

ECDIPA

Enhancing interCultural Competences
In Public Administration

TOOLKIT



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

italiano





Marchio: **Wali Ayobi + Sarah Haase**
Montaje: **Wali Ayobi + Amira Bieber**
Controllo di qualità: **Bernadette Böcker**
Impressione:
Pro Arbeit - Kreis Offenbach - (AöR),
Max-Plank-Straße 1-3, 63303 Dreieich, Deutschland



Il lavoro descritto in questa pubblicazione è stato finanziato dal programma Erasmus+ nell'ambito dell'accordo di sovvenzione n. 2020-1-DE02-KA202-007701. Il sostegno della Commissione europea alla realizzazione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione del suo contenuto, che riflette esclusivamente le opinioni degli autori, e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per l'uso che può essere fatto delle informazioni in essa contenute.

INDICE DEI CONTENUTI

INTRODUZIONE

3

INFOGRAFICA ECCIPA

6

SPIEGAZIONE DEI 3 TERMINI

7

COLLEZIONE (CONTENUTI)

8

COLLEZIONE (FORMATI)

9

COLLEZIONE (METODI)

10

CONTENUTI

11

FORMATI

24

METODI

33

IDEE DI FORMAZIONE

43

FONTI

60

Che cos'è il toolkit?

Questo kit di strumenti è stato sviluppato nell'ambito del progetto "ECCIPA". ECCIPA è l'acronimo di Enhancing interCultural Competences In Public Administration. In tedesco: Stärkung der interkulturellen Kompetenzen in öffentlichen Einrichtungen. Come suggerisce il nome, il progetto mira a sensibilizzare i dipendenti delle istituzioni pubbliche sulla gestione della diversità e del multiculturalismo. Il toolkit è uno dei risultati del progetto.

Un toolkit significa letteralmente una cassetta degli attrezzi o una borsa degli attrezzi. In questo kit di strumenti riceverete informazioni su come avvicinare il tema del "rafforzamento delle competenze interculturali" ai dipendenti di un'istituzione pubblica. Da un lato, riceverete informazioni sui temi legati alle competenze interculturali. D'altra parte, lo strumento vi mostrerà i diversi metodi e formati che possono essere utilizzati e le possibilità che avete di presentare gli argomenti in modo interessante e diverso.

Perché uno strumento?

In qualità di responsabile del progetto, Pro Arbeit, insieme all'Ufficio per l'Integrazione del Distretto di Offenbach, ha voluto scoprire in una prima fase cosa pensano i dipendenti delle istituzioni pubbliche delle competenze interculturali. Così, nel 2021, sono state condotte interviste individuali con persone di storia internazionale, associazioni di migranti, associazioni culturali e dipendenti di istituzioni pubbliche in relazione alla valutazione dell'interculturalità e della diversità. L'obiettivo dell'indagine era scoprire come i migranti definiscono le competenze interculturali e in che misura esse svolgono un ruolo nelle istituzioni pubbliche. Sulla base di interviste individuali con diversi gruppi target, è stato possibile accertare la portata del termine e il consenso esistente su questo argomento.

Allo stesso tempo, sono stati verificati il contenuto e l'attualità dei documenti e dei concetti di integrazione relativi all'interculturalità nelle rispettive organizzazioni.

La valutazione dei bisogni ha portato ai seguenti risultati:

È necessario un costante miglioramento delle competenze interculturali nelle istituzioni pubbliche, perché....

1) ... la diversità e l'apertura culturale non sono ancorate a livello strutturale. Nella maggior parte dei casi, c'è un solo dipartimento che si occupa del problema. La migrazione e l'integrazione non sono a livello di consiglio di amministrazione.

2) ... non tutti i dipendenti si sentono responsabili dell'apertura interculturale. Nella maggior parte dei casi, questa missione rimane un compito di nicchia.

INTRODUZIONE

3) ... le misure adottate dalle istituzioni pubbliche spesso non sono sostenibili. Alla formazione partecipano solo i dipendenti delle rispettive aree di lavoro. La consapevolezza dei dirigenti, i responsabili a livello strutturale, spesso non si concretizza (ad esempio per mancanza di risorse finanziarie, per paura delle sfide, per mancanza di motivazione o addirittura per mancanza di volontà personale).

4) ... Spesso manca l'empatia. Mettersi nei panni di qualcun altro non è un compito facile. I dipendenti sono spesso molto abituarini nel loro lavoro. Questo può portare a una visione a tunnel e l'interazione con le persone può essere molto superficiale.

È quindi necessario sensibilizzare regolarmente i dipendenti di tutti i reparti su questi temi. Tuttavia, la sensibilizzazione non dovrebbe avvenire solo attraverso corsi di formazione o workshop tenuti da formatori esterni. Piuttosto, l'introduzione al tema dovrebbe essere fatta dall'organizzazione stessa e in modi diversi per ottenere un effetto sostenibile. È così che è nata l'idea di uno strumento:

I contenuti dello strumento riguardano gli argomenti relativi alle competenze interculturali. Nel corso delle discussioni sullo sviluppo dello strumento, è stata sempre sollevata la questione di come gli argomenti relativi alle competenze interculturali potessero essere affrontati in modo adeguato al gruppo target e ai fatti. I membri del progetto si sono subito trovati d'accordo sul fatto che la riflessione dovrebbe svolgere un ruolo importante nei diversi argomenti. Ad esempio, la parola razzismo non dovrebbe essere esplicitamente menzionata, ma dovrebbero esserlo sottotemi come il colore della pelle, l'orientamento sessuale o la religione. Il riferimento alla propria biografia dovrebbe far capire quanto siano diverse le persone e che, nonostante le differenze, ci sono anche molte somiglianze.

Struttura degli strumenti

Contenuto:

Prima di tutto, lo strumento riguarda i contenuti. In generale, i contenuti trattano di diversità, discriminazione e razzismo. Tuttavia, entra nel dettaglio dei punti chiave, come il colore della pelle, il sesso o l'età. Questo vi darà un'idea più precisa dell'argomento trattato. Si noti che il tema "Rafforzare le competenze interculturali" è fissato come obiettivo generale. Sta a voi decidere quale argomento scegliere nell'ambito delle competenze interculturali.

Esiste una serie di contenuti che verranno spiegati.

Metodi:

Nella fase successiva riceverete informazioni sui metodi. Qui vi verranno presentati i diversi metodi che potete utilizzare per la formazione del personale. Esiste una raccolta per questo e una spiegazione dettagliata di ogni metodo.

Formati:

D'altra parte, ci sono i formati. Anche in questo caso, vi è una raccolta di formati che servono da ispirazione e hanno lo scopo di mostrare che la progettazione di una formazione o di un trasferimento di conoscenze può essere fatta in modi diversi.

INFOGRAFICA ECCIPA



Presentazione del progetto



Obiettivi

atteggiamento positivo verso la diversità

Migliorare le competenze interculturali per una comunicazione efficace

Collaborazione con le parti interessate

Sostenere il controllo dei migranti nell'approccio legale

atteggiamento positivo nei confronti dell'identità urbana pluralistica

Gruppo target



Durata del progetto



Dicembre 2020



Maggio 2023

Partner internazionali



Italia



Italia



Germania



Spagna



Spagna

SPIEGAZIONE DEI 3 TERMINI

Contenuti

Il miglioramento delle competenze interculturali nella pubblica amministrazione avviene attraverso la trattazione di argomenti legati al rafforzamento degli atteggiamenti orientati alla diversità. Vengono quindi trattati argomenti che incoraggiano la riflessione, la riflessione e il cambiamento di prospettiva. Per non perdersi nella complessità dei contenuti, gli argomenti sono organizzati per titoli e sottotemi. Questo crea un orientamento e una struttura per i moltiplicatori quando selezionano i contenuti da presentare nella formazione con il gruppo target.

Formati

La formazione con i partecipanti può essere svolta utilizzando diversi formati. Un formato, al contrario di un metodo, è la progettazione delle condizioni quadro. A seconda del formato, un corso di formazione può essere condotto in modi diversi. I diversi formati hanno il vantaggio di poter trasmettere un argomento in modo vario e orientato al gruppo target e di poter offrire i contenuti in modi diversi. Ad esempio, la formazione online è un formato che offre flessibilità e indipendenza dalla sede. Un video di YouTube, invece, è un formato accessibile 24 ore su 24 e gratuito. È importante valutare quale formato sia opportuno applicare a quale argomento.

Metodi

I contenuti possono essere comunicati in modi diversi. L'obiettivo del metodo è presentare il contenuto al gruppo target e farglielo capire alla fine della giornata. Pertanto, il metodo gioca un ruolo importante per quanto riguarda la comprensibilità e l'orientamento al target. Pertanto, un metodo non dovrebbe mai essere utilizzato in modo arbitrario o acritico. È quindi importante riflettere sulle potenzialità e sulle prospettive di conoscenza del metodo rispetto alla domanda e agli interessi conoscitivi.

COLLEZIONE (CONTENUTI)

Contenuti

Il miglioramento delle competenze interculturali nella pubblica amministrazione avviene attraverso la trattazione di argomenti legati al rafforzamento degli atteggiamenti orientati alla diversità. Vengono quindi trattati argomenti che incoraggiano la riflessione, la riflessione e il cambiamento di prospettiva. Per non perdersi nella complessità dei contenuti, gli argomenti sono organizzati per categorie e sottotemi. Questo crea un orientamento e una struttura per i moltiplicatori quando selezionano i contenuti da presentare nella formazione con il gruppo target.

Temi principali
Competenze interculturali
Rafforzare gli atteggiamenti orientati alla diversità
Discriminazione
Il razzismo
Stereotipi / Pregiudizi
Video - link al contenuto

Sottotemi
Genere
Età
Origine etnica
Religione / credenze
Disabilità
Identità sessuale

COLLEZIONE (FORMATI)

Formati

La formazione con i partecipanti può essere condotta utilizzando diversi formati. Un formato è solo un mezzo per presentare il contenuto. A seconda del formato, la formazione o il workshop possono essere completati con il gruppo target. I diversi formati hanno il vantaggio di poter trasmettere un argomento in modo vario e orientato al gruppo target e di poter offrire i contenuti in modi diversi.

Officina
Youtube - Video
Evento online
Campagna
Podcast
Teatro
Pop Up Café
Mostra

COLLEZIONE (METODI)

Metodi

I contenuti possono essere comunicati in modi diversi. Lo scopo del metodo è quello di introdurre il gruppo target ai contenuti e di metterli in pratica alla fine. Pertanto, il metodo gioca un ruolo importante in termini di comprensibilità e orientamento al target. Pertanto, un metodo non dovrebbe mai essere utilizzato in modo arbitrario o acritico. È quindi importante riflettere sulle potenzialità e sulle prospettive di conoscenza del metodo rispetto alla domanda di conoscenza e agli interessi.

Scambio di corpi

Fiore tradizionale

Il blu degli occhi (Jane Elliott)

Chi sono e quanti sono?

Un giorno nei miei panni

Quiz

"Gioco serio - Su e giù

Video esplicativi

Che giorno è oggi?

CONTENUTI

CONTENUTI

Discriminazione

Il razzismo

Pregiudizi/stereotipi

Competenze
interculturali

Atteggiamento
orientato alla diversità



Definizione: la discriminazione deriva dal termine latino "discriminare" = "distinguere". Discriminare significa trattare qualcuno in modo peggiore o metterlo in una posizione di svantaggio. Le persone vengono discriminate a causa di queste caratteristiche:

Genere

Colore della pelle

origine etnica o sociale

età

disabilità

lingua

visione del mondo

orientamento sessuale

Caratteristiche genetiche

La religione

CONTENUTI

Discriminazione

Il razzismo

Pregiudizi/stereotipi

Competenze
interculturali

Atteggiamento
orientato alla diversità



Razzismo: il razzismo è un tipo di discriminazione. È un'invenzione che esista "razze" di persone che hanno un ordine o una sequenza. Gli scienziati confermano che l'invenzione delle razze è sbagliata. Chi pensa in termini razzisti non tiene conto della personalità dell'individuo. Piuttosto, pensano: la persona ha la pelle scura, una certa lingua o una certa origine. Allora la persona vale meno o è più in basso nell'ordine.

Razzismo istituzionale: è una forma di discriminazione che proviene dalle istituzioni di una società, come la polizia, le autorità o le scuole. Stigmatizzazione, stereotipi e pregiudizi nella pubblica amministrazione hanno un grave impatto sulle persone con un background migratorio quando si tratta di ottenere un lavoro, assistenza sanitaria e controlli.

Razzismo strutturale: questa forma non riguarda l'interazione tra due persone, ma le strutture razziste e i processi decisionali. Si tratta di routine progettate in modo tale che le persone di colore siano svantaggiate in modo sproporzionato.

Razzismo quotidiano: il razzismo non è solo violenza e insulti. Può anche essere espressa in modo subliminale e apparire inizialmente innocua. Alcune affermazioni o domande possono essere involontariamente razziste ed essere percepite come tali. Per questo si parla anche di razzismo quotidiano. Domande quotidiane come "Da dove vieni?" o commenti come "Ma parli così bene il tedesco" provocano nella persona interessata un senso di esclusione e di alterità.

CONTENUTI

Discriminazione	Il razzismo	Pregiudizi/ stereotipi	Competenze interculturali	Atteggiamento orientato alla diversità
-----------------	-------------	-----------------------------------	------------------------------	---



Stereotipo:

Il termine deriva dal greco e significa "modello rigido". Gli stereotipi sono un insieme di informazioni che le persone semplificano mentalmente a causa della loro complessità. Gli stereotipi sono idee fisse di caratteristiche o comportamenti che vengono attribuiti alle persone perché appartengono a un certo gruppo.

Pregiudizi:

Gli stereotipi sono spesso descritti come opinioni. Se queste opinioni non vengono costantemente riconsiderate e riviste, si creano dei pregiudizi. A differenza degli stereotipi, i pregiudizi sono accompagnati da emozioni e hanno una componente di giudizio. La definizione classica di pregiudizio è di Gordon Allport. Egli ha definito il pregiudizio come un "atteggiamento negativo o ostile nei confronti di una persona che appartiene a un gruppo e che si dice abbia le stesse caratteristiche criticabili attribuite a quel gruppo" (1973: 21). Nel pregiudizio, gli stereotipi o le attribuzioni di caratteristiche sono quindi legati a valutazioni che guidano la percezione, il comportamento e l'interpretazione.

Quando il pregiudizio diventa pericoloso

I pregiudizi sono spesso negativi. Possono avere una forte influenza sul modo in cui ci comportiamo con gli altri e sulle aspettative che abbiamo nei loro confronti. Questo può essere molto pericoloso.

I pregiudizi possono diventare pericolosi quando vengono diffusi su larga scala, ad esempio attraverso i media come la stampa, la televisione e la radio o i social media. Quando si dicono ripetutamente cose negative su un certo gruppo, significa: attenzione. Soprattutto se non si solleva un'opposizione sufficiente contro di essa. Allora c'è il rischio che sempre più persone ci credano.

I pregiudizi negativi che si manifestano su larga scala in una società possono portare a tensioni tra i singoli gruppi. Oppure portare alcuni gruppi a essere svantaggiati o trattati in modo diseguale a causa della loro origine, del colore della pelle o della religione. Questa si chiama discriminazione.

Quando ai membri di un particolare gruppo - di solito una minoranza - viene spesso detto che non appartengono, è difficile per quel gruppo mantenere un'immagine positiva di sé. Alcuni di loro potrebbero poi ritirarsi dalla società.

La storia ci ha insegnato dove può portare il pregiudizio diffuso "dall'alto". Ad esempio, quando i politici lo usano per ottenere voti. O quando un governo legifera contro un certo gruppo sulla base di pregiudizi. Allora le persone vengono escluse e perseguitate. E allora il pregiudizio è davvero una minaccia per la vita.

CONTENUTI

Discriminazione	Il razzismo	Pregiudizi/ stereotipi	Competenze interculturali	Atteggiamento orientato alla diversità
-----------------	-------------	---------------------------	--------------------------------------	---



Definizione: In generale, il termine "competenze interculturali" indica la capacità di interagire e comunicare con successo con persone di altre culture. Un'interazione e una comunicazione di successo si basano su competenze soft e hard. La tabella seguente mostra quali sono queste aree e, soprattutto, la varietà di soft e hard skills che le competenze interculturali comprendono.

Competenza sociale	Competenza	Esperienza
Capacità di osservazione	Conoscenza professionale	Conoscenza professionale
Auto-riflessione	Conoscenza dei clienti	Conoscenza dei clienti
Capacità di cambiare prospettiva	Conoscenza specifica del paese	Conoscenza specifica del paese
Tolleranza	Conoscenze linguistiche	Competenze linguistiche
L'empatia		Esperienza
Capacità di comunicazione		Conoscenza professionale

CONTENUTI

Discriminazione	Il razzismo	Pregiudizi/ stereotipi	Competenze interculturali	Atteggiamento orientato alla diversità
-----------------	-------------	---------------------------	------------------------------	---



Un atteggiamento orientato alla diversità contrasta la discriminazione e l'esclusione e crea uguaglianza. Questo perché l'atteggiamento è positivo nei confronti della diversità e del multiculturalismo e agisce preventivamente per evitare gli svantaggi in primo luogo. Per potersi sviluppare in modo orientato alla diversità, è necessario sviluppare una consapevolezza della discriminazione e formare una reale volontà di cambiamento.

Prerequisito per un atteggiamento orientato alla diversità

Per poter sviluppare un atteggiamento orientato alla diversità, è necessario confrontarsi criticamente con le proprie strutture e modi di agire. Riconoscere la possibilità che le persone possano essere svantaggiate in molte aree della vita e affrontare le relazioni di potere e i conflitti esistenti sono la base per questo. Contrastare le discriminazioni esistenti e compensare gli svantaggi, creare opportunità di partecipazione per tutte le persone e quindi promuovere le pari opportunità e la diversità nell'organizzazione stessa sono le basi per un'azione orientata alla diversità.

Lo sviluppo organizzativo orientato alla diversità non è una misura che può essere attuata "così, su due piedi". È un processo continuo che si svolge a diversi livelli e deve essere inteso come un compito trasversale. Non c'è un punto di arrivo. Occorre piuttosto avviare processi di cambiamento e consolidare un approccio critico e autoriflessivo alla discriminazione.

Fin dall'inizio è necessario prendere una decisione attiva a favore della diversità e contro la discriminazione. Questo può essere deciso dall'alta direzione dell'organizzazione, dal livello manageriale o come una sorta di decisione fondamentale dell'intera organizzazione. Coinvolgendo il maggior numero possibile di attori nella decisione, il sostegno alle seguenti misure può essere portato anche da una maggioranza più ampia, il che promette un maggiore successo nel processo.

CONTENUTI

Links to the video content

All That We Share

<https://www.youtube.com/watch?v=jD8tjhVO1Tc>

#IAmDanish

<https://www.youtube.com/watch?v=e7mqfmZS5xM>

Flashmob in Milano - #SomosSabadell

<https://www.youtube.com/watch?v=GBaHPND2QJg>

Jane Elliott's "Blue Eyes/Brown Eyes" - Anti-Racism Exercise - The Oprah Winfrey Show

<https://www.youtube.com/watch?v=ebPoSMULI5U>

United against racism

<https://www.youtube.com/watch?v=NDK0zFyes5Q>

Don't Put People in Boxes

<https://www.youtube.com/watch?v=zRwt25M5nGw>

Wo beginnt Rassismus? - Quarks TabulaRasa

https://www.youtube.com/watch?v=9kYwhlww2_o

Was bringt Gendern wirklich? - Quarks TabulaRasa

<https://www.youtube.com/watch?v=to9IbR8Jvym>

Wo fängt Rassismus an und was kannst du dagegen tun?

<https://www.youtube.com/watch?v=H94-OfKqqrw>

#MoreThanARefugee

<https://www.youtube.com/watch?v=Lxbdvo2vFwc>

"Refugees are scum" - social experiment

<https://www.youtube.com/watch?v=SA-lm1o2uEI>

A Refugee's Journey

<https://www.youtube.com/watch?v=RgyqLIE9Ss>

Kids Meet A Refugee - Kids Meet - HiHo Kids

<https://www.youtube.com/watch?v=7GdDnbNpRNE>

LGBTIQ explained

https://www.youtube.com/watch?v=uD_p0kkof-k



CONTENUTI

Genere	Età	Origine etnica	Religione/ visione del mondo	Disabilità	Identità sessuale
--------	-----	----------------	------------------------------	------------	-------------------



La legge generale sulla parità di trattamento (AGG) protegge tutte le persone dalla discriminazione sulla base del sesso.

La discriminazione di genere è molto diffusa. Sul lavoro e nella vita di tutti i giorni, donne, uomini, inter* e trans* sono discriminati sulla base del genere.



Donne

In Germania, uomini e donne sono legalmente uguali da oltre 50 anni. Ma c'è ancora disuguaglianza tra uomini e donne. Ciò è particolarmente evidente nel cosiddetto gender pay gap, ovvero la differenza salariale tra uomini e donne: statisticamente parlando, le donne in Germania guadagnano ancora circa il 19% in meno rispetto ai loro colleghi maschi nel 2019.



Esempio dalla vita quotidiana: Lisa H. ha un colloquio di lavoro presso un'agenzia di marketing. Il colloquio va bene e Lisa H. chiarisce quali sono i punti di forza che può apportare all'azienda. Alla fine le viene chiesto se ha figli o se è incinta. Il motivo della domanda è che l'azienda non può permettersi di perderla.

Questo dimostra chiaramente che la discriminazione delle donne a causa della gravidanza o della maternità è una discriminazione di genere diretta.



Persone non binarie, trans* e inter*

Dal 2006, le persone non binarie*, trans* e inter* in Germania sono protette contro la discriminazione di genere dalla "Legge generale sulla parità di trattamento" (AGG). Tuttavia, secondo l'Agenzia federale antidiscriminazione, il Consiglio etico tedesco o la Corte costituzionale federale, altre leggi, come la legge sullo stato personale o la cosiddetta legge sulla transessualità, devono essere riviste. Quindi anche in Germania ci sono ancora delle lacune e c'è ancora del lavoro da fare.

Esempio nella vita quotidiana: Tim L. è inter* e non si sente assegnato a nessun genere. Ecco perché non vuole che gli si rivolga il nome di signora o signora. Occasionalmente viene chiamato gentiluomo a causa dei suoi capelli corti e della mancanza di tratti femminili.

Quando vuole ordinare qualcosa su Internet, si rivolge a lui solo come "signora" o "signor".

CONTENUTI

Genere	Età	Origine etnica	Religione/ visione del mondo	Disabilità	Identità sessuale
--------	------------	----------------	------------------------------	------------	-------------------



La legge generale sulla parità di trattamento (AGG) protegge tutte le persone dalla discriminazione per età.

Tutte le fasce d'età sono colpite dalla discriminazione. Dietro la discriminazione c'è la convinzione che le persone abbiano o non abbiano determinate capacità a causa della loro età. Il 15% degli intervistati dichiara di aver subito discriminazioni perché giudicato "troppo giovane" o "troppo vecchio".



Mercato del lavoro

Le persone anziane sono spesso discriminate nella ricerca del lavoro, nelle procedure di candidatura e di ri-candidatura.

procedure di candidatura e nel reinserimento nel mercato del lavoro. A loro vengono negate qualità positive come l'esperienza e la saggezza. Prevale invece l'immagine negativa dell'età. Le aziende, ad esempio, sono preoccupate per l'assenteismo, le assenze per malattia e le richieste eccessive.



Cura

La discriminazione per età è presente anche nell'assistenza. La discriminazione si manifesta con un'assistenza, una cura e una fornitura insufficienti. In questo caso, la discriminazione basata sull'età può far sentire le persone anziane come se fossero messe in "panchina". La discriminazione è quindi particolarmente sentita in questo settore.



Giovani donne

Le giovani donne sono svantaggiate nella ricerca del lavoro e nell'avanzamento di carriera perché i datori di lavoro temono lunghe interruzioni dovute alla gravidanza e alla maternità.

CONTENUTI

Genere	Età	Origine etnica	Religione/ visione del mondo	Disabilità	Identità sessuale
--------	-----	-----------------------	------------------------------	------------	-------------------



La legge generale sulla parità di trattamento (AGG) protegge tutte le persone dalla discriminazione sulla base dell'origine etnica. La discriminazione sulla base dell'origine etnica significa che la lingua, il dialetto, il colore della pelle, l'origine nazionale o l'ascendenza sono motivi di discriminazione.

Un gruppo etnico può essere inteso come una parte della popolazione legata da un'origine comune, una lunga storia condivisa, una cultura o un senso di appartenenza.

Tra il 2017 e il 2020, più di 5.300 persone hanno segnalato all'ufficio antidiscriminazione di essere state discriminate sulla base della razza o dell'etnia.



Fondo per la migrazione

Quasi il 70% delle persone che cercano un alloggio con un'apparente origine migratoria si sentono discriminate, secondo l'Agenzia federale antidiscriminazione.

L'origine migratoria è visibile attraverso il nome o l'accento e può essere un criterio per i locatori quando cercano un appartamento.



Foulard sulla testa

Alcuni studi dimostrano che le donne musulmane che indossano il velo sono discriminate nella ricerca di un lavoro. Ciò è dovuto principalmente all'immagine negativa del velo. Ad esempio, le donne musulmane che indossano il velo sono considerate poco disposte a integrarsi perché viste come "non conformi" e "poco appariscenti".



Neri

Il 98% dei neri è discriminato in Germania.

Scuola, lavoro, ospedale, vita privata: essere neri significa essere discriminati.

Il 98,1% dichiara di aver subito discriminazioni e solo il 2,7% afferma di non aver mai sperimentato il razzismo basato specificamente sul colore della pelle.



Nome straniero

Fattori come il nome e la provenienza possono influenzare drasticamente il fatto che i candidati ricevano una risposta alle loro domande di lavoro. I ricercatori hanno giustificato i loro risultati affermando che i responsabili delle decisioni in materia di risorse umane prestano maggiore attenzione alla cultura e ai valori che associano a determinati Paesi piuttosto che alle differenze di prestazioni nella selezione dei candidati.

CONTENUTI

Genere	Età	Origine etnica	Religione/ visione del mondo	Disabilità	Identità sessuale
--------	-----	----------------	------------------------------	------------	-------------------



La legge generale sulla parità di trattamento (AGG) protegge tutte le persone dalla discriminazione per motivi religiosi.



L'Islam

Numerosi studi dimostrano che i musulmani sono spesso vittime di discriminazione. Soprattutto le donne che indossano il velo sono discriminate sul lavoro o nella ricerca di una casa. Le persone sono spesso discriminate soprattutto quando la loro appartenenza religiosa è visibile, ad esempio indossando un velo o una kippah.

I motivi di questo atteggiamento ostile nei confronti di una religione come l'Islam può essere spiegato dal fatto che l'Islam è per lo più associato a qualcosa di negativo.

I test di associazione condotti mostrano che la maggioranza degli intervistati associa l'Islam a con l'oppressione delle donne, con il terrore e con i termini "fanatico", "radicale" e "arretrato". radicale" e "arretrato". La religione diventa così un mezzo di attribuzione, in quanto coloro che si definiscono religiosi sono visti come alienati, intellettualmente limitati, misogini, fondamentalisti e violenti, e in definitiva estranei e non appartenenti.



Antisemitismo

Gli ebrei sono ugualmente colpiti dalla discriminazione. Molti ebrei subiscono insulti, discriminazioni, molestie e violenze fisiche in tutta l'UE e non possono vivere apertamente come ebrei. La xenofobia nei confronti degli ebrei si spiega con la storia. L'antisemitismo, infatti, affonda le sue radici in epoca pre-biblica e da allora attraversa la storia come un filo rosso. Gli ebrei sono stati perseguitati e attaccati già nel Medioevo. Questo perché la Chiesa riteneva gli ebrei responsabili dell'assassinio di Gesù Cristo. Inoltre, erano diversi e quindi sembravano stranieri: avevano costumi diversi, si vestivano in modo diverso e usavano la loro lingua. Di conseguenza, gli ebrei sono stati resi capri espiatori per ogni sorta di cose, più e più volte nella storia.

CONTENUTI

Genere	Età	Origine etnica	Religione/ visione del mondo	Disabilità	Identità sessuale
--------	-----	----------------	------------------------------	-------------------	-------------------



La legge generale sulla parità di trattamento (AGG) protegge tutte le persone dalla discriminazione sulla base della disabilità.

Quasi una persona su quattro in Germania è affetta da una grave disabilità ufficialmente riconosciuta o vive con una malattia cronica che da tempo comporta notevoli limitazioni nella vita quotidiana. Solo le persone con una disabilità grave ufficialmente riconosciuta sono accuratamente registrate nelle statistiche. Alla fine del 2019, secondo l'Ufficio federale di statistica, erano circa 7,9 milioni, pari al 9,5% della popolazione totale. La maggior parte delle disabilità gravi (89%) sono causate da malattie, solo il 3% sono congenite o acquisite precocemente e l'1% sono causate da incidenti o malattie professionali.



Quali svantaggi incontrano le persone con disabilità?

L'istituto di ricerca d'opinione Forsa ha chiesto alle persone con grave disabilità in quali ambiti della vita si sentono svantaggiate. Il 26% ha indicato la mobilità quotidiana, il 24% il lavoro e il 23% le tariffe e i premi assicurativi.

Il 22% si sente svantaggiato o escluso nelle attività del tempo libero e il 17% negli uffici o nelle autorità pubbliche.

Le persone con disabilità incontrano barriere soprattutto quando si tratta di accedere a beni e servizi. Il servizio di consulenza dell'Agenzia antidiscriminazione è stato contattato da persone che hanno segnalato barriere come i gradini davanti ai ristoranti o la mancanza di ascensori nelle stazioni della metropolitana. Ma anche i moduli di registrazione online senza funzione di lettura ad alta voce o i film e i video senza sottotitoli ostacolano la partecipazione.



Inclusione delle persone con disabilità

Inclusione significa che tutti devono avere l'opportunità di partecipare pienamente e in modo paritario alla società. La partecipazione non deve dipendere da fattori quali le capacità individuali, l'etnia, il sesso o l'età. Si presume che la diversità sia normale. Pertanto, è necessario creare strutture attraverso le quali tutte le persone possano partecipare a prescindere dai diversi prerequisiti.

CONTENUTI

Genere	Età	Origine etnica	Religione/ visione del mondo	Disabilità	Identità sessuale
--------	-----	----------------	---------------------------------	------------	--------------------------



La legge generale sulla parità di trattamento (AGG) protegge tutte le persone dalla discriminazione sulla base dell'identità sessuale.

Nonostante i progressi compiuti negli ultimi decenni in materia di uguaglianza giuridica, come l'apertura del matrimonio alle coppie dello stesso sesso nel giugno 2017, le persone lesbiche, gay e bisessuali continuano a subire discriminazioni, a scuola, sul lavoro o in altri ambiti della vita.



Definizione: identità sessuale

Il termine identità sessuale si riferisce a persone lesbiche, gay, bisessuali, eterosessuali, ma anche asessuali o pansessuali. Viene spesso utilizzato come sinonimo del termine orientamento sessuale. Tuttavia, il termine identità sessuale, a differenza del termine orientamento sessuale, chiarisce che la sessualità è una componente dell'autocomprensione di una persona che non è determinata solo dalla relazione sessuale con un'altra persona.



LGBTIQ*:

L'abbreviazione LGBTIQ* sta per Lesbiche, Gay, Bisessuali, Trans*, Inter* e Queer. L'asterisco (*) alla fine chiarisce che si intendono più persone. Esistono anche altre forme di abbreviazione, ad esempio LGBTQIA*, dove la A sta per asessualità. Ma perché ci imbattiamo sempre in queste abbreviazioni, soprattutto quando si parla di discriminazione e diritti?

Sebbene l'orientamento sessuale e l'identità di genere non abbiano molto in comune a prima vista, le persone gay, lesbiche, pansessuali, bisessuali e asessuali devono spesso affrontare discriminazioni simili a quelle delle persone non binarie*, inter* e trans*. Spesso si tratta anche di questioni mediche o legali. Ecco perché spesso si trova l'acronimo LGBTIQ* quando si parla di interessi e obiettivi comuni.



Omofobia:

L'omofobia si riferisce al rifiuto palese o sottile dell'omosessualità. In questo contesto, il termine descrive un atteggiamento peggiorativo nei confronti di gay, lesbiche e bisessuali, spesso accompagnato da pregiudizi, discriminazioni e persino violenza psicologica e fisica, ed è stato alla base di decenni di persecuzione da parte dello Stato. Può anche essere diretto contro persone percepite come omosessuali.

Nella Giornata internazionale contro l'omofobia, la transfobia e la bifobia, che si celebra ogni anno il 17 maggio, si tengono azioni ed eventi per richiamare l'attenzione sulla discriminazione e la persecuzione delle persone LGBTIQ*.

FORMATI

FORMATO: SEMINARIO



Un seminario - che può essere tradotto in inglese come gruppo di lavoro - è un evento di durata limitata in cui un piccolo gruppo si occupa intensamente di un argomento specifico. Come strumento di gestione delle risorse umane, il suo scopo è quello di sviluppare congiuntamente soluzioni e risultati per un problema specifico.

Come funziona un seminario?

Un seminario è solitamente condotto da un facilitatore o moderatore. Il moderatore controlla la comunicazione all'interno del gruppo di lavoro e promuove la partecipazione attiva e motivata dei partecipanti. Ad esempio, il moderatore supporta il processo di ricerca dei risultati ponendo domande concrete. Uno dei suoi compiti è quello di registrare i risultati per iscritto. Inoltre, il facilitatore è responsabile dei tempi e della struttura del processo. Per garantire che il tempo di lavoro non venga sprecato nei turni di discussione, deve assicurarsi che la discussione non si discosti troppo dagli argomenti principali predefiniti e che i conflitti vengano affrontati a livello sostanziale.

Quali sono i metodi di seminario disponibili?

Quanto meglio si prepara un seminario, tanto più facile sarà trovare una soluzione al problema. La preparazione è principalmente responsabilità del facilitatore. È importante definire chiaramente il problema o le questioni rilevanti in anticipo, in modo che ogni partecipante sappia qual è la posta in gioco e nessuno trascuri gli altri. È utile che il facilitatore familiarizzi con i partecipanti e le loro attività prima dell'inizio del seminario, in modo da stabilire un collegamento con il loro lavoro quotidiano e il loro ruolo in azienda.

World Café:

In questo metodo, l'argomento da discutere è rigorosamente predeterminato. I dodici-cinquanta partecipanti vengono divisi in piccoli gruppi di non più di cinque persone, in cui discutono l'argomento e registrano chiaramente i loro pensieri e risultati. Al termine di questo giro, tutti i partecipanti, tranne uno, passano ad altri gruppi e la persona rimanente spiega ciascuno dei risultati preparati in precedenza. Dopo circa tre turni, tutti i risultati vengono presentati all'intero gruppo.

Spazio aperto:

Il metodo Open Space è adatto a gruppi numerosi, tra i 50 e i 2.000 partecipanti. L'argomento da discutere è prescritto solo come linea guida; non sono specificati né l'ordine del giorno né i risultati. I partecipanti propongono idee e poi elaborano ulteriori approcci in diversi gruppi di lavoro. Questo tipo di seminario si avvale del maggior numero possibile di partecipanti.

Sei cappelli pensanti:

Si tratta di un tipo di gioco di ruolo con un numero di partecipanti compreso tra sei e diciotto. A ogni partecipante viene assegnato un atteggiamento di base, simboleggiato da cappelli (o altri oggetti) di colori diversi. I partecipanti discutono quindi una domanda rigorosamente predefinita con i punti di vista assegnati. Questo metodo permette di attivare processi di pensiero e di formare nuove opinioni.

FORMATO: YOUTUBE



YouTube è uno dei portali più popolari di Internet. Ci sono video su vari argomenti, come cosmetici, tutorial o tecnologia. Non ci sono limiti di contenuto e ogni utente può realizzare video legati alla propria esperienza.

Il vantaggio di YouTube è che i video possono essere guardati in qualsiasi momento e su tutti i dispositivi intelligenti. Si possono guardare i video comodamente da casa o in viaggio. Inoltre, i video caricati possono essere visualizzati gratuitamente e tutte le volte che si vuole.

Cosa rende YouTube socialmente rilevante?

Un altoparlante per la prossima generazione

YouTube raggiunge più spettatori nella fascia di età 18-34 anni rispetto ai canali televisivi negli Stati Uniti, rendendo YouTube la destinazione numero uno per i contenuti educativi, di intrattenimento o di ispirazione per il pubblico più influente del mondo.

Accesso a oltre un miliardo di utenti attivi

Quasi un terzo di tutti gli utenti di Internet utilizza attivamente YouTube. Si tratta di 1,5 miliardi di persone che potrebbero connettersi, guardare la vostra storia e impegnarsi con la vostra causa ogni mese, in tutto il mondo. YouTube ha versioni localizzate in oltre 90 Paesi e in un totale di 76 lingue diverse.

Inviare messaggi che toccano il cuore

YouTube è il luogo dove ogni giorno viene riprodotto il maggior numero di video. Solo gli utenti mobili trascorrono in media più di un'ora al giorno su YouTube. Questo offre quindi opportunità completamente nuove per toccare emotivamente gli spettatori con la vostra causa.

Motivare all'azione

I video sono un modo efficace per connettersi e motivare gli spettatori. Vi aiutiamo con semplici lezioni ad avvicinare la vostra buona causa agli spettatori del vostro gruppo target con video emozionanti ed emozionali, motivandoli così ad agire.



<https://socialimpact.youtube.com/intl/de/why-youtube/#:~:text=YouTube%20ist%20der%20ort%2C%20an,deinem%20Anliegen%20emotional%20zu%20ber%20C3%BChren>

FORMATO: EVENTI ONLINE



Vantaggi di un evento online

- Il numero dei partecipanti può essere illimitato
- Non importa dove ti trovi, purché tu abbia un dispositivo con accesso a Internet, puoi partecipare
- Lo sforzo organizzativo è minore rispetto a un evento faccia a faccia.
- Non sono previste spese di viaggio per i partecipanti

Tecnologia e strumenti

Hardware

- PC o Mac
- Telecamera integrata o esterna
- Microfono/cuffia incorporato o esterno
- Accesso a Internet, preferibilmente a banda larga
- se necessario, un telefono per chiamare se la connessione a Internet è instabile.
- Tablet e smartphone non sono consigliati per i webinar a causa della mancanza di dispositivi di input, spesso necessari, soprattutto quando si utilizzano strumenti di collaborazione online.

Strumenti video

- Zoom, Skype, Microsoft Teams, Hopin, Webex

Strumenti di collaborazione

- Strumenti per la visualizzazione collaborativa e simultanea di idee e concetti: *Google Docs & Miro*
- Strumenti per sondaggi, questionari o feedback: *Kahoot, Slido*
- Giochi di seminari online

Le funzioni più importanti e utili

- Condivisione dello schermo (almeno da parte del moderatore, meglio: da parte di ogni partecipante)
- Chat (per domande, anche in parallelo alle discussioni, per condividere link e documenti, per assegnare compiti ai partecipanti)
- Sessioni di lavoro per i partecipanti in piccoli gruppi. Preferibilmente con video (alcuni strumenti consentono di creare sale riunioni, ma hanno solo l'audio).
- Controllo centralizzato da parte del moderatore, ad esempio silenziamento di tutti, invio dei partecipanti alle sessioni di breakout e loro ritorno.

Netiquette

- Microfono spento quando non si parla
- "Alzare la mano o annunciare la propria presenza
- È gradito poter vedere tutti i partecipanti, ma non è obbligatorio.
- Video: sfondo tranquillo, telecamera non contro la finestra, buona illuminazione.
- Non è obbligatorio essere presenti
- Se non siete presenti, vi preghiamo di comunicarcelo (via e-mail, telefono, ecc.).
- Comportamento rispettoso
- Cercate di lasciar parlare gli altri
- Creare un'atmosfera di fiducia
- "Quello che succede a Las Vegas, rimane a Las Vegas".
- In caso di problemi tecnici fatecelo sapere per tempo, cercheremo di aiutarvi il prima possibile.

FORMATO: CAMPAGNA



Che cos'è una campagna?

Una campagna è un'azione collettiva temporanea a favore o contro qualcosa. Il suo scopo è raggiungere un obiettivo specifico e renderlo noto al pubblico. È caratterizzato da una storia emozionante con un cambiamento sociale a cui tutti possono partecipare e prendere parte. Una campagna vuole essere provocatoria. Questo porta a un'azione e poi a una reazione. Questo processo viene ripetuto.

Pianificazione

Prima di iniziare la campagna, è necessario chiarire qual è il proprio obiettivo e cosa si vuole ottenere esattamente con la campagna.

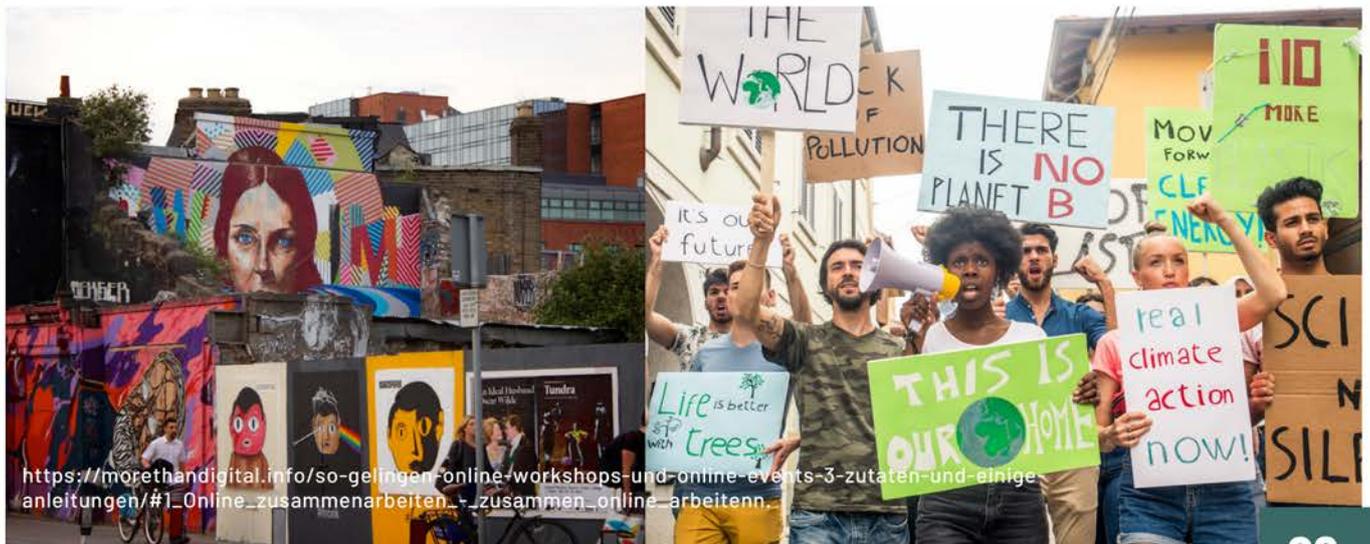
1. Qual è il problema?
2. Qual è l'obiettivo della campagna?
3. Chi volete raggiungere con la campagna?

Attuazione

Una volta identificati i gruppi target e l'obiettivo, la domanda è: come potete raggiungere questo obiettivo? Quali materiali dovete creare? Di quali risorse umane, finanziarie e di conoscenza avete bisogno?

Un mix colorato di strumenti per la campagna che vi ispirerà:

- Opuscolo
- Pagina web
- Opuscolo
- Poster o serie di poster
- Bottoni, magliette, adesivi e altri gadget per la campagna elettorale
- Studio (con conferenza stampa, comunicato stampa, ecc.)
- Azione di protesta (senza dimenticare il lavoro della stampa!)
- Dimostrazione
- Campagna di raccolta firme o petizione
- Azioni sui social media (maggiori informazioni)
- E molto altro ancora...



FORMATO: PODCAST



Un podcast è una serie di file multimediali (audio o video) a cui ci si può abbonare su Internet. I podcast sono solitamente accessibili attraverso le cosiddette applicazioni podcatcher, come Spotify, Apple o Google Podcast. Il portmanteau inglese "podcast" è composto da "pod" ("capsula", "manica"), nel nome del lettore audio portatile iPod, su cui il mezzo di comunicazione si è diffuso per la prima volta nel 2005, e dal termine broadcast ("trasmissione").

Podcast deriva da "playable on demand", cioè "riproducibile su richiesta". È paragonabile a una trasmissione radiofonica non lineare. RegISTRAZIONI audio effettuate da una o più persone su argomenti singoli o continuativi.

Contributi su argomenti specifici, giornate di reportage, interviste, registrazioni di programmi radiofonici, programmi musicali o persino sintesi giornaliere di emittenti pubbliche possono essere formati da podcast. In questo caso, gli argomenti sono liberamente selezionabili e intercambiabili in ogni episodio successivo.

Esempi: Podcast comici, podcast sul marketing, podcast di orientamento politico, podcast sulla religione, sulla psicologia, sulla filosofia o podcast che servono semplicemente a intrattenere.

La durata di un episodio del podcast è liberamente variabile. In media, si tratta di circa 43 minuti, secondo uno studio del 2019. La maggior parte degli intervistati preferisce una durata compresa tra gli 11 e i 20 minuti per ogni episodio del podcast.

Con l'aumento dell'uso degli smartphone e dei podcast popolari di celebrità o su temi di attualità (pandemia di Covid-19), i podcast sono diventati ogni anno più popolari. Nel frattempo, questo mezzo è diventato indispensabile.



https://praxistipps.chip.de/was-ist-ein-podcast-einfach-und-verstaendlich-erklaert_41343, <https://www.helles-koepfchen.de/?suche=podcast>, <https://www.digital-event-studio.com/>, <https://podcast-helden.de/ideale-laenge-podcast-folge/>, <https://podcast-stories.de/die-optimale-laenge-von-podcast-folgen/#:~:text=Gem%C3%A4%C3%9F%20einer%20Umfrage%20von%20statista,eine%20Dauer%20unter%2030%20Minuten.>

FORMATO: TEATRO



Un teatro è un luogo in cui viene rappresentata una storia, un'opera o uno spettacolo. La cosa più importante in un teatro è il palcoscenico. Questo luogo è solitamente un po' più alto, in modo che il pubblico possa vedere ciò che viene eseguito. La maggior parte dei teatri dispone di posti a sedere per il pubblico. Alcuni teatri sono teatri all'aperto, dove il palcoscenico o i posti a sedere del pubblico sono all'aperto.

Improvvisazione teatrale

Il teatro d'improvvisazione è una forma di teatro che implica l'improvvisazione. Vengono messe in scena varie performance che non sono mai state provate prima. Gli attori salgono sul palco senza sapere cosa accadrà. Di solito ricevono un argomento o un suggerimento dal pubblico. L'animatore chiede, ad esempio, di un luogo, di una relazione, di un lavoro, di una situazione pericolosa, di un sentimento, dell'ultimo film che ha visto. Queste suggestioni sono poi l'innescò e la guida delle scene che ne derivano spontaneamente. Gli attori sono solitamente accompagnati da un musicista, che improvvisa anche lui. Dalla spontaneità e dall'ispirazione reciproca degli attori che improvvisano, emerge una storia, spesso lontana dalla razionalità. La vita di tutti i giorni diventa il palcoscenico. L'intelletto negativo lascia il posto all'immaginazione. Teatro dell'improvvisazione

Competenze per l'affido

Il gioco teatrale richiede e incoraggia tutte le abilità e le capacità sociali e culturali essenziali, perché sono davvero necessarie per la riuscita dello spettacolo: attenzione, percezione, memoria, espressione linguistica e fisica, presenza nello spettacolo, affidabilità, puntualità, immaginazione, emozione, conoscenza culturale, esperienza sociale, agilità mentale e fisica. Recitare in teatro significa far parte di un gruppo sociale e conoscere diversi personaggi. Chi è in grado di mettersi nei panni di un'altra persona sul palcoscenico è anche in grado di affrontare meglio le nuove situazioni della vita quotidiana e di riflettere sulle reazioni umane. Pertanto, fare teatro ispira, motiva e attiva gli attori e i registi. Quando si fa teatro per un periodo di tempo più lungo, gli attori sviluppano la loro personalità e anche il loro comportamento sociale, cambiano.



<https://www.youthreporter.eu/de/beitrag/theaterspielen-foerdert-viele-kompetenzen-und-macht-dabei-richtig-spass.15757/#.Ys0iEHZByUk>

FORMATO: POP-UP CAFÉ



Pop-up significa "apparire" o "apparire improvvisamente". Questo è esattamente il concetto di pop-up café, che di solito appaiono all'improvviso in un luogo e rimangono lì solo per un certo periodo di tempo.

Quando si parla di pop-up café, di solito si intendono ristoranti o caffetterie. Ma i pop-up café possono anche essere spazi mobili in cui viene presentato al pubblico un tema specifico.

Il concetto di pop-up café

I pop-up café possono essere allestiti in molti modi diversi, ma in sostanza si tratta di installazioni temporanee che differiscono per dimensioni, posizione e concetto. Un ristorante pop-up esiste per un periodo di tempo limitato. Tuttavia, il periodo può variare da un giorno a diversi mesi. La sua durata dipende dallo scopo originario e dalle restrizioni esistenti (licenze, leasing, ecc.).

Un pop-up café è una base perfetta per attirare l'attenzione su un tema e quindi "catturare" le persone.

Locali

Ponetevi le seguenti domande:

Utilizzerete locali già esistenti, avete bisogno di arredi speciali, sarà sufficiente una piccola sede o solo uno stand? Una volta deciso il concetto, potete iniziare a cercare la location perfetta per il vostro pop-up café.

Pensate al contratto di locazione: affittate i locali per giorni, qualche settimana o diversi mesi? Tutto ciò determinerà il costo e il tipo di contratto o di locazione da firmare.



FORMATO: MOSTRA



Una mostra è una presentazione pubblica, permanente o temporanea, in cui l'opera o il prodotto vengono presentati a un vasto pubblico.

Concetto di mostra (d'arte)

Tutto inizia con la selezione delle immagini. Che si tratti di pittura acrilica, disegno a pastello, pittura a olio, foto, poster: assicuratevi che il messaggio sia ben visibile. In questo modo una mostra appare molto più professionale e ben studiata. Il filo rosso facilita la titolazione e quindi tutte le fasi successive del lavoro basato su di essa.

Preparare bene la scena

Il tipo di presentazione è strettamente legato alle condizioni della sede: sono consentiti i supporti a parete o ce ne sono già di disponibili? Avete spazio sufficiente e potete esporre anche su cavalletti? Questo deve essere deciso in accordo con la sede. Tuttavia, deve esserci anche un'unità riconoscibile e deve essere in linea con il titolo della mostra. Quanto più ampio è il margine di manovra, tanto più folle e creativa può essere la presentazione. Per esempio, si possono usare cavalletti da studio per far risaltare la propria arte. È elegante e attira automaticamente l'attenzione sui vostri dipinti.



<https://de.wikipedia.org/wiki/Ausstellung>
<https://staffeleien-shop.de/artina-magazin/wie-organisiere-ich-meine-erste-eigene-ausstellung/>

METODI

METODO: SCAMBIO DI CORPI



Scambio di corpi



1h



20



- I partecipanti ricevono una tessera personale
- Ogni singola scheda persona contiene informazioni diverse sulle seguenti categorie, che possono essere visualizzate nella scheda persona qui sotto. È possibile aggiungere altre categorie alla scheda
- I partecipanti ricevono una nuova identità con la carta personale. Dovrebbero porsi le seguenti domande

1. Com'è la mia routine quotidiana?
2. Quali privilegi ho nella società con questa nuova identità?
3. Quali difficoltà/sfide devo affrontare ora?

NOME E COGNOME

ETÀ

IL SESSO

ORIGINE

RELIGIONE

COLORE DELLA PELLE

PROFESSIONE



L'esercizio serve a cambiare prospettiva. Riuscire a mettersi in altre circostanze di vita è una buona base per un atteggiamento tollerante e aperto verso la diversità.

METODO: FIORE TRADIZIONALE



Fiore tradizionale



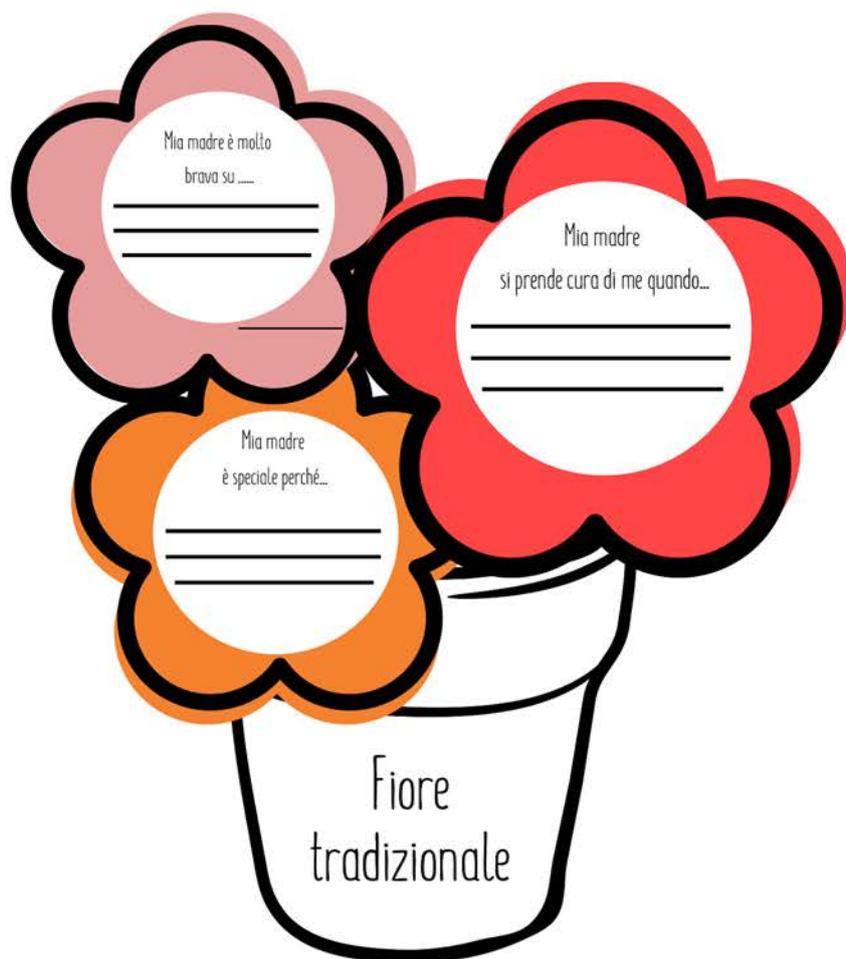
3h



20



- Tutti i partecipanti descrivono le loro tradizioni, usanze, culture e feste su un petalo.
- I petali descritti vengono appuntati su una bacheca e spiegati dai partecipanti.
- La rappresentazione pittorica di un petalo su una bacheca ricorda alla fine un bouquet di fiori.



L'esercizio serve a conoscere gli usi e i costumi di altre culture e a scoprire i punti in comune. In questo modo, le altre culture non sembrano più estranee, ma suscitano interesse.

METODO: OCCHI BLU



Occhi Blu



3h



20



- I partecipanti sono divisi in due gruppi. Il primo gruppo è composto da persone con gli occhi azzurri. Il secondo gruppo è composto da persone con gli occhi marroni.
- Questi due gruppi sono trattati in modo molto diverso dal formatore. Il fattore decisivo è il colore degli occhi:



Gli occhi azzurri vengono trattati molto male, tra l'altro riducendoli alle loro debolezze, affrontandoli con pregiudizi e sottolineando i loro difetti. In generale, viene fatto loro credere di essere "senza valore".

Le persone con gli occhi marroni, invece, sono trattate molto bene. Vengono elogiati e trattati con rispetto. Vengono fatti sentire parte del gruppo e più "degni".



La discriminazione e il razzismo sono abilità apprese. Non esiste un codice genetico per la discriminazione, non si nasce razzisti, ma si diventa razzisti. E: tutto ciò che si può imparare può anche essere disimparato. Il primo passo è la consapevolezza. Rendersi conto che il razzismo esiste nella nostra società, rendersi conto di cosa si prova quando voi o le persone intorno a voi sono colpite dal razzismo.

Ulteriori informazioni su questo seminario: http://www.diversity-works.de/workshops/blue_eyed_workshop/blue_eyed_das_konzept/

METODO: CHI SONO E QUANTI SONO



Chi sono e quanti sono



1h



6-12



- Ai partecipanti viene consegnato un foglio di lavoro intitolato: "Chi sono e quanti sono?"
- Si chiede loro di rispondere a questa domanda e di considerare i diversi ruoli che hanno nel loro ambiente di vita.
- Il formatore deve considerare quanto segue:
 - Ci sono ruoli che molti hanno e che sono particolarmente importanti in diverse situazioni?
 - Quali ruoli sono cambiati nelle diverse fasi della vita?
 - Quali sono i ruoli degli altri, le somiglianze/differenze?

Hobby - Fotografo

Giocatore

Buddista

Toelettatore
per cani

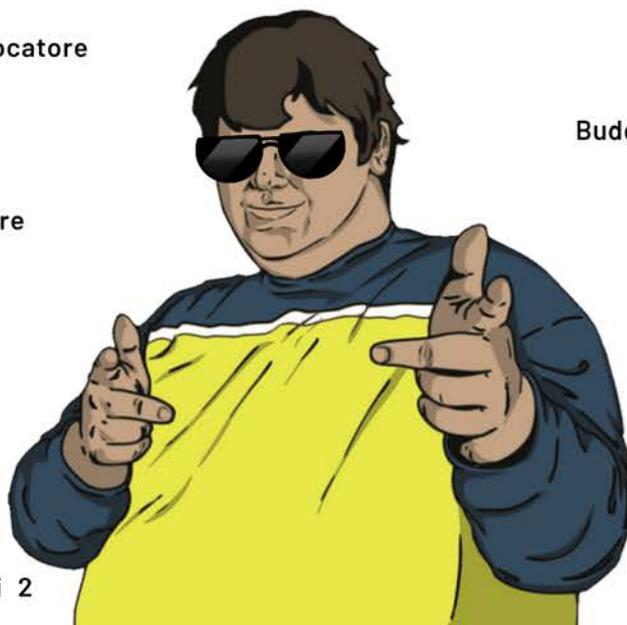
Ballerina

Pianista

Padre

Fratello di 2
sorelle

Cardiologo



L'obiettivo è riconoscere che tutte le persone hanno ruoli diversi a seconda del contesto sociale. Le persone hanno ruoli sociali diversi, che presentano molte somiglianze ma anche differenze nelle diverse realtà di vita e nelle diverse culture. La consapevolezza di ciò dovrebbe formare un atteggiamento di apertura e rendere difficili i giudizi prematuri.

METODO: UN GIORNO NEI MIEI PANNI



Un giorno nei miei panni



1h



10



"Cammina per cento passi nelle scarpe di qualcun altro se vuoi capirlo" - proverbio indiano.

- I partecipanti formano gruppi di due
- Entrambi si scambiano le scarpe e fanno cento passi nella scarpa dell'altro.
- Dopo aver camminato, i partecipanti rispondono alle seguenti domande:



Un giorno nei miei
panni



Questa è la scarpa della persona....

Ecco come si presenta la scarpa...

*I 100 passi nella scarpa dell'altro
erano...*



Questo metodo è un'esperienza pratica. Mettersi attivamente nella situazione dell'altro apre nuove e diverse prospettive.

METODO: QUESTIONARIO



Questionario



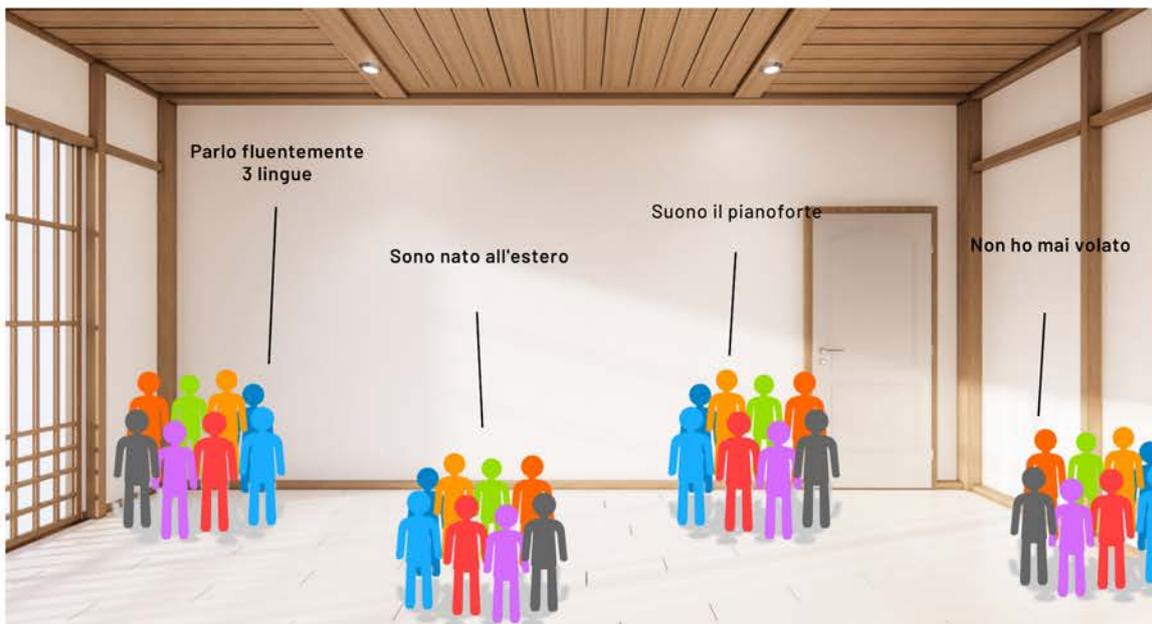
30 min.



25



Il formatore chiede ai partecipanti di allinearsi nella stanza in base a determinati criteri. Il formatore pone delle domande e determina la posizione dei partecipanti. In questo modo, si forma sempre un "gruppo di persone" in determinati luoghi e angoli della stanza.



L'obiettivo di questo metodo è quello di affrontare la diversità in modo dinamico. Attraverso le domande, si formano sempre gruppi in una stanza. In questo modo si crea un terreno comune e un'appartenenza al gruppo. A seconda della domanda, i partecipanti sono in maggioranza o in minoranza.

METODO: GIOCO SERIO "SU E GIÙ"



Gioco serio "su e giù"



30 min.



Questo gioco interattivo online è stato creato nell'ambito del tema annuale "Volo e migrazione". In questo gioco, si devono prendere decisioni che portano avanti il gioco o, nel peggiore dei casi, segnano la fine. Anche le circostanze esterne, come le norme giuridiche e gli accordi economici, giocano un ruolo decisivo nel corso della partita.

Il gioco online è disponibile all'indirizzo (tedesco):



www.flucht-und-migration.org/auf-und-davon-spiel



Ogni giorno, in tutto il mondo, le persone lasciano le loro case. Stanno cercando una nuova casa e i motivi sono molteplici. Questo gioco permette ai partecipanti di mettersi nei panni di un rifugiato e di conoscere la sua storia personale.

METODO: VIDEO ESPLICATIVI



Video esplicativi



2-3 min.

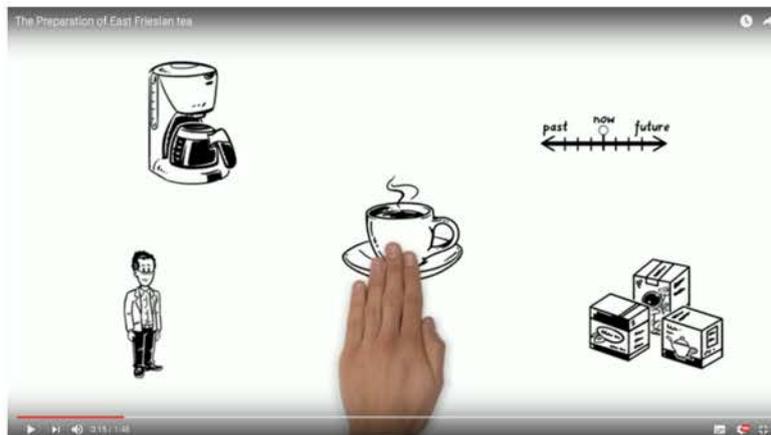


Un video esplicativo è un breve video che spiega chiaramente un determinato concetto. Spesso sono concepiti con umorismo e cercano di offrire un valore di intrattenimento oltre che di informazione. Se si vuole promuovere qualcosa con un video esplicativo, questo deve essere coinvolgente: a nessuno piace guardare un video noioso.

Questo è anche il punto in cui il video esplicativo si differenzia da un video puramente didattico. Anche un video didattico può essere divertente, ma in questo caso l'attenzione è rivolta esclusivamente al contenuto. Un video esplicativo è meno formale e più compatto: spiega i fatti di base e stimola la voglia di saperne di più.

Software:

Con alcuni software è possibile creare brevi video esplicativi. Ad esempio, con "MySimpleShow" è possibile creare facilmente e semplicemente video esplicativi professionali, animati e corredati di testo.



Rispetto ai testi puri, i video esplicativi hanno il vantaggio di poter fare appello a più sensi. Gli aspetti visivi del video sono supportati da quelli uditivi e viceversa. L'effetto dei testi a contenuto emotivo può essere approfondito, ad esempio, con musica appropriata e immagini emotive. In questo modo, l'esperienza è più intensa per i clienti e rimane più a lungo nella loro memoria.

<https://marketeins.de/blog/der-grosse-guide-zu-erklaervideos>

METODO: CHE GIORNO È OGGI?



Che giorno è oggi?



45 min.



ab 4



Gli impulsi per le discussioni si basano sul "Calendario annuale delle Giornate internazionali della memoria" (<https://welcher-tag-ist-heute.org>). Queste giornate hanno lo scopo di sensibilizzare l'opinione pubblica su questioni globali, di commemorare e ammonire eventi passati e di celebrare la cultura, la natura e il patrimonio mondiale. In molti di questi giorni si tengono eventi e celebrazioni in tutto il mondo.

Il facilitatore invita il gruppo a condividere esperienze e opinioni su un argomento di interesse generale del calendario.

La discussione deve essere guidata alla ricerca di elementi di interesse personale e professionale che inneschino la riflessione e la consapevolezza individuale.

La facilitazione considera, ad esempio, i seguenti aspetti:

- Cosa sapete di questo fenomeno?
- In che misura questo tema ha giocato un ruolo nelle vostre esperienze (personali e/o professionali)?
- Come avete reagito a questo problema?
- Come si potrebbe migliorare la percezione di questo problema?
- Cosa si potrebbe fare per migliorare la situazione delle persone colpite da questo problema?
- Quale sarebbe il vantaggio di affrontare la questione in modo più delicato?

Giornata della tolleranza

La Giornata della tolleranza si celebra ogni anno il 16 novembre. La Giornata internazionale della tolleranza è stata istituita dall'UNESCO nel 1995 per sensibilizzare l'opinione pubblica sui pericoli dell'intolleranza. Il 16 novembre 1995, 185 Stati membri dell'UNESCO hanno firmato la "Dichiarazione di principi sulla tolleranza".



Questo metodo è molto adatto a situazioni in cui il gruppo non è in grado o non vuole nominare argomenti per avviare una riflessione. In questo modo, il meccanismo di autoriflessione viene innescato da un impulso esterno. La serie di impulsi può seguire il calendario delle giornate dedicate a singoli temi di interesse nel campo della sensibilizzazione alla diversità, come la Giornata della lingua madre, la Giornata della donna, la Giornata contro l'omofobia, la Giornata della salute mentale, la Giornata della disabilità, la Giornata dei migranti

METODO: CAMMINARE E PARLARE



Camminare e parlare



30 min.



> 4



Camminare e parlare è un metodo che si svolge fuori dal luogo abituale e mentre si cammina. Questo favorisce sia il feeling personale nello scambio collegiale sia la capacità di concentrazione.

Si consiglia di non utilizzare questo metodo direttamente all'inizio della giornata di riunione, ma di utilizzarlo a metà giornata. Preparate una sorta di questionario per la passeggiata e il colloquio che i partecipanti possono discutere. Far capire ai partecipanti che la condivisione con altre persone che non si conoscono ancora è più gratificante e offre nuove prospettive.

I partecipanti si riuniscono a coppie o a tre e esaminano insieme le domande una per una. Mentre una persona risponde alla domanda, gli altri ascoltano con attenzione e pongono successivamente le loro domande di comprensione; questa procedura viene utilizzata per ogni persona e domanda a turno. Le risposte, le opinioni e le valutazioni sono rispettate da tutti i partecipanti e non devono essere considerate sbagliate.

Se c'è silenzio quando si risponde all'una o all'altra domanda, bisogna tollerarlo e lasciare alla persona il tempo di riflettere ulteriormente.

Dopo aver risposto a una domanda, i partecipanti discutono le risposte del proprio gruppo e riflettono anche su eventuali periodi di silenzio (quali spunti di riflessione hanno tratto dalle prospettive degli altri? Quali somiglianze e differenze ci sono nelle risposte? Quali idee dovrebbero essere approfondite)?

Questo metodo è più adatto a un gruppo non troppo numeroso, idealmente con un compito a coppie.

L'ascolto attivo dell'altro è un grande vantaggio. Muovendosi insieme, si incoraggiano attivamente le conversazioni e si stimola ulteriormente l'energia cerebrale con questa tecnica.



Può essere utile fornire ai partecipanti una mappa per camminare.) Indossare calzature adeguate o i percorsi selezionati devono essere percorribili da tutti.

LE IDEE DI UNA FORMAZIONE

LE IDEE DI UNA FORMAZIONE

▼ Il razzismo

1. Contenuto

Il razzismo e la discriminazione fanno parte del nostro sistema sociale. È un problema ben noto. Nella vita di tutti i giorni ci si trova spesso di fronte a situazioni in cui le persone vengono trattate in modo diverso dai loro simili a causa del colore della loro pelle, della loro origine o del loro aspetto. Spesso ci si sente apparentemente impotenti e paralizzati.

Obiettivo: la discriminazione e il razzismo sono abilità apprese. Ciò che si impara può anche essere disimparato. Il primo passo è il riconoscimento. Riconoscere che il razzismo esiste nella nostra società.

Un seminario - che può essere tradotto in italiano come gruppo di lavoro - è un evento limitato nel tempo in cui un piccolo gruppo si occupa intensamente di un argomento specifico. Come strumento di gestione delle risorse umane, l'obiettivo è sviluppare congiuntamente soluzioni e risultati per un problema specifico.

Più un seminario è preparato, più è facile trovare una soluzione al problema. La preparazione è principalmente responsabilità del facilitatore. È importante definire chiaramente il problema o le questioni rilevanti in anticipo, in modo che tutti i partecipanti sappiano qual è la posta in gioco e nessuno trascuri gli altri. È utile che il facilitatore familiarizzi con i partecipanti e le loro attività prima dell'inizio del seminario, in modo da stabilire un collegamento con il suo lavoro quotidiano e il suo ruolo in azienda.

2. Formato

▼ Occhi marroni Occhi blu

3. Formato

L'esercizio si basa sulla suddivisione di un gruppo di persone in bruno e non bruno in base al colore degli occhi. Gli "occhi azzurri" sono considerati e trattati come non bianchi, proprio come gli immigrati e i non cristiani sono tradizionalmente trattati in questa società.

Obiettivo: l'obiettivo di qualsiasi seminario contro il razzismo è quello di aumentare la consapevolezza delle azioni e dei comportamenti discriminatori nella vita quotidiana. La discriminazione e il razzismo sono abilità apprese. Le persone non nascono con un codice genetico per la discriminazione. Diventano razzisti e, poiché tutto ciò che si può imparare si può disimparare, il passo più importante di questo seminario è diventare consapevoli dell'esistenza del razzismo nella nostra società e di quanto assurda e distruttiva sia la discriminazione.

▲ Seminario

Note

LE IDEE DI UNA FORMAZIONE

▼ Pregiudizio

1. Contenuto

I pregiudizi sono per lo più negativi. Possono avere una grande influenza sul modo in cui ci comportiamo nei confronti degli altri e con quali aspettative ci poniamo nei loro confronti. Questo può essere molto pericoloso.

I pregiudizi negativi che si manifestano su larga scala in una società possono portare a tensioni tra i singoli gruppi. Oppure portare alcuni gruppi a essere svantaggiati o trattati in modo diseguale a causa della loro provenienza, del colore della pelle o della religione.

Un seminario - che in tedesco può essere tradotto come Arbeitsgruppe o Arbeitskreis (gruppo di lavoro) - è un evento limitato nel tempo in cui un piccolo gruppo si occupa intensamente di un argomento specifico. Come strumento di gestione delle risorse umane, l'obiettivo è sviluppare congiuntamente soluzioni e risultati per un problema specifico.

Più un seminario è preparato, più è facile trovare una soluzione al problema. La preparazione è principalmente responsabilità del facilitatore. È importante definire chiaramente il problema o le questioni rilevanti in anticipo, in modo che tutti i partecipanti sappiano qual è la posta in gioco e nessuno trascuri gli altri. È utile che il facilitatore familiarizzi con i partecipanti e le loro attività prima dell'inizio del seminario, in modo da stabilire un collegamento con il suo lavoro quotidiano e il suo ruolo in azienda.

2. Formato

▼ Fiore tradizionale

3. Formato

Tutti i partecipanti descrivono le loro tradizioni, usanze, culture e feste su un petalo.

I petali descritti vengono appuntati su una bacheca e spiegati dai partecipanti.

La rappresentazione pittorica di un petalo su una bacheca sembra alla fine un bouquet di fiori.

L'esercizio serve a conoscere gli usi e i costumi delle altre culture e a scoprire i punti in comune. In questo modo, le altre culture cessano di sembrare strane e suscitano interesse.

▲ Seminario

Note

LE IDEE DI UNA FORMAZIONE

▼ Origine etnica

1. Contenuto

La legge generale sulla parità di trattamento (AGG) protegge tutte le persone dalla discriminazione sulla base dell'origine etnica. La discriminazione sulla base dell'origine etnica significa che la lingua, il dialetto, il colore della pelle, l'origine nazionale o l'ascendenza sono motivi di discriminazione.

Per gruppo etnico si intende una parte della popolazione legata da un'origine comune, una lunga storia comune, una cultura o un senso di appartenenza.

Vantaggi di un evento online

- Il numero di partecipanti può essere illimitato
- Non importa dove vi troviate, basta che abbiate un dispositivo con accesso a Internet per partecipare.
- Lo sforzo organizzativo è minore rispetto a un evento faccia a faccia.
- Nessun costo di viaggio per i partecipanti

Tecnologia e strumenti

Hardware

- PC o Mac
- Telecamera integrata o esterna
- Microfono/cuffia incorporato o esterno
- Accesso a Internet, preferibilmente a banda larga
- se necessario, un telefono per chiamare se la connessione a Internet è instabile.

Tablet e smartphone non sono consigliati per i webinar a causa della mancanza di dispositivi di input, spesso necessari soprattutto quando si utilizzano strumenti di collaborazione online.

2. Formato

▼ Gioco serio "su e via"

3. Formato

"Este juego interactivo en línea se desarrolló en el marco del tema anual "Vuelo y Migración". En este juego hay que tomar decisiones que, o bien llevan más lejos, en círculos o, en el peor de los casos, significan el fin. Las circunstancias externas, como las normas legales y los acuerdos económicos, también desempeñan un papel decisivo en el transcurso del juego.

El juego en línea se puede encontrar en (alemán):

www.flucht-und-migration.org/auf-und-davon-spiel

▲ Online - Eventi

Note

LE IDEE DI UNA FORMAZIONE

Interculturale Competenze

1. Contenuto

In generale, il termine "competenze interculturali" indica la capacità di interagire e comunicare con successo con persone di altre culture. Un'interazione e una comunicazione di successo si basano su competenze sia soft che hard. Le competenze interculturali comprendono

- tolleranza
- empatia
- Apertura
- Equità
- Atteggiamento ottimistico
- Tolleranza delle differenze

YouTube è uno dei portali più popolari di Internet. Ci sono video su vari argomenti, come cosmetici, tutorial o tecnologia. Non ci sono limiti ai contenuti e ogni utente può realizzare video legati alla propria esperienza.

Il vantaggio di YouTube è che i video possono essere guardati in qualsiasi momento e su tutti i dispositivi intelligenti. È possibile guardare i video comodamente da casa o in viaggio. Inoltre, i video caricati possono essere visualizzati gratuitamente e tutte le volte che si vuole.

Inviare messaggi che toccano il cuore

YouTube è il luogo in cui viene riprodotta la maggior parte dei video ogni giorno. Solo gli utenti mobili trascorrono in media più di un'ora al giorno su YouTube. Questo offre quindi opportunità completamente nuove per toccare emotivamente gli spettatori con la vostra causa.

2. Formato

Breve video esplicativo

3. Formato

Un video esplicativo è un breve video che spiega chiaramente un determinato concetto. Spesso sono concepiti con umorismo e cercano di offrire un valore di intrattenimento oltre che di informazione. Se si vuole promuovere qualcosa con un video esplicativo, questo deve essere coinvolgente: a nessuno piace guardare un video noioso.

Questo è anche il punto in cui il video esplicativo si differenzia da un video puramente didattico. Anche un video didattico può essere divertente, ma in questo caso l'attenzione è rivolta esclusivamente al contenuto. Un video esplicativo è meno formale e più compatto: spiega i fatti di base e stimola la voglia di saperne di più.

Software:

Con alcuni software è possibile creare brevi video esplicativi. Ad esempio, con "MySimpleShow" è possibile creare facilmente e semplicemente video esplicativi professionali, animati e corredati di testo.

Youtube

Note

LE IDEE DI UNA FORMAZIONE

▼ Rafforzare gli atteggiamenti orientati alla diversità

1. Contenuto

Un atteggiamento orientato alla diversità contrasta la discriminazione e l'esclusione e crea uguaglianza. Questo perché l'atteggiamento è positivo nei confronti della diversità e del multiculturalismo e agisce preventivamente per evitare gli svantaggi in primo luogo. Per potersi sviluppare in modo orientato alla diversità, è necessario sviluppare la consapevolezza della discriminazione e formare la reale volontà di cambiare.

Pop-up significa "apparire" o "apparire improvvisamente". Questo è esattamente il concetto di pop-up café, che di solito appaiono all'improvviso in un luogo e rimangono lì solo per un certo periodo di tempo.

Quando si parla di pop-up café, di solito si intendono ristoranti o caffetterie. Ma i pop-up café possono anche essere spazi mobili in cui viene presentato al pubblico un tema specifico.

Il concetto di pop-up café

I pop-up café possono essere allestiti in molti modi diversi, ma sono essenzialmente installazioni temporanee che differiscono per dimensioni, posizione e concetto. Un ristorante pop-up esiste per un periodo di tempo limitato. Tuttavia, il periodo può variare da un giorno a diversi mesi.

Un pop-up café offre una base perfetta per attirare l'attenzione su un tema e quindi "catturare" le persone.

2. Formato

▼ Che giorno è oggi?

3. Formato

Gli impulsi per le discussioni si basano sul "Calendario annuale delle Giornate internazionali della memoria" (<https://welcher-tag-ist-heute.org>). Queste giornate hanno lo scopo di sensibilizzare l'opinione pubblica su questioni globali, di commemorare e ammonire eventi passati e di celebrare la cultura, la natura e il patrimonio mondiale. In molti di questi giorni si tengono eventi e celebrazioni in tutto il mondo.

Il facilitatore invita il gruppo a condividere esperienze e opinioni su un argomento di interesse generale del calendario.

La discussione deve essere guidata alla ricerca di elementi di interesse personale e professionale che inneschino la riflessione e la consapevolezza individuale.

▲ Pop-Up Café

Note

LE IDEE DI UNA FORMAZIONE

▼ Foulard per la testa

1. Contenuto

La legge generale sulla parità di trattamento (AGG) protegge tutte le persone dalla discriminazione sulla base dell'origine etnica. La discriminazione sulla base dell'origine etnica significa che la lingua, il dialetto, il colore della pelle, l'origine nazionale o l'ascendenza sono motivi di discriminazione.

Foulard per la testa

Gli studi dimostrano che le donne musulmane che indossano il velo sono svantaggiate nella ricerca di un impiego. Ciò è dovuto principalmente all'immagine negativa del velo. Ad esempio, le donne musulmane che indossano il velo sono considerate poco disposte a integrarsi perché viste come "non adatte" e non "discrete".

Che cos'è una campagna?

Una campagna è un'azione collettiva temporanea a favore o contro qualcosa. Il suo scopo è raggiungere un obiettivo specifico e renderlo noto al pubblico. È caratterizzato da una storia emozionante con un cambiamento sociale a cui tutti possono partecipare e prendere parte.

Una campagna vuole essere provocatoria. Questo porta a un'azione e poi a una reazione. Questo processo viene ripetuto.

Pianificazione

Prima di iniziare la campagna, dovete chiarire qual è il vostro obiettivo e cosa volete ottenere esattamente con la campagna.

- Qual è il problema?
- Qual è l'obiettivo della campagna?
- Chi volete raggiungere con la campagna?

2. Formato

▼ Che giorno è oggi?

3. Formato

Gli impulsi per le discussioni si basano sul "Calendario annuale delle Giornate internazionali della memoria" (<https://welcher-tag-ist-heute.org>). Queste giornate hanno lo scopo di sensibilizzare l'opinione pubblica su questioni globali, di commemorare e ammonire eventi passati e di celebrare la cultura, la natura e il patrimonio mondiale. In molti di questi giorni si tengono eventi e celebrazioni in tutto il mondo.

Il facilitatore invita il gruppo a condividere esperienze e opinioni su un argomento di interesse generale del calendario.

La discussione deve essere guidata alla ricerca di elementi di interesse personale e professionale che inneschino la riflessione e la consapevolezza individuale.

▲ Campagna

Note

LE IDEE DI UNA FORMAZIONE

▼ Il razzismo Discriminazione

1. Contenuto

Nel 1966, le Nazioni Unite hanno deciso di designare il 21 marzo come "Giornata internazionale per l'eliminazione della discriminazione razziale". Questo giorno è stato scelto perché il 21 marzo 1960 manifestanti pacifici furono uccisi dalla polizia sudafricana. La popolazione stava manifestando contro le politiche di apartheid del proprio Paese*.

Oggi il razzismo, l'intolleranza e la xenofobia rimangono problemi molto gravi nel mondo. Sono sempre la causa di scontri violenti. Questa giornata della memoria ci ricorda quindi di continuare a lottare contro la discriminazione razziale, sia da parte dei politici sia da parte di ciascuno di noi, ad esempio a scuola o anche nello sport.

Una mostra è una presentazione pubblica, permanente o temporanea, in cui l'opera o il prodotto viene presentato a un vasto pubblico.

Preparare il terreno per le immagini

Il tipo di presentazione è strettamente legato alle condizioni dei locali: sono ammessi supporti a parete o sono disponibili? Hai abbastanza spazio e puoi esporre sui cavalletti? Questo dovrebbe essere deciso in accordo con la sede. Tuttavia, deve esserci anche un'unità riconoscibile e deve essere coerente con il titolo della mostra. Maggiore è la portata, più particolare e creativa può essere la presentazione. Ad esempio, i cavalletti da studio possono essere utilizzati per mostrare la propria arte. È elegante e attira automaticamente l'attenzione sui tuoi dipinti.

2. Formato

▼ Che giorno è oggi?

3. Formato

Gli impulsi per le discussioni si basano sul "Calendario annuale delle Giornate internazionali della memoria" (<https://welcher-tag-ist-heute.org>). Queste giornate hanno lo scopo di sensibilizzare l'opinione pubblica su questioni globali, di commemorare e ammonire eventi passati e di celebrare la cultura, la natura e il patrimonio mondiale. In molti di questi giorni si tengono eventi e celebrazioni in tutto il mondo.

Il facilitatore invita il gruppo a condividere esperienze e opinioni su un argomento di interesse generale del calendario.

La discussione deve essere guidata alla ricerca di elementi di interesse personale e professionale che inneschino la riflessione e la consapevolezza individuale.

▲ Mostra

Note

LE IDEE DI UNA FORMAZIONE

1. Contenuto

2. Formato

3. Formato

Note

LE IDEE DI UNA FORMAZIONE

1. Contenuto

2. Formato

3. Formato

Note

LE IDEE DI UNA FORMAZIONE

1. Contenuto

2. Formato

3. Formato

Note

LE IDEE DI UNA FORMAZIONE

1. Contenuto

2. Formato

3. Formato

Note

LE IDEE DI UNA FORMAZIONE

1. Contenuto

2. Formato

3. Formato

Note

LE IDEE DI UNA FORMAZIONE

1. Contenuto

2. Formato

3. Formato

Note

LE IDEE DI UNA FORMAZIONE

1. Contenuto

2. Formato

3. Formato

Note

LE IDEE DI UNA FORMAZIONE

1. Contenuto

2. Formato

3. Formato

Note

<https://www.diversity-works.de/>
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Expertensuche_Formular.html;jsessionid=BBFC2252A722D4BC8B52B2071B8CB6A0.intranet212?nn=304448&cl2Categories_Diskriminierungsmerkmale=geschlecht_und_geschlechtsidentitaet&format_str=fall_aus_d er_beratung&sortOrder=dateOfIssue_dt+desc&pageLocale=de
<https://mediendienst-integration.de/artikel/was-ist-struktureller-rassismus.html>
<https://www.deutsche-seniorenliga.de/11-themen-initiativen/gesellschaft-politik/19-altersdiskriminierung.html>
<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/diskriminierungsmerkmale/ethnische-herkunft-rassismus/ethnische-herkunft-rassismus-node.html>
<https://fraenkischer.de/beispiele-fuer-altersdiskriminierung-das-unterschaetzte-problem/>
https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/institutioneller-rassismus-behoerden-rassistische-wissensbestaende-polizei_de
<https://fraenkischer.de/beispiele-fuer-altersdiskriminierung-das-unterschaetzte-problem/>
<https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/lexikon-in-einfacher-sprache/322448/rassismus/>
<https://ehlion.com/de/magazine/interkulturelle-kompetenz/>
<https://www.antidiskriminierungsstelle.steiermark.at/cms/ziel/72108500/DE/>
<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/service/LeichteSprache/ls-merkmale/ls-ethnische-herkunft/ls-ethnische-herkunft-node.html>
<https://www.demokratie-lebeyn.de/magazin/magazin-details/was-ist-alltagsrassismus-52>
<https://www.ikud-seminare.de/veroeffentlichungen/interkulturelles-lernen-stereotype-und-vorurteile.html>
<https://de.wikipedia.org/wiki/Podcast>
<https://www.deutschlandfunknova.de/beitrag/diskriminierung-ethnische-herkunft-der-bewerber-kann-wohnungssuche-beeinflussen>
<https://www.businessinsider.de/karriere/bewerbung/diskriminierung-bei-der-jobsuche-name-und-herkunftsland-wichtig/>
<https://www.annefrank.org/de/themen/vorurteile-und-stereotype/wann-werden-vorurteile-wirklich-gefahrlich/>
<https://www.hanisauland.de/wissen/lexikon/grosses-lexikon/a/antisemitismus.html>
<https://www.jobteaser.com/de/advices/469-interkulturelle-kompetenzen-was-ist-das-und-wie-kannst-du-es-lernen?reloadCookieBanner=true>
<https://www.zdf.de/kinder/logo/alltagsrassismus-einfach-erklaert-100.html>
<http://raa-berlin.de/wp-content/uploads/2018/12/RAA-BERLIN-DO-GRUNDSAETZE.pdf>
<https://kupoge.de/blog/2022/03/07/ueber-checklisten-hinaus/>
https://www.drk-westfalen.de/fileadmin/Eigene_Bilder_und_Videos/Startseite_Aufgabenfelder/Wohlfahrts-_und_Sozialarbeit/Migration/Diversit%C3%A4tsorientierte_Organisationsentwicklung_in_der_Praxis.pdf
<https://fraenkischer.de/beispiele-fuer-altersdiskriminierung-das-unterschaetzte-problem/>
<https://www.hanisauland.de/wissen/lexikon/grosses-lexikon/a/antisemitismus.html>
https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Essay/essay_no_7_das_islambild_in_deutschland.pdf
<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/diskriminierungsmerkmale/behinderung-und-chronische-krankheiten/behinderung-und-chronische-krankheiten-node.html#:~:text=Das%20Allgemeine%20Gleichbehandlungsgesetz%20verbieht%20Diskriminierung,Alters%20oder%20sexuellen%20Identit%C3%A4t.>
<https://socialimpact.youtube.com/intl/de/why-youtube/#:~:text=YouTube%20ist%20der%20Ort%2C%20an,deinem%20Anliegen%20emotional%20zu%20ber%C3% BChren.>
https://morethandigital.info/so-gelingen-online-workshops-und-online-events-3-zutaten-und-einige-anleitungen/#1_Online_zusammenarbeiten_-_zusammen_online_arbeiten
<https://www.epn-hessen.de/beratung/oeffentlichkeit-mitgestalten/praxishilfe-kampagne/>
https://praxistipps.chip.de/was-ist-ein-podcast-einfach-und-verstaendlich-erklaert_41343

<https://podcast-helden.de/ideale-laenge-podcast-folge/>

[https://podcast-stories.de/die-optimale-laenge-von-podcast-](https://podcast-stories.de/die-optimale-laenge-von-podcast-folgen/#:~:text=Gem%C3%A4%C3%9F%20einer%20Umfrage%20von%20statista,eine%20Dauer%20unter%2030%20Minuten.)

[folgen/#:~:text=Gem%C3%A4%C3%9F%20einer%20Umfrage%20von%20statista,eine%20Dauer%20unter%2030%20Minuten.](https://podcast-stories.de/die-optimale-laenge-von-podcast-folgen/#:~:text=Gem%C3%A4%C3%9F%20einer%20Umfrage%20von%20statista,eine%20Dauer%20unter%2030%20Minuten.)

<https://de.light-speedhq.ch/blog/was-ist-ein-pop-up-restaurant/>

<https://www.vielfalt-mediathek.de/?search-form-type=material&s=Antisemitismus>

<https://www.bpb.de/themen/antisemitismus/dossier-antisemitismus/37945/was-heisst-antisemitismus/>

<https://www.youthreporter.eu/de/beitrag/theaterspielen-foerdert-viele-kompetenzen-und-macht-dabei-richtig-spass.15757/#.YsQiEHZByUk>

<https://marketeins.de/blog/der-grosse-guide-zu-erkl%C3%A4rvideo>

<https://matthias-suessen.de/2016/08/workshop-einfache-erkl%C3%A4rvideo-mit-mysimpleshow/>



Comune di **Ravenna**



ECCIPA è iniziato nel dicembre 2020 e terminerà nel maggio 2023.
Il progetto è stato finanziato dal programma ERASMUS+ dell'Unione Europea.
Convenzione di sovvenzione n. 2020-1-DE02-KA202-007701

Il partenariato è composto da 5 partner di 3 Paesi dell'UE:
Germania, Italia e Spagna.