Para que tal se verifique na prática, é necessário que os dirigentes políticos que se comprometeram com a integração cultural e com a inclusão mobilizem uma ampla rede de organizações, de intervenientes dos média e das redes sociais, assim como de cidadãos prontos a veicular este discurso junto do grande público.

Comunicar sobre a imigração e diversidade é uma tarefa complexa e os resultados são difíceis de avaliar. A falta de conhecimentos relativa à realidade da diversidade, da migração e da integração, a expressão de ideias xenófobas e racistas no âmbito público e nos média e a desinformação e as perspetivas erradas comprometem os esforços desenvolvidos para uma maior integração e coesão da comunidade.

As campanhas de sensibilização pública e as estratégias antirrumores podem ser úteis para aumentarem o suporte popular da diversidade e para melhorarem a compreensão das vantagens que dela advêm, desde que façam parte de uma estratégia mais ampla e de que sejam devidamente planeadas. Para além do impacto ao nível da comunicação, as campanhas ajudam a focar os esforços dos líderes, dos responsáveis, das associações e de outras partes, à volta de um objetivo comum, de uma preocupação partilhada, ultrapassando assim interesses setoriais e clivagens e contribuindo para assegurar a coerência, a eficácia e a durabilidade das políticas interculturais.

### **Sugestões**

- ▶ Os líderes e os funcionários têm de estar bem informados sobre a situação da cidade em matéria de diversidade e de como esta influenciou a história local, o mercado de trabalho, a economia, os serviços e a vida cultural. Estas informações podem ser obtidas de variadas formas, como são exemplos a análise contextual, o mapeamento ou inquéritos e

a identificação de histórias de sucesso, para nomear apenas alguns. Idealmente, estes trabalhos de pesquisa deveriam ser realizados localmente por profissionais destes domínios, habituados a trabalhar com estes assuntos em contexto universitário, em grupos de especialistas, etc.

- ▶ A colaboração com associações locais de migrantes, ou com outras organizações da sociedade civil, deveria ser o suficiente para fornecer à maioria das cidades uma base sólida para recolher competências, com as quais pudessem posteriormente elaborar as políticas e o discurso sobre a interculturalidade e a diversidade como uma vantagem.
- ▶ O foco e a mensagem da campanha, que deve ser clara e concisa, devem ser definidos conjuntamente pelos principais intervenientes.
- ▶ As cidades têm de conhecer os princípios básicos da comunicação e desenvolver as suas competências em matéria de campanhas públicas, uma vez que a utilização de técnicas e ferramentas apropriadas ajudá-las-á a criar atividades e campanhas mais eficazes.
- ▶ As atividades ligadas à campanha devem permitir a difusão de mensagens junto dos seus públicos alvo, nomeadamente daquelas que são orientadas para as relações e experiências humanas.
- ▶ As campanhas devem ser alvo de uma ampla cobertura mediática, uma vez que são elas que fornecem a base para o debate (podem incluir visões políticas, estatísticas, histórias fortes e comoventes). As cidades têm de aprender a recolher este tipo de informação e a comunicá-la de forma estratégica aos média.
- ▶ É indispensável aplicar inquéritos regulares para avaliar o impacto que as campanhas pela diversidade e as políticas interculturais têm sobre a opinião pública.

### Questões a considerar

- ▶ A sua cidade adotou formalmente uma posição pública na qual mostrou que é, ou que aspira ser, uma Cidade Intercultural?
- ▶ A sua cidade adotou uma estratégia ou um plano de ação de integração intercultural ou uma estratégia para a diversidade/inclusão?
- ▶ As comunicações oficiais da sua cidade fazem referência explícita ao seu compromisso intercultural?
- ▶ A cidade tem ferramentas específicas para chegar a todos os residentes, incluindo aqueles com competências limitadas na língua do país de acolhimento ou com experiência limitada em matéria de democracia e participação, de forma a que possam expressar também os seus pontos de vista e ideias?
- ▶ A cidade preocupa-se em envolver aqueles que não têm necessariamente competências profissionais ou especialização num domínio em particular, como é ao caso dos jovens adultos ou crianças, por exemplo?

- ▶ Há uma página oficial na internet, na qual a cidade divulga as informações sobre o seu compromisso, a sua estratégia e/ou o seu plano de ação intercultural?

**A Estratégia Antirrumores (EAR)** surgiu pela primeira vez em Barcelona (Espanha) em 2010 e insere-se no Plano Intercultural da cidade, desenhado através de um processo participativo que envolveu mais de 3000 pessoas. Uma parte deste processo passou por colocar cinco questões, uma das quais visava identificar fatores que pudessem impedir pessoas de origens e de meios étnicos e culturais diferentes de interagirem de forma totalmente positiva. A maioria dos inquiridos citaram fatores subjetivos tais como estereótipos, preconceitos ou ignorância. Dada a importância que os cidadãos atribuem a estes fatores subjetivos, foi decidida a promoção de uma estratégia com o objetivo específico de redução dos estereótipos, dos preconceitos e dos falsos rumores à volta da diversidade sociocultural. A EAR foi concebida na sua génese como um processo a longo prazo. As partes envolvidas preferiram claramente adotar uma abordagem qualitativa, que passa por um intenso trabalho de campo e por ações em diferentes domínios, ao invés de implementar uma campanha antipreconceitos, feita através da apresentação de dados objetivos, um método que consideram simplista e ineficaz. O objetivo consistia em estimular a tomada de consciência e a reflexão crítica no seio da população em geral. Era de extrema importância que toda a cidade se apropriasse e participasse da estratégia. De facto, a liderança do município não pode arcar com toda a responsabilidade de uma tarefa tão complexa e multidimensional como é o caso da luta contra os preconceitos e da desconstrução de rumores. Para que a estratégia seja eficaz e sustentável, tem de reunir uma grande diversidade de parceiros sociais e de cidadãos empenhados em fazer reduzir os preconceitos e em sustentar a propagação dos falsos rumores, que desvalorizam os cidadãos e que ameaçam os direitos fundamentais. Este processo oferece, assim, a oportunidade de implementar uma gestão mais eficaz da diversidade, de forma a que a sociedade como um todo possa beneficiar das suas vantagens em termos sociais, culturais, económicos e democráticos. A metodologia da EAR foi alvo de vários pilotos, realizados com o apoio do Conselho da Europa, e está agora implementada em várias cidades de Espanha, da Europa e do mundo. Foram várias as cidades que desenvolveram as suas próprias formas inovadoras para aplicar a metodologia, como é o caso de Bilbao (Espanha)<sup>25</sup>, que criou uma app Antirrumores, e de Botkyrka (Suécia)<sup>26</sup> que criou cafés antirrumores. Há um manual completo para as cidades, incluído na secção dos Recursos mais adiante.

25. [Anti-Rumour Web App](#)

26. [Anti-Rumour Cafes](#)

O guia de comunicação “Together We’re Auckland” é uma ferramenta criada pelo município de **Auckland** (Nova-Zelândia) para difundir a ideia de unidade, diversidade e colaboração, mas também de um espírito positivo e de comunidade. O objetivo reside em fazer com que cada habitante da cidade se sinta representado e implicado no que se passa no município, de forma a desenvolver um maior sentimento de pertença. Este guia inclui ainda linhas orientadoras que permitem garantir uma verdadeira representação das diversas comunidades da cidade através da fotografia. A diversidade é também promovida ativamente nas histórias publicadas pelo município na página web “Our Auckland”.

## RECURSOS

O Conselho da Europa elaborou um manual que propõe uma metodologia estandardizada e várias sugestões para as cidades que se proponham a implementar campanhas antirrumores. <https://rm.coe.int/manual-antirrumores-2019-by-daniel-de-torres-barderi/1680969353>.

## 2. Preparar uma estratégia intercultural

As estratégias interculturais dos municípios não se podem limitar ao incremento de políticas inspiradas, unicamente, no que se fez no passado (ainda que seja necessário apoiar-se nos pontos fortes mais evidentes e nas boas práticas da cidade). Elas devem ser transformadoras e devem visar a modificação profunda da cultura cívica, da esfera pública e das próprias instituições. O que se pretende é uma mudança qualitativa das relações entre as autoridades, as instituições, as pessoas e os grupos de cidadãos. Para operar esta modificação, as cidades devem implementar mecanismos de gestão que incorporem os princípios da integração cultural em todos os níveis de administração. Para que tal aconteça, é necessário criar mecanismos que garantam a inclusão dos princípios da integração intercultural, em todos os níveis da administração municipal, o que passa por assegurar que todos os departamentos adotam uma abordagem intercultural na sua esfera de ação, que todos possuem competências em matéria de estratégia intercultural e que podem discutir e coordenar estratégias e ações neste âmbito. De facto, a gestão não se limita ao âmbito administrativo, uma vez que a abordagem intercultural implica coordenação com outros atores, onde se incluem organizações de imigrantes e ONG.

### a) Implementar estruturas de direção e de gestão

- i) Designar um representante político: construir uma visão intercultural à escala da cidade é uma oportunidade única para identificar, no sistema municipal, “representantes” interculturais que possam desempenhar o papel de embaixadores e de agentes de mudança junto dos outros agentes, ampliando assim o alcance da iniciativa. A experiência mostra que, em certas cidades, o vice-presidente

assume um papel ativo e de mobilização no terreno, enquanto que noutras prefere colocar-se em segundo plano. O que realmente interessa neste caso é a existência de uma ligação inequívoca entre o projeto e as autoridades políticas locais.

- ii) Designar um agente municipal como coordenador e principal responsável pela gestão do programa das Cidades Interculturais (ICC). Idealmente, este agente deveria reportar diretamente ao responsável político que lidera a estratégia ICC, mas pode também fazer parte do departamento relevante; em alguns casos, a parceria entre dois responsáveis deu bons resultados. Em Oslo, por exemplo, o especialista municipal em matéria de diversidade trabalha em parceria com o especialista em educação (que é o tema prioritário da cidade para a estratégia intercultural).
- iii) Tal como os responsáveis e os dirigentes políticos, há outras pessoas empenhadas e interessadas nesta iniciativa, seja nos diversos departamentos e serviços municipais, seja entre os agentes responsáveis pelos serviços comunitários ou no seio das ONG e das comunidades. Estes atores poderão reunir-se no âmbito de um **Fórum de Embaixadores**, ou de um grupo de apoio, que contribua na elaboração da estratégia intercultural do município e que ajude e aconselhe durante a sua implementação, nomeadamente dando *feedback* sobre o impacto da sua aplicação no terreno. Alguns destes embaixadores poderão ser considerados para encabeçar projetos específicos da estratégia intercultural, o que vai permitir enriquecer e ampliar a liderança da iniciativa. Os membros deste fórum poderão ser alvo de um programa de formação e de desenvolvimento de competências, como forma de aumentar a massa crítica e o grupo de recursos disponíveis para as intervenções, como é o caso da mediação intercultural.
- iv) Constituir internamente uma instância ou uma **estrutura de coordenação interdepartamental** específica. Os membros devem ser provenientes de vários departamentos, possivelmente até de várias ONGs e de associações profissionais. Devem ser selecionados, não necessariamente devido à sua posição hierárquica ou responsabilidades profissionais, mas por causa da motivação pessoal e do empenho nas questões interculturais. O projeto não deve ser gerido apenas por pessoas ou gabinetes com experiência comprovada em matéria de diversidade e integração, mas deve abranger outros departamentos que exerçam influência no âmbito da interculturalidade e que nunca tenham tido oportunidade de intervir.

### Sugestões

A experiência mostra que os programas ICC mais eficazes apoiam-se na participação de um grande número de pessoas e de grupos de interesse. Criar uma rede de suporte desta dimensão não é fácil e vai haver momentos em que obstáculos vão surgir, o que dará a impressão de que as coisas não progredem. Só quan-

do houver compreensão, apoio e empenho ativo de grande parte dos agentes envolvidos, será então possível começar a criar sinergias, novos pontos de vista e inovação necessários à eficácia deste processo.

Em **Tenerife** (Espanha), “Juntos na mesma direção” é uma estratégia de gestão da diversidade desenvolvida pelo Serviço Administrativo de Ação Exterior de Cabildo, em parceria com o observatório da imigração OBITen. Esta iniciativa permitiu a criação de uma vasta rede (mais de 100 entidades), constituída pela maioria das associações de imigração de Tenerife, assim como por instituições e organizações sociais que partilham o objetivo comum de promover o diálogo intercultural e de fortalecer a coesão social.

Neste contexto, cinco grupos temáticos de trabalho foram constituídos: Serviços Sociais, Violência de Género, Codesenvolvimento, Participação Social e Comunicação. Cada grupo discutiu e aprovou um plano de trabalho, com objetivos claros e ações específicas, a empreender na consecução desses objetivos, com resultados esperados e definição de indicadores de avaliação. Esta planificação estratégica, que é essencial, trouxe rigor e clareza em relação às ações a desenvolver. Entre as prioridades definidas figuram a avaliação das estratégias de comunicação (onde são consideradas as características de uma sociedade cada vez mais multicultural) e o desenvolvimento de canais de comunicação que permitam difundir o trabalho feito no seio de uma rede colaborativa, onde se dá ênfase especial às boas práticas. A estratégia tem recursos financeiros para a sua implementação, que são atribuídos pelo Governo de Cabildo e das Ilhas Canárias através de subvenções.

O Conselho Consultivo para as relações étnicas, criado na Finlândia, sob a alçada do Ministério da Justiça, é uma plataforma de diálogo para a melhoria das relações étnicas e é composto por cerca de 300 especialistas em questões ligadas à integração, aos migrantes e às minorias. Este Conselho pretende reforçar a cooperação entre todos os principais intervenientes, fornece aconselhamento especializado, promove parcerias em processos de pesquisa e fomenta a divulgação de informações ligadas às boas práticas. Constitui, ainda, uma oportunidade única para que as autoridades nacionais entrem em contacto com a sociedade civil e com as ONGs que, por sua vez, podem fazer ouvir a sua voz junto dos decisores. Organismos semelhantes podem também ser encontrados a um nível regional e local. Este tipo de mecanismos reconhecem a administração local como um organismo independente e não apenas como um organismo de implementação de políticas nacionais.

## b) Identificar questões, desafios e atores interculturais

A falta de dados não deve impedir as autoridades das cidades de recolherem rapidamente conhecimento e evidências com qualidade suficiente para desenvolver

a estratégia e passar à ação. O recurso a uma “avaliação rápida” pode ser útil, o que vai implicar a consulta dos principais especialistas e intervenientes, assim como das pessoas que trabalham nas e com as comunidades, de forma a que possa ser produzido um mapeamento dos assuntos chave da cidade. As cidades podem explorar o imenso manancial de conhecimento informal disponível nas comunidades, nas ONGs e entre as pessoas que trabalham no âmbito das comunidades, dos serviços sociais, do planeamento urbano, da habitação e da educação. Podemos ainda recorrer aos conhecimentos de outros funcionários municipais de diferentes origens.

O mapeamento das questões interculturais não deve ignorar as necessidades e aspirações da população de acolhimento que se encontra em posição socioeconómica desfavorável e que pode também sentir-se discriminada e marginalizada. Há evidências claras de como estes grupos se podem sentir negligenciados, num contexto em que é dado foco às minorias, o que pode exacerbar as tensões interculturais. A estratégia intercultural da cidade deve considerar, de forma explícita, a resposta que é dada a estes grupos e atentar a que as suas necessidades sejam também consideradas. Idealmente, as políticas interculturais deveriam beneficiar a sociedade como um todo, apresentando-se como uma vantagem para todos os intervenientes, o que implica necessariamente a implementação de políticas efetivas contra a pobreza e a exclusão.

Ainda que haja questões específicas a cada cidade, há, porém, assuntos comuns que podem gerar problemas e tensão intercultural, como são os casos da habitação, da escolaridade e acesso ao ensino, do emprego e de questões ligadas à religião, como a criação de lugares de culto.

- i) Realizar **uma avaliação interna preliminar**: cada cidade possui um conjunto único de políticas e de práticas determinadas pelo seu contexto nacional e histórico, assim como pelas suas prioridades atuais. É, portanto, importante colocar a questão “Por que fazemos as coisas de uma determinada forma e não de outra?” Esta reflexão é uma oportunidade para que os membros da *Task Force* se familiarizem com o conceito de cidade intercultural, mas para que se sintam também encorajados a considerar o impacto das atuais políticas da cidade na perceção e nas relações entre as várias comunidades.

Se as autoridades públicas não dispuserem de informações adequadas sobre as organizações, iniciativas, eventos, decisões, acordos, resultados ou dados relevantes para a agenda de integração intercultural, pode ser pertinente requerer um mapeamento inicial, que possa servir de base à constituição do Fórum de Embaixadores ou de outros grupos de trabalho, permitindo assim estruturar o debate. Este mapeamento pode, por exemplo, ser realizado por um especialista, como no caso da cidade de Limassol (Chipre), onde se revelou extremamente útil na identificação de pessoas, de organizações, problemas, êxitos e desafios.

- ii) Identificar os mediadores e agentes de inovação intercultural e integrá-los na elaboração e implementação da estratégia intercultural.

A promoção das relações interculturais, da confiança e da cooperação requer especial foco dado às estruturas, à ação e aos recursos que aproximam as pessoas, independentemente das fronteiras culturais. Para que tal aconteça, é importante envolver pessoas que façam parte e que sejam ativas nas comunidades, que conheçam mais do que apenas uma cultura e que encarem o desenvolvimento intercultural como algo essencial para o bem comum. Todas as organizações contam com pessoas destas e é de extrema importância a sua identificação e a delegação de responsabilidades, que podem passar por convidá-las a participar em reuniões ou a integrar grupos de trabalho, com atribuição de tarefas específicas.

A maioria dos responsáveis municipais que lidam com questões ligadas à diversidade e integração conhecem certamente estas pessoas, no entanto, em cidades maiores, ou quando estes responsáveis são novos no seu trabalho, podem optar por usar um método simples introduzido pela fundação Ashoka, que permite identificar e apoiar empreendedores sociais emergentes. Assim, para identificar potenciais agentes de mudança, os funcionários da Ashoka perguntam a um grande número de pessoas se conhecem alguém com determinado perfil. Os nomes que surgirem com mais frequência são então incluídos numa lista restrita. Em alternativa, fazer uma lista das organizações da sociedade civil e ONG e estabelecer com elas um diálogo pode também revelar-se útil.

Um dos aspetos mais importantes neste processo de mapeamento é a participação de todos os que lideram este processo na vida real e nas atividades das organizações que lidam com as questões interculturais ou que trabalham com audiências diferentes. Não é de todo possível compreender as dinâmicas interculturais, as histórias, as narrativas, os atores ou as relações estabelecidas ficando atrás de uma secretária, lendo os relatórios e participando em reuniões: os dirigentes e coordenadores interculturais devem estar no terreno, em mercados, praças, eventos, na organização e no desempenho de funções, para ouvir, observar e sentir o pulso da comunidade.

### Questões a considerar

- ▶ A sua cidade tem uma instância ou uma estrutura de coordenação interdepartamental dedicada, que seja responsável pela implementação da estratégia cultural e que colabore com outras partes interessadas (ONG, universidades, setor privado, etc.)?
- ▶ Na sua cidade há mecanismos e sistemas de recolha e tratamento de dados?
- ▶ Os funcionários municipais refletem a diversidade da população da cidade em todos os níveis de autoridade?
- ▶ A interação criativa entre funcionários de várias origens, género, idade e domínios profissionais

é encorajada (locais de encontro abertos a todos, eventos moderados)?

- ▶ A inovação ao nível das políticas é promovida e potenciada (nomeadamente através da valorização dos erros, sinais de iniciativa, de tomada de risco e de desvio da rotina)?

## 3. Construir a estratégia intercultural

A estratégia intercultural é geralmente formulada pela *task force* designada em concertação com os departamentos municipais, com as associações profissionais, com as ONG e com as diversas estruturas envolvidas, como é o caso das universidades, dos órgãos consultivos de residentes estrangeiros, etc.

### Modelo em 10 pontos para a elaboração de políticas<sup>27</sup>

1. Definir o problema a resolver, com base em dados factuais;
2. Estabelecer um objetivo abrangente para identificar a possível solução;
3. Determinar um conjunto de metas determinantes para a realização deste objetivo;
4. Elaboração de programas e projetos, desenvolvidos com os utilizadores, necessários para atingir estas metas;
5. Implementação de estruturas e mecanismos necessários à criação de uma estrutura coerente;
6. Nomeação dos agentes que vão assumir as responsabilidades, onde se inclui a coprodução pelos utilizadores;
7. Previsão da abrangência e da origem dos recursos necessários para a implementação;
8. Escolha dos canais de comunicação e dos públicos-alvo da estratégia;
9. Implementação de mecanismos de controlo e de avaliação da eficácia das intervenções;
10. Definição de meios de revisão e reavaliação da estratégia, à luz do ponto anterior.

### a) Consultar e encorajar a participação

A consulta e a participação das comunidades no desenvolvimento, implementação e avaliação da estratégia intercultural da cidade não são apenas importantes por si só, mas são também essenciais para o seu sucesso, na medida em que permitem aos habitantes a apropriação da estratégia. Uma cidade genuinamente intercultural só pode ser conseguida através da participação ativa das principais instituições, grupos e comunidades da cidade.

27. A. J. Andrew e A. Lenschow. *Integrating the environment for sustainable development: an introduction*, in Jordan and Lenschow (eds), *Innovation in Environmental Policy? Integrating the Environment for Sustainability* (Cheltenham: Edward Elgar), 3-23, 2008.

### Conselhos para fomentar a participação:

- ▶ Reconhecer que as comunidades minoritárias podem ter a percepção histórica de consultas passadas que se mostraram ineficazes e que, por essa razão, mostram ceticismo em relação a mudanças que possam resultar dessa mesma consulta;
- ▶ Ser claro em relação ao objetivo, ao âmbito e aos resultados da consulta/participação (quem é consultado e porquê e, dos pontos abordados, quais podem mudar e quais não são negociáveis);
- ▶ As autoridades têm tendência a procurar “representantes” das comunidades em minoria, quando na verdade estas são muito diversas. Quando não há certeza, é preferível procurar uma participação mais abrangente e considerar a diversidade de opiniões que podem ser apresentadas, ao invés de procurar uma resposta única e uniforme;
- ▶ Os resultados devem incluir não apenas o que foi acordado, mas também os pontos em que há discordância ou áreas que requerem maior trabalho para que uma solução possa ser alcançada;
- ▶ Mostrar sensibilidade intercultural e adequação cultural na organização e no processo de consulta. Isto pode incluir o cuidado de marcá-la num horário que seja conveniente para os participantes, ainda que não o seja para os responsáveis, escolher um local na comunidade, e não nas imediações dos serviços municipais, disponibilizar bebidas apropriadas e prever as necessidades das mulheres e de possível serviço de guarda de crianças;
- ▶ Comprometer-se a tornar os resultados públicos;
- ▶ Comprometer-se a assegurar um processo contínuo, assim como a sua avaliação, ao invés de efetuar consultas pontuais, em apenas algumas áreas específicas.

A estratégia de mobilização deve ser diversificada e abranger o maior número de públicos possível, de forma a que, em caso de alteração de administração, a nova equipa no poder não possa modificar a política que envolveu previamente um grande número de pessoas e de organizações. As empresas devem também ser precursores da interculturalidade. Pode também revelar-se útil o recurso a um *blogger* famoso (como aconteceu em Copenhaga), para fazer com que um maior número de pessoas se interesse pelas questões interculturais.

As redes de participação pública (PPN) são um mecanismo que visa reforçar a participação da gestão local e que oferece a oportunidade de contribuir para a elaboração de políticas e para o processo de tomada de decisão. As PPN são estruturas independentes e cada uma delas deve ser implementada na respetiva comunidade local. A PPN de **Dublin** (Irlanda) é o meio principal usado pelo Conselho Municipal de Dublin para se conectar com a comunidade e com os setores ligados ao voluntariado, à inclusão social e ao ambiente. Concebidas como estruturas formais

para uma cidadania e participação ativas, permitem às autoridades locais entrar em contacto com os grupos comunitários que promovem a consulta, constituindo assim uma ferramenta para a gestão e expressão de uma vasto leque de pontos de vista e de interesses.

As PPN oferecem aos grupos a possibilidade de:

- ▶ Influenciar o processo de tomada de decisão;
- ▶ Ter acesso a informações – sobre finanças, consultas e desenvolvimentos;
- ▶ Formação;
- ▶ Trabalhar em rede com outros grupos;
- ▶ Ter representação como comunidade e de participar de forma organizada nas atividades do Conselho Municipal de Dublin.

Cada coletividade local é convidada a implementar uma rede pública de participação (PPN), a designar os representantes da comunidade no âmbito da PPN e a fornecer recursos e apoio à PPN.

**Berlim** (Alemanha) conduziu de forma extremamente hábil um processo de consulta, com vista à elaboração de um plano de ação/estratégia antidiscriminação. O gabinete antidiscriminação delegou a uma ONG agregadora, com mais de 70 membros, a responsabilidade de organizar a participação das ONG neste processo, o que permitiu levantar as questões-chave, assim como as principais ideias e iniciativas que constituiriam depois a espinha dorsal da estratégia.

Uma consulta a vários departamentos do Senado decorreu em paralelo, para fazer um inventário das iniciativas anteriores e para identificar eventuais ações futuras. Num segundo momento, foi pedido a vários departamentos que respondessem às propostas submetidas pelas ONG. Alguns departamentos declararam não terem os recursos necessários para pôr em prática as medidas propostas, pelo que o plano de ação envolve medidas sem qualquer custo e outras para as quais é necessário procurar financiamento.

A versão final do plano de ação continha vários elementos: o inventário, as recomendações das ONG (um gesto simbólico pelo reconhecimento dos seus esforços), uma declaração da administração sobre as medidas propostas que poderiam não ser aplicadas, com as respetivas razões, e a lista de 44 medidas e métodos sugeridos para a sua implementação, assim como as necessárias fontes de financiamento.

Em **Melitipol** (Ucrânia) foi realizado um inquérito a 1000 cidadãos com o objetivo de perceber os seus objetivos e prioridades em matéria intercultural. Foram também feitas várias reuniões de consulta, assim como um “Jogo da Cidade no Futuro”, no sentido de desenvolver a sua estratégia intercultural. Em simultâneo, foi lançado o programa “A minha cidade, Melitipol” no canal municipal de televisão, inteiramente dedicado à política intercultural da cidade.



Foi formado um grupo de trabalho constituído por responsáveis locais, agentes culturais, empresários e representantes de ONG, basicamente a equipa de “transformadores culturais”.

## RECURSOS

[Living together in inclusive democracies: how can the intercultural approach promote participation in diverse societies?](#)

### b) Desenvolver a competência intercultural

A capacidade de compreender o outro, apesar de todas as barreiras culturais, é um pré-requisito fundamental para que as nossas sociedades democráticas e plurais possam funcionar e é, também, uma competência fundamental em que todas as pessoas deveriam trabalhar. As competências interculturais remetem para um conjunto de conhecimento e de competências necessárias para que pessoas e organizações possam agir de forma intercultural. Estas englobam todos os princípios interculturais descritos neste guia (direitos humanos, igualdade, luta contra a discriminação, a diversidade como vantagem, interação, participação, etc.). Para que sejam devidamente aplicadas, estas competências implicam também uma série de qualidades interpessoais (empatia, pensamento crítico, capacidade de ouvir e de interagir de forma não violenta, etc.).<sup>28</sup> As formações e ferramentas necessárias para se ser competente interculturalmente visam uma mudança nas atitudes das pessoas, encorajando-as a questionar as assunções básicas das suas respetivas culturas. O objetivo é desconstruir criticamente a própria identidade cultural através do contacto com outras culturas.

As competências interculturais têm sido largamente reconhecidas desde há décadas como essenciais para uma coexistência pacífica num mundo marcado pela diversidade. Esta ideia é claramente reforçada por vários documentos de orientação e recomendação, elaborados por organizações internacionais, como é o caso do Livro Branco sobre o Diálogo Intercultural do Conselho da Europa<sup>29</sup>. As competências interculturais permitem-nos abordar as causas profundas de alguns dos problemas mais comuns nas sociedades atuais (discriminação, racismo, discurso de ódio, etc.) e através dos quais se perpetuam as incompreensões de ordem cultural, sociocultural, étnica ou outras.

As competências interculturais são, por conseguinte, necessárias não só na administração pública, mas também na generalidade das vivências da população da cidade. A inclusão intercultural requer, de facto, a capacidade dos cidadãos de traduzirem nas suas ações diárias o compromisso para com uma série de valores

comuns, o sentimento partilhado de pertencer à cidade e a uma identidade local e plural.

Neste contexto, o Teste para a Cidadania Intercultural, desenvolvido pelo Programa Cidades Interculturais, pode ser de grande utilidade para avaliar os conhecimentos e consciencialização dos cidadãos, relativamente aos direitos humanos, às suas competências interculturais, à sua perceção da diversidade como uma vantagem, assim como para avaliar a sua disponibilidade para agirem de uma forma intercultural. Este teste pretende ser, simultaneamente, um recurso educativo e político, sensibilizando cidadãos, profissionais e políticos para a necessidade de adotar uma abordagem plural e inclusiva relativamente à cidadania (urbana).

Para além desta ferramenta, o programa ICC oferece aos seus membros uma gama completa de instrumentos e de metodologias para o fortalecimento da competência intercultural, nomeadamente no que concerne as análises comparativas, as revisões e recomendações das políticas, os conselhos dos pares e dos especialistas para a inovação política, as metodologias testadas em domínios políticos específicos, as avaliações de impacto e a comunicação.

As cidades podem participar na rede das Cidades Interculturais em diferentes níveis. Podem ser membros plenos da rede e assim beneficiar de um acesso privilegiado a todas as atividades internacionais e ao apoio específico de especialistas. Podem ainda focar-se nas interações no âmbito da rede nacional das Cidades Interculturais, em países onde existe, ou optar apenas por um diagnóstico das suas políticas, feito através do INDEX de Cidades Interculturais.

Apesar do apoio e dos instrumentos à disposição, pode ainda ser necessário às cidades despenderem de algum tempo e esforço para conseguirem adequar o conceito e as ferramentas, assim como para envolverem e formarem o pessoal e outros intervenientes em debates políticos o que, durante algum tempo, pode impedir as cidades de usufruírem plenamente da experiência e das oportunidades oferecidas pelo programa. Isto é particularmente relevante para cidades recém-chegadas ao programa, que têm pouca experiência em matéria de migração e integração e que, por isso, precisam de desenvolver e implementar, com urgência, políticas de inclusão de migrantes/refugiados.

Foi para ajudar a desenvolver rapidamente os conhecimentos e as capacidades das cidades, e para agilizar o processo, que a Academia de Integração Intercultural foi criada. Concebida como uma formação intensiva e imersiva de 5 dias, a Academia é um fórum onde os presidentes de câmara, os membros das suas equipas, os membros dos conselhos municipais e outras partes interessadas podem encontrar todas as informações básicas, serviços e ferramentas do programa, mas também tempo para nomear questões específicas da sua cidade.

28. J. Huber and all, [Intercultural competence for all Preparation for living in a heterogeneous world](#), Council of Europe Pestalozzi Series, No. 2 Council of Europe, 2013.

29. [White Paper on Intercultural Dialogue. Living Together As Equals in Dignity](#) - kick-off document, 2008.

A Universidade de **Patras** (Grécia), em parceria com o município, desenvolveu um programa de formação inspirado na sua participação no projeto piloto C4i (Comunicação para Integração). O modelo de formação profissional repousava na ideia de que um (futuro) professor com elevada sensibilidade intercultural tem maior probabilidade de se tornar a) um cidadão mais confiante, com uma compreensão mais profunda das diferenças culturais, e b) um gestor mais sofisticado de conhecimentos, capaz de criar cenários de aprendizagem orientados, como forma de lidar com a diversidade dos alunos.

Entre março e junho de 2015, 250 professores estagiários participaram num projeto colaborativo de pesquisa, como parte integrante do seu curso intercultural na Universidade de Patras. Foi-lhes pedido que idealizassem, que implementassem e que refletissem/avaliassem uma campanha antirrumores, destinada a combater preconceitos, estereótipos e atitudes racistas num meio profissional à sua escola. Espera-se que professores eficazes cultivem as competências interculturais dos alunos, fazendo com que criem no seu quotidiano relações interculturais livres de estereótipos, de preconceitos e de rumores ligados à diversidade. Para fazê-lo, devem criar experiências de aprendizagem que favoreçam a comunicação intercultural colaborativa.

Os estudantes foram envolvidos na elaboração de atividades pedagógicas para a primeira infância, para o ensino secundário ou para ONGs, assim como de atividades para comunicar ativamente com públicos diversos, gerindo as diferenças culturais e lutando contra preconceitos e estereótipos.

A Carta OXLO é a Declaração dos Direitos Humanos de **Oslo** (Noruega), que estabelece que a diversidade linguística, étnica, cultural, religiosa e de género anda a par e passo com a promoção de valores comuns, como a igualdade e a democracia. Na sua decisão sobre “As Oportunidades da Diversidade”, o Conselho Municipal decidiu que a cidade deve garantir igualdade de tratamento para as minorias no âmbito dos serviços municipais. Isto aplica-se igualmente às empresas que fornecem serviços aos cidadãos em nome do município. Na prática, trata-se de orientações e formações que são propostas para assegurar que todos os funcionários e serviços tratam os utentes de forma igual. Uma destas ferramentas é o guia OXLO para a igualdade nos serviços, um manual disponível nas páginas da internet e intranet, que propõe às agências e aos serviços municipais linhas orientadoras de como fazer de Oslo uma cidade com iguais oportunidades

para todos, independentemente da sua origem étnica, orientação sexual ou eventual incapacidade.

Todos os serviços e unidades nos bairros, agências e empresas municipais devem:

- ▶ Conhecer o ambiente em que se inserem e conhecer as pessoas a quem prestam serviços;
- ▶ Saber quem são os utentes dos serviços que prestam e quem mais beneficia do usufruto destes serviços;
- ▶ Conhecer a base legal em matéria de igualdade e proteção contra a discriminação;
- ▶ Garantir que as vitórias na luta pela igualdade são celebradas e que todos são convidados na altura de fazê-lo;
- ▶ Saber que medidas são eficazes, partilhar experiências e aprender com os outros.

## RECURSOS

[Informações sobre as diferentes redes nacionais](#)

Teste de Cidadania Intercultural

[Reconhecer a competência intercultural](#). Concebida por um grupo de 30 professores, administradores escolares e especialistas de toda a Europa, e posteriormente testado num piloto por 50 profissionais educativos em estreita colaboração com o Programa Pestalozzi e o programa das Cidades Interculturais do Conselho da Europa, assim como com o Centro Europeu Wergeland, esta ferramenta de autoavaliação da competência intercultural foi revista pela Ildikó Lázár e foi traduzida por membros da Comunidade Pestalozzi em 15 línguas europeias.

A [Academia de Integração Intercultural](#), com entrevistas de participantes e organizadores.

## Questões a considerar

- ▶ A cidade adotou um processo de consulta e/ou de conceção conjunta, onde foram incluídas pessoas de todas as origens étnicas e culturais?
- ▶ A cidade forneceu formações e ferramentas para reforçar as competências interculturais dos funcionários e dos residentes?
- ▶ A cidade procura o apoio e inspiração de um conjunto alargado de organizações e pessoas? Procura exemplos e experiências de outras cidades e países?



## Elementos de uma estratégia intercultural

---

**P**raticamente todos os domínios da política urbana poderiam ser revistos de uma perspectiva intercultural, isto é, relativamente aos seus impactos na identidade cultural, às percepções mútuas entre as várias comunidades étnicas e à natureza das suas relações. As cidades definem com frequência as suas políticas sobre diversidade de forma reativa, respondendo a problemas graves (como a agitação das minorias, homicídios racistas ou outras ameaças contra a lei e ordem pública) que podem até nem ser os mais urgentes. Entretanto, o trabalho quotidiano, que constitui a maioria da atividade da cidade, é muitas vezes negligenciado. No centro da Cidade Intercultural está a ideia de que as funções municipais mais importantes, e muitas vezes as mais prosaicas, devem ser revistas e reconfiguradas de uma forma intercultural.

Ainda que uma estratégia municipal possa ser estruturada de múltiplas formas, a experiência adquirida no quadro das ICC mostra que há 16 grandes elementos (explicados mais adiante) que, no seu conjunto, são suscetíveis de influenciar as percepções da população e as políticas públicas (ou como foi chamado no âmbito do programa, o *software* e o *hardware* da integração) e, por conseguinte, orientar a dinâmica coletiva na direção da valorização da diversidade, para benefício da cidade e da sua população.



## 1. Interação

A interação entre as pessoas de todo o tipo é o pilar da abordagem intercultural e é o que lhe confere o seu carácter distintivo. A importância desta interação foi reforçada pelo Comité Consultivo da Convenção Quadro para a Proteção das Minorias Nacionais do Conselho da Europa<sup>30</sup>, que relembra que o Artigo 6 apela ao esforço consciente para criar um clima de respeito e de compreensão mútuos, em que as pessoas pertencentes a minorias nacionais sejam reconhecidas como parte integrante da sociedade e em que possam efetivamente gozar de direitos e recursos iguais, tendo também a possibilidade de manter relações sociais e de se integrar, independentemente das diferenças.

Está largamente provado que quanto maior for o contacto (direto e indireto) de pessoas de origens e de modos de vida diferentes, menor será a probabilidade de se comportarem de forma preconceituosa. É, no entanto, importante considerar também as condições. Os participantes devem ser tratados de igual forma e as origens culturais/identitárias de cada um devem ser reconhecidas. Estas condições devem também constar das políticas e das medidas tomadas para a promoção da mistura e interação cultural.

As cidades interculturais devem combater os preconceitos e a segregação através do desenvolvimento de diversas políticas, em todas as áreas apresentadas neste guia, e pondo em prática iniciativas que promovam maior mistura e interação entre os vários grupos e indivíduos, tudo isto feito em colaboração com diversos parceiros de todos os setores de atividade.

30. [Framework Convention for the Protection of National Minorities](#), the Council of Europe

## Questões a considerar

- ▶ A sua cidade procura ativamente e maximiza as oportunidades para que grupos de cidadãos de diversas origens se juntem, misturem e interajam em espaço público?
- ▶ Foram identificados os principais intervenientes, locais e questões que possam aproximar os residentes, independentemente das suas diferenças culturais?
- ▶ Há atualmente políticas, processos ou culturas organizacionais que impeçam a interação entre pessoas de origens culturais diferentes?
- ▶ A sua cidade colabora com organizações da sociedade civil e associações locais que sejam ativas em áreas relacionadas com a inclusão intercultural?
- ▶ A cidade estimula as escolas a organizarem atividades extracurriculares que decorram em espaços públicos e que contribuam para a sua dessegregação?

## Conselhos

- ▶ Desenvolver ou apoiar iniciativas que reúnam as pessoas em torno de assuntos de interesse comum (cultura, educação, religião, segurança, etc.);
- ▶ Abrir centros interculturais ou museus dedicados à celebração de todos os tipos de diversidade, de forma a que os residentes de origens diversas desenvolvam um sentimento de pertença em relação a espaços públicos, que sejam atrativos para todos;
- ▶ Ir ao encontro das pessoas onde elas estiverem (locais de trabalho, escolas, espaços religiosos, mercados públicos, espaços desportivos, etc.) para

informá-las das oportunidades oferecidas por outros espaços públicos da cidade;

- ▶ Apoiar projetos relacionados com os jovens ou outros que visem promover a utilização do espaço público de uma forma dessegregada;
- ▶ Colocar à disposição equipamentos como bancos, mesas, tabuleiros gigantes de xadrez, parques de diversão, etc., onde as pessoas de todas as origens, idades e géneros possam encontra-se e interagir;
- ▶ Desenvolver mecanismos de *feedback* e indicadores para acompanhar a evolução e identificar as lacunas.

O projeto Fargespill de **Bergen** (Noruega) foca-se no encontro das diferenças através da música e da dança tradicionais: o que acontece quando a dança tradicional da Etiópia se encontra com o “gangar” norueguês, quando Mogadíscio se encontra com Kollywood, quando “fallturillturaltura” se encontra com “habibi habibi”. Lenga-lengas infantis de todo o mundo misturam-se e resultam num enorme mantra polifónico. É através da fusão de patrimónios musicais que Fargespill procura promover uma compreensão emocional e bem enraizada de que vivemos todos juntos neste pequeno planeta – e que temos de tirar o maior partido possível disso. A música e a dança tradicionais tornam óbvias as nossas semelhanças e permitem-nos compreender como são enriquecedoras as diferenças. O resultado é um encontro musical íntimo entre os jovens, uma oportunidade de ouvi-los contarem histórias de quem são e de onde vêm, através da música e da dança das suas respetivas culturas. A experiência é promovida por músicos profissionais, coreógrafos, instrutores, técnicos de som, de luz e cenógrafos.

Após o lançamento de grande sucesso de Fargespill no Festival Internacional de Bergen em 2014, foram já feitas 150 000 atuações. O projeto resultou ainda num livro e num álbum que foi nomeado para o Grammys noruegueses. O projeto já foi apresentado à maioria das casas reais europeias e à maioria dos ministros noruegueses, entre outros. A licença do conceito Fargespill foi atribuída a vários municípios do país, assim como à Suécia, e muitos outros estão agora a iniciar os seus próprios grupos musicais.

Ao longo do ano escolar 2017-2018, cerca de 15 000 alunos de 28 escolas de **San Sebastian** (Espanha) participaram no programa escolar para a Agenda 21, que nesse ano se dedicou ao estudo da diversidade cultural. Os alunos descobriram o que é a diversidade cultural, através de várias atividades, conheceram as várias culturas presentes no município e analisaram a situação das suas escolas neste âmbito, visitaram e entrevistaram vários intervenientes, refletiram sobre os estereótipos e preconceitos que existem na sociedade e sobre a melhor forma de lidarem com eles. Tomaram, assim, consciência da realidade intercultural do seu município.

Para que este trabalho fosse ainda mais profundo, as crianças abordaram o Conselho Municipal para lhe comunicar as medidas que acreditavam serem necessárias para melhorar a vida dos que vêm viver para a cidade. Foi neste contexto que foi organizada uma cerimónia na Sala do Plenário da Câmara Municipal, que acolheu cerca de 100 jovens com idades entre os 10 e os 14 anos, que tiveram assim oportunidade de partilhar os seus pontos de vista com os decisores locais.

As principais questões levantadas foram a promoção, respeito e defesa dos direitos humanos, a melhoria do plano de acolhimento, a organização de ações em bairros e escolas para aprender mais sobre culturas diferentes, um plano para a diversidade cultural e para o combate contra o racismo, a inclusão de refugiados ou migrantes climáticos na estratégia municipal contra as alterações climáticas e o fortalecimento da relação entre a Câmara Municipal e as associações de defesa do património cultural.

O programa das escolas para a Agenda 21, reconhecido pela UNESCO e que intervém com base na sustentabilidade do planeta, oferece aos estudantes a possibilidade de submeter propostas e pedidos à administração municipal e de, assim, participarem na elaboração dos planos de ação dos municípios. Os estudantes assumiram, ainda, o compromisso de respeitar culturas e pessoas de origens diferentes, de acolhê-las e de conhecê-las melhor e de promover uma coexistência pacífica. Este evento foi encerrado com uma mensagem clara por parte do Presidente da Câmara, em que reconheceu a diversidade cultural como uma fonte de riqueza para a sociedade e defendeu a igualdade de todos.

O projeto XEIX de **Barcelona** (Espanha) pretende promover relações interculturais em bairros multiétnicos, reforçando o nível de interação das empresas entre si e com as suas comunidades. O projeto foi inicialmente implementado em 2012, num bairro com uma presença considerável de famílias chinesas (18% da população estrangeira) e onde empresas locais mais antigas estavam a encerrar e, por isso, a serem adquiridas por famílias chinesas e paquistanesas. A cidade apoiou a criação de uma Associação de Comerciantes e de um plano estratégico para revitalizar o bairro e gerir as relações na comunidade. Este plano previa o recurso a mediadores interculturais e a interpretes, a começar por um especialista em língua e cultura chinesa e, posteriormente, um outro especialista para trabalhar com a comunidade sul asiática. No início foi difícil convencer os comerciantes dos benefícios, tanto para eles como para os outros membros da comunidade, de aderir à associação. Aos poucos foram percebendo que ser membro da associação poderia ser uma forma de obter informações úteis, mas também uma forma de melhorar a sua imagem como bons cidadãos que contribuem social e economicamente para a comunidade. Outro

dos desafios foi convencê-los das vantagens de se abrirem e de interagirem com a comunidade. Para ultrapassar estes desafios, a associação organizou atividades para os seus membros (reuniões anuais e reuniões do conselho de administração), assim como eventos públicos (feiras, festivais, etc.).

Originalmente, o objetivo consistia em reunir nesta associação diversos comerciantes de origens diferentes, para promover o desenvolvimento local. Hoje, são também convidados a aderir outros tipos de organizações como as associações locais de migrantes (escolas de língua chinesa), instituições (Casa Asia, Instituto Confucius, Universitat Autònoma, etc.), instituições culturais (teatro nacional), associações sem fins lucrativos (ACCEM-refugees) e empresas privadas, que são também encorajadas a associar-se. A Associação de Comerciantes tornou-se num catalisador de todas as iniciativas locais, tanto económicas (feiras, campanhas comerciais) como culturais (festivais locais, exposições). As atividades sociais e culturais promovidas no bairro envolvem todas as comunidades (ex.: a feira da saúde que propôs stands de ayurveda, acupuntura, doação de sangue, ervanária) e promovem a participação, interação e reconhecimento mútuo em espaço público.

## RECURSOS

Como pode a integração cultural levar a uma melhoria da qualidade de vida em diversas cidades – relatório de avaliação do *Migration Policy Group* (MPG)

Políticas Urbanas para os Centros Interculturais e Mobilização Comunitária

## 2. Participação

A participação e a interação são a chave para o sucesso em matéria de políticas interculturais e constituem um indicador de inclusão e exclusão. A participação pode adquirir várias formas (cívica, política, cultural) e ocorrer formalmente (num sindicato, por exemplo) ou informalmente (em regime de voluntariado, por exemplo). Há também vários graus de participação (desde consultas, mecanismos de *feedback*, a parcerias, criação conjunta e controlo)<sup>31</sup>, que dependem grandemente da natureza dos direitos civis dos cidadãos (direitos civis, direitos políticos, direitos culturais, direitos económicos...).

Na era da diversidade e da mobilidade, a integração intercultural pressupõe implicitamente a necessidade de uma repartição mais equitativa das competências e responsabilidades entre as diferentes entidades políticas. Assim sendo, uma cidade intercultural promove a participação de todos os residentes nos vários processos

31. Em 1969, Sherry Arnstein publicou um artigo sobre a participação dos cidadãos no processo de planificação nos Estados Unidos, no qual descreve uma “escada de participação dos cidadãos” que apresenta a participação numa escala de baixa a alta. Ver Arnstein, Sherry R. *A Ladder of Citizen Participation*, *Journal of the American Planning Association*, Vol. 35, No. 4, pp. 216-224, 1969

decisórios que afetam a vida da cidade. Ao fazê-lo, reforçam o apoio e a sustentabilidade das políticas locais e, em simultâneo, reduzem os custos económicos e sociais da exclusão e da instabilidade. Quando as pessoas enfrentam barreiras à participação, ou optam intencionalmente por não participar, podem, passivamente, retirar-se da vida social e pública ou decidir viver à margem das normas sociais e da lei.

A experiência dos membros da rede ICC mostra que, no momento de elaborar processos participativos inclusivos, deve ter-se em conta os fatores seguintes:

- ▶ Um processo participativo inclusivo é mais viável se o contexto social no qual é concebido atribuir importância aos interesses comuns. O sentimento de pertença, o bem comum e a partilha de responsabilidades são fundamentos importantes para a elaboração de um processo participativo;
- ▶ Os funcionários municipais envolvidos no processo participativo devem ser inteiramente suportados pelas suas instituições. Estes processos requerem, com frequência, tempo e flexibilidade. Os processos participativos são, na sua essência, imprevisíveis e os seus resultados dependem grademente da capacidade de examinar as hipóteses e de adaptar as ferramentas e as metodologias;
- ▶ O processo participativo inclusivo será mais eficaz se os funcionários municipais assumirem o papel de mediadores, e não de coordenadores, de forma a garantir que os participantes se apropriem do processo e, conseqüentemente, dos seus resultados. Por outro lado, os responsáveis envolvidos devem adquirir competências em gestão intercultural e em promoção de igualdade de oportunidades, uma vez que estas são competências necessárias ao seu trabalho (ex.: escuta ativa).

As metodologias participativas devem ter em conta os elementos seguintes:

- ▶ É essencial o foco em alguns objetivos fundamentais e comuns que, por essa razão, são os mais suscetíveis de representar interesses comuns. Se os objetivos forem demasiado específicos, corre-se o risco de desviar o centro de interesse para



determinados grupos e, assim, perder a participação dos outros;

- ▶ Como forma de assegurar responsabilização e confiança, é fundamental a partilha de informações e uma comunicação clara sobre todo o processo e resultados. O nível de transparência do processo percebido pelos participantes e, de forma mais abrangente, pelas comunidades, vai impactar a sua vontade de contribuir e a confiança que nele têm;
- ▶ As metodologias e ferramentas participativas devem ser adaptadas às especificidades do público e dos grupos. É importante, para determinar as ferramentas que serão mais eficazes, proceder a uma avaliação exaustiva da diversidade da população, o que passa por uma consulta de qualidade na primeira fase do processo.

### Sugestões

- ▶ Promover a participação inclusiva através do desenvolvimento de formação e de ferramentas para as autoridades públicas, onde se inclui a competência intercultural;
- ▶ Desenvolver ações específicas para agir sobre os grupos mais vulneráveis;
- ▶ Criar espaços e canais onde os cidadãos, líderes políticos e profissionais possam trabalhar em conjunto;
- ▶ Dar autonomia aos cidadãos (competências e formação de liderança), através de atividades focadas no reforço de competências;
- ▶ Manter as comunidades informadas sobre as oportunidades de participação que lhes são oferecidas, assim como dos seus resultados;
- ▶ Considerar a implementação de ações artísticas e culturais, como forma de gerar interesse, empenho e participação.

A legislação é decididamente um obstáculo importante à participação dos cidadãos na vida cívica e política. Apesar disso, e mesmo em contextos onde a legislação prevê os direitos de forma pertinente, as cidades que se esforçam por promover a participação da população enfrentam outros desafios, entre os quais:

- ▶ a falta crescente de confiança dos cidadãos nas instituições públicas, que se traduz numa falta de interesse pela política e pela participação;
- ▶ um desconhecimento generalizado dos direitos e do funcionamento das instituições democráticas;
- ▶ a baixa taxa de participação dos migrantes, refugiados, grupos minoritários e de estrangeiros na vida política;
- ▶ o discurso de ódio, o populismo crescente e a difusão de discursos xenófobos que alimentam o racismo e a intolerância e que vão contra os valores de uma sociedade aberta;
- ▶ a generalização de plataformas colaborativas *online* que abriam de forma inequívoca a possibilidade de os cidadãos influenciarem o poder, através de petições, iniciativas políticas, avaliação de políticas,

verificação de factos e de *crowdsourcing*, mas que apresentam também o risco de fomentar a redução da qualidade da participação, que pode fazer-se sob a forma de um empenho cívico fácil, sem verdadeiro compromisso.

Estas conclusões resultaram numa reflexão mais abrangente, por parte do Conselho da Europa e das ICC, sobre as barreiras a um envolvimento mais ativo, de uma vasta fatia da população, no processo democrático, onde se inclui a exclusão socioeconómica e a segregação urbana. O Conselho da Europa e o seu Comité de Ministros enriqueceram recentemente o seu corpus de normas sobre participação, adotando uma Recomendação bastante progressiva sobre a participação dos cidadãos na vida pública local.<sup>32</sup> A grande novidade deste texto é a definição do termo “cidadão”, que engloba “todas as pessoas (incluindo os estrangeiros) que pertençam à comunidade local. Pertencer a uma comunidade local implica a existência de uma ligação estável entre o indivíduo e a comunidade”. A recomendação também reconhece o papel complementar da democracia representativa e participativa, assim como a contribuição destas para as sociedades inclusivas e estáveis. Um dos factos interessantes é a forma como este texto define a democracia local como um dos alicerces da democracia nos países europeus. Reconhece ainda que é indispensável o papel que as instituições públicas desempenham na promoção da participação dos cidadãos e na reorganização participada de “novas formas de manter a legitimidade do processo de decisão”. Por fim, recomenda que outras medidas sejam tomadas, no sentido de “envolver os cidadãos mais diretamente na gestão dos assuntos locais, salvaguardando sempre a eficácia e eficiência deste tipo de gestão”.

De facto, as cidades são o local ideal para explorar e avaliar formas alternativas de participação, que ofereçam às pessoas de todas as origens a possibilidade de se reunirem para tomar, definir e influenciar as decisões que afetam as suas vidas, e que facilitam o acesso de não-residentes aos direitos cívicos e políticos. São várias as cidades que estão a analisar modelos diferentes de “cidadania urbana”, devido a obrigações legais, a razões humanitárias ou para melhorar a eficiência na implementação de políticas. É o caso do espanhol *Padrón*, uma lista de todas as pessoas que vivem numa determinada cidade e que se baseia nos registos feitos na Câmara Municipal. Este registo requer apenas o passaporte e uma prova de residência, o essencial para oferecer um estatuto simbólico de membro da cidade e um acesso formal aos serviços municipais. Várias cidades espanholas tentaram elevar a experiência a um estatuto mais formal de cidadania urbana, mas a mais eficaz foi a de Barcelona, que usou esta ideia como alicerce sobre o qual construiu uma política completa, baseada nos direitos humanos e na interculturalidade.

32. Ver: [Recommendation CM/Rec\(2018\)4 of the Committee of Ministers to member States on the participation of citizens in local public life](#) (21 março 2018)

## Questões a considerar

- ▶ Se a sua cidade adotou um plano de ação cultural, este foi objeto de um processo de consulta onde foram incluídas pessoas provenientes da migração/ de minorias?
- ▶ A sua cidade implementou mecanismos participativos, para além do direito de voto ou de órgãos consultivos, de forma a permitir que todos os residentes, independentemente das suas origens ligadas à migração/a minorias, participem igualmente no processo de tomada de decisão?
- ▶ A sua cidade acompanha a participação dos residentes com origens na migração/nas minorias no processo de decisão?
- ▶ A sua cidade toma medidas para assegurar que os residentes com origens ligadas à migração/a minorias estão devidamente representados nas instituições e organizações mais importantes, nos conselhos ou órgãos diretivos dos sindicatos, das escolas públicas, das comissões de trabalhadores, etc.?
- ▶ A sua cidade implementou mecanismos para garantir que a igualdade de género é respeitada nas organizações que participam no processo decisório, em questões ligadas à inclusão dos residentes com origens ligadas à migração/a minorias?

Em **Swansea** (Reino Unido), a abordagem municipal para a elaboração e avaliação das políticas baseia-se no trabalho em parceria e na consulta dos residentes. Assim sendo, prioridades, planos, orçamento, serviços sociais e vida civil são objeto de processos de consulta. O conselho municipal desenvolveu as seguintes ferramentas, para envolver e consultar os cidadãos no processo decisório do município:

- ▶ a estratégia de consulta e de participação que ajuda os profissionais a interagirem com os habitantes e com os utilizadores de serviços;
- ▶ o painel online “As vozes de Swansea”, uma base de dados de habitantes regularmente solicitados pelo conselho municipal, que dão a sua opinião sobre os serviços assegurados pelo município e sobre outras questões locais. Os seus membros são renovados regularmente, para que seja dado ao maior número de pessoas possível a oportunidade de participar. As consultas mais recentes incluíram, entre outras, o projeto de reabilitação do centro da cidade e as prioridades do orçamento do município;
- ▶ o Barómetro de Reputação de Swansea, um inquérito telefónico contínuo, feito pelo município. A cada 2 meses, 180 pessoas são convidadas a expressar a sua opinião sobre o conselho municipal, sobre os serviços que assegura e sobre os seus membros, mas também sobre o seu grau de satisfação com o bairro onde moram. As informações recolhidas a cada ano ajudam o município a elaborar os seus planos de serviço e a monitorizar o seu desempenho.

O município interessa-se realmente pela diversidade dos seus habitantes, pelo que este é um tema a abordar em grupos e fóruns de discussão, como são os casos da rede 50+ e os fóruns BME e LGBT.

Para ser o mais representativo possível, o município implementou um conjunto variado de dispositivos participativos: sessões abertas, que permitem a todos expressar a sua opinião informalmente; visitas de grupo, sob a forma de reunião ou de discussão informal, de acordo com as preferências do grupo; o envio de comentários por email, de forma a que as pessoas possam fazer passar a sua mensagem, sem terem de se dirigir diretamente aos dirigentes do município; inquéritos online; a estratégia Big Conversation, com crianças e jovens; reuniões e fóruns com os vários intervenientes.

Ainda no âmbito da elaboração da estratégia local de coesão social, o município organizou grupos de discussão para adultos, abertos tanto a imigrantes como a membros de grupos políticos mais à direita, para que seja possível discutir esta estratégia com aqueles que são mais suscetíveis a opor-se.

Ainda que não exista um conselho de jovens, há orçamento previsto para a realização de consultas em escolas, nas quais as crianças podem falar com vários altos dirigentes sobre muitos dos tópicos pertinentes para este processo. Foi constituída uma equipa dedicada à participação de crianças e jovens, equipa essa que funciona como órgão central na identificação de grupos e de pessoas a quem a participação nas consultas possa interessar. Esta equipa regista e avalia, ainda, o impacto do envolvimento dos jovens nas atividades propostas/apoiadas pela equipa.

A cidade e o condado de Swansea incluíram, ainda, nas suas políticas de recrutamento, a opção de aplicar os princípios da “ação positiva”, enunciados na lei de 2010 sobre a igualdade (Equality Act 2010). Esta pode ser aplicada em caso de igualdade de avaliação e de mérito entre dois ou mais candidatos e permite ao empregador fazer a sua escolha, baseando-se numa característica do candidato dita protegida, se houver evidência que o grupo ao qual pertence está sub-representado entre os colaboradores (ex.: número reduzido de mulheres em lugares hierarquicamente superiores).

Nos **Estados-Unidos**, as cidades optaram por usar um sistema de cartões de identificação local, sendo o mais sofisticado o de Nova Iorque. O cartão IDNYC, implementado em 2014 pelo Mayor De Blasio, é um documento acessível e seguro que permite a todos os residentes aceder aos serviços oferecidos pelo município, assim como às estruturas municipais, como é o caso das escolas. Pode ser apresentado como documento de identificação à polícia, é aceite por algumas instituições financeiras para abrir uma conta bancária, assim como por todas as bibliotecas públicas em Nova Iorque. Os titulares do IDNYC beneficiam ainda de outras vantagens, como



a oportunidade de se inscreverem gratuitamente, durante um ano, em 40 dos principais museus, zoológicos, salas de espetáculos e jardins botânicos da cidade. Têm ainda direito a descontos em bilhetes de cinema, eventos desportivos, medicamentos com receita, centros de saúde e fitness, supermercados e atrações em Nova Iorque. Há atualmente 1.3 milhões de pessoas que usam este cartão. Algumas cidades europeias também implementaram esta ideia, como é o caso de **Zurique** (Suíça), que levou a cabo um projeto piloto intitulado “Züri-City Card” e Paris (França), que criou o Cartão do Cidadão de Paris.

My Neighbourhood (antes chamado de Better Neighbourhood) é um dos projetos com mais sucesso da plataforma Better **Reykjavík** (Islândia). Trata-se de um projeto anual de orçamento participativo, feito em colaboração com a cidade de Reiquiavique. Implementado em 2011, tem um orçamento anual de 450 milhões de ISK (+3 milhões de euro), para concretizar ideias propostas por cidadãos e que visem a melhoria dos bairros de Reiquiavique.

Entre 2012 e 2017, 608 ideias foram aprovadas pelos cidadãos no âmbito do projeto My Neighbourhood, o que fez com que milhares de cidadãos exercessem uma influência real no seu ambiente e com que todos os bairros beneficiassem de uma melhoria significativa.

Em 2017, a cidade decidiu recorrer à produção participativa para elaborar a sua política educativa no âmbito da plataforma Better Reykjavík. Foi a primeira vez que um órgão administrativo islandês apelou à participação dos cidadãos para a elaboração de uma política.

## RECURSOS

[Living together in inclusive democracies: how can the intercultural approach promote participation in diverse societies.](#)

[Urban Citizenship: making places where even the undocumented can belong.](#)

[Participatory and deliberative democracy strategies for the Intercultural City: engaging migrants and foreign residents in local political life.](#)

## 3. Antidiscriminação

A discriminação ocorre quando pessoas são tratadas de forma menos favorável em relação a outras que se encontram em situação comparável, apenas porque pertencem, ou são consideradas como pertencendo, a um grupo ou a uma determinada categoria de pessoas, mas também quando estas se encontram em situações diferentes e são submetidas a normas standardizadas, que não consideram a especificidade da sua situação. As pessoas podem ser discriminadas pela sua idade, incapacidade, etnia, origem, convicção política, raça, religião, sexo, identidade de género, língua, cultura ou por muitas outras razões. A discriminação, que é frequentemente resultado de preconceitos, priva as pessoas de várias possibilidades, impedindo-as de se tornarem cidadãos ativos, de desenvolverem as suas competências e, em muitas situações, de acederem

a um emprego, a serviços de saúde, à educação ou à habitação. Existem várias formas de luta contra a discriminação, que podem exprimir-se de forma diferente, de acordo com as tradições jurídicas nacionais.

O programa ICC adota uma posição de luta contra a discriminação que se baseia nos direitos individuais e numa conceção que vai para além da noção de raça, de forma a incluir todas as formas de diversidade.<sup>33</sup> Apoiar-se ainda numa abordagem formativa e pragmática da luta contra a discriminação, uma vez que, apesar da existência de leis protetoras, os preconceitos e a discriminação podem prosperar em contextos marcados pela segregação ou pela falta de contacto e de diálogo entre as pessoas. As Cidades Interculturais criam oportunidades e condições necessárias para que pessoas e organizações possam experienciar no seu dia-a-dia a diversidade como uma vantagem, de forma a que esta seja mais evidente para todos. Por exemplo, para além da criação de estruturas jurídicas e administrativas para apoiar as vítimas, detetar e sugerir soluções para a discriminação sistémica, as ICC têm vindo a trabalhar no desenvolvimento e na divulgação da metodologia antirrumores, uma ferramenta estratégica que se foca na forma como os estereótipos e os preconceitos são criados, mas acima de tudo, na forma de reduzir os preconceitos e o seu impacto negativo, por forma a prevenir a discriminação e a promover interações mais positivas, que ultrapassem as diferenças.

Uma cidade intercultural deve empreender todos os seus esforços para garantir que as suas políticas, programas e atividades estejam alinhados com os princípios da não discriminação. Trabalha, ainda, em parceria com altos responsáveis, com a administração, com instituições

33. Ver Protocolo 12 da Convenção para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais 2000. Carta dos Direitos Fundamentais da UE, 2000.



educativas e culturais, com a polícia e com os agentes de segurança, assim como com organizações da sociedade civil e com outras instituições que combatem a discriminação e que apoiam as vítimas. São ainda necessários profissionais que se foquem, não só, nas interações entre maiorias e minorias, mas também no seio dos diferentes grupos, onde processos subjacentes de desigualdade e injustiça possam também existir. Estas cidades recolhem, ainda, dados sobre a discriminação e monitorizam o impacto das políticas e dos programas implementados. Em Barcelona, por exemplo, o gabinete de luta contra a discriminação é um dos principais serviços geridos pelo município, um local onde cidadãos e organizações podem documentar, receber informação, formação e aconselhamento sobre crimes e discurso de ódio. Este serviço recolhe dados para melhor determinar a abrangência desta situação na cidade, mas também ativa mecanismos de sinalização oficial de crimes e de discurso de ódio, instaurando processos nos casos mais graves, se tal for necessário. Um observatório de crimes e discurso de ódio será também criado, tornando necessárias formações para os funcionários municipais, nos quais se incluem os membros da polícia municipal. Há ainda outras medidas, onde se inclui, por exemplo, a celebração nas escolas do Dia pela Eliminação da Discriminação Racial. Finalmente, uma cidade intercultural comunica amplamente os riscos que a discriminação cria à coesão social, à qualidade de vida e à economia local.

As cidades interculturais são aconselhadas a:

- ▶ implementar estruturas gerais de luta contra a discriminação, que sejam capazes de compreender e de lidar com a discriminação de um dos quaisquer tipos previstos no Protocolo nº 12 da Convenção Europeia dos Direitos do Homem, de apoiar as vítimas e de detetar, provar e propor soluções para casos de discriminação sistémica;
- ▶ encorajar a aquisição, por parte dos intervenientes públicos, de competências em matéria de diversidade, onde se devem incluir aqueles tipos que são específicos a uma determinada cidade (minorias e línguas tradicionais, por exemplo);
- ▶ transmitir uma pedagogia urbana dos direitos humanos, do diálogo intercultural e das identidades múltiplas, através de um discurso público oficial, da educação não formal, de parcerias com ONG, de redes sociais e de estratégias antirrumores;
- ▶ conceber atividades intersectoriais, que envolvam organizações com objetivos distintos no âmbito da luta contra a discriminação, de modo a sensibilizar para as suas formas múltiplas e complexas, e assim elaborar estratégias eficazes que criem sinergias entre estas organizações.

### Questões a considerar

A sua cidade efetua um exame sistemático de todas as regras e regulamentos municipais, para identificar os mecanismos suscetíveis de discriminar residentes oriundos da migração ou de minorias?

- ▶ A sua cidade adotou uma carta, ou outro documento vinculativo, proibindo a discriminação contra pessoas ou grupos com base na raça, cor, língua,

religião, nacionalidade, origem nacional ou étnica, sexo, identidade de género ou orientação sexual, no seio da administração e dos serviços municipais?

- ▶ A sua cidade tem um serviço especializado de aconselhamento e de apoio às vítimas de discriminação?
- ▶ A sua cidade acompanha/investiga regularmente o alcance e a natureza da discriminação na sua área?
- ▶ A sua cidade realiza campanhas antidiscriminação ou outro tipo de ações de sensibilização para a discriminação?

**Paris** (França) criou a *RéPaRe*, Rede de Identificação de Discriminação (*Le Réseau de repérage des discriminations*). Através da mobilização dos serviços da cidade e dos seus parceiros, a RéPaRe pretende “tornar o invisível visível”, ou seja, revelar as inúmeras situações de discriminação, que passam despercebidas, e de agir sobre elas. Profissionais que trabalham com os parisienses são apoiados para que se identifiquem situações de discriminação e para que se promova o acesso aos direitos das vítimas, já que é frequente que as vítimas (e por vezes até os profissionais) não se apercebam que algumas ações são ilegais. Esta rede envolve vários parceiros, desde prestadores de serviços jurídicos, associações, serviços de emprego, entidades ligadas à juventude, escritores públicos, trabalhadores sociais, juntas de freguesia e até instituições judiciais. Os profissionais das áreas social, jurídica e do emprego devem estar aptos a identificar situações de discriminação, a reportar casos identificados, devem saber como reagir a situações de discriminação, lidar com o infrator, lidar com a situação e saber apoiar a vítima. Devem também saber prevenir os riscos de discriminação ou de coprodução de discriminação e devem promover sempre a cultura da igualdade.

O município de **Barcelona** (Espanha) adotou um plano municipal de luta contra a islamofobia, uma medida inovadora na administração municipal espanhola, que visa garantir a coesão social e proteger os direitos humanos. Este plano foi discutido e aprovado num processo que envolveu oitenta pessoas, das quais faziam parte especialistas em direitos humanos e em discriminação, funcionários municipais especializados, entidades sociais e organizações da comunidade muçulmana.

O plano, que prevê 28 medidas, visa apoiar as vítimas mais vulneráveis, ou seja, as mulheres. Na província de Barcelona, os crimes de ódio reportados subiram aos 19% em 2015, quando comparado com 2014, e 40% em relação a 2013.

O Gabinete de Luta contra a Discriminação tornou-se no principal serviço gerido pelo município, de forma a que cidadãos e organizações documentem, recebam informação, formação e aconselhamento relativamente a crimes e discurso de ódio. Este serviço municipal compila dados que permitem obter um melhor entendimento da situação da cidade, mas também ativa os mecanismos previstos para reportar oficialmente crimes e discursos de ódio e, nos casos mais graves, agir legalmente, se necessário.



O Observatório de Crimes e Discurso de Ódio será igualmente criado e formações serão organizadas para os funcionários municipais desta área, onde se incluem os membros da polícia municipal. Para além disso, a cidade encoraja ainda as escolas a celebrar o Dia Internacional pela Eliminação da Discriminação Racial.

Em 2018, as ICC **Milão, Palermo e Turim** (Itália), em colaboração com a cidade de Albano Laziale, e com o apoio técnico do ICEI (Instituto de Cooperação Económica Internacional), da AMMI, da Amnistia Internacional e do COREP (Consórcio para a pesquisa e aprendizagem ao longo da vida), lançaram o projeto #iorispetto (eu respeito).

Esta iniciativa visa promover a consciência cívica e a autonomização ativa na realização do objetivo de criação de uma sociedade mais inclusiva. A metodologia usada combina formação para professores, mediadores interculturais e voluntários, workshops e laboratórios realizados em escolas, que culminam no lançamento de iniciativas de cidadania ativa, onde se aplicam métodos participativos e onde se consideram todas as realidades presentes a um nível local.

#IORISPETTO sensibilizou a sociedade, os jovens e os estudantes para uma cultura dos direitos humanos e para os princípios da equidade e da justiça, mas também facilitou a compreensão do funcionamento dos mecanismos da comunicação interpessoal e mediática, que permitem limitar a discriminação e o discurso de ódio. O projeto implementou ainda a estratégia antirrumores do Conselho da Europa, uma metodologia de combate a disseminação de rumores e de preconceitos infundados, intolerantes e discriminatórios.

O projeto durou 18 meses (de 1 de março de 2018 a 31 de agosto de 2019) e incluiu atividades em 300 grupos, de 80 cidades de Itália, sendo que a estratégia antirrumores foi implementada nas 4 cidades previstas (Turim, Milão, Albano Laziale e Palermo).

## RECURSOS

**A Comissão Europeia contra o Racismo e a Intolerância (ECRI)** é o órgão independente do Conselho da Europa responsável pelo acompanhamento dos direitos humanos, no âmbito da luta contra o antissemitismo, discriminação, racismo, intolerância religiosa e xenofobia. A ECRI elabora as Recomendações de Política Geral (RPG) destinadas a todos os Estados Membros, mas também das linhas diretrizes detalhadas que os responsáveis políticos devem ter em conta aquando da elaboração das estratégias e políticas nacionais, em diversos domínios.

[Metodologia e Manual Antirrumores](#)

## 4. Acolhimento de recém-chegados

Uma pessoa que chegue a uma cidade para uma estadia prolongada (qualquer que sejam as circunstâncias) vai certamente sentir-se desorientada e vai precisar de vários tipos de apoio. A forma como estes vários apoios são coordenados e prestados de forma eficaz vai ter um grande impacto na forma como esta pessoa se estabelece e integra. Desvaloriza-se com frequência, apesar de ter um grande impacto nas relações interculturais, se a restante população da cidade está preparada e aberta à ideia de acolher recém-chegados como residentes ou cidadãos ou, se pelo contrário, têm tendência a considerar estas pessoas como potenciais ameaças. Aqui, mais uma vez, é a mensagem sobre a diversidade veiculada pelas autoridades, na sua comunicação ou através de ações concretas, que vai determinar, em certa medida, as atitudes em relação aos recém-chegados.

### Questões a considerar

- ▶ A sua cidade tem um gabinete, um serviço, uma pessoa ou um procedimento para acolher recém-chegados?
- ▶ Existe um conjunto completo de informações específicas à cidade e de apoio a recém-chegados?

- ▶ Os diferentes serviços e organismos da cidade dispõem de mecanismos de apoio aquando da chegada de alguns grupos de pessoas em particular?
- ▶ A sua cidade tem formações específicas para o acolhimento e integração de refugiados?

A cidade de **Oxford** (Reino Unido) transformou uma formalidade legal numa celebração e num evento festivo onde culturas se misturam.

O Registo Civil de Oxfordshire procurou formas de instigar a comunidade local a participar nas cerimónias de cidadania e de naturalização, e fê-lo em colaboração com as escolas. O resultado foi a participação de coros das escolas primárias e secundárias, que cantaram em cerimónias semanais, realizadas na sala plenária do município de Oxford, onde estiveram presentes deputados municipais convidados. Para suscitar o interesse de outras escolas nestas cerimónias, o município fez um DVD de 7 minutos para dar aos novos cidadãos uma ideia do que é a cerimónia de cidadania. Este DVD contribuiu para uma melhoria significativa da imagem destas cerimónias no seio do conselho regional e do condado em geral. Alunos e professores contam como gostaram de estar envolvidos nesta iniciativa e do quão emotivas são estas cerimónias.

**Montreal** (Canadá) desenvolveu um [Plano de Ação 2018-2021](#) para integração de recém-chegados, com cerca de 30 medidas divididas em quatro grandes vertentes. A primeira visa tornar a administração municipal num exemplo em matéria de abertura, segurança e inclusão. A segunda debruça-se sobre a oferta de serviços integrados e acessíveis, enquanto que a terceira se destina aos que estão envolvidos em processos de emprego e à sociedade civil, tendo por objetivo a melhoria das suas capacidades de acolhimento e inclusão. A última vertente concentra-se na proteção dos migrantes sem estatuto, ou que tenham um estatuto precário, e no seu acesso aos serviços. Em última instância, a administração municipal pretende reforçar a participação dos recém-chegados na economia, garantir o respeito pelos seus direitos, reduzir a diferença entre a taxa de desemprego dos imigrantes e dos cidadãos nascidos no Canadá e melhorar o seu acesso à habitação de qualidade, a preços acessíveis.

Montreal decidiu parar de se descrever como uma “cidade santuário”, para passar a designar-se como uma “cidade responsável e empenhada, com ênfase nas ações implementadas no terreno para proteger o conjunto da população de Montreal, qualquer que seja o seu estatuto, sem qualquer receio”.

## RECURSOS

[Refugee policies for the intercultural city](#)  
[Arrival of Refugees in Your City: To-Do List](#)

## 5. Educação

As atitudes em relação à cultura, raça, domínio cultural e pluralismo, assim como a curiosidade e competências culturais, podem formar-se desde a infância. A escola

exerce uma forte influência neste aspeto e tem o potencial de reforçar ou de combater os preconceitos de inúmeras formas: através do ambiente físico, pedagógico e social que cria, através das orientações que fornece e através dos valores e do conhecimento que transmite. Os professores são considerados como agentes dinâmicos da mudança, que educam os alunos na sua globalidade e que contribuem para a construção de uma sociedade inclusiva. Mas, na maioria dos casos, trata-se de profissionais monolíngues, que ensinam alunos de origens étnicas cada vez mais variadas.

Como pode uma escola intercultural exercer a sua influência na comunidade e, mais particularmente, como pode a escola fazer com que pais de várias origens étnicas participem no processo educativo, contribuindo assim para o reforço do tecido social? Estas são algumas das questões a que as cidades interculturais devem responder.

Idealmente, e de acordo com a auditoria intercultural realizada no âmbito da educação, as iniciativas para reforçar o impacto intercultural no sistema escolar não se devem limitar a projetos isolados, mas devem abordar a totalidade dos elementos e fatores – desde a diversidade dos alunos e do corpo docente, até à aparência exterior e interior dos estabelecimentos, passando ainda pelos conteúdos pedagógicos e pela relação entre a escola e a comunidade.

### Questões a considerar

- ▶ A sua cidade adotou uma política que visa reforçar a mistura étnica/cultural nas escolas?
- ▶ As escolas têm projetos interculturais implementados?
- ▶ Há escolas que se esforçam realmente no envolvimento de pais provenientes da migração/de minorias (em atividades que não apenas as reuniões entre pais e professores)?
- ▶ As origens étnicas/culturais dos docentes refletem a composição da população da cidade?
- ▶ As “competências interculturais” são integradas no programa escolar ou em projetos extracurriculares específicos?
- ▶ Os docentes são formados, de forma a desenvolver competências interculturais?

### Conselhos:

O desenvolvimento efetivo de competências interculturais requer a adoção de uma abordagem holística, que não se restrinja ao programa curricular, o que pode ser conseguido através das medidas que se seguem:

- ▶ ensino da língua materna (ou reconhecimento do grau de proficiência na língua materna);
- ▶ criação de uma parceria forte com os pais e participação destes nas políticas do estabelecimento e na vida da escola; adoção de medidas específicas para entrar em contacto com os pais migrantes, para convidá-los a associarem-se às atividades; encontrar meios informais de contactar os pais (uma escola decidiu fazer uma experiência e enviou o convite aos pais num cartão aberto, em vez de usar o envelope fechado, que muitos pais não abriam, por ter um aspeto oficial. A taxa de resposta foi bastante mais alta);

- ▶ ligações com escolas de outras religiões (para as escolas religiosas);
- ▶ diversidade étnica dos docentes;
- ▶ interação com a comunidade local;
- ▶ projetos interculturais;
- ▶ mistura étnica entre os alunos;
- ▶ representação da diversidade no planeamento/ decoração do interior da escola;
- ▶ processo educativo e programa curricular: ensinar sobre a religião (sociologia e história da religião), apresentar uma perspetiva intercultural em todas as disciplinas, (não apenas nas ciências humanas), ensino da história apoiado em vários pontos de vista;
- ▶ incentivo à participação dos alunos migrantes nos processos democráticos das escolas;
- ▶ formação intercultural para o corpo docente;
- ▶ designação de alunos como mentores.

A título de exemplo, o turco e o árabe são línguas propostas para preparar o Abitur, o exame de final de ensino secundário, necessário para aceder à universidade. Esta possibilidade permitiu a muitos jovens da região de ingressar no ensino superior. Para tentar recuperar os alunos que, alegadamente, não querem aprender, a escola propõe o ensino de algumas disciplinas na sua língua materna (em turco ou árabe), com professores nativos destas línguas. Esta iniciativa teve um enorme sucesso junto dos pais porque, pela primeira vez, sentiram que a sua identidade cultural e língua eram aceites. Esta iniciativa contribui para que tenham uma imagem mais positiva da escola alemã. De salientar que a Campus Rütli não é um projeto isolado, mas que, pelo contrário, se trata de uma estratégia global de integração intercultural da região.

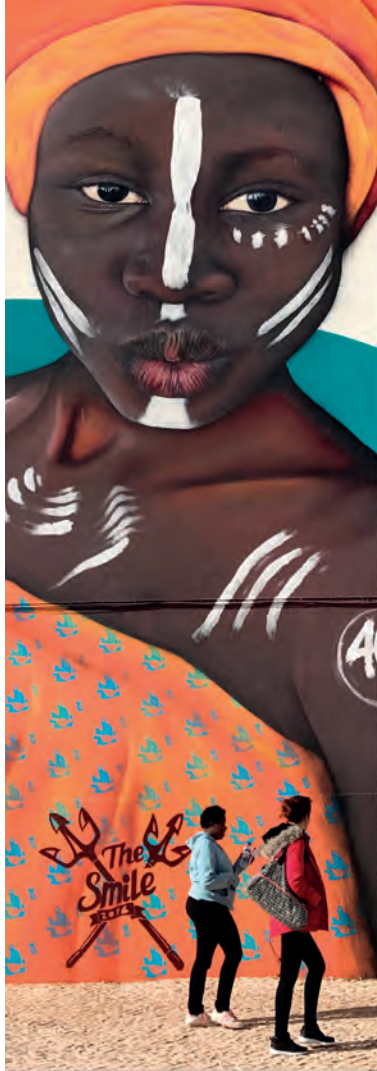
A escola Campus Rütli em **Berlim** (Alemanha), que acolhe, na sua maioria, crianças provenientes da imigração, foi conhecida no passado como uma escola “falhada”, onde havia incidentes de violência. Hoje a situação alterou-se completamente e a escola tornou-se num centro de excelência. Hoje acolhe crianças dos 6 aos 18 anos e dispõe de um centro de dia, um centro para a juventude e um centro desportivo. Os educadores, professores e monitores trabalham de forma coordenada, para oferecer o melhor nível de apoio possível aos pais, aos jovens e às crianças que, por sua vez, são também convidados a participar nas decisões em matérias educativas e da vida escolar em geral. A diversidade cultural e o multilinguismo são considerados como oportunidades positivas e são, por isso, estimulados.

### RECURSOS:

Com a ajuda de 30 professores, de diretores de escolas e de especialistas de toda a Europa, o Conselho da Europa desenvolveu uma ferramenta, o Programa Pestalozzi, que ajuda os professores e os alunos a avaliar as suas competências interculturais, ou seja, as suas competências em matéria de diversidade.

O [Portal do Conselho da Europa para as políticas linguísticas](#) compilou um conjunto de recursos disponibilizados às autoridades educativas e aos profissionais da educação. Os seus objetivos inscrevem-se num projeto mais abrangente do Conselho da Europa (no quadro da Convenção Cultural Europeia) e incidem, nomeadamente, nos direitos dos indivíduos, na coesão e inclusão sociais, na compreensão intercultural e na igualdade de acesso a uma educação de qualidade.





## 6. Bairros

O fenómeno de concentração de habitantes de uma mesma origem cultural ou étnica em determinados bairros varia substancialmente em cada cidade europeia. Há também opiniões divergentes sobre se o estado deve intervir neste aspeto, ou se o mercado e as opções pessoais devem ser os fatores determinantes. Uma cidade intercultural ideal não precisa atingir uma mistura estatisticamente “perfeita” e deve, pelo contrário, reconhecer o valor dos enclaves étnicos, desde que não funcionem como barreiras à liberdade de circulação das pessoas, ideias e oportunidades, tanto no seu interior como exterior.

O nível de coesão do bairro é um indicador importante do grau de integração e da atitude positiva em relação à diversidade. Estudos realizados no passado<sup>34</sup> mostram uma correlação positiva entre o grau de coesão social percecionado pelos habitantes e a aceitação da diversidade como uma vantagem pela comunidade. As pessoas que se apercebiam de um baixo nível de coesão social no seu bairro eram mais negativas em relação a vários aspetos relacionados com a imigração. Mas ao longo do tempo as perceções podem evoluir, e evoluem efetivamente, em particular após um período de interação acrescida entre migrantes e sociedades de acolhimento e quando há um maior entendimento, não só do que são os migrantes, mas também do que não são.

34. Ver, por exemplo, *Shaping Perceptions and Attitudes to Realise Diversity Advantage*, Ipsos MORI, 2012. *SPARDA, Findings from Wave two and Recommendations* - IPSOS Report, 2012.

O modelo de integração intercultural deve dar especial ênfase ao desenvolvimento da comunidade e à coesão dos bairros. Juntamente com as estruturas e processos participativos, os projetos dos bairros, que permitem aos habitantes trabalhar em conjunto na realização de um objetivo comum, são ferramentas essenciais. A criação de centros comunitários, geridos por funcionários ou por voluntários, de manifestações educativas, cívicas e festivas, de atividades de mediação, de espaços abertos com uma grande variedade de conotações culturais, onde pessoas de diferentes origens e idades se sentem acolhidas e à vontade, são alguns dos exemplos de como as cidades podem criar incentivos e oportunidades para que as pessoas interajam, apesar das suas diferenças, o mais frequentemente possível, uma vez que a proximidade física não conduz automaticamente a um maior contacto, ou a uma maior abertura e proximidade.

É igualmente possível adotar uma abordagem intercultural do património urbano que, neste contexto, é a expressão da identidade de uma cidade. Assim, uma cidade pode incluir na sua identidade o conjunto de pessoas que nela vivem, independentemente de fronteiras ou da sua origem. Uma abordagem intercultural do setor do património, por exemplo, permite à cidade abrir a sua identidade urbana a todas as comunidades, a aumentar a confiança, o reconhecimento mútuo e, deste modo, a coesão, através de uma identidade que inclui toda a gente. Isto é ainda mais relevante quando as pessoas que se interessam pelo património não são consideradas como consumidoras passivas, mas como elementos que criam,

transmitem e decidem. Lisboa (Portugal) e Rijeka (Croácia) fizeram o piloto de uma nova metodologia, STEPS, que se baseia no mapeamento participativo e que permite aos seus membros a criação coletiva de um inventário visual dos bens da comunidade, discutindo sempre o que dele pode ou não figurar. O resultado é um mapa dos bens patrimoniais que constituem a identidade plural da comunidade. Estes podem abranger imóveis, mas também património imaterial (tradições, práticas, conhecimento e expressões da criatividade humana), tudo o que possa ser considerado importante para as pessoas que vivem e que trabalham no território referenciado. Este processo facilita a compreensão da importância destes elementos para os indivíduos e de como são estes são reciprocamente impactados. Permite, ainda, à comunidade perceber o valor atribuído por diferentes membros da comunidade a estes bens patrimoniais.

### Questões a considerar:

- ▶ Quantas áreas/bairros na sua cidade são multiculturais/multiétnicos?
- ▶ A sua cidade adotou alguma política para reforçar a diversidade de residentes nos bairros, evitando uma grande concentração étnica?
- ▶ O sistema de atribuição de habitação social e/ou o mercado imobiliário privado contribuem para a concentração étnica?
- ▶ A sua cidade encoraja iniciativas em que residentes de um bairro encontram e interagem com residentes de origens ligadas à migração/a minorias de outros bairros?
- ▶ A sua cidade adotou alguma política que promove, num determinado bairro, o encontro e a interação de residentes de origens ligadas à migração/a minorias com outras pessoas do mesmo bairro?

Em **Braga** (Portugal), o projeto (Re)escrever o Nosso Bairro, criado há 3 anos e implementado em 3 bairros, luta por uma abordagem integrada que promove uma participação mais ativa na vida social e cívica. Para além da reabilitação dos bairros de habitação social de Enguardas, Santa Tecla e Picoto, o projeto inclui oito medidas que visam reforçar a participação da comunidade, onde se incluem: a recolha de fotografias e documentos sobre os bairros, a organização de um arquivo, um workshop internacional, uma exposição e a publicação de um livro; um projeto educacional implementado pela escola de Nogueira, para promover uma interação mais estreita entre o grupo de etnia cigana e a sua cultura, com o resto da comunidade, através da dança, música e programas de teatro; um cento comunitário; um coro e conjunto musical; a formação dos responsáveis locais; um livro infantil com contos populares de origem cigana; apoio ao emprego; atividades para a juventude.

### RECURSOS

A metodologia “STEPS”, baseada no mapeamento participativo do património cultural da diversidade e criada no âmbito do programa das Cidades Interculturais, foi

desenvolvida como ferramenta para iniciar a negociação dinâmica do que representa o património cultural localmente. O STEPS não é um projeto de regeneração do património ou da tradição do bairro, mas é antes uma forma de fornecer competências e orientação para o mapeamento participativo e para a definição do património da diversidade como fonte de coesão da comunidade, em áreas específicas da cidade.

## 7. Serviços públicos



Idealmente, os funcionários municipais de uma cidade intercultural, de todos os graus de senioridade, deveriam refletir as origens étnicas e culturais da população. Por outro lado, a cidade deveria reconhecer que, à medida que a população vai mudando, a própria natureza do serviço público deve ser revista e eventualmente modificada. Ao invés de impor uma abordagem única, deve mostrar abertura às novas ideias e à inovação trazidas pelos grupos minoritários. Todos os setores do serviço público devem estar envolvidos, nomeadamente a administração, as escolas e outros serviços, como é o caso da polícia. A formação desempenha também um papel muito importante neste contexto. As cidades deveriam implementar um programa de formação para a consciência intercultural para políticos, para os responsáveis pelas políticas e pelos serviços públicos, encorajando também o setor privado a participar. Há cada vez mais cidades a oferecer aos seus colaboradores uma formação para a consciencialização intercultural, com o objetivo de melhorar a eficácia da administração e dos serviços, assegurando ainda um acesso adequado aos direitos sociais. Esta sensibilização é vital para que os funcionários sejam capazes de avaliar a forma como as políticas e os serviços são percebidos por diferentes grupos e para conseguirem adaptá-los às

especificidades culturais dos cidadãos. As relações familiares, a forma de expressar as expectativas, sentimentos e reações, a percepção da pontualidade, autoridade e muitas outras dimensões do comportamento humano são moldadas pela cultura e influenciam profundamente a forma como as pessoas se relacionam entre si, com a comunidade e com a autoridade pública. São raras as situações em que esta sensibilidade e confiança perante situações pouco familiares se verificam, mas estas são competências que podem ser adquiridas através de formação especializada e que devem ser consideradas tão importantes como as competências profissionais e técnicas dos colaboradores.

Um dos focos principais das ICC tem sido a adaptação dos serviços policiais à abordagem intercultural. Os conflitos que podem resultar de um certo relativismo cultural, do medo, da desconfiança em relação “ao outro”, assim como da discriminação, racismo e atos provocados pelo ódio, são desafios que os serviços policiais e as autoridades públicas das cidades interculturais têm de gerir. Para ajudar a polícia local e as outras forças da ordem a melhor se adaptarem à diversidade da sociedade, o programa ICC publicou o Manual para o Policiamento da Comunidade Intercultural. Trata-se de uma estratégia de policiamento que baseia a vigilância e a prevenção nas ligações entre as pessoas e na confiança mútua, envolvendo os cidadãos na definição de soluções locais, para garantir a segurança no espaço público. O manual apoia-se nos princípios fundamentais do interculturalismo e estabelece uma relação estreita entre segurança e qualidade de vida. Destinado à polícia local e a todos os responsáveis pela segurança pública, este manual aconselha sobre a forma de aplicar os princípios de manutenção da ordem, no âmbito dos procedimentos, dos protocolos, das estruturas e das unidades especializadas no seio da polícia. O objetivo reside em enfrentar de forma eficaz, a médio e longo prazo, os desafios que resultam da diversidade e que podem impedir a coabitação harmoniosa.

### Questões a considerar:

- ▶ A cidade toma medidas para assegurar que as origens étnicas e culturais dos seus colaboradores refletem as origens da população como um todo?
- ▶ A cidade reviu ou modificou a estrutura, a natureza e a metodologia dos seus serviços públicos, de forma a considerar a diversidade étnica e cultural dos seus habitantes e dos seus funcionários?
- ▶ A cidade tomou medidas para promover a mistura cultural no mercado de trabalho privado?
- ▶ Qual o papel desempenhado pela polícia no âmbito da diversidade cultural? Favorece a aceitação positiva da diversidade ou reforça os preconceitos? Mantém a paz entre os diversos grupos, promovendo as leis da imigração numa perspetiva dos direitos humanos, ou preserva o status quo?
- ▶ A que ponto está a polícia disposta e pronta a intervir e a desempenhar um papel mais proativo como mediador entre grupos?
- ▶ Conselhos:

- ▶ Como aumentar o interesse da administração no desenvolvimento intercultural?
- ▶ Organizar *workshops* ou discussões com responsáveis, em grupos heterogéneos, ignorando divisões administrativas ou especializações, onde devem participar agentes de inovação intercultural, provenientes das áreas profissional, educacional e criativa;
- ▶ Organizar *workshops* ou outras reuniões, não em locais administrativos, mas em espaços artísticos ou outros que não sejam tão comuns, o que promove uma reflexão mais inovadora. Encorajar a confiança criativa da administração;
- ▶ Promover a participação dos funcionários municipais em projetos do terreno, que envolvam interação com os cidadãos, como é o caso dos projetos de conceção;
- ▶ Garantir que a polícia adota uma abordagem intercultural no policiamento da comunidade;
- ▶ Convidar as autoridades públicas a alargar a formação e a sensibilização intercultural a outros agentes que não apenas os seus.

A cidade de **Fuenlabrada** (Espanha) tem vindo a aplicar os princípios interculturais no seu trabalho já há dez anos. Neste âmbito, criou uma unidade especializada (Gesdipol ou Equipa para a Gestão da Diversidade na Polícia) para responder às necessidades de uma sociedade local diversa, para encorajar as pessoas de origens diferentes a misturar-se e para envolver toda a gente na segurança da cidade. Após a implementação das medidas de gestão da diversidade e de inclusão, notou-se uma diminuição da criminalidade em Fuenlabrada e a coabitação em geral melhorou, apesar do contexto social marcado por uma severa crise económica no país. A eficácia da gestão policial também melhorou com a implementação de uma política específica de luta contra a discriminação racial, o que permitiu reduzir para metade o número de pedidos de identificação e aumentar o número de detenções efetivas. O modelo adotado por Fuenlabrada permitiu ainda assegurar uma maior igualdade entre os cidadãos em matéria de segurança, fator que é agora compreendido pelos residentes como um bem público.

A cidade de **Bergen** (Noruega) mostrou preocupação ao tomar conhecimento dos resultados de um estudo, que revelava que as origens étnicas dos funcionários públicos só refletiam a composição da população da cidade nos escalões mais baixos. Em 2013, para corrigir esta tendência, o conselho municipal adotou um plano chamado “The Future Workplace”, que se focava no papel do município como empregador de minorias.

Os não nacionais são agora encorajados a procurar um emprego na administração pública local, mas a cidade valoriza também a mistura e as competências interculturais nas empresas do setor privado. Neste sentido, foram promovidas diferentes iniciativas, como é o caso do apoio económico ao projeto “Global Future”, gerido pela Confederação das Empresas Norueguesas, e a organização do Salão Profissional Internacional anual, feito em parceria com a Câmara



do Comércio e Indústria de Bergen. Para além disso, a cidade esforçou-se por responder aos pedidos de reconhecimento cultural no local de trabalho, oferecendo agora serviços funerários culturalmente adaptados, espaços e tempo apenas para mulheres em equipamentos desportivos, assim como outros serviços, como a agência municipal de tradução, que tem à disposição serviços em mais de 60 línguas, e ainda serviços especiais para residentes em lares.

## RECURSOS

[Intercultural Integration Academy for cities](#)  
[Community Policing – An Intercultural Approach to Urban Safety](#)  
[Intercultural Cities Manual on Community Policing](#)

## 8. Empresas e emprego

Muitas áreas da economia e do mercado de trabalho estão fora do âmbito das autoridades municipais, mas podem estar ao alcance da sua esfera de influência. As cidades estão cada vez mais cientes dos benefícios resultantes da diversidade entre os trabalhadores, onde se incluem o aumento da competitividade, da atratividade e do empreendedorismo, a redução da escassez de mão-de-obra, a promoção da inclusão e a prevenção da pobreza. As micro, pequenas e médias empresas (PME) são as que geram a maioria dos novos empregos nas cidades e, muitas destas empresas, pertencem a pessoas com origens em comunidades imigrantes ou noutros grupos sub-representados.

Por outro lado, migrantes e refugiados empreendem frequentemente atividades económicas transnacionais, o que resulta em novas oportunidades para a cidade. A diversidade está cada vez mais associada à prosperidade, o que faz com que se tenham vindo a desenvolver abordagens inovadoras no sentido de aumentar a diversidade e de atrair talentos estrangeiros (como os conselhos sobre diversidade, a implementação de programas de tutoria, de ferramentas de avaliação da diversidade, de incubadoras, etc.).

Para que o reconhecimento e a melhor utilização possível das competências dos migrantes na economia urbana seja possível, até como fonte de inovação, crescimento e empreendedorismo, a cidade deve encorajar as



organizações profissionais a ir além do reconhecimento formal das qualificações, procurando definir um leque de critérios mais abrangente no processo de certificação de competências, de atribuição de programas de tutoria e de aconselhamento orientado para empreendedores migrantes, de incentivos para jovens empreendedores, como prémios e incubadoras, e de promoção de ligações empresariais com os países de origem.

Uma cidade intercultural:

- ▶ promove a diversidade entre os seus trabalhadores
- ▶ luta ativamente contra a discriminação
- ▶ reconhece publicamente e potencia a contribuição dos migrantes e refugiados na vida económica da cidade.

## Questões a considerar

- ▶ Há uma organização que represente as empresas e que tenha como um dos seus objetivos a promoção da não discriminação na área do emprego?
- ▶ A cidade tem uma carta, ou outro qualquer documento vinculativo, que proíba a discriminação no local de trabalho e/ou estabeleça objetivos relativos à diversidade para as empresas que trabalham com o município?
- ▶ A cidade encoraja a mistura intercultural no mercado de trabalho privado?
- ▶ A cidade empreende medidas para encorajar as empresas criadas por pessoas oriundas de minorias étnicas/culturais, para que consigam ir para além das economias localizadas/étnicas e para que entrem na economia dominante?
- ▶ A cidade criou medidas para encorajar os “bairros comerciais”, onde diferentes culturas possam interagir com maior facilidade?
- ▶ Na sua aquisição de bens e serviços, o município dá prioridade a empresas com uma estratégia para a diversidade?

As ICC lançaram e testaram o projeto “Avaliação da Diversidade nas Empresas”, focado na avaliação do potencial económico da mão-de-obra oriunda da diversidade, em empresas específicas, de forma a inspirá-las e encorajá-las a apostar na diversidade dos seus funcionários. Assim, foi desenvolvida uma ferramenta de avaliação para classificar e identificar as empresas mais inclusivas de uma cidade, com base em inquéritos e avaliações sobre a ligação entre a diversidade nos órgãos de gestão e o desempenho económico dessas mesmas empresas. Prevê-se que este projeto ajude à expansão das empresas locais, melhorando o seu desempenho económico através da diversidade o que, por sua vez, vai também ajudar o mercado de trabalho local, devido à criação de novos empregos para uma mão-de-obra cada vez mais diversa.

## Sugestões

- ▶ Desenvolver parcerias com empresas (incluindo aquelas que pertencem à diáspora) e suas associações, câmaras de comércio e sindicatos;
- ▶ Criar ligações com universidades e institutos de investigação, para recolha de informação e desenvolvimento de abordagens inovadoras (nomeadamente ferramentas de avaliação e monitorização);
- ▶ Comunicar as contribuições económicas dos migrantes/refugiados;
- ▶ Assegurar a diversidade entre os funcionários da administração municipal (incluindo migrantes e refugiados);
- ▶ Promover a igualdade de **género na força de trabalho**;
- ▶ Criar espaços para partilha e desenvolvimento de práticas e ideias (incubadoras, tutorias, etc.);
- ▶ Trazer experiência para a cidade.

Com uma população de 100 000 habitantes, a cidade de **Erlangen** (Alemanha) acolhe a Universidade de Erlangen-Nuremberg (35 000 estudantes), assim como várias subsidiárias da Siemens SG (25 000 funcionários). Desde janeiro de 2015 que a cidade de Erlangen e a Siemens têm trabalhado em parceria, para oferecerem uma dezena de estágios na empresa, destinados a requerentes de asilo qualificados. O objetivo reside em criar uma situação que beneficie todas as partes: em primeiro lugar, para os requerentes de asilo que recebem aconselhamento profissional e podem testar as suas competências profissionais; em segundo lugar, para os funcionários das empresas, que têm assim a oportunidade de refletir sobre os seus preconceitos em relação a refugiados e migrantes; e finalmente para a própria empresa, que pode tirar partido do potencial que representam os requerentes de asilo qualificados. Ainda que o resultado desta experiência não seja conhecido até à data, a Siemens expandiu recentemente o programa a outras sucursais na Alemanha. A empresa oferece atualmente estágios para 100 refugiados e criou quatro programas de formação para jovens refugiados, com a duração de seis meses, onde se incluem cursos de alemão, introdução à cultura e costumes alemães, assim como cursos de preparação profissional. O programa de estágios da Erlangen-Siemens destinam-se a requerentes de asilo com qualificações escolares completas e com conhecimento prático da língua alemã.

Em **Lutsk** (Ucrânia), no âmbito da sua estratégia intercultural, as autoridades municipais dedicam especial atenção à facilitação do processo de integração de recém-chegados (pessoas deslocadas internamente ou PDI), através de políticas específicas que envolvem medidas de integração social, emprego, apoio à atividade social e desenvolvimento cultural e artístico. Para esse efeito, foi criado um centro de coordenação na cidade que gere o apoio a famílias oriundas da região da Crimeia.

Para facilitar o acesso destas pessoas ao mercado de trabalho, o centro de emprego de Lutsk promoveu uma série de seminários e processos de consulta (com os

temas “criar a sua própria empresa”, “tornar-se empreendedor” e “da ideia de uma empresa à sua concretização”), em colaboração com oito agências de emprego da cidade. É ainda garantido apoio financeiro às PDI, de forma a poderem iniciar o seu próprio negócio. Estas iniciativas já tiveram alguns resultados positivos e já contribuíram para a vida da cidade, como no caso de sucesso do antcafé “Espaço interior”, criado em Lutsk por uma família de migrantes originários do leste da Ucrânia, que se tornou num local importante onde são organizados encontros interculturais, formações para o aumento da tolerância, serões culturais, etc. O impacto desta política é avaliado anualmente. É ainda um exemplo positivo de parceria, na medida em que a sua implementação resultou da cooperação entre diferentes departamentos da cidade, centros de emprego e instituições públicas e privadas.

Em **Tilburg** (Países Baixos), são promovidas ligações entre novos empreendedores migrantes e holandeses, com qualificações e experiência. Uma equipa especial de promoção está encarregada de encontrar estágios para candidatos migrantes. Esta equipa contacta inúmeros empregadores, até encontrarem o estágio certo para os estudantes do centro regional de formação profissional e educação de adultos. Este é um investimento rentável a longo prazo. Um outro programa promove encontros entre migrantes com histórias de sucesso e empregadores, de forma a mostrar-lhes que funcionários migrantes não representam um risco.

DIVERSIDADE = INOVAÇÃO é um novo grupo formado por empregadores e empresas da região de Kirklees (Reino Unido), que se foca em tirar partido das oportunidades ligadas à diversidade, no mercado de trabalho e empresarial..

Entre os membros fundadores figuram grandes empresas locais do setor privado, como a Cummins Turbo Technologies e Syngenta Agrochemicals, grandes empregadores do setor público, como a Universidade de Huddersfield, a associação **Kirklees Active Leisure** e o Borough Council, assim como várias PME, microempresas e sindicatos. O grupo estabeleceu um programa anual ambicioso. Em primeiro lugar pretende explorar a melhor forma de recolher e analisar dados que possam ajudar a compreender as atuais forças e fraquezas do mercado de trabalho local. A preocupação principal reside no facto de os trabalhadores que pertencem a minorias étnicas parecem não estar a progredir para quadros superiores. Espera-se, assim, que um maior controlo dos dados possa ajudar na implementação de programas de emprego favoráveis para endereçar este problema. Este grupo pretende aprender com as boas práticas implementadas noutros contextos, como é o caso da ferramenta de Avaliação da Diversidade nas Empresas, já implementado por empresas dinamarquesas, sob a tutela das ICC.

Estão também previstos outros tópicos: destaque do papel dos líderes empresariais na promoção da diversidade, como tornar a diversidade uma prioridade na estratégia do município, em matéria de investimento e de crescimento inclusivo, e como ajudar as PME a recrutar de forma mais abrangente, de bancos de talento diversos.



## RECURSOS

[Rating Diversity in Business – pilot project](#)

[ISS Diversity Assessment Tool](#) – Avaliar a diversidade na gestão das empresas e identificar estratégias e iniciativas para tornar a diversidade numa vantagem competitiva

[Diversity connectors for startups](#)

[Migrant-enterprise policies for the intercultural city](#)

## 9. Vida cultural e social

As atividades de lazer são talvez o melhor momento para encontrar e parta se relacionar com pessoas de culturas diferentes, num contexto neutro e festivo. No entanto, se estas atividades forem estruturadas de acordo com critérios étnicos (equipas de futebol monoculturais, por exemplo), podem até reforçar a separação. A cidade pode ter influência neste âmbito através das suas próprias atividades e pela forma como distribui recursos por outras organizações. Para que os eventos ou atividades constituam vetores de comunicação e interação intercultural, estes têm de ser concebidos tendo sempre a diversidade do seu público em mente; as pessoas devem ser encorajadas a ultrapassar algumas barreiras artificiais e experimentar novas culturas; as culturas devem ser apresentadas como fenómenos vivos, evolutivos, que nascem da interação com outras culturas e que estimulam a hibridação das expressões culturais.

## Questões a considerar

- ▶ O município usa o interculturalismo como um dos critérios para a atribuição de fundos a associações e iniciativas? Existem mecanismos de financiamento e de formação destinados a apoiar os talentos provenientes das minorias?
- ▶ A sua cidade encoraja os organismos culturais a incluir a diversidade e as relações culturais nas suas produções?
- ▶ A sua cidade organiza eventos e atividades artísticas, culturais e desportivas que visem encorajar a interação entre pessoas de origens étnicas/culturais diferentes?
- ▶ A sua cidade organiza debates públicos ou campanhas sobre a diversidade e sobre a coabitação?

## Sugestões

Elementos de uma política artística intercultural para a cidade:

- ▶ Convidar artistas contemporâneos de renome, provenientes dos países de origem das principais comunidades de migrantes. Esta iniciativa fará com que se sintam orgulhosos da sua cultura e permitir-lhes-á acompanhar a evolução cultural do seu país de origem, evitando assim o síndrome clássico de conservadorismo entre os migrantes;

- ▶ Encorajar instituições culturais clássicas (óperas, teatros, salões de dança, museus, orquestras, etc.) a incluir nas suas programações artistas locais migrantes, mantendo a ideia de que programação internacional e intercultural são coisas bem distintas. Abrir estas instituições a formas de arte contemporâneas (vídeo, hip-hop, graffiti...) fomenta o envolvimento de mais artistas e de mais audiências (tanto no plano étnico, como geracional);
- ▶ Encorajar os programas artísticos que promovam a colaboração intercultural de artistas e apresentar o produto desta colaboração;
- ▶ Alocar recursos significativos à participação de artistas amadores e que provenham dos bairros (carnavais, clubes artísticos, concursos de graffiti, projetos de fotografia e de vídeo...);
- ▶ Patrocinar o trabalho de artistas sobre temas interculturais (como por exemplo, sobre a segregação do espaço público e de mentalidades), utilizar os artistas como mediadores culturais no âmbito de projetos de reforço à coesão das comunidades;
- ▶ Fazer de forma a que os eventos culturais não tenham lugar nas grades instituições, no centro da cidade e nas salas mais prestigiadas, mas ao ar livre, em bairros pobres ou marginalizados;
- ▶ Encorajar (também através de critérios de financiamento) o envolvimento ativo de pessoas de outras comunidades nas celebrações e manifestações culturais “nacionais” (por exemplo, no Ano Novo Chinês), não apenas como espetadores, mas também como participantes.

Em **Montreal** (Canadá), o Centro de História da cidade colabora com o município, com o Ministério da Imigração e das Comunidades Culturais do Québec e com escolas locais num projeto intitulado “Fazes Parte da História”, um projeto que tem por objetivo acolher as crianças recém-chegadas, de forma a que sintam que fazem parte da história e do património da cidade. Assim, os recém-chegados em idade de ensino secundário são convidados a aprender mais sobre a história da cidade, para depois contar a outros a sua própria história, usando também um vídeo curto sobre um objeto importante que trouxeram do seu país quando vieram para o Canadá. Este “tesouros” são a base de exposições organizadas anualmente em espaços públicos, de que faz parte o museu de Montreal.

Em 2014, a cidade de **Donostia-San Sebastián** (Espanha) implementou em várias escolas um programa colaborativo intitulado “Ongi etorri eskolara!”, que pretende facilitar a integração de famílias originárias de outros países (começando na comunidade escolar) e sensibilizar todos os funcionários da comunidade escolar sobre as vantagens da diversidade cultural. Apesar de ser agora financiado pela administração local, este projeto foi criado por pais em regime de voluntariado que, depois de terem constatado o nível de diversidade entre a população escolar, decidiram criar laços entre as crianças, pais e famílias, como partes integrantes de uma

mesma comunidade escolar. Este programa consiste na identificação de famílias (voluntárias) de acompanhamento, cuja função reside em ajudar as famílias recém-chegadas a integrar-se na comunidade local. Em geral, as crianças de ambas as famílias fazem parte da mesma turma, de forma a que este programa de apoio de dois anos possa incluir tanto as atividades escolares, como as atividades extracurriculares e sociais. Apesar de a interação e intercâmbio culturais serem essenciais neste programa, o seu principal foco reside nos elementos comuns entre estas famílias (pais com crianças na mesma escola e nas mesmas turmas). Este programa apresenta impactos positivos para os professores, para as turmas, alunos e pais, mas sensibiliza ainda a população em geral sobre o facto de a diversidade ser uma vantagem. As famílias que acompanham e que são acompanhadas são identificadas no início do ano escolar, nas reuniões de turma, altura em que se planeiam várias atividades a desenvolver ao longo do ano. A maioria das famílias organizam ainda atividades sociais (através de grupos de WhatsApp), durante os seus tempos livres, o que reforça as suas redes sociais. Ao longo dos últimos anos foram também desenvolvidos instrumentos específicos para o programa, assim como processos de avaliação.

## 10. Espaço público



Os espaços e os estabelecimentos públicos são importantes por variadas razões. A maioria dos cidadãos são obrigados a frequentá-los periodicamente, aumentando a possibilidade de encontro entre pessoas que não se conhecem. Estes podem ainda reforçar a solidariedade intercultural, por exemplo, à volta de projetos de interesse público, para desenvolvimento ou encerramento de estabelecimentos. Os espaços animados e bem geridos podem tornar-se referências das ambições interculturais de uma cidade. Pelo contrário, espaços mal geridos podem suscitar suspeita e maior receio de estrangeiros.

O papel do urbanismo intercultural reside em criar espaços fáceis de utilizar, que sejam atrativos para que pessoas de diferentes origens possam encontrar-se, minimizando os casos em que os espaços encorajam o evitamento, a apreensão e a rivalidade.

A criação de espaços interculturais não é uma ação em que os profissionais do urbanismo e do planejamento do território urbano estão a ser “simpáticos com as minorias”. Na verdade, esta requer um empenho e um reconhecimento bem mais profundo de todas as diferenças que existem na cidade, assim como uma grande preparação por parte de quem concebe, constrói, gere e utiliza os espaços urbanos.

A prática do planejamento multicultural estabeleceu princípios importantes como a exigência de igualdade, em conformidade com o Código de Urbanismo, assim como de um tratamento justo e equitativo para todos na sua aplicação. Uma Cidade Intercultural exige, porém, mais das pessoas, dos profissionais e dos políticos. A criação de um local intercultural é um ato de criação conjunta entre profissionais e cidadãos, que devem colocar-se as três questões seguintes: O que já fazem por este local? Quais são os seus desejos para este local? O que se comprometem a fazer por este local? Ao contrário do multiculturalismo, que baseia em noções estáticas de identidade de grupo, o interculturalismo pressupõe um ambiente dinâmico, em perpétua mudança, no qual os indivíduos e a comunidade expressam as suas identidades, assim como as suas necessidades múltiplas, híbridas e evolutivas. Num ambiente tão complexo, os profissionais do urbanismo e do planejamento do território necessitam adquirir, não só, um novo leque de competências, mas também uma nova mentalidade, que se baseie no desenvolvimento de uma literacia cultural, necessária à aquisição de competências interculturais.

### **Princípios do urbanismo e planeamento urbano interculturais**

- ▶ A diversidade de pessoas, de espaços, de uso e de formas de apropriação não é um problema a gerir, mas uma vantagem que tem de ser valorizada;
- ▶ O objetivo não reside em adaptar os locais às pessoas, mas de fazer o possível para que as pessoas se adaptem aos locais;
- ▶ Uma boa conceção favorece este processo, uma má conceção incapacita;
- ▶ Os profissionais do urbanismo e planeamento não podem operar esta mudança por si só – devem cultivar a cooperação multidisciplinar;
- ▶ Há elementos próprios do conflito que são inerentes à interculturalidade. A arte de criar espaços de convívio não reside em ignorar ou evitar o conflito, mas de geri-los e de os integrar no processo de criação;
- ▶ As formas de ocupação e de apropriação do espaço baseadas na identidade são um recurso a curto prazo; a longo prazo, são uma fonte de fragmentação;
- ▶ A questão não reside em saber qual o custo da criação de espaços interculturais, mas de saber quanto custaria não os criar;
- ▶ O planeamento do espaço intercultural deve ir para além da problemática da migração e da diversidade étnica e englobar todos os aspetos da diferença nas comunidades urbanas contemporâneas;
- ▶ Os obstáculos mais frequentes às novas formas de planeamento urbano são as respostas negativas

“Não pode ser feito” ou “É muito dispendioso”. A primeira é um erro de *design thinking*; a segunda um erro de prática contabilística;

### **Questões a considerar**

- ▶ A interação social é a prioridade das diretivas para o planeamento de novos espaços públicos?
- ▶ Os principais espaços públicos e instituições da cidade refletem a sua diversidade ou são monoculturais?
- ▶ Como se comportam os diferentes grupos nos espaços públicos da cidade: procuram ou evitam a interação?
- ▶ No caso de existirem espaços ou áreas da cidade dominados por um grupo étnico em particular (maioritário ou minoritário) e onde outros são considerados indesejados ou onde se sentem pouco seguros, foram desenvolvidas pelo município medidas para lidar com esta situação?
- ▶ Quando a sua cidade decide reconstruir uma área, usa diferentes métodos e lugares de consulta, de forma a assegurar uma participação efetiva das pessoas provenientes de diferentes grupos minoritários/migrantes?
- ▶ Os profissionais do urbanismo e do ambiente são formados para a interculturalidade?

### **Sugestões**

- ▶ A competência mais importante para os profissionais do urbanismo e do planeamento é a capacidade de ouvir as pessoas, as suas histórias, a forma como usam o espaço e como vivem as suas vidas e as suas aspirações. Devem colaborar com as pessoas, de forma a traduzirem todos estes aspetos nos seus projetos profissionais;
- ▶ Os profissionais devem ter uma consciência constante dos preconceitos inerentes à sua própria educação e formação, procurando regularmente distanciar-se deles e ultrapassá-los;
- ▶ Reconhecer que as pessoas expressam a sua relação com o seu ambiente de formas muito diversas, mas que dificilmente vão usar a linguagem de um profissional;
- ▶ Ainda que os profissionais não possam tornar-se especialistas em todas as línguas e especificidades culturais de uma comunidade diversa, podem, porém, tornar-se especialistas em reconhecer “momentos interculturais” chave, em que a comunicação é procurada e sugerida, e assim proceder à seleção dos meios de expressão apropriados;
- ▶ Os melhores espaços interculturais surgem de forma orgânica e espontânea, pelo que a arte de um bom urbanista é saber quando intervir e quando é preferível deixar as coisas acontecer;
- ▶ A interação com os habitantes não é acontecimento pontual, mas um processo constante de escuta, aprendizagem, planeamento, intervenção e, novamente, de escuta – não como um meio para atingir um objetivo, mas como um objetivo por si só;

- ▶ Tanto nos municípios como noutros domínios, as equipas de profissionais do planeamento urbano deveriam procurar constantemente reforçar a diversidade dos seus membros, através de formação, recrutamento e colaboração;
- ▶ Estes profissionais não têm receio de cometer erros ou de mudar de abordagem se necessário – são também humanos e um bom planeamento baseia-se na empatia e não na infalibilidade.

O município de **Dublin** (Irlanda), em parceria com o Conselho de Imigrantes da Irlanda, com a Autoridade para a Igualdade da Irlanda e os seus parceiros no âmbito dos transportes públicos, empreendeu ações importantes para a criação de um serviço de transportes públicos inclusivo. Este projeto, desenvolvido no quadro da campanha “*One City One People*” (uma cidade, um povo), visa assegurar aos utentes e funcionários dos transportes comuns de Dublin a interdição do racismo e da discriminação. Este projeto permitiu uma melhoria da circulação e criou campanhas de publicidade exterior, formação para os funcionários, registo de incidentes racistas e sensibilização de toda a cidade para o interculturalismo.

Em **Lisboa** (Portugal), o Mercado de Fusão na praça do Martim Moniz juntou vários sabores e sons de todo o mundo, com diversos stands que servem *street food* acabada de preparar, de vários continentes, mas também com um espaço para a música e para o cinema. Está aberto todos os dias da semana e é considerado um espaço de lazer popular, tanto para os locais como para os turistas. Para além da música e da comida, acolhe também eventos culturais/educativos, como *workshops* e exposições. O Mercado de Fusão foi concebido para contrariar a reputação negativa da praça, localizada numa área desfavorecida e segregada de Lisboa, onde residem muitos migrantes. Hoje tornou-se já numa experiência intercultural que atrai pessoas, tanto de fora como da própria cidade.

Em **Barcelona** (Espanha), o aumento da diversidade cultural trouxe, entre outros fatores, novas e antigas formas de ocupar e de utilizar os espaços públicos, os equipamentos e o comércio... em resumo, a rua, reforçando assim o seu importante papel de socialização, o que fez surgir novas complexidades com que se deve lidar. A cidade de Barcelona atribui uma grande importância ao espaço público, por considerá-lo como o local onde se constrói uma comunidade diversa mais harmoniosa. Deste modo, os profissionais do planeamento do território (arquitetos, urbanistas, gestores dos transportes e construtores, entre outros), que trabalham no âmbito do município, devem desenvolver as suas competências ao nível da gestão da diversidade. De acordo com uma das cláusulas do Plano Intercultural da cidade, o município deve envolver os responsáveis pelo desenvolvimento urbano nos trabalhos de todas as comissões interdepartamentais do conselho municipal, de forma a generalizar a implementação de todas as políticas urbanas e sociais.

A cidade esforça-se para integrar a dimensão do bairro na prática do seu desenvolvimento urbano, como forma de promover o diálogo, o consenso e o envolvimento dos cidadãos. No terreno, esta abordagem pode traduzir-se, por exemplo: i) Pela valorização de iniciativas “personalizadas”, que tenham em conta as realidades e as características especiais do bairro, sempre enquadradas por uma estratégia municipal mais abrangente (estas iniciativas podem basear-se num “projeto comum”, numa ideia mais global, com várias expressões que se adaptam a cada contexto); ii) Pelo reforço de processos participativos, adotando, por exemplo, novas abordagens e adaptando-as de forma a que uma representação fiel da diversidade sociocultural local seja integrada na definição de objetivos; iii) Por uma redefinição do espaço público (que deve ser um espaço relacional), como parte integral de uma cidade e como local de encontro e de geração de cidadania.

Barcelona tenta ainda integrar as políticas sociais na construção dos equipamentos sociais ou dos espaços públicos, o que pressupõe incorporar elementos que contribuem para a geração de interações espontâneas entre os seus utilizadores: áreas de diversão em parques infantis, ofertas específicas para jovens, pistas cicláveis ou pedonais.

## RECURSOS

[Intercultural Place-Making](#)

[Intercultural Spaces and Centres: What are they, what benefits do they bring, and how can they be encouraged as an essential part of the Intercultural Cities approach?](#)

[Urban policies for intercultural centres and community engagement.](#)

## 11. Mediação e resolução de conflitos



Os conflitos são inevitáveis em ambientes marcados pela diversidade, o que faz com que a integração intercultural não seja um processo fluido. As desigualdades, a pobreza

e a escassez de recursos são alguns dos fatores que agravam as tensões sociais, ainda que as diferenças sejam por si só uma fonte de conflito. Uma cidade intercultural não procura evitar ou ignorar os conflitos. Ao acolher plenamente a diversidade, a cidade antecipa e enfrenta os problemas que vão surgindo. Este processo é essencial para a coabitação no seio de uma comunidade dinâmica e comunicativa. Na realidade, a cidade intercultural ideal reconhece as oportunidades de inovação e de crescimento que emergem dos próprios processos de mediação e resolução de conflitos. A inteligência coletiva, a clara compreensão das questões em jogo, o recurso a pessoas chave no seio das comunidades, a promoção do convívio e da interação e um empenho constante em relação a todos os grupos afetados são alguns dos recursos que as cidades interculturais usam para mediar e resolver conflitos.

A filosofia das Cidades Interculturais em matéria de mediação comporta vários aspetos:

- ▶ Reconhecimento da variedade de contextos e situações onde a tensão e os conflitos são originados por mal-entendidos interculturais, por falta de sensibilização ou por hostilidade;
- ▶ Reconhecimento de todas as possibilidades de mediação intercultural entre particulares, grupos, comunidades e instituições;
- ▶ Identificação de “pontos quentes” da cidade, onde a mediação intercultural pode ser necessária e urgente, para que seja possível um maior progresso no programa intercultural. Estes podem incluir questões de habitação ou de segregação, necessidades de educação diferenciadas e assuntos como o vestuário e os símbolos religiosos nas escolas, o policiamento e ainda preocupações relativas a prestações familiares e sociais;
- ▶ Identificação de profissionais e ONG que usem a mediação no seu trabalho quotidiano, para que seja possível avaliar se esta experiência pode ser usada de forma mais abrangente ou noutros contextos;
- ▶ Revisão das necessidades de apoio e de suporte para os agentes de segurança;
- ▶ Análise da possibilidade de desenvolver um banco de mediadores interculturais, disponíveis para agir no âmbito do município.

### Questões a considerar

- ▶ A política municipal é fortemente influenciada pela necessidade de evitar eventuais conflitos étnicos?
- ▶ Os agentes municipais são formados em mediação e resolução de conflitos?
- ▶ Que tipo de organizações fornecem um serviço profissional de mediação da comunicação e/ou de conflitos interculturais?
- ▶ Existe alguma organização na sua cidade que se dedique especificamente a lidar com relações inter-religiosas?
- ▶ Em que contexto é assegurada mediação intercultural na sua cidade?

Em **Haifa** (Israel), o Centro Haifa para o diálogo e Gestão de Conflitos trabalha para fortalecer as comunidades e melhorar a qualidade de vida de todos os residentes, fornecendo serviços de resolução de litígios e ajudando residentes e instituições a desenvolver a sua resiliência. O Centro proporciona serviços de resolução de litígios e de capacitação local para a gestão de conflitos de formas não-violentas e construtivas. Esforça-se para criar em Haifa uma cultura de diálogo que celebra a diversidade da cidade e dá voz às suas comunidades marginalizadas. Ao reforçar a capacidade dos cidadãos para negociar diferenças e resolver conflitos colaborativamente, o Centro está a dar um contributo significativo para a construção da democracia participativa local e para a diminuição dos efeitos do racismo e da discriminação.

Os programas de mitigação de conflitos do Centro impactam diretamente centenas de pessoas, atingindo populações em situação de vulnerabilidade, incluindo novos imigrantes e Árabes. Entre as suas atividades estão as seguintes: Formação de líderes civis árabes como mediadores voluntários; Estimular o envolvimento do público no planeamento e implementação de atividades sociais.

A avaliação da ação é feita pelos trabalhadores comunitários que acompanham a implementação das competências desenvolvidas pelas lideranças locais em relação à resolução de problemas dentro do respetivo bairro. A ação é implementada em cooperação com o departamento comunitário e gabinete do Secretário da Cidade do Município de Haifa, envolvendo outros departamentos (de acordo com o tema e necessidade) e facilitada por especialistas nos domínios do trabalho intercultural e facilitação, mediação e formação de lideranças, planeamento urbano e liderança cívica (bairro).

Em **Bergen** (Noruega) existe um município dedicado serviço de mediação que também lida com conflitos culturais. Bergen presta serviços de mediação em lugares como os bairros e nas ruas, ativamente procurando conhecer residentes e discutir problemas.

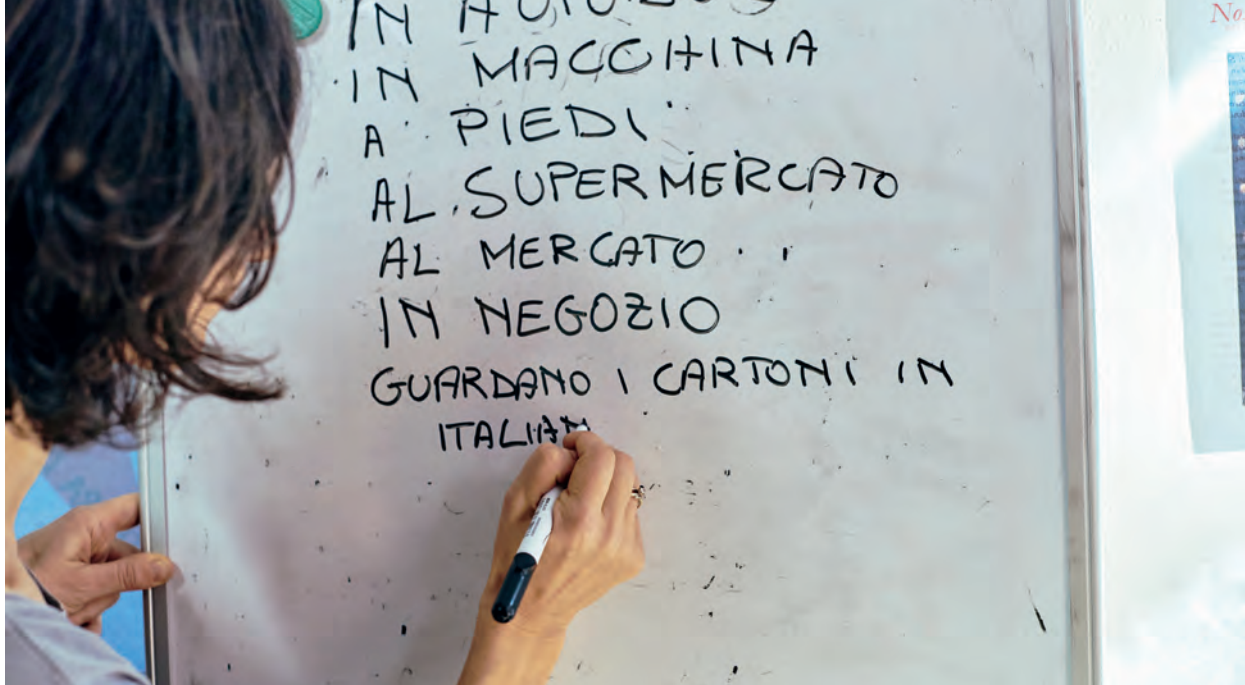
Este serviço é prestado pela Unidade de Divulgação da Juventude Comunitária em Bergen (Utekontakten). Bergen criou igualmente um serviço de mediação municipal comprometido com questões inter-religiosas. Samarbeidsrad for tros- og livssynssamfunn (Conselho de Cooperação para a Religião e Fé) é uma organização inter-religiosa em Bergen.

### RECURSOS

[Organising intercultural and interreligious activities: a toolkit for local authorities](#)

[Community empowerment and mediation from an intercultural perspective](#)

[Engaging with faith and convictional communities in the Intercultural city](#)



## 12. Língua

É vital para a sua integração que todos os recém-chegados aprendam a língua do país de acolhimento. Há, no entanto, outras considerações a ter em conta numa abordagem intercultural da língua, onde se incluem o facto de as línguas serem uma fonte de relações económicas, culturais e científicas, assim como de desenvolvimentos só possíveis num mundo interconectado. A língua é um elemento essencial nas cidades que não assistiram a uma verdadeira migração, mas que receberam apenas uma ou mais minorias nacionais (ou em que não há um grupo claramente maioritário). O objetivo da abordagem intercultural reside em promover igual respeito pelas línguas em questão e em encorajar a aprendizagem mútua, que ultrapasse as divisões linguísticas. Nas cidades onde os recentes fluxos migratórios ou comerciais trouxeram novas línguas à cidade, que são faladas por uma larga maioria da população (como o espanhol em algumas cidades americanas), o interculturalismo é medido pela recetividade da maioria em adotar estas línguas na sua vida quotidiana.

A educação escolar é uma das áreas fundamentais na promoção do multilinguismo. Na era da superdiversidade, em que as crianças trazem cada vez mais línguas para a as escolas, estas podem ser um espaço propício à sensibilização para as línguas, através do uso das que são mais usadas pelos alunos, ajudando a abolir a classificação existente entre as línguas ocidentais “nobres” e as línguas menos “nobres”, ou “úteis”, do mundo não ocidental. Esta classificação, que é contrária à abordagem intercultural, que recusa estabelecer uma hierarquia entre culturas ou línguas, é também contrária à crescente importância económica e cultural dada às línguas nas economias emergentes.

A sensibilização para as línguas pode ser feita em relação a todas as línguas estrangeiras, mas é lógico que nos foquemos nas línguas maternas e nas variedades linguísticas que já estão presentes nas salas de aula (cantando, por exemplo, canções, contando, enumerando os dias da semana em diferentes línguas ou adotando um portfolio de línguas). Uma atitude positiva em relação à diversidade linguística contribui para um melhor

relacionamento entre as crianças na turma e na escola. Contribui, ainda, para o bem-estar e para o desenvolvimento da identidade dos falantes de línguas não nativas. As crianças sentem-se encorajadas a expressar as suas ideias, opiniões e sentimentos na sua própria língua. A atenção dada à sua língua nativa aumenta o seu estatuto, valoriza a identidade da criança, o que vai impactar positivamente a sua autoestima, a sua motivação para aprender e os seus resultados escolares.

Estes princípios são aplicáveis às crianças, mas também aos pais. De facto, a sensibilização para as línguas pode constituir um instrumento importante para aumentar o seu envolvimento. Ao fazê-lo, serão imediatamente encarados como especialistas na sua língua de origem, tal como os seus filhos, o que contribui para um maior reconhecimento e maior sensação de recompensa, essenciais para o desenvolvimento de uma maior confiança na comunicação com os membros da equipa pedagógica. Ao perceberem que a sua língua é considerada e apreciada, os pais sentir-se-ão incentivados a ajudar nos trabalhos de casa dos filhos, usando a sua língua materna.

Entre a sensibilização para as línguas e a educação multilingue existe ainda um enorme manancial de oportunidades à espera de ser explorado e que pode ser denominado por “ensino multilingue funcional”. Neste contexto de ensino, as escolas usam o repertório multilingue das crianças para aumentar a aquisição de conhecimentos. As línguas maternas e as variedades de línguas das crianças podem ser consideradas como capital usado explicitamente para aumentar o sucesso educativo e o desenvolvimento pessoal. A língua principal pode servir de trampolim para a aquisição de uma segunda língua, assim como de outros conteúdos de aprendizagem. Nesta abordagem, o docente encoraja os alunos a entretajudarem-se na execução de tarefas (convidando-os, por exemplo, a explicar a um novo aluno que não domina a língua polaca o que deve fazer) ou na preparação de um trabalho de grupo. Esta abordagem requer um determinado método de trabalho: o ambiente de aprendizagem deve permitir uma interação regular e não deve ser inteiramente dirigida pelo docente.



## Questões a considerar

- ▶ A tradução das informações públicas nas línguas minoritárias, no âmbito das diversas campanhas de informação ao público e nos serviços sociais, promove ou, ao contrário, dificulta a aquisição da língua maioritária?
- ▶ Os serviços propostos para facilitar a aprendizagem da língua do país de acolhimento são apoiados por incentivos psicológicos, para que as pessoas invistam na aprendizagem da língua?
- ▶ Existem ações ou iniciativas nas áreas educativa e cultural, com o fim de promover o reconhecimento das línguas das minorias/dos migrantes na comunidade?
- ▶ A cidade tem jornal, revista, emissões de rádio ou de televisão locais em outras línguas que não a da população maioritária?

A escola primária europeia em **Viena** (Áustria) foi pioneira na criação de uma abordagem pedagógica intercultural baseada no multilinguismo. Há oito anos, chegando à conclusão que acolhia alunos com 28 línguas maternas diferentes, a escola decidiu explorar as possibilidades oferecidas por este tipo de diversidade. Criou, assim, ateliers de línguas em árabe, turco, bósnio/sérvio/croata, curdo, polaco, albanês, eslovaco e húngaro, entre outras línguas, com o objetivo de criar um espaço onde as crianças pudessem praticar a sua própria língua, mas também aprender a língua das outras crianças. Estes ateliers são propostos nos segundo, terceiro e quarto anos do 1º ciclo. As crianças escolhem as línguas e são as suas preferências que vão ditar a oferta final. Cada criança tem anualmente 6 semanas de iniciação, em 5 línguas diferentes. Ao longo de três anos têm a oportunidade de experimentar 18 línguas e culturas. Os métodos pedagógicos variam muito entre os vários ateliers, uma vez que os professores se baseiam na sua própria experiência e sensibilidade cultural. Os conteúdos são definidos com base nas sugestões dos alunos (no inverno, o tema do Natal em vários países, por exemplo, ou as expressões usadas para cumprimentar e agradecer, os números, a comida, etc.). Nos cursos de nível intermédio não há tema fixo e são os professores que decidem: dança, teatro, artes plásticas, música... as crianças estão ativas, circulando e expressando-se na aula. Em três anos, desenvolvem o seu repertório linguístico e desenvolvem uma forte consciência do valor da diversidade e de como as línguas são igualmente importantes. A decoração da escola é também multilingue e multicultural, uma vez que esta promove a diversidade como norma. Esta escola, situada numa área desfavorecida, consegue ainda assim bons resultados, o que demonstra que a abordagem multicultural e a promoção cultural podem compensar eventuais dificuldades de aprendizagem.

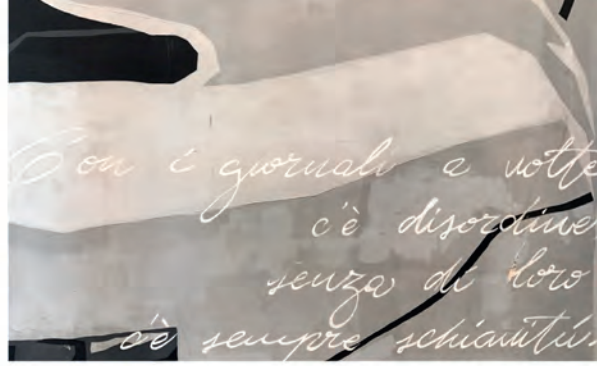
Em **Izhevsk** (Rússia), são várias as possibilidades de aquisição de competências linguísticas. Nelas inclui-se o apoio para aprender uma língua nativa, através das muitas aulas gratuitas aos sábados e

domingos, oferecidas gratuitamente por grupos comunitários na Casa da Amizade entre Povos (Dom Druzhby Narodov). Há ainda escolas bilingues em russo e udmurte desde o pré-escolar, com currículos especiais dedicados à educação bilingue, que visa promover o uso do udmurte. Neste âmbito, destaca-se um grupo de jovens, liderado por um poeta que combina música tradicional udmurte e rap, de forma a promover a sua cultura e língua maternas. Foram também criadas ligações com outros países onde são faladas línguas fino-úgricas, como é o caso da Estónia, Finlândia e Hungria, que resultaram em oportunidades de estudar (finlandês na escola, por exemplo), mas também de organizar vários festivais, que celebram as culturas e o intercâmbio entre pessoas, onde se destacam os festivais de cinema em línguas diferentes. As comunidades publicam, por outro lado, jornais nas suas próprias línguas e emitem também programas de rádio e de televisão em udmurte. Foram implementadas políticas claras para promover a língua e cultura udmurtes, tanto a um nível regional como municipal.

Em 2011, o Centro Intercultural **Mondinsieme**, em Reggio Emilia (Itália), disponibilizou pela primeira vez um curso de árabe para falantes de expressão não-árabe. Este projeto, feito em colaboração com as autoridades de saúde locais, visa melhorar as relações culturais e linguísticas entre cidadãos estrangeiros e serviços de saúde. Neste âmbito, são providenciados cursos de iniciação de italiano às mães de crianças que frequentam o 1º ciclo, como forma de lhes dar um primeiro apoio linguístico que lhes permita comunicar corretamente com a escola. Para ajudar as famílias a preservar as competências das crianças migrantes nas suas línguas maternas, duas das escolas de Reggio Emilia organizam cursos nas suas línguas de origem e, paralelamente, organizam cursos de italiano para os pais.

## RECURSOS

Ao longo das últimas décadas, o Conselho da Europa tem vindo a empreender esforços para compilar um conjunto de recursos que devem ser disponibilizados às autoridades e profissionais educativos, para benefício, não só, mas principalmente, dos cidadãos europeus. Os objetivos do Programa de Políticas Linguísticas inscrevem-se na missão e nos objetivos mais abrangentes do Conselho da Europa (no contexto da Convenção Cultural Europeia), versando em particular sobre os direitos individuais, a inclusão e a coesão sociais, a compreensão intercultural e a igualdade no acesso a uma educação de qualidade. Os instrumentos de análise e de intervenção produzidos, assim como os estudos e os documentos de referência propostos, têm como base comum o respeito e o reconhecimento da pluralidade linguística e da diversidade cultural. Muitos deles concentram-se no desenvolvimento e nas condições de implementação de uma educação plurilingue e intercultural.



### 13. Media e Comunicação

Os *media* tradicionais e as redes sociais exercem uma forte influência nas atitudes relacionadas com a diversidade cultural e com outras diversidades. Muita da informação a que as pessoas têm acesso é gerada por agências internacionais, meios de comunicação nacionais ou, no caso das redes sociais, pelos particulares. As autoridades locais podem, no entanto, empreender várias ações que contribuam para uma opinião pública mais propícia ao desenvolvimento de relações interculturais.

Desenvolver formas de trabalhar com os *media* é uma dimensão específica e de grande êxito das Cidades Interculturais. Realizam-se sempre reuniões com jornalistas durante as reuniões com especialistas, para que possam compreender o conceito das Cidades Interculturais, mas também para convidá-los a tornarem-se parceiros na consecução dos objetivos. O método de reportagem integrada com equipas internacionais, em que, durante alguns dias, equipas mistas de jornalistas preparam reportagens escritas, de rádio ou de televisão, sobre determinadas questões interculturais, e as apresentam numa audiência pública, teve um enorme sucesso, tanto para as cidades como para os próprios jornalistas, para quem estas experiências podem ser bastante reveladoras.

Os meios de comunicação locais devem participar ativamente no projeto ICC e não devem ser simplesmente

difusores da informação. Idealmente, deveriam estar representados na *task force* ou, pelo menos, no âmbito da rede de apoio. No mínimo, deveriam ser organizadas discussões regulares com os *media* sobre o progresso do projeto.

Paralelamente, as cidades devem endereçar algumas das razões mais profundas da falta de equilíbrio na forma como os *media* abordam a diversidade. Em todos os níveis da hierarquia (proprietários, redatores e jornalistas), os meios de comunicação dominantes reservam pouco espaço para um diálogo aberto sobre assuntos relacionados com língua, raça, crenças, etnicidade, género e outros desafios ligados à diversidade. É necessária uma maior diversidade a dois níveis: no conteúdo (na maioria dos casos, o conteúdo dos *media* não reflete a diversidade social existente) e no recrutamento (os funcionários das empresas de comunicação social é menos diverso do que a sua audiência).

Uma estratégia de diversidade mais abrangente das cidades em relação aos *media* implica ações nas áreas seguintes: monitorização dos *media*; formação contínua e desenvolvimento profissional ligado à diversidade; iniciativas de reportagem sobre a diversidade, formação em jornalismo e desenvolvimento de currículos; apoio dos *media* às organizações da sociedade civil e comunidades marginalizadas; atribuição de prémios interculturais aos meios de comunicação.

## Questões a considerar

- ▶ A cidade adotou uma estratégia de comunicação para melhorar a visibilidade e a imagem de pessoas oriundas de contextos de migração/minorias no âmbito dos *media* locais?
- ▶ O departamento de comunicação e relações públicas da cidade tem a orientação de valorizar constantemente a diversidade em vários tipos de comunicação?
- ▶ A sua cidade disponibiliza apoio aos jornalistas provenientes de contextos de migração/grupos minoritários, sob a forma de serviços jurídicos, de formação sobre os *media*, de tutoria ou de criação de *start-ups* de *media online*?
- ▶ A sua cidade monitoriza a forma como os meios de comunicação tradicionais locais e/ou nacionais retratam as pessoas com origens migratórias/grupos minoritários?
- ▶ A sua cidade monitoriza a forma como as redes sociais retratam as pessoas com origens migratórias/grupos minoritários?
- ▶ A sua cidade dialoga com os *media* locais sempre que estes apresentam as pessoas provenientes de contextos de migração/grupos minoritários, usando estereótipos negativos?

## Sugestões

- ▶ Definir e comunicar localmente as mensagens chave da iniciativa das Cidades Interculturais;
- ▶ Melhorar a compreensão, competências e aptidões interculturais dos profissionais dos meios de comunicação, particularmente dos redatores e jornalistas;
- ▶ Fazer com que embaixadores interculturais e personalidades da cidade possam desempenhar o papel de representantes e porta-vozes das questões interculturais junto dos *media*;
- ▶ Organizar, em momentos chave da iniciativa, eventos “catalisadores”, que chamem a atenção dos *media* e que suscitem debates públicos sobre o interculturalismo, assim como “debates críticos” onde questões complexas e sensíveis são discutidas por especialistas, entre outros, de forma a sensibilizar os *media* para as questões interculturais e para romper com estereótipos;
- ▶ Definir uma estratégia comum com os *media* locais e, sempre que possível, com escolas de jornalismo, para fazer com que as informações sejam recolhidas e apresentadas de forma responsável e intercultural, para garantir uma cobertura mediática equilibrada dos migrantes/minorias e para fortalecer os *media* da comunidade.

“Tomar Claro” is an Intercultural Prize for Local Journalists organised in **Cascais** (Portugal) whose “Tomar Claro” é um prémio intercultural para jornalistas locais criado em Cascais (Portugal), com o objetivo de promover notícias/artigos sobre os temas seguintes: interculturalidade e identidade, sentimento de pertença à comunidade, rotas migratórias,

integração social e educação para a cidadania intercultural.

A cidade de **Oslo** (Noruega) mantém um site intitulado “Diversidade Cultural nos media”, que informa a população sobre concertos, exposições e festivais organizados por artistas pertencentes a minorias. Esta cobertura pró-diversidade da cena cultural reflete-se nos meios de comunicação locais (jornais, rádio, televisão, etc.). Muitas celebridades do mundo da música, cinema e desporto, com projeção nacional e internacional nos últimos anos, têm origens ligadas a minorias. Entre jornalistas e editores, assim como investigadores dos *media*, há uma consciência crescente sobre o papel dos *media* na promoção da coesão e na apresentação responsável das notícias de uma forma intercultural, o que tem contribuído para um maior foco no recrutamento de jornalistas com origens ligadas a minorias.

No enquadramento da estratégia “Juntos En La Misma Dirección”, foi criado em **Tenerife** (Espanha) um grupo de trabalho que desenvolve atividades específicas de comunicação e sensibilização, em particular nas redes sociais. Uma vez por semana, o gabinete de imprensa do Cabildo de Tenerife, em cooperação com a Universidade de Laguna, publica um comunicado sobre as ações postas em prática durante a semana, para promoção da interculturalidade, da coabitação e de uma abordagem positiva da gestão da diversidade. A ilha utiliza com frequência as redes sociais, como o Facebook, uma vez que estas desempenham um papel importante na definição das perceções. Tenerife colabora de perto com a estação de rádio nacional Cadena Ser, que difunde mensalmente o programa “Diversando”, que aborda uma grande variedade de assuntos ligados à diversidade. Este programa é coordenado por “Jovenes por la Diversando” que desenvolvem também outras ações para aumentar a visibilidade da diversidade. Tenerife segue ainda a forma como os *media* retratam as minorias e a migração nos serviços noticiosos, enquanto o Departamento do Emprego, Comércio, Indústria e do Desenvolvimento Socioeconómico da cidade desenvolveu um portal online no qual os leitores podem publicar documentos e artigos.

“Welcoming America” é uma organização baseada nos **Estados- Unidos**, que apoia as ONG e os governos locais a desenvolver planos, programas e políticas que transformam as suas comunidades em espaços vibrantes de respeito pela diversidade e pela igualdade. Esta organização desenvolveu ferramentas e mensagens para ajudar os governos locais a construir um discurso positivo à volta da migração e da diversidade. Ficam aqui algumas das recomendações:

- ▶ Juntos somos mais fortes – usar um discurso positivo para criar energia e usar palavras que sugiram criatividade, inclusão e união;
- ▶ Contrapor diferentes histórias de vida, colocando o ênfase nos valores e no futuro em comum;
- ▶ Destacar os benefícios para todos e não apenas para os migrantes. Use dados para ilustrar as grandes tendências: mensagens positivas podem

ser recebidas de forma negativa. Por exemplo, quando o talento em geral é destacado, algumas pessoas podem sentir que estão em desvantagem numa competição com os estrangeiros. É, por isso, importante falar em termos positivos sobre a migração e sobre o impacto que a diversidade exerce sobre o mercado de trabalho, apresentando sempre números sobre o empreendedorismo dos migrantes;

- ▶ Identificar os valores comuns entre imigrantes e comunidades de acolhimento (de que são exemplos a ligação à família, o trabalho árduo, a hospitalidade, o dinamismo, etc.). Seguem-se alguns exemplos específicos de algumas comunidades: um dos maiores valores no Tennessee é a religião, no Michigan é mais eficaz uma mensagem mais económica, no Nebraska o futebol americano universitário é muito apreciado, no Colorado valoriza-se a força e a independência. O que se pretende é ligar estes valores locais aos valores dos migrantes;
- ▶ Encontrar um equilíbrio entre histórias e factos, de forma a endereçar simultaneamente a inteligência racional e emocional, mas também a memória. Nos Estados-Unidos havia a tendência de dar demasiado foco aos factos. Porém, as pessoas nem sempre acreditam neles porque aqueles que têm posições contrárias apresentam também os seus factos. É necessário, em primeiro lugar, estabelecer uma ligação com as pessoas usando os factos, para depois tocar os seus corações através de histórias de pessoas reais. Usar dados locais, tais como a contribuição económica dos refugiados para a comunidade, revela-se mais eficaz do que usar dados a nível nacional;
- ▶ Comunicar através de porta-vozes credíveis (por exemplo, alguém que partilhe do mesmo credo ou empresários);
- ▶ Manter o otimismo, focar-se nas soluções, comunicar localmente. Envolver os imigrantes e os refugiados na comunicação;
- ▶ Trabalhar em parceria – implementar um plano de comunicação em que diferentes tipos de líderes intervêm, de forma a reforçar a mensagem;
- ▶ Sair de um enquadramento seguro, mencionando as histórias de vida e os percursos das pessoas sempre que houver questões sobre histórias de violência difundidas pelos media.

## 14. Presença internacional

Apesar de as cidades terem competências reduzidas, ou mesmo nulas, em matéria de política estrangeira, podem ainda assim procurar estabelecer relações com outros países, para desenvolver relações comerciais, partilhar conhecimento e experiências, promover o turismo ou simplesmente reconhecer os laços que a cidade pode criar com outras regiões. Idealmente, uma cidade intercultural deveria procurar ativamente estabelecer conexões com outras regiões, para promoção do comércio e do turismo, para partilha de conhecimentos, etc. Seria então considerada pelos estrangeiros (homens de negócios, turistas ou novos migrantes) como um local agradável, acolhedor e acessível, com oportunidades na criação de negócios e com perspetivas profissionais e sociais.



A estratégia intercultural da cidade deveria:

- ▶ Mostrar que a cidade está aberta a ideias e influências exteriores, mas que está também ávida de dar a conhecer a sua própria identidade;
- ▶ Estabelecer laços políticos e comerciais independentes com os países de origem dos grupos minoritários da cidade e monitorizar e desenvolver novos modelos de cidadania local/global.

### Questões a considerar

- ▶ Qual é a imagem que a cidade projeta para o exterior?
- ▶ A sua cidade desenvolveu uma política explícita e sustentável, que visa promover a cooperação internacional nos domínios da economia, ciência, cultura, entre outras áreas?
- ▶ A sua cidade promove iniciativas dedicadas aos estudantes estrangeiros ou outros grupos de jovens que participem em programas de intercâmbio?
- ▶ A sua cidade empenha-se em desenvolver relações comerciais com países/cidades de origem dos seus grupos da diáspora?

A Aliança Económica Tripartida de **Auckland** (Nova Zelândia) é uma aliança entre esta cidade, Guangzhou (China) e Los Angeles (EUA) e pretende desenvolver oportunidades substanciais de negócio e de investimento, mas ao mesmo tempo de reforçar as suas relações interculturais. A Aliança aumenta consideravelmente as oportunidades de investimento dos negócios, dos empreendedores e dos investidores baseados em Auckland com estas duas cidades parceiras a nível internacional. Uma Cimeira Tripartida é organizada anualmente. A participação dos maoris e as suas atividades são parte integrante do desenvolvimento económico de Auckland, mas também determinantes no sucesso desta aliança, nomeadamente em termos de marca, visibilidade, competências, investimento e negócio. A empresa maori “Whānau Tahī”, por exemplo, participou na Cimeira Tripartida de 2015, aumentando assim o seu alcance e as suas oportunidades de desenvolvimento de negócios, através de acordos formais com as primeiras nações/povos indígenas no âmbito do setor da saúde da América do Norte. Esta aliança foi também o primeiro acordo internacional em língua maori assinado por Auckland.



## 15. Inteligência e competência intercultural

As políticas de integração intercultural deveriam, como qualquer outra política, basear-se em dados factuais. Uma cidade não pode ser intercultural se não se interessar pelos seus cidadãos, pela sua diversidade e estilos de vida e pela forma como interagem. Nas cidades interculturais, os responsáveis municipais têm uma sensibilidade intercultural que lhes permite detetar as diferenças culturais e adaptar as suas repostas em função destas. A inteligência e a competência interculturais exigem um *know-how* específico que permitem lidar com situações pouco familiares, e não um conhecimento aprofundado, e por vezes ilusório, de todas as culturas. As pessoas dotadas de uma tal sensibilidade são raras. Trata-se de uma competência técnica que se pode adquirir através de formação e de prática. Numa cidade intercultural, as autoridades encaram estas competências como sendo igualmente importantes e essenciais ao bom funcionamento da cidade, tal como outras competências profissionais e técnicas, habitualmente esperadas de funcionários públicos.

### Questões a considerar

- ▶ O município baseia-se em dados estatísticos e qualitativos, relativamente à diversidade e às relações interculturais, para fundamentar o processo de elaboração das políticas?
- ▶ A administração local usa esta informação para melhorar, direta ou indiretamente, os serviços destinados às populações minoritárias?
- ▶ A sua cidade promove a competência intercultural dos seus responsáveis e funcionários, na administração e serviços públicos?
- ▶ A sua cidade cria, diretamente ou através de organismos externos, inquéritos onde se incluem questões sobre a perceção pública dos migrantes/das minorias?

### Sugestões

As cidades podem desenvolver políticas relativas à inteligência e competência interculturais, um observatório, ou, pelo menos, iniciar o processo de:

- ▶ Analisar exemplos de boas práticas locais ou de outras cidades;
- ▶ Recolher e tratar dados e informações locais;
- ▶ Desenvolver pesquisas sobre o nível de interação entre as culturas da cidade;
- ▶ Definir e acompanhar indicadores interculturais;
- ▶ Oferecer aconselhamento e conhecimento especializado aos organismos locais e promover redes locais de aprendizagem.

Em **Auckland** (Nova-Zelândia), a Unidade de Investigação e Monitorização da cidade (RIMU) efetua projetos de investigação ambiental, social, económica e cultural, com o intuito de fundamentar e apoiar a elaboração, a implementação e a avaliação das políticas. O Plano de Auckland 2050, por exemplo, baseia-se em dados estatísticos e qualitativos, fornecidos pelo RIMU, sobre a diversidade e as relações interculturais, o que contribuiu fortemente na definição das orientações e domínios de ação do plano.

Para além disso, para reforçar a dimensão inclusiva da governação, o Quadro Inclusivo de Auckland e o seu programa para um Aconselhamento de Qualidade (que visa assegurar que os membros eleitos têm à disposição o melhor aconselhamento, na altura certa e de forma apropriada, no momento de tomar decisões) trabalham em cooperação para:

- ▶ Realizar pilotos, avaliar e implementar um novo processo de decisão, relativamente à conceção e à prestação de serviços comunitários, baseando-se em dados demográficos e em pesquisas;
- ▶ Fazer com que os estudos de impacto social e comunitário de qualidade se tornem numa prática comum de base na elaboração de todas as políticas, com formações sobre o assunto já em preparação.

Em **Melitopol** (Ucrânia) mede-se a empatia cultural. Desde 2008 que a cidade tem vindo a desenvolver um estudo sociológico sobre as competências interculturais na Ucrânia e cujos resultados são agora a base para a elaboração de políticas. Após a iniciativa da ONG “Democracia pela Cultura”, em 2008,

Melitipol levou a cabo um inquérito representativo sobre “O papel do ambiente multicultural no desenvolvimento da tolerância interétnica no seio da juventude de Melitipol”. Este estudo evidenciou diferentes padrões de formação e de manifestação de tolerância (ou de intolerância) em relação às pessoas de outras origens culturais, mas revelou também os valores e as atitudes dos jovens. Os inquiridos foram questionados sobre se aceitariam um estrangeiro como membro da família, como amigo próximo, como vizinho, como membro de um grupo separado dentro do país, como cidadão de pleno direito, como turista, ou se não o aceitariam de todo. Os resultados foram considerados na definição da “Estratégia de Melitipol 2020”, que integrou, não só, as ideias dos especialistas, mas também as ideias dos habitantes locais. Dez grupos de discussão com composições diferentes e um questionário feito a mais de 12 000 inquiridos revelaram que um quarto das pessoas considera a interculturalidade uma das principais vantagens de Melitipol, quando comparada a outras cidades ucranianas. Para 62% dos habitantes, o perfil intercultural da cidade promove uma cultura de tolerância e 20% dos inquiridos gostariam de ver esta cultura de tolerância simbolizada pela construção de um Parque de Cultura e Lazer.

## 16. Liderança e cidadania



A medida mais impactante e ambiciosa que uma cidade pode implementar para reforçar a sua natureza intercultural reside em abrir a representação democrática e o processo de decisão a todos os residentes da cidade, independentemente das suas origens, nacionalidade ou estatuto de residência. Os direitos políticos locais são determinados a um nível nacional ou a um nível regional em alguns estados federais. Há, porém, muito a ser feito pelo município para influenciar a forma como grupos marcados pela diversidade interagem e cooperam relativamente à locação de poderes e de recursos. Ademais, o conceito de cidadania influencia consideravelmente o sentimento de pertença à cidade, tanto num plano afetivo, como num plano político e social. Ao contrário da cidadania nacional, que é assegurada pela lei e que é frequentemente exclusiva, a cidadania local pode ser baseada num reconhecimento mais inclusivo da diversidade e das diferentes contribuições que a comunidade (de residentes) no seu conjunto, e os seus diversos grupos, podem trazer.

Um dos componentes mais importantes da cidadania intercultural é, de facto, o direito à cidade, que se resume à capacidade dos cidadãos de transformarem o espaço urbano num “local de encontro para a construção de uma vida coletiva”, potenciando as ideias, as competências e as aptidões de todas as pessoas que habitem o território, independentemente da sua origem ou situação. Para que tal aconteça, o reconhecimento oficial, por parte dos líderes políticos e administração, da diversidade e do direito à participação é essencial.

Particularmente em contextos em que as políticas nacionais não fornecem ferramentas eficazes para endereçar a questão da inclusão cívica de cidadãos estrangeiros, as cidades podem inovar e testar práticas que, em caso de serem bem-sucedidas, podem mesmo provocar alterações na legislação, até mesmo a um nível nacional. Novas práticas no âmbito da participação democrática estão já a ser implementadas a um nível experimental localmente, de forma a permitir aos residentes estrangeiros a participação no debate político e, até mesmo, influenciar a tomada de decisão política.

Algumas cidades, por exemplo, abriram a possibilidade de conceder a sua própria forma de cidadania a migrantes sem documentação. Esta “cidadania urbana” resulta diretamente da residência de facto e da relação com o território.

As cidades interculturais e inclusivas dispõem de uma abrangência e de uma margem de manobra para inovar e responder a necessidades urgentes e fazem-no, também, garantindo o acesso universal aos serviços municipais, nomeadamente aos cuidados de saúde, e promovendo o acesso a serviços públicos, disponibilizados em função das várias necessidades da população e não em função da proximidade cultural ou afinidade política com os decisores públicos.

### Questões a considerar

- ▶ Os cidadãos estrangeiros podem votar ou candidatar-se nas eleições locais?
- ▶ Existe algum membro eleito na estrutura municipal que tenha nascido no estrangeiro ou que possua dupla nacionalidade?
- ▶ A sua cidade tem um órgão consultivo independente, através do qual as pessoas com origens na migração/nas minorias possam manifestar as suas preocupações e aconselhar o município em questões de diversidade e integração, assim como noutras matérias?
- ▶ Em caso afirmativo, os membros deste órgão são selecionados em função de critérios puramente étnicos, ou de critérios baseados na sua experiência, na sua rede de influência e na sua vontade de participar em interações interculturais?
- ▶ A sua cidade cria iniciativas para encorajar as pessoas com origens na migração/nas minorias a envolverem-se na vida política e a fazerem o possível para serem representadas no seio das instâncias estatutárias que supervisionam o funcionamento dos órgãos públicos?
- ▶ A cidade promove os líderes interculturais que não provêm dos meios políticos e comunitários habituais?

- ▶ A sua cidade faz o possível para que todos possam expressar a sua opinião, independentemente da sua origem cultural ou situação?
- ▶ A sua cidade promove algum mecanismo de democracia participativa?
- ▶ Em caso afirmativo, são tomadas medidas para envolver pessoas com origens diferentes? Essas diversas contribuições são destacadas e incluídas no processo?
- ▶ A sua cidade considerou a implementação de um mecanismo de cidadania urbana, no âmbito do qual a residência seria utilizada como base para o reconhecimento de direitos, assim como para conceder o acesso aos serviços geridos pelo município?
- ▶ A sua cidade procura oportunidades para reduzir o distanciamento nos serviços nacionais?

A primeira cidade a criar um Cartão de Residente foi **New Haven** (Connecticut, EUA) em 2007, com o Cartão de Residente de Elm City. Esta cidade assistiu a um forte crescimento demográfico num curto período, pelo que a principal motivação do responsável do município ao criar esta cartão foi o de saber mais sobre o novo perfil demográfico da população. O termo “residente” foi deliberadamente escolhido para prevenir qualquer tipo de estigmatização que pudesse ser ligada a um “documento de identidade”, criado unicamente para os não-nacionais. O cartão foi promovido desde a sua criação por empresas, nomeadamente pelas lojas dos bairros, que identificaram aqui uma vantagem comercial. Tornou-se então no cartão principal para identificação escolar, mas pode também ser usado para uma ampla variedade de fins (pode ser usado por reclusos recentemente libertados, por exemplo), que vão desde o estacionamento de viaturas, até descontos em concessionários automóveis. Até agora, num total de 131 000 habitantes, foram emitidos 14 000 cartões.

Desde 2011, o Orçamento Participativo (PBNYC) de **Nova Iorque** (EUA) permite aos membros da comunidade decidir, de forma direta, como vão ser aplicados pelo menos 1 milhão de dólares dos fundos públicos anuais. O público pode propor e votar projetos como melhoria das condições das escolas, parques e bibliotecas, de habitação social ou de outros sete espaços públicos ou comunitários. Desde a implementação desta iniciativa, a participação de residentes nascidos no estrangeiro tem vindo a aumentar regularmente, atingindo 28% do conjunto dos participantes do PBNYC em 2017. Ainda que não existam estatísticas reais sobre o número de pessoas sem documentação, o município está determinado na promoção deste processo junto desta população, uma vez que é visto como uma forma positiva de reforçar a confiança e o sentimento de pertença local.

A cidade de **Ballarat** (Austrália) lançou o seu Programa Embaixadores Multiculturais (MAP), em novembro de 2009. Este programa foi desenvolvido com o intuito de criar liderança no seio da comunidade migrante, encorajando assim as minorias a participar na vida política da cidade.

Os embaixadores multiculturais provêm de contextos multiculturais, aborígenes ou das Ilhas do Estreito de Torres, ainda que tenham de residir em Ballarat por, pelo menos, seis meses e tenham de ter nacionalidade australiana. Quando elegidos, estes embaixadores exercem a sua função por dois anos e têm de participar em atividades cívicas e políticas. Fazem parte das suas funções a representação da comunidade multicultural junto das escolas, de grupos comunitários, de associações de prestações de serviços, de grupos industriais e de empregadores.

Os objetivos são:

Aumentar a sensibilização da comunidade e promover a inclusão das antigas e novas comunidades de origens culturais e linguísticas diversas (CALD) de Ballarat;

Apoiar as iniciativas de liderança no seio das CALD e reconhecer o empenho e contribuição dos migrantes e povos indígenas na comunidade de Ballarat;

- ▶ Defender e promover os benefícios da diversidade cultural, através de formação, de partilha e de celebrações;
- ▶ Colaborar com o município de Ballarat na implementação da Estratégia de Diversidade Cultural;
- ▶ Promover o programa MAP como plataforma de formação e de partilha no âmbito da comunidade.
- ▶ Os embaixadores multiculturais representam as suas comunidades e encorajam a participação dos cidadãos nos locais de trabalho, no âmbito de grupos sociais, religiosos e recreativos, assim como em escolas e grupos comunitários. Os embaixadores tentam, por exemplo, envolver os pais na vida escolar e aqueles que são, eles próprios, pais fazem apresentações sobre os seus respetivos países a alunos e professores. Existe ainda uma outra iniciativa relacionada com a promoção da participação em programas de rádio. Assim sendo, os embaixadores lideram programas de rádio na sua própria língua semanalmente.

A integração cultural, que pretende transcender todas as clivagens étnicas, religiosas, sociais e económicas, não se pode fazer sem uma forte adesão da população da cidade a um conjunto de valores comuns, sem um sentimento de pertença à cidade, sem aceitação de uma identidade local plural, nem sem a vontade de traduzir tudo isto em ações do quotidiano. O objetivo do Teste de Cidadania Intercultural reside em avaliar os conhecimentos e a consciência relativamente aos direitos humanos, à perceção da diversidade como sendo uma vantagem, assim como à vontade de agir de forma intercultural. O teste pretende ser ainda uma ferramenta educacional e política, na medida em que promove a sensibilização dos cidadãos, dos profissionais e dos responsáveis políticos para a necessidade de adotar uma conceção plural e inclusiva da cidadania (urbana).

## RECURSOS

[Participatory and Deliberative Democracy Strategies for the Intercultural City](#)

[Urban citizenship background paper](#)

[Human Rights in the Intercultural City, thematic seminar](#)  
[Migrant representation & participation bodies in the intercultural city: key considerations & principles](#)



## Monitorizar a implementação e avaliar o progresso

**A**valiar o progresso e o impacto das políticas e programas de integração intercultural é um dos tópicos mais importantes do programa ICC, mas é também algo em constante evolução. De facto, a monitorização e avaliação, tanto das ferramentas ICC como das estratégias interculturais implementadas a nível local, são essenciais para cumprir a visão intercultural, para desenvolver estratégias e iniciativas que são baseadas em evidências e para manter a confiança entre residentes e autoridades.

Para além disso, o interculturalismo baseia-se na ideia de que, embora seja importante a diminuição do fosso entre recém-chegados e antigos residentes, em matérias como a educação, o emprego, a saúde, habitação, etc., são também dimensões fundamentais da integração os aspetos emocionais e psicológicos relativos à vida em sociedade, como são os casos do sentimento de pertença, de ser valorizado apesar das diferenças culturais, a coesão da comunidade e as atitudes em relação à diversidade ou aos níveis percecionados de discriminação. Por conseguinte, deve também ser dedicada especial atenção à monitorização e avaliação das atitudes e perceções da diversidade e bem-estar.

Tendo em conta a natureza dinâmica da diversidade e o contexto local, esta monitorização e avaliação das práticas interculturais é uma tarefa complexa para as cidades e para a comunidade ICC. As cidades têm, assim, de ultrapassar vários desafios, como é o caso da falta de dados disponíveis (nomeadamente, dados quantitativos e qualitativos desagregados), da falta de orçamento, ou diminuição das verbas, e alguns problemas de metodologia (como a identificação de indicadores relevantes ou a definição de causalidade).

### 1. Recolha de dados

Uma cidade intercultural ideal deve estar dotada de sistemas e de mecanismos para recolher evidências e dados quantitativos e qualitativos em todas as áreas apresentadas neste guia, assim como noutros domínios, em função do contexto local. Desta forma, a cidade pode desenvolver um melhor entendimento das reais lacunas e oportunidades. Ainda que não seja necessário substituir os sistemas de acompanhamento e de avaliação existentes, a cidade deve explorar a forma como podem ser ajustados de acordo com a visão intercultural.

Este processo vai afetar o método e o tipo de dados que devem ser recolhidos para avaliar a situação, para identificar os problemas, as lacunas e os fatores de mudança. Neste sentido, haverá também um impacto no método e nos tipos de indicadores identificados.

Para garantir que as evidências recolhidas refletem a realidade, particularmente a que se refere aos grupos mais desfavorecidos, cujas condições permanecem com frequência desconhecidas para as autoridades e serviços (como no caso das pessoas sem documentos), a recolha de dados num contexto intercultural requer abordagens inovadoras e envolvimento de vários agentes, que possam refletir a diversidade da cidade. Os exemplos de práticas apresentados neste guia fornecem ferramentas variadas, usadas pelas cidades na recolha de conhecimentos aprofundados sobre a sua população, onde se incluem a colaboração com universidades, com institutos de investigação, a criação de organismos de acompanhamento e avaliação, inquéritos, criação de conselhos locais e de minorias, etc. Para além disso, qualquer estrutura que



vise promover a participação cívica e política de forma sustentável (como as Redes de Participação Pública de Dublin, o Painel Online Vozes de Swansea ou o Organismo para as Minorias de Auckland) oferece à cidade oportunidades de explorar os recursos e conhecimentos locais, de recolher dados importantes e de, ao mesmo tempo, promover confiança e participação.

O Conselho Intercultural de **Montreal** (CIM) aconselha e emite opiniões, que partilha com o conselho municipal e com a sua comissão executiva, em relação a questões de interesse para as comunidades culturais, ou sobre outras questões ligadas às relações políticas e interculturais. Criado em 2003 em virtude de uma lei da Assembleia Nacional do Québec, o CIM é constituído por quinze voluntários, entre os quais um presidente e dois vice-presidentes, que representam a diversidade cultural de Montreal e que provêm de diferentes áreas profissionais.

Nos últimos anos, o CIM tem participado ativamente em numerosos projetos e tem contribuído para o seu sucesso.

O CIM solicita opiniões, recebe e ouve pedidos e sugestões de qualquer pessoa ou grupo comunitário em matérias relacionadas com relações interculturais.

De acordo com as suas funções, deve efetuar ou fazer o necessário para que sejam realizados estudos e pesquisas que julgue necessários para a consecução dos seus deveres.

Em abril de 2019, o CIM apresentou publicamente o seu parecer “Montréal, cité interculturelle. Stratégie intégrée en six étapes et conditions de réussite pour une politique interculturelle”, ou seja, a estratégia intercultural recentemente adotada pela cidade. Neste parecer, propõe a formalização inovadora de uma perspetiva e política interculturais, adaptadas ao contexto da cidade, baseando-se em três princípios centrais das ICC: 1) reconhecimento da diversidade, 2) igualdade de direitos para todas as pessoas e 3) interações produtivas. Para garantir a implementação desta perspetiva intercultural, este parecer contém seis recomendações que deverão ajudar a transpor o fosso entre o objetivo de inclusão perseguido pela cidade de Montreal, através dos seus textos normativos, e a realidade da exclusão vivida por alguns segmentos da população da cidade, que enfrentam barreiras sistemáticas. Através do seu papel consultivo, o CIM fortalece o posicionamento e as conquistas de Montreal como cidade inclusiva.

O OBITen nasceu em 2001, de uma iniciativa conjunta do Cabildo de **Tenerife** (Espanha) e da Universidade de Laguna, com o objetivo de promover a investigação científica relativamente aos fluxos migratórios na ilha de Tenerife. Este observatório privilegia a aplicação de conhecimentos teóricos na planificação e gestão das políticas de diversidade, fazendo assim a ligação entre prática e teoria.

Desde a sua criação, o OBITen forneceu às autoridades públicas informações valiosas para orientar as políticas e recursos públicos. Todos os anos, desde 2001, tem vindo a organizar seminários técnicos que aprofundam a compreensão da gestão dos fluxos migratórios, da diversidade e do interculturalismo. Ao longo dos anos, o OBITen tornou-se num instrumento chave no planeamento e implementação da estratégia intercultural do Cabildo. Se, por um lado, no início, prevaleceu a ideia de gestão da crise de migração de Tenerife, a partir de 2009 foi reconhecida a necessidade de uma estratégia a longo prazo, baseada na participação e interculturalismo da ilha. Assim, foi criado o projeto “Juntos na Mesma Direção”, ou seja, a estratégia intercultural da cidade.

O município de **Cascais** (Portugal) disponibiliza aos seus cidadãos um Diagnóstico Social, um organismo que verifica regularmente o bem-estar dos residentes. O seu objetivo reside em envolver os cidadãos e as organizações em discussões públicas sobre as condições de vida em Cascais, estimulando as boas práticas de cidadania e promovendo uma gestão mais participativa e mais solidária da cidade. O Diagnóstico Social baseia-se numa metodologia do Conselho da Europa intitulado Spiral (Societal Progress Indicators and Responsibilities for All – indicadores de progresso social e responsabilidades para todos), que pretende estudar o comportamento social e o bem-estar dos cidadãos.

O diagnóstico social destina-se a um número crescente de habitantes, independentemente das suas nacionalidades ou etnias. O projeto envolve alunos de escolas secundárias, jovens membros de movimentos associativos para a juventude, pessoas de mais de 65 anos, universidades da terceira idade, pessoas com incapacidade intelectual/física e imigrantes.

O projeto divide-se em dois passos. Em primeiro lugar, os cidadãos respondem a questões sobre uma grande variedade de tópicos como saúde, habitação, cultura e lazer, rendimento, emprego, educação, etc. Em segundo lugar, o organismo questiona sobre a perceção que têm do bem-estar geral em Cascais. São colocadas, por exemplo, as perguntas seguintes: “Em que consiste para si o bem-estar?” ou “Que pode fazer para assegurar o seu bem-estar e o dos outros?”

O Diagnóstico Social faz parte da “Rede Social” que promove ativamente o desenvolvimento social, lutando contra a pobreza e a exclusão e sensibilizando para os problemas sociais.

## 2. Definir indicadores

O recurso a indicadores de base é importante para permitir aos decisores políticos locais a definição e acompanhamento dos objetivos, contribuindo para uma melhoria na implementação das políticas interculturais ao nível local. As cidades têm à sua disposição um certo número de indicadores que podem usar para

desenvolver a sua monitorização intercultural e sistemas de avaliação. Podem usar ou combinar os indicadores desenvolvidos por outras cidades ou organizações, como Cascais no exemplo anterior, ou definir os seus próprios indicadores em parceria com as comunidades locais.

As ICC desenvolveram o INDEX como uma ferramenta complementar, capaz de ilustrar visualmente o nível de sucesso de cada cidade e o progresso ao longo do tempo, permitindo ainda uma comparação com outras cidades. Apesar de o INDEX não ter a pretensão de ser uma ferramenta científica, nem de classificação, contém, na verdade, um número de indicadores fiáveis que tornam mais fácil a identificação e comunicação do ponto em que se situam as cidades em relação à sua integração intercultural, de onde devem empreender mais esforços no futuro e que outras cidades podem ser fonte de boas práticas em áreas específicas. Com base nas respostas das cidades ao inquérito INDEX, é preparado um relatório, acompanhado por uma série de recomendações e sugestões, sobre onde se pode encontrar inspiração e boas práticas.

O INDEX ICC está a monitorizar os esforços feitos pelas cidades na promoção da participação, interação, igualdade de oportunidades e generalização dos princípios do interculturalismo e da diversidade como vantagem. Avalia, na verdade, os contributos das políticas e não a sua eficácia.

Um estudo recente conduzido pelo *Migration Policy Group* (MPG) confirmou a fiabilidade do INDEX enquanto ferramenta para avaliar as políticas interculturais locais. Revelou, em primeiro lugar, uma correlação positiva entre as políticas interculturais locais e o bem-estar dos residentes. Por exemplo, uma cidade que obtenha uma classificação de 100% no novo INDEX ICC pode esperar que cerca de 80% dos seus habitantes considerem que a presença dos migrantes é benéfica para a cidade, e que cerca de 70% admitam que a administração pública é digna de confiança. Surgem, ainda, correlações entre as políticas interculturais locais, que são avaliadas pelo INDEX ICC de base, e algumas medidas objetivas disponíveis sobre bem-estar, como os níveis de atividade económica e a média de rendimentos. As cidades com políticas interculturais mais intensas têm uma maior probabilidade de terem uma população que considera que os estrangeiros são benéficos para a cidade, que os serviços são confiáveis e eficientes e que a cidade é segura e que há facilidade em encontrar emprego. Este estudo acabou por avaliar, indiretamente, o impacto das políticas interculturais sobre as populações das cidades.

As cidades são encorajadas a avaliar os resultados e o impacto do conjunto das suas políticas interculturais, o que deveria ser feito não apenas através da recolha e monitorização dos dados demográficos, do acesso aos serviços e da redução do fosso entre recém-chegados e antigos residentes em termos de nível de educação, emprego, etc., mas também através das perceções e atitudes da população residente.

Uma das boas práticas nesta área vem do *Barometer on Perceptions and Attitudes towards the Population of Foreign Origins* (Barómetro das Perceções e Atitudes em relação à População de Origem Estrangeira), elaborado pelo Observatório Basco da Imigração.

O Barómetro observa dez áreas, onde se destacam a perceção sobre a presença dos imigrantes, inclusive sobre o seu número, os efeitos percecionados sobre a sociedade basca, o acesso aos direitos e serviços, os modelos de coabitação e os espaços relacionais, a manutenção dos padrões culturais, o grau de simpatia e os estereótipos.

## RECURSOS

[Intercultural cities INDEX questionnaire](#)  
[How to fill in the INDEX? A methodological guide](#)  
[Intercultural cities INDEX interactive charts](#)

## 3. Monitorizar o progresso

A abordagem CBRA (*Community-Based Results Accountability*) desenvolvida pelo Centro de Estudos de Política Social de Washington (*Washington Centre for the Study of Social Policy*) é uma ferramenta importante para estruturar a elaboração da estratégia ICC e para monitorizar os seus resultados.

### O que é a CBRA?

Segundo o princípio da responsabilização baseada em resultados, os organismos públicos avaliam o seu desempenho, não através dos esforços desenvolvidos para endereçar um problema social, como é o caso das boas relações entre comunidades, mas com base nos resultados obtidos no terreno, que são definidos entre todas as partes da comunidade envolvidas. São definidos objetivos e indicadores de sucesso através de um processo de consulta pública e os resultados são constantemente monitorizados (a médio e a longo prazo, através de um conjunto de indicadores, e a curto prazo através de um conjunto mais reduzido de indicadores de desempenho denominado “*dashboard*”). As soluções para os problemas são imaginadas coletivamente e envolvem a participação dos organismos implicados, mas também de famílias e da comunidade em geral (um investimento em cooperação das instituições e dos cidadãos). A CBRA não é uma ferramenta de gestão, mas um instrumento de mobilização de pessoas e de organismos públicos à volta de um objetivo comum.

O processo CBRA envolve os passos seguintes:

- ▶ A *Task Force* intercultural, em cooperação com o Fórum dos Embaixadores Interculturais (a estrutura que dirige o desenvolvimento da estratégia ICC), também é responsável por realizar o processo CBRA. O primeiro passo reside em fornecer-lhes informação/formação sobre a abordagem CBRA e convencê-los da sua utilidade;
- ▶ Seleção de resultados: com base nos resultados do mapeamento intercultural e numa consulta

abrangente junto de organizações e cidadãos, deve identificar-se objetivos relativamente à gestão da diversidade (ou reafirmar os objetivos definidos pelo município, no caso de terem resultado de um processo participativo e inclusivo) e definir prioridades e obstáculos na consecução dos objetivos. Os objetivos identificados neste processo podem, numa primeira abordagem, não estar relacionados com a diversidade, mas ao longo da discussão as pessoas podem tomar consciência que o isolamento cultural e o preconceito são obstáculos que se interpõem a estes objetivos e, assim, decidirem agir sobre estes problemas;

- ▶ Estabelecer indicadores para avaliar a consecução dos objetivos: os indicadores devem ser mensuráveis, ainda que de forma bastante flexível, como é exemplo o facto de os agentes de segurança considerarem que os conflitos entre pessoas de diferentes origens culturais têm diminuído em alguns espaços públicos. Não devem ser definidos demasiados objetivos e indicadores. Cidades fortes, acolhedoras e plurais são os objetivos gerais que identificámos. Em muitos casos, o sucesso do programa reside realmente no seu progresso regular ao longo de 2 ou 3 anos.

#### Tipos de indicadores

- ▶ *Inverter a curva* (Indicadores intermédios): indicadores que mostram o progresso na consecução dos objetivos num determinado período, por comparação à situação inicial;
- ▶ *Indicadores de desempenho*: mostram o sucesso na realização das tarefas, o que vai ajudar a inverter a curva (que tipo de ações estão os organismos a desempenhar para progredirem);
- ▶ *Conquistas*: atividades positivas não incluídas nos indicadores anteriores (como a abertura de um centro comunitário, por exemplo);
- ▶ *Histórias reais*: se não for possível atingir uma massa crítica considerável, vale sempre a pena contar as histórias por detrás das estatísticas, que mostram as melhorias sentidas ao nível da população.

#### RECURSOS

[Building Intercultural Cities with Citizens the Community Based Results Accountability Approach](#)

#### Sugestões

- ▶ Definir fontes de dados e processos de recolha de informação, baseados nos indicadores, para apoio do processo de monitorização. Assegurar que os dados sejam quantitativos e qualitativos;
- ▶ Desenvolver indicadores relevantes. Um indicador é uma medida que ajuda a quantificar o grau de atingimento de um resultado. Um bom indicador deve ser baseado no senso-comum e deve ser convincente (poder de comunicação), deve transmitir algo de importante em relação ao resultado (não deve ser marginal, por exemplo) e deve refletir o poder das estatísticas (dados consistentes para medir o resultado). É importante discutir a que ponto as perceções constituem indicadores relevantes. Como por exemplo, a questão “o que é para si uma comunidade que acolhe a diversidade?”;
- ▶ Envolver diversos intervenientes na identificação de indicadores relevantes e na sua revisão;
- ▶ Definir os dados que serão usados como pontos de referência numa fase inicial, de forma a medir os progressos posteriormente. Estes dados devem refletir, de alguma forma, os esforços das pessoas, como jovens e trabalhadores sociais que tentam tornar as comunidades mais coesas e que só raramente veem os seus esforços refletidos nos indicadores gerais da cidade;
- ▶ Definir estratégias: selecionar as ações que permitam obter os resultados pretendidos;
- ▶ Elaborar estratégias de financiamento e parcerias com várias instituições e organizações;
- ▶ Desenvolver um sistema de responsabilização (definição dos procedimentos de comunicação com os intervenientes, de elaboração de relatórios, de como fazer alterações à estratégia e ao sistema, etc.). Tanto o sucesso como a falta dele devem ser reportados, por exemplo, em assembleias comunitárias, através de *newsletters*, etc.

# Anexos

---

## Textos Normativos do Conselho da Europa

White Paper on Intercultural Dialogue. Living Together as Equals in Dignity (2008 – documento inicial )

Guidelines of the Committee of Ministers to member States on the protection and promotion of Human rights in culturally diverse societies (2016)

Recommendation CM/Rec (2015) 1 of the Committee of Ministers to member States on intercultural integration

### Educação

Recommendation CM/Rec (2008) 4 of the Committee of Ministers on strengthening the integration of children of migrants and of immigrant background

Recommendation CM/Rec (2008)12 of the Committee of Ministers to member states on the dimension of religions and non-religious convictions within intercultural education

Recommendation Rec (2006) 9 of the Committee of Ministers to member states on the admission, rights and obligations of migrant students and co-operation with countries of origin

Recommendation CM/Rec (2008)4 of the Committee of Ministers to member states on strengthening the integration of children of migrants and of immigrant background

### Interação e Participação

Recommendation CM/Rec (2011) 1 of the Committee of Ministers on interaction between migrants and receiving societies

Recommendation CM/Rec (2018)4 of the Committee of Ministers to member States on the participation of citizens in local public life

Guidelines for civil participation in political decision making (2017)

Recommendation R (92)12 of the Committee of Ministers on community relations

### Perspetiva Internacional

Recommendation CM/Rec (2007) 10 of the Committee of Ministers to member states on co-development and migrants working for development in their countries of origin

CM/Rec (84)7 on the maintenance of migrants' cultural links with their countries of origin and leisure facilities

### Mercado de Trabalho

Recommendation CM/Rec (2011) 2 of the Committee of Ministers on validating migrants' skills

Recommendation 1970 (2011) - Protecting migrant women in the labour market

Recommendation CM/Rec (2008) 10 of the Committee of Ministers on improving access of migrants and persons of immigrant background to employment

Recommendation CM/Rec (2008)4 of the Committee of Ministers to member states on strengthening the integration of children of migrants and of immigrant background

Recommendation Rec (2004) 2 of the Committee of Ministers to member states on the access of non-nationals to employment in the public sector

### Língua

Recommendation CM/Rec(2014) 5 of the Committee of Ministers to member States on the importance of competences in the language(s) of schooling for equity and quality in education and for educational success

### Mediação e Resolução de Conflitos

Recommendation 304 (2011) on meeting the challenge of inter-faith and intercultural tensions at local level

### Media

Declaration of the Committee of Ministers on the role of community media in promoting social cohesion and intercultural dialogue (Adopted by the Committee of Ministers on 11 February 2009)

Recommendation CM/Rec (2007) 2 of the Committee of Ministers on media pluralism and diversity of media content

Recommendation R (97) 21 of the Committee of Ministers on the media and the promotion of a culture of tolerance

### **Serviços Públicos**

Recommendation (2006) 18 of the Committee of Ministers of the Council of Europe on health services in a multicultural society

Recommendation R (84) 7 on the maintenance of migrants' cultural links with their countries of origin and leisure facilities

### **Acolhimento de Recém-chegados**

Recommendation CM/Rec(2019)4 of the Committee of Ministers to member States on supporting young refugees in transition to adulthood

Building Migrants' Belonging through Positive Interactions: A Guide for Policy-Makers and Practitioners (appendix 4 to document CM (2010)172, key Recommendation 2.1)

### **Assembleia Parlamentar**

Recommendation 2155 (2019) - The situation of migrants and refugees on the Greek islands: more needs to be done

Recommendation 2141 (2018) Family reunification of refugees and migrants in the Council of Europe member States

Resolution 2176 (2017) - Integration of refugees in times of critical pressure: learning from recent experience and examples of best practice

Recommendation 2117 (2017) - Child-friendly age assessment for unaccompanied migrant children

Recommendation 2080 (2015) - Freedom of religion and living together in a democratic society

Recommendation 2049 (2014) - Identities and diversity within intercultural societies

Recommendation 2034 (2014) - Integration tests: helping or hindering integration?

Recommendation 1987 (2011) - Combating all forms of discrimination based on religion

Recommendation 1975 (2011) - Living together in 21st-century Europe: follow-up to the report of the Group of Eminent Persons of the Council of Europe

Recommendation 1962 (2011) - The religious dimension of intercultural dialogue

Recommendation 1917 (2010) - Migrants and refugees: a continuing challenge for the Council of Europe

Recommendation 1910 (2010) - The impact of the global economic crisis on migration in Europe

Recommendation 1890 (2009) - Engaging European diasporas: the need for governmental and intergovernmental responses

Recommendation 1840 (2008) - State of democracy in Europe Measures to improve the democratic participation of migrants

Recommendation 1839(2008) - The state of democracy in Europe Specific challenges facing European democracies: the case of diversity and migration

### **Congresso das Autoridades Locais e Regionais**

Migrants and Integration - Reference texts of the Congress of Local and Regional Authorities

Recommendation 365 (2014) of the Congress of Local and Regional Authorities on Promoting diversity through intercultural education and communication strategies

Recommendation 304 (2011) of the Congress of Local and Regional Authorities on meeting the challenge of inter-faith and intercultural tensions at local level

Recommendation 262 (2009) of the Congress of Local and Regional Authorities on Equality and diversity in local authority employment and service provision

Recommendation 261 (2009) of the Congress of Local and Regional Authorities on intercultural cities

Recommendation 194 (2006) of the Congress of Local and Regional Authorities on effective access to social rights for immigrants

Recommendation 153 (2004) of the Congress of the Local and Regional Authorities, "A pact for the integration and participation of people of immigrant origin in Europe's towns, cities and regions"

### **Comissão Europeia contra o Racismo e a Intolerância (ECRI)**

Recommendation no. 16 on safeguarding irregularly present migrants from discrimination

ECRI General Policy Recommendation No.4 on National surveys on the experience and perception of discrimination and racism from the point of view of potential victims

ECRI General Policy Recommendation No.5 on Combating intolerance and discrimination against Muslims

ECRI General Policy Recommendation No.10 on Combating racism and racial discrimination in and through school education

ECRI General Policy Recommendation No.11 on Combating racism and racial discrimination in policing

ECRI General Policy Recommendation No.14 Combating racism and racial discrimination in employment

## Leitura adicional

Breugel, Ilona van, Xandra Maan and Peter Scholten (2014). Conceptualizing mainstreaming in immigrant integration governance. A literature review. UP-STREAM project

Cantle, Ted (2012). Interculturalism: The new era of cohesion and diversity. Basingstoke: Palgrave

Chignell, B. (2018). Five reasons why diversity and inclusion at work matters. CIPHR

Gimenez, Carlos. (2003). "Pluralismo, multiculturalismo e interculturalidad. Propuesta de clarificación y apuntes educativo", Revista Educación y Futuro: Revista de Investigación Aplicada y Experiencias Educativas, no 8 : 9-26, Editorial CES Don

Huddleston, Thomas, Judit Tánczos and Alexander Wolffhardt (2016), Strategic developments on migration integration policies in Europe, Compas Global Exchange on Migration and Diversity, Oxford: Oxford University

International Organisation for Migration (2015). World Migration Report 2015: Migrants and Cities, New Partnerships to Manage Mobility

Meer, Nasar, Tariq Modood, and Ricardo Zapata-Barrero (2016). Multiculturalism and interculturalism: debating the dividing lines. Edinburgh: Edinburgh University Press.

McKinsey Global Institute (2016). People on the move: global migration's impact and opportunity

Migration Policy Group (2018). How the Intercultural integration approach leads to a better quality of life in diverse cities

OECD (2018). Working together for local integration of migrants and refugees

Page, Scott E. (2008). The difference: How the power of diversity creates better groups, firms, schools, and societies. Princeton: Princeton University Press.

Vertovec, Steven (2014). Super-diversity. London: Routledge.

Wagner, Andrea (2011). Correlation analysis between the intercultural cities index and other data. BAK Basel .

White, Bob (2017), Intercultural cities: policy and practice for a new era. Palgrave 2018.

Wilson, Robin (2018). Meeting the challenge of cultural diversity in Europe. Moving beyond the crisis. London: Edward Elgar

Wood, Phil, Charles Landry (2008). The intercultural city: planning for diversity advantage. London: Earthscan.

World Economic Forum (2018). Migration and its impact on cities.



A diversidade é hoje uma característica fundamental das sociedades e é particularmente visível nos grandes centros urbanos. Se, por um lado, as pessoas de origens nacionais, étnicas, linguísticas e religiosas diferentes contribuíram largamente para a prosperidade no pós-guerra, as desigualdades ligadas à origem, cultura e à cor da pele persistem e a iniquidade que o pluralismo, a identidade e os valores comuns fazem nascer é frequentemente instrumentalizada politicamente. O desafio de promover a equidade e a coesão em sociedades culturalmente diversas tornou-se mais difícil e as cidades estão particularmente bem posicionadas para imaginar e testar respostas a este desafio.

O Conselho da Europa e as suas cidades parceiras desenvolveram e validaram uma abordagem intercultural de integração e de inclusão, que lhes permite tirar partido das vantagens e reduzir os riscos associados à mobilidade humana e à diversidade cultural. Uma década passada após o início dos trabalhos, torna-se cada vez mais evidente que a diversidade, quando reconhecida e gerida como um recurso, produz resultados positivos em termos de criatividade, bem-estar e desenvolvimento económico.

O Programa das Cidades Interculturais (ICC) convida as cidades da Europa, e do resto do mundo, a explorar e aplicar políticas que coloquem a diversidade ao serviço do desenvolvimento pessoal e social. Este guia passo a passo é uma ferramenta que pretende ajudar as autoridades locais a aplicar o modelo urbano de integração e de inclusão interculturais. Tem em consideração as lições já aprendidas e apoia-se em exemplos de cidades que gerem a diversidade como um recurso que facilita o desenvolvimento de confiança e de identidades comuns entre os diversos grupos.

O Conselho da Europa é a principal organização de defesa dos direitos humanos do continente. É constituído por 47 estados membros, onde se incluem todos os membros da União Europeia. Todos os estados membros do Conselho da Europa assinaram a Convenção Europeia dos Direitos Humanos, um tratado elaborado para proteção dos direitos humanos, da democracia e do Estado de Direito. O Tribunal Europeu dos Direitos Humanos controla a implementação da Convenção nos estados membros.

[www.coe.int](http://www.coe.int)