

ECCIPA

Enhancing interCultural Competences
In Public Administration

TOOLKIT



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

español





Diseño: Wali Ayobi + Sarah Haase
Montaje: Wali Ayobi + Amira Bieber
Control de calidad: Bernadette Böcker
Impresión:
Pro Arbeit - Kreis Offenbach - (AöR),
Max-Planck-Straße 1-3, 63303 Dreieich, Deutschland



El trabajo descrito en esta publicación ha sido financiado por el Programa Erasmus+ en virtud del Acuerdo de Subvención nº 2020-1-DE02-KA202-007701. El apoyo de la Comisión Europea a la producción de esta publicación no constituye una aprobación de su contenido, que refleja únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en ella.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN 3

INFOGRAFÍA DE LA ECCIPA 6

EXPLICACIÓN DE LOS 3 TÉRMINOS 7

COLECCIÓN (CONTENIDOS) 8

COLECCIÓN (FORMATOS) 9

COLECCIÓN (MÉTODOS) 10

CONTENIDOS 11

FORMATOS 24

MÉTODOS 33

IDEAS DE UNA FORMACIÓN 43

FUENTES 60

INTRODUCCIÓN

¿Qué es el kit de instrumentos?

Este instrumento se creó en el marco del proyecto "ECCIPA". ECCIPA son las siglas de Enhancing interCultural Competences In Public Administration. En alemán: Stärkung der interkulturellen Kompetenzen in öffentlichen Einrichtungen. Como su nombre indica, el proyecto trata de sensibilizar a los empleados de las instituciones públicas en lo que respecta al tratamiento de la diversidad y la multiculturalidad. El conjunto de instrumentos es uno de los resultados del proyecto.

Un kit de herramientas significa literalmente una caja de herramientas o una bolsa de herramientas. En este instrumento recibirá información sobre cómo acercar el tema del "Refuerzo de las competencias interculturales" a los empleados de una institución pública. Por un lado, obtendrá información sobre los temas relacionados con las competencias interculturales. Por otro lado, el instrumento le mostrará los diferentes métodos y formatos que pueden utilizarse y las posibilidades que tiene para presentar los temas de forma interesante y diferente.

¿Por qué un instrumento?

En su papel de gestor del proyecto, Pro Arbeit, junto con la Oficina de Integración del Distrito de Offenbach, quería averiguar en un primer paso qué piensan los empleados de las instituciones públicas sobre las competencias interculturales. Así, en 2021, se realizaron entrevistas individuales con personas de historia internacional, asociaciones de inmigrantes, asociaciones culturales y empleados de instituciones públicas en relación con la evaluación de la interculturalidad y la diversidad. El objetivo de la encuesta era averiguar cómo definen los migrantes las competencias interculturales y en qué medida desempeñan un papel en las instituciones públicas. Así, sobre la base de las entrevistas individuales con diferentes grupos destinatarios, se pudo averiguar la amplitud del término y el consenso existente sobre este tema.

Paralelamente, se comprobó el contenido y la actualidad de los documentos y conceptos de integración relacionados con la interculturalidad en las respectivas organizaciones.

Tras realizar la evaluación de las necesidades, se llegó a los siguientes resultados:

Es necesario mejorar constantemente las competencias interculturales en las instituciones públicas, porque...

1) ... la diversidad y la apertura cultural no están ancladas a nivel estructural. En la mayoría de los casos, sólo hay un departamento que se ocupa del tema. La migración y la integración no están en el nivel de la junta directiva.

2) ... no todos los empleados se sienten responsables de la apertura intercultural. En la mayoría de los casos, esta misión sigue siendo una tarea de nicho.

INTRODUCCIÓN

3) ... las medidas en las instituciones públicas no suelen ser sostenibles. Sólo asisten a la formación los empleados de las respectivas áreas de trabajo. La sensibilización de los directivos, los responsables a nivel estructural, a menudo no se materializa (por ejemplo, debido a la falta de recursos financieros, el miedo al desafío, la falta de motivación o incluso la falta de voluntad personal).

4) ... A menudo falta empatía. Ponerse en el lugar de otra persona no es una tarea fácil. A menudo los empleados son muy rutinarios en su trabajo. Esto puede conducir a una visión de túnel y la interacción con la gente puede ser muy superficial.

Por tanto, es necesario sensibilizar periódicamente a los empleados de todos los departamentos sobre estas cuestiones. Sin embargo, la sensibilización no debe realizarse únicamente a través de formaciones o talleres impartidos por formadores externos. Más bien, la introducción al tema debe ser realizada por la propia organización y de diferentes maneras para lograr un efecto sostenible. Así surgió la idea de un instrumento:

Los contenidos del instrumento tratan los temas relacionados con las competencias interculturales. En las rondas de debate sobre el desarrollo del instrumento, siempre se planteó la cuestión de cómo se podrían plantear los temas relacionados con las competencias interculturales de una forma adecuada al grupo objetivo y a los hechos. Los miembros del proyecto se pusieron rápidamente de acuerdo en que la reflexión debía desempeñar un papel importante en los distintos temas. Por ejemplo, la palabra racismo no debería mencionarse explícitamente, pero sí subtemas como el color de la piel, la orientación sexual o la religión. La referencia a la propia biografía debería dejar claro lo diferentes que son las personas y que, a pesar de las diferencias, también hay muchas similitudes.

Estructura de los instrumentos

Contenido:

En primer lugar, el instrumento trata del contenido. En general, el contenido trata de la diversidad, la discriminación y el racismo. Sin embargo, entra en detalle en puntos clave, como el color de la piel, el género o la edad. Esto te dará una mejor idea de lo que trata el tema. Ten en cuenta que el tema "Refuerzo de las competencias interculturales" se establece como objetivo general. Depende de usted el tema individual que elija en el marco de las competencias interculturales.

Hay un conjunto de contenidos que se explicarán.

Métodos:

En el siguiente paso recibirá información sobre los métodos. Aquí se le presentarán los diferentes métodos que puede utilizar en la formación del personal. Hay una colección para ello y una explicación detallada de cada método.

Formatos:

En cambio, están los formatos. Aquí también hay una colección de formatos que sirven de inspiración y pretenden mostrar que el diseño de una formación o transferencia de conocimientos puede hacerse de diferentes maneras.

INFOGRAFÍA ECCIPA



Presentación del proyecto



Objetivos

actitud positiva hacia la diversidad

Mejorar las competencias interculturales para una comunicación eficaz

Colaboración con las partes interesadas

Apoyar el control de los migrantes en el enfoque legal

actitud positiva hacia la identidad urbana pluralista

Grupo objetivo

empleados de la ciudad

Administración pública

Duración del proyecto



International partners



EXPLICACIÓN DE LOS 3 TÉRMINOS

Contenidos

La mejora de las competencias interculturales en la administración pública tiene lugar a través del tratamiento de temas relacionados con el fortalecimiento de las actitudes orientadas a la diversidad. Así, se tratan temas que fomentan la reflexión, la reflexión y el cambio de perspectiva. Para no perderse en la complejidad del contenido, los temas están ordenados según epígrafes y subtemas. Esto crea una orientación y una estructura para los multiplicadores a la hora de seleccionar los contenidos que presentarán en la formación con el grupo objetivo.

Formatos

La formación con los participantes puede llevarse a cabo utilizando diferentes formatos. Un formato, a diferencia de un método, es el diseño de las condiciones marco. Dependiendo del formato, un curso de formación puede realizarse de diferentes maneras. Los diferentes formatos tienen la ventaja de que un tema puede transmitirse de forma variada y orientada al grupo objetivo y el contenido puede ofrecerse de diferentes maneras. Por ejemplo, la formación en línea es un formato que ofrece flexibilidad e independencia de ubicación. Un vídeo de YouTube, en cambio, es un formato al que se puede acceder las 24 horas del día y es gratuito. Es importante considerar qué formato tiene sentido aplicar a cada tema.

Métodos

Un contenido puede comunicarse de diferentes maneras. El objetivo del método es presentar el contenido al grupo destinatario y hacer que lo entienda al final de la jornada. Por lo tanto, el método desempeña un papel importante cuando se trata de la comprensibilidad y la orientación de los objetivos. Por lo tanto, un método nunca debe utilizarse de forma arbitraria o acrítica. Por ello, es importante reflexionar sobre los potenciales de conocimiento y las perspectivas del método con respecto a la pregunta y los intereses de conocimiento.

COLECCIÓN (CONTENIDOS)

Contenidos

La mejora de las competencias interculturales en la administración pública tiene lugar mediante el tratamiento de temas relacionados con el fortalecimiento de las actitudes orientadas a la diversidad. Así, se tratan temas que fomentan la reflexión, la reflexión y el cambio de perspectiva. Para no perderse en la complejidad de los contenidos, los temas están ordenados por categorías y subtemas. Esto crea una orientación y una estructura para los multiplicadores a la hora de seleccionar los contenidos que presentarán en la formación con el grupo objetivo.

Temas principales
Competencias interculturales
Fortalecimiento de las actitudes orientadas a la diversidad
Discriminación
Racismo
Estereotipos / Prejuicios
Vídeo - enlaces al contenido

Subtemas
Género
Edad
Origen étnico
Religión / creencias
Discapacidad
Identidad sexual

COLECCIÓN (FORMATOS)

Formatos

La formación con los participantes puede realizarse utilizando diferentes formatos. Un formato no es más que un medio para presentar el contenido. Dependiendo del formato, la formación o el taller puede completarse con el grupo objetivo. Los diferentes formatos tienen la ventaja de que un tema puede transmitirse de forma variada y orientada al grupo objetivo y el contenido puede ofrecerse de diferentes maneras.

Taller
Youtube - Vídeos
Evento en línea
Campaña
Podcast
Teatro
Café Pop Up
Exposición

COLECCIÓN (MÉTODOS)

Métodos

Un contenido puede comunicarse de diferentes maneras. El objetivo del método es introducir al grupo destinatario en el contenido y llevarlo a la práctica al final. Por lo tanto, el método desempeña un papel importante en lo que respecta a la comprensibilidad y la orientación de los objetivos. Por lo tanto, un método nunca debe utilizarse de forma arbitraria o acrítica. Por ello, es importante reflexionar sobre los potenciales de conocimiento y las perspectivas del método con respecto a la pregunta y los intereses de conocimiento.

Intercambio de cuerpos

Flor tradicional

Azul de ojos (Jane Elliott)

¿Quién soy yo y cuántos son?

Un día en mis zapatos

Cuestionario

"Juego serio" - "arriba y lejos"

Videos explicativos

¿Qué día es hoy?

CONTENIDOS

CONTENIDOS

Discriminación	Racismo	Prejuicios/estereotipos	Competencias interculturales	Actitud orientada a la diversidad
-----------------------	----------------	--------------------------------	-------------------------------------	--



Definición: Discriminación viene de la palabra latina "discriminare" = "distinguir". Discriminar significa tratar peor a alguien o ponerlo en desventaja. Las personas son discriminadas por estas características:

Género

Color de piel

origen étnico o social

edad

discapacidad

idioma

visión del mundo

orientación sexual

Características genéticas

Religión

CONTENIDOS

Discriminación	Racismo	Prejuicios/estereotipos	Competencias interculturales	Actitud orientada a la diversidad
----------------	----------------	-------------------------	------------------------------	-----------------------------------



Racismo: El racismo es un tipo de discriminación. Es una invención de que hay "razas" de personas que tienen un orden o secuencia. Los científicos confirman que la invención de las razas es un error. Los que piensan en términos racistas no tienen en cuenta la personalidad del individuo. Más bien se piensa: la persona tiene una piel oscura, una determinada lengua o un determinado origen. Entonces la persona también vale menos o está más abajo en el orden.

Racismo institucional: Es una forma de discriminación que proviene de las instituciones de una sociedad, como la policía, las autoridades o las escuelas. La estigmatización, los estereotipos y los prejuicios en la administración pública tienen un grave impacto en las personas de origen migratorio a la hora de conseguir un puesto de trabajo, asistencia sanitaria y controles.

Racismo estructural: Esta forma no tiene que ver con una interacción entre dos personas, sino con estructuras y procesos de decisión racistas. Se trata de rutinas diseñadas de tal manera que las personas negras se ven perjudicadas de forma desproporcionada.

Racismo cotidiano: El racismo no sólo tiene que ver con la violencia y los insultos. También puede expresarse de forma subliminal y parecer inofensivo al principio. Ciertas declaraciones o preguntas pueden ser involuntariamente racistas y ser percibidas como tales. Por eso hablamos también de racismo cotidiano. Preguntas cotidianas como "¿De dónde eres?" o comentarios como "Pero si hablas muy bien el alemán" provocan en la persona afectada un sentimiento de exclusión y alteridad.

CONTENIDOS

Discriminación	Racismo	Prejuicios/ estereotipos	Competencias interculturales	Actitud orientada a la diversidad
----------------	---------	-------------------------------------	---------------------------------	--------------------------------------



Estereotipo:

El término proviene del griego y significa "patrón rígido". Los estereotipos son un conjunto de información que las personas simplifican mentalmente debido a su complejidad. Los estereotipos son ideas fijas de características o comportamientos que se atribuyen a las personas por su pertenencia a un determinado grupo.

Prejuicios:

Los estereotipos suelen describirse como opiniones. Si estas opiniones no se reconsideran y revisan constantemente, se producen prejuicios. A diferencia de los estereotipos, los prejuicios van acompañados de emociones y tienen un componente de juicio. La definición clásica de prejuicio procede de Gordon Allport. Definió el prejuicio como una "actitud negativa u hostil hacia una persona que pertenece a un grupo y de la que se dice que tiene las mismas características objetables atribuidas a ese grupo" (1973: 21). En el prejuicio, los estereotipos o las atribuciones de características están, pues, vinculados a evaluaciones que guían la percepción, el comportamiento y la interpretación.

Cuando el prejuicio se vuelve peligroso

Los prejuicios suelen ser negativos. Pueden tener una gran influencia en la forma en que nos comportamos con otras personas y en las expectativas que tenemos de ellas. Esto puede ser muy peligroso.

Los prejuicios pueden volverse peligrosos cuando se difunden a gran escala, por ejemplo a través de medios de comunicación como la prensa, la televisión y la radio o las redes sociales. Cuando se dicen repetidamente cosas negativas sobre un determinado grupo, significa: cuidado. Sobre todo si no se levanta suficiente oposición contra él. Entonces existe el peligro de que cada vez más gente lo crea.

Los prejuicios negativos que se producen a gran escala en una sociedad pueden provocar tensiones entre grupos individuales. O llevar a que algunos grupos estén en desventaja o sean tratados de forma desigual por su origen, color de piel o religión. Esto se llama discriminación.

Cuando a los miembros de un grupo concreto -normalmente una minoría- se les dice a menudo que no pertenecen a él, a ese grupo le resulta difícil mantener una imagen positiva de sí mismo. Algunos de ellos pueden entonces alejarse de la sociedad.

La historia nos ha enseñado a dónde puede llevar que los prejuicios se difundan "desde arriba". Por ejemplo, cuando los políticos lo utilizan para ganar votos. O cuando un gobierno legisla contra un determinado grupo basándose en los prejuicios. Entonces la gente es excluida y perseguida. Y entonces los prejuicios son realmente una amenaza para la vida.

CONTENIDOS

Discriminación	Racismo	Prejuicios/ estereotipos	Competencias interculturales	Actitud orientada a la diversidad
----------------	---------	-----------------------------	---	--------------------------------------



Definición: En general, el término "competencias interculturales" significa la capacidad de interactuar y comunicarse con éxito con personas de otras culturas. El éxito de la interacción y la comunicación se basa en habilidades blandas y duras. El siguiente cuadro muestra cuáles son estas áreas y, sobre todo, la variedad de habilidades blandas y duras que abarcan las competencias interculturales.

Competencia social	Expertise	Experiencia
Habilidades de observación	Professional knowledge	Conocimientos profesionales
Autorreflexión	Knowledge about clients	Conocimiento de los clientes
Capacidad de cambiar de perspectiva	Country specific knowledge	Conocimientos específicos del país
Tolerancia	Language skills	Conocimientos de idiomas
Empatía		Experiencia
Habilidades de comunicación		Conocimientos profesionales

CONTENIDOS

Discriminación	Racismo	Prejuicios/ estereotipos	Competencias interculturales	Actitud orientada a la diversidad
----------------	---------	-----------------------------	---------------------------------	--------------------------------------



Una actitud orientada a la diversidad contrarresta la discriminación y la exclusión y crea igualdad. Esto se debe a que la actitud es positiva hacia la diversidad y el multiculturalismo y actúa de forma preventiva para evitar las desventajas desde el principio. Para poder desarrollarse de forma orientada a la diversidad, hay que desarrollar una conciencia de la discriminación y formar la voluntad real de cambio.

Requisito para una actitud orientada a la diversidad

Para poder desarrollar una actitud orientada a la diversidad, es necesario enfrentarse críticamente a las propias estructuras y formas de actuar. Reconocer la posibilidad de que las personas puedan estar en desventaja en muchos ámbitos de la vida y afrontar las relaciones de poder y los conflictos existentes constituyen la base para ello. Contrarrestar la discriminación ya existente y compensar las desventajas, crear oportunidades de participación para todas las personas y promover así la igualdad de oportunidades y la diversidad en la propia organización son la base de la acción orientada a la diversidad.

El desarrollo organizativo orientado a la diversidad no es una medida que pueda aplicarse "sin más". Es un proceso permanente que tiene lugar a diferentes niveles y debe entenderse como una tarea transversal. No existe un punto final. Más bien hay que iniciar procesos de cambio y consolidar un enfoque crítico y autorreflexivo de la discriminación.

Desde el principio, debe tomarse una decisión activa a favor de la diversidad y en contra de la discriminación. Esto puede ser decidido por la dirección de la organización, el nivel directivo o como una especie de decisión fundamental de toda la organización. Al implicar al mayor número posible de actores en la decisión, el apoyo de las siguientes medidas también puede ser llevado por una mayoría más amplia, lo que promete un mayor éxito en el proceso.

CONTENIDOS

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



CONTENIDOS

Género	Edad	Origen étnico	Religión/ Visión del mundo	Discapacidad	Identidad sexual
--------	------	---------------	-------------------------------	--------------	------------------



La Ley General de Igualdad de Trato (AGG) protege a todas las personas contra la discriminación por razón de sexo.

La discriminación por razón de género está muy extendida. En el trabajo y en la vida cotidiana, las mujeres, los hombres, los inter* y los trans* sufren discriminación por razón de género.



Mujeres

En Alemania, hombres y mujeres son legalmente iguales desde hace más de 50 años. Pero sigue habiendo desigualdad entre hombres y mujeres. Esto es más evidente en la llamada brecha salarial de género: la diferencia salarial entre hombres y mujeres: Estadísticamente hablando, las mujeres en Alemania todavía ganan alrededor de un 19% menos que sus colegas masculinos en 2019.



Ejemplo en la vida cotidiana: Lisa H. tiene una entrevista de trabajo en una agencia de marketing. La entrevista va bien y Lisa H. deja claro qué puntos fuertes puede aportar a la empresa. Al final le preguntan si tiene hijos o está embarazada. El motivo de la pregunta es que la empresa no puede permitirse perderla.

Esto demuestra claramente que la discriminación contra las mujeres por motivos de embarazo o maternidad es una discriminación directa por motivos de género.



Personas no binarias, trans* e inter*

Desde 2006, las personas no binarias*, trans* e inter* en Alemania están protegidas contra la discriminación por razón de género por la "Ley General de Igualdad de Trato" (AGG). Sin embargo, según la Agencia Federal contra la Discriminación, el Consejo Alemán de Ética o el Tribunal Constitucional Federal, otras leyes, como la Ley del Estatuto Personal o la llamada Ley de Transexualidad, deben ser revisadas. Así que también en Alemania sigue habiendo lagunas y aún queda trabajo por hacer.

Ejemplo en la vida cotidiana: Tim L. es inter* y no se siente asignado a ningún género. Por eso no quiere que se dirijan a él como señor o señora. De vez en cuando le llaman caballero por su pelo corto y su falta de rasgos femeninos.

Cuando quiere pedir algo en Internet, sólo se dirigen a él como "Sra." o "Sr.".

CONTENIDOS

Género	Edad	Origen étnico	Religión/ Visión del mundo	Discapacidad	Identidad sexual
--------	-------------	---------------	-------------------------------	--------------	------------------



La Ley General de Igualdad de Trato (AGG) protege a todas las personas de la discriminación por motivos de edad.

Todos los grupos de edad se ven afectados por la discriminación. Detrás de la discriminación está la suposición de que las personas tienen o dejan de tener ciertas capacidades por su edad. El 15% de los encuestados afirma haber sufrido discriminación por ser juzgados como "demasiado jóvenes" o "demasiado mayores".



Mercado laboral

Las personas mayores suelen ser discriminadas en la búsqueda de empleo, los procedimientos de solicitud y de solicitud de empleo y en la reincorporación al mercado laboral. Se les niegan cualidades positivas como la experiencia y la sabiduría. En su lugar, prevalece la imagen negativa de la edad. Las empresas, por ejemplo, están preocupadas por el absentismo laboral, las bajas por enfermedad y las exigencias excesivas.



Cuidados

La discriminación por edad también está presente en la asistencia. La discriminación se manifiesta en una atención, cuidado y provisión insuficientes. En este caso, la discriminación por motivos de edad puede hacer que las personas mayores se sientan puestas en el proverbial "banquillo". Por lo tanto, la discriminación se siente especialmente de forma emocional en este sector.



Mujeres jóvenes

Las mujeres jóvenes están en desventaja a la hora de buscar trabajo y avanzar en su carrera porque los empleadores temen las largas interrupciones por embarazo y maternidad.

CONTENIDOS

Género	Edad	Origen étnico	Religión/ Visión del mundo	Discapacidad	Identidad sexual
--------	------	----------------------	-------------------------------	--------------	------------------



La Ley General de Igualdad de Trato (AGG) protege a todas las personas de la discriminación por motivos de origen étnico. La discriminación por origen étnico significa que la lengua, el dialecto, el color de la piel, el origen nacional o la ascendencia son motivos de discriminación.

Una agrupación étnica puede entenderse como partes de la población que están conectadas por un origen común, una larga historia compartida, una cultura o un sentido de pertenencia.

Entre 2017 y 2020, más de 5.300 personas denunciaron ante la oficina antidiscriminación haber sido discriminadas por motivos raciales o de origen étnico.



Fondo para las migraciones

Casi el 70% de las personas que buscan vivienda con un aparente origen migratorio se sienten discriminadas, dice la Agencia Federal Antidiscriminación.

El origen migratorio se hace visible a través del nombre o el acento y puede ser un criterio para los propietarios a la hora de buscar un piso.



Pañuelo en la cabeza

Los estudios demuestran que las mujeres musulmanas que llevan pañuelo en la cabeza son discriminadas a la hora de buscar trabajo. Esto se debe principalmente a la imagen negativa que se tiene del pañuelo. Por ejemplo, se considera que las mujeres musulmanas que llevan pañuelo no están dispuestas a integrarse porque se considera que no son "conformes" y que no son "discretas".



Los negros

El 98% de los negros son discriminados en Alemania.

Escuela, trabajo, hospital, vida privada: ser negro significa ser discriminado.

El 98,1% afirma haber sufrido experiencias de discriminación, y sólo el 2,7% dice no haber experimentado nunca un racismo basado específicamente en el color de la piel.



Nombre extranjero

Factores como el nombre y el origen pueden influir drásticamente en que los solicitantes de empleo reciban respuesta a sus solicitudes. Los investigadores justificaron sus conclusiones diciendo que los responsables de la toma de decisiones de RRHH prestan más atención a la cultura y a los valores que asocian con determinados países que a las diferencias de rendimiento a la hora de seleccionar a los solicitantes.

CONTENIDOS

Género	Edad	Origen étnico	Religión/ Visión del mundo	Discapacidad	Identidad sexual
--------	------	---------------	-------------------------------	--------------	------------------



La Ley General de Igualdad de Trato (AGG) protege a todas las personas de la discriminación por motivos religiosos.



Islam

Numerosos estudios demuestran que los musulmanes se ven a menudo afectados por la discriminación. Especialmente las mujeres que llevan pañuelo en la cabeza son discriminadas en el trabajo o a la hora de buscar un lugar para vivir. A menudo se discrimina a las personas sobre todo cuando su afiliación religiosa es visible, por ejemplo llevando un pañuelo o una kippah.

Las razones de esta actitud hostil hacia una religión como el Islam

pueden explicarse por el hecho de que el islam se asocia mayoritariamente con algo negativo.

Las pruebas de asociación realizadas muestran que la mayoría de los encuestados asocian el islam con

con la opresión de las mujeres, con el terror y con los términos "fanático", "radical" y "retrógrado".

radical" y "retrógrada". La religión se convierte así en un medio de atribución, ya que los que se autodenominan religiosos son vistos como alienados, limitados intelectualmente, misóginos, fundamentalistas y violentos y, en definitiva, ajenos y no pertenecientes.



Antisemitismo

Los judíos se ven igualmente afectados por la discriminación. Muchos judíos se enfrentan a insultos, discriminación, acoso y violencia física en toda la UE, por lo que no pueden vivir abiertamente como judíos. La xenofobia hacia los judíos se explica por la historia. Porque el antisemitismo tiene sus raíces en los tiempos prebíblicos y ha corrido como un hilo por la historia desde entonces. Los judíos fueron perseguidos y atacados ya en la Edad Media. Esto se debía a que la Iglesia consideraba a los judíos responsables del asesinato de Jesucristo. Además, eran diferentes y, por tanto, parecían extranjeros: tenían costumbres diferentes, vestían de forma distinta y utilizaban su propia lengua. En consecuencia, los judíos fueron convertidos en chivos expiatorios de todo tipo de cosas una y otra vez en la historia.

CONTENIDOS

Género	Edad	Origen étnico	Religión/ Visión del mundo	Discapacidad	Identidad sexual
--------	------	---------------	-------------------------------	---------------------	------------------



La Ley General de Igualdad de Trato (AGG) protege a todas las personas de la discriminación por motivos de discapacidad.

Casi una de cada cuatro personas en Alemania tiene una discapacidad grave reconocida oficialmente o vive con una enfermedad crónica que le ha supuesto considerables restricciones en la vida cotidiana durante mucho tiempo. Solo las personas con una discapacidad grave oficialmente reconocida se registran con precisión en las estadísticas. A finales de 2019, según la Oficina Federal de Estadística, eran alrededor de 7,9 millones de personas, es decir, el 9,5% de la población total. La mayoría de las discapacidades severas (89%) son causadas por enfermedades, solo el 3% son congénitas o adquiridas tempranamente, y el 1% son causadas por accidentes o enfermedades profesionales.



¿Qué desventajas experimentan las personas con deficiencias?

El instituto de estudios de opinión Forsa preguntó a las personas con una discapacidad grave en qué ámbitos de la vida se sienten desfavorecidas. El 26 por ciento nombró la movilidad cotidiana, el 24 por ciento el trabajo y el 23 por ciento las tarifas y primas de los seguros.

El 22% se sentía en desventaja o excluido en sus actividades de ocio, y el 17% en las oficinas públicas o autoridades.

Las personas con discapacidad se encuentran con barreras especialmente cuando se trata de acceder a bienes y servicios. El servicio de asesoramiento de la Agencia de Lucha contra la Discriminación fue contactado por personas que denunciaron barreras como los escalones frente a los restaurantes o la falta de ascensores en las estaciones de metro. Pero los formularios de inscripción en línea sin función de lectura en voz alta o las películas y vídeos sin subtítulos también dificultan la participación.



Inclusión de las personas con discapacidad

La inclusión significa que toda persona debe tener la oportunidad de participar plenamente y en igualdad de condiciones en la sociedad. La participación no debe depender de factores como las capacidades individuales, el origen étnico, el sexo o la edad. La diversidad se asume como algo normal. Por lo tanto, hay que crear estructuras a través de las cuales todas las personas puedan participar independientemente de las diferentes condiciones previas.

CONTENIDOS

Género	Edad	Origen étnico	Religión/ Visión del mundo	Discapacidad	Identidad sexual
--------	------	---------------	-------------------------------	--------------	-------------------------



La Ley General de Igualdad de Trato (AGG) protege a todas las personas de la discriminación por motivos de identidad sexual.

A pesar de los avances en materia de igualdad legal de las últimas décadas, como la apertura del matrimonio a las parejas del mismo sexo en junio de 2017, las lesbianas, los gays y los bisexuales siguen sufriendo discriminación, ya sea en la escuela, en el trabajo o en otros ámbitos de la vida.



Definición: Identidad sexual

El término identidad sexual se refiere a las personas lesbianas, gays, bisexuales, heterosexuales, pero también asexuales o pansexuales. A menudo se utiliza como sinónimo del término orientación sexual. Sin embargo, el término identidad sexual, en contraste con el término orientación sexual, deja claro que la sexualidad es un componente de la autocomprensión de una persona que no sólo está determinada por la relación sexual con otra persona.



LGBTIQ*:

La abreviatura LGBTIQ* corresponde a las palabras inglesas "Lesbian, Gay, Bisexual, Trans*, Inter* and Queer". El asterisco (*) al final aclara que se trata de más personas. Y también hay otras formas de la abreviatura, por ejemplo como LGBTQIA*, donde la A significa asexualidad. Pero, ¿por qué nos encontramos siempre con estas abreviaturas, sobre todo cuando se trata de discriminación y derechos?

Aunque la orientación sexual y la identidad de género no tienen mucho en común a primera vista, los gays, las lesbianas, los pansexuales, los bisexuales y los asexuales suelen sufrir una discriminación similar a la de las personas no binarias*, inter* y trans*. A menudo también se trata de cuestiones médicas o legales. Por eso, a menudo se encuentra el acrónimo LGBTIQ* cuando se trata de intereses y objetivos comunes.



Homofobia:

La homofobia se refiere al rechazo abierto o sutil de la homosexualidad. En este contexto, el término describe una actitud peyorativa hacia los gays, lesbianas y bisexuales, a menudo acompañada de prejuicios, discriminación e incluso violencia psicológica y física, y ha sido la base de décadas de persecución estatal. También puede dirigirse contra las personas que son percibidas como homosexuales.

En el Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia, que se celebra todos los años el 17 de mayo, se llevan a cabo acciones y actos para llamar la atención sobre la discriminación y la persecución de las personas LGBTIQ*.

FORMATOS

FORMATO: SEMINARIO



Un seminario -que puede traducirse al español como grupo de trabajo- es un evento de duración limitada en el que un pequeño grupo trata intensamente un tema específico. Como instrumento de gestión de recursos humanos, su objetivo es desarrollar conjuntamente soluciones y resultados para un problema concreto.

¿Cómo funciona un seminario?

Un seminario suele estar dirigido por un animador o moderador. El moderador controla la comunicación dentro del grupo de trabajo y promueve la participación activa y motivada de los participantes. Por ejemplo, el moderador apoya el proceso de búsqueda de resultados formulando preguntas concretas. Una de sus tareas es registrar los resultados por escrito. Además, el facilitador es responsable del tiempo y la estructura del proceso. Para que no se pierda tiempo de trabajo en las rondas de debate, debe velar por que la discusión no se desvíe demasiado de los temas principales predefinidos y por que los conflictos se traten en el plano sustantivo.

¿Qué métodos de seminario existen?

Cuanto mejor se prepare un seminario, más fácil será encontrar una solución al problema. La preparación es principalmente responsabilidad del facilitador. Es importante definir claramente el problema o las cuestiones relevantes de antemano para que cada participante sepa lo que está en juego y nadie pase por alto a los demás. Es útil que el animador se familiarice con los participantes y sus actividades antes de que comience el seminario, para que pueda establecer una conexión con su trabajo diario y su función en la empresa.

World Café:

En este método, el tema a debatir está estrictamente predeterminado. Los doce a 50 participantes se dividen en pequeños grupos de no más de cinco personas, en los que discuten el tema y registran claramente sus pensamientos y resultados. Después de esta ronda, todas las personas menos una se cambian a otros grupos y la persona restante explica cada uno de los resultados previamente preparados. Después de unas tres rondas, se presentan todos los resultados a todo el grupo.

Espacio abierto:

El método de Espacio Abierto es adecuado para grupos grandes, de entre 50 y 2.000 participantes. El tema que se va a debatir sólo se prescribe como orientación; no se especifican concretamente ni el orden del día ni los resultados. Los participantes aportan ideas y luego elaboran otros enfoques en diferentes grupos de trabajo. Este tipo de seminario se nutre del mayor número posible de participantes.

Seis sombreros para pensar:

Se trata de un tipo de juego de rol con entre seis y 18 participantes. A cada participante se le asigna una actitud básica, simbolizada por sombreros (u otros objetos) de diferentes colores. A continuación, los participantes debaten una pregunta estrictamente predefinida con los puntos de vista asignados. Este método permite desencadenar procesos de reflexión y formar nuevas opiniones.

FORMATO: YOUTUBE



YouTube es uno de los portales favoritos de Internet. Hay vídeos sobre diversos temas, como cosméticos, tutoriales o tecnología. No hay límites de contenido y cada usuario puede hacer vídeos relacionados con su experiencia.

La ventaja de YouTube es que los vídeos pueden verse en cualquier momento y en todos los dispositivos inteligentes. Uno puede ver los vídeos cómodamente desde su casa o mientras se desplaza. Además, los vídeos subidos pueden verse gratuitamente y con la frecuencia que uno quiera.

¿Qué hace que YouTube sea socialmente relevante?

Un altavoz para la próxima generación

YouTube llega a más espectadores en el grupo de edad de 18 a 34 años que los canales de televisión en Estados Unidos, lo que convierte a YouTube en el destino número uno para contenidos educativos, de entretenimiento o de inspiración para la audiencia más influyente del mundo.

Acceso a más de mil millones de usuarios activos

Casi un tercio de todos los usuarios de Internet utilizan activamente YouTube. Esto supone 1.500 millones de personas que podrían conectarse, ver tu historia y comprometerse con tu causa cada mes, en todo el mundo. YouTube tiene versiones localizadas en más de 90 países y en un total de 76 idiomas diferentes.

Envío de mensajes que llegan al corazón

YouTube es el lugar donde más vídeos se reproducen cada día. Sólo los usuarios de móviles pasan una media de más de una hora al día en YouTube. Por lo tanto, esto ofrece oportunidades completamente nuevas para tocar a los espectadores emocionalmente con su causa.

Motivar la acción

Los vídeos son un medio eficaz para conectar y motivar a los espectadores. Le ayudamos en sencillas lecciones a acercar su buena causa a los espectadores de su grupo objetivo en vídeos apasionantes y emotivos y así motivarlos a pasar a la acción.



<https://socialimpact.youtube.com/intl/de/why-youtube/#:~:text=YouTube%20ist%20der%20ort%2C%20an,deinem%20Anliegen%20emotional%20zu%20ber%03%BChren.>

FORMATO: EVENTOS EN LÍNEA



Ventajas de un evento en línea

- El número de participantes puede ser ilimitado
- No importa dónde se encuentre, siempre que disponga de un dispositivo con acceso a Internet, puede participar
- El esfuerzo organizativo es menor en comparación con un evento presencial.
- No hay costes de desplazamiento para los participantes

Tecnología y herramientas

Hardware

- PC o Mac
- Cámara integrada o externa
- Micrófono / auriculares integrados o externos
- Acceso a Internet, preferiblemente de banda ancha
- si es necesario, un teléfono para marcar si la conexión a Internet es inestable.
- Las tabletas y los teléfonos inteligentes no se recomiendan para los seminarios en línea debido a la falta de dispositivos de entrada, que a menudo son necesarios, especialmente cuando se utilizan herramientas de colaboración en línea.

Herramientas de vídeo

- Zoom, Skype, Microsoft Teams, Hopin, Webex

Herramientas de colaboración

- Herramientas para la visualización colaborativa y simultánea de ideas y conceptos: *Google Docs & Miro*
- Herramientas para encuestas, cuestionarios o feedbacks: *Kahoot, Slido*
- Juegos de seminario en línea

Funciones útiles más importantes

- Compartir pantalla (al menos por el moderador, mejor: por cada participante)
- Chat (para preguntas, también en paralelo a los debates, para compartir enlaces y documentos, para asignar tareas a los participantes)
- Sesiones de trabajo para que los participantes puedan trabajar en pequeños grupos. Preferiblemente con vídeo (algunas herramientas permiten salas de descanso, pero sólo tienen audio).
- Control centralizado por parte del moderador, por ejemplo, silenciar a todo el mundo, enviar a los participantes a las sesiones de descanso y traerlos de vuelta.

Netiqueta

- Micrófono apagado cuando no se habla
- "Levantar la mano o anunciar su presencia
- Se agradece poder ver a todos los participantes, pero no es obligatorio
- Vídeo: fondo tranquilo, cámara no contra la ventana, buena iluminación
- No es obligatorio estar presente
- En caso de no estar presente, por favor, avisenos (por correo electrónico, teléfono, etc.)
- Comportamiento respetuoso
- Intentar dejar hablar a los demás
- Crear un ambiente de confianza
- "Lo que pasa en Las Vegas, se queda en Las Vegas".
- En caso de problemas técnicos avisanos a tiempo, intentaremos ayudarte lo antes posible

FORMATO: CAMPAÑA



¿Qué es una campaña?

Una campaña es una acción temporal y colectiva a favor o en contra de algo. Pretende alcanzar un objetivo concreto y darlo a conocer al público. Se caracteriza por una historia emocionante con un cambio social en el que todo el mundo puede participar y formar parte. Una campaña pretende ser provocativa. Esto lleva a una acción y luego a una reacción. Este proceso se repite.

Planificación

Antes de empezar a hacer una campaña, tienes que aclarar cuál es tu objetivo y qué quieres conseguir exactamente con la campaña.

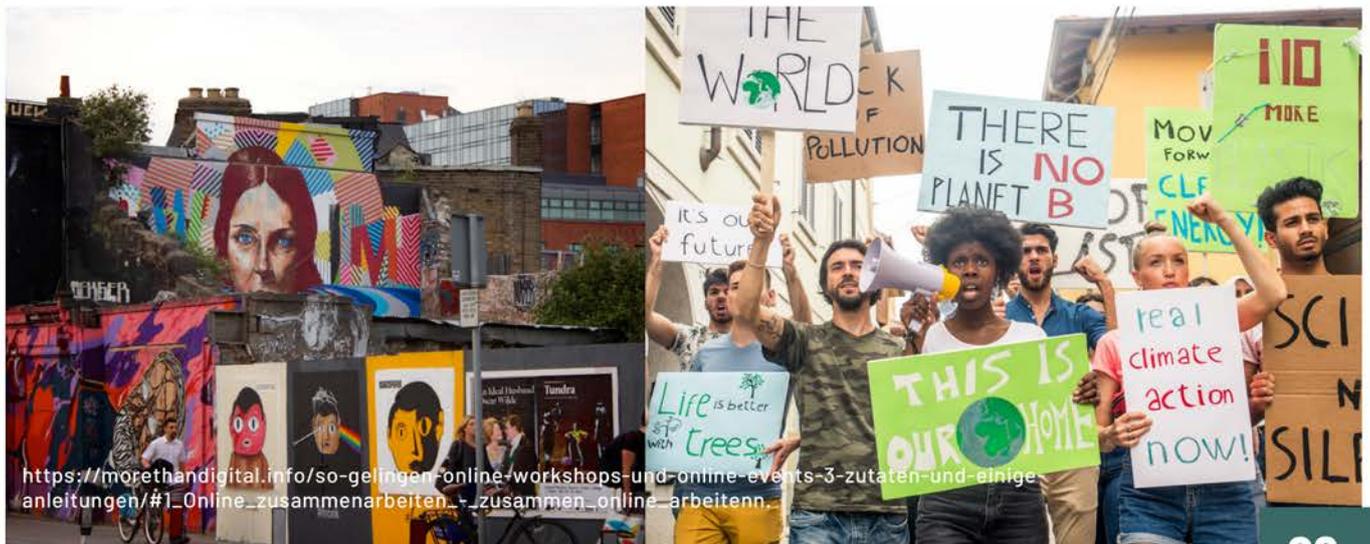
1. ¿Cuál es el problema?
2. ¿Cuál es el objetivo de la campaña?
3. ¿A quién quiere llegar con la campaña?

Implementación

Una vez identificados los grupos objetivo y la meta, la pregunta es: ¿Cómo puede alcanzar esta meta? ¿Qué materiales hay que crear? ¿Qué recursos humanos, financieros y de conocimiento necesita?

Una colorida mezcla de herramientas de campaña para inspirarse:

- Folleto
- Página web
- Folleto
- Cartel o serie de carteles
- Botones, camisetas, pegatinas y otros artilugios de campaña
- Estudio (con rueda de prensa, comunicado de prensa, etc.)
- Acción de protesta (¡tampoco olvides el trabajo de prensa!)
- Manifestación
- Campaña de firmas o petición
- Acciones en las redes sociales (más información)
- Y mucho más...



FORMATO: PODCAST



Un podcast es una serie de archivos multimedia (de audio o vídeo) que se pueden suscribir en Internet. Por lo general, se accede a los podcasts a través de las denominadas aplicaciones podcatcher, como Spotify, Apple o Google Podcasts. La palabra inglesa portmanteau "podcast" se compone de "pod" ("cápsula", "manga") en el nombre del reproductor de audio portátil iPod, en el que el medio ganó gran popularidad por primera vez en 2005, y el término broadcast ("emisión").

Podcast deriva de "playable on demand", que significa "reproducibile a la carta". Es comparable a una emisión de radio no lineal. Grabaciones de audio realizadas por una o varias personas sobre temas individuales o continuados.

Contribuciones sobre temas concretos, jornadas de reportajes, entrevistas, grabaciones de programas de radio, programas musicales o incluso resúmenes diarios de emisoras públicas pueden ser formatos de podcasts. En este caso, los temas son de libre elección e intercambiables en cada episodio posterior.

Ejemplos: Podcasts de comedia, podcasts sobre marketing, podcasts de orientación política, podcasts sobre religión, psicología, filosofía o podcasts que simplemente sirven para entretener.

La duración de un episodio de podcast es libremente variable. De media, es de unos 43 minutos, según un estudio de 2019. La mayoría de los encuestados prefieren una duración de entre 11 y 20 minutos por episodio de podcast.

Con el aumento del uso de los teléfonos inteligentes y los podcasts populares de personajes famosos o sobre temas de actualidad (pandemia de Covid-19), los podcasts se han vuelto más populares cada año. Entretanto, este medio se ha vuelto indispensable.



https://praxistipps.chip.de/was-ist-ein-podcast-einfach-und-verstaendlich-erklart_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 es un lugar en el que se representa una historia, una obra de teatro o una representación. Lo más importante en un teatro es el escenario. Este lugar suele estar un poco más alto para que el público pueda ver bien lo que allí se representa. La mayoría de los teatros tienen asientos para el público. Algunos teatros están al aire libre, el escenario o los asientos del público están al aire libre.

Teatro de improvisación

El teatro de improvisación es una forma de teatro que implica la improvisación. Se representan varias escenas que no se han ensayado antes. Los actores salen al escenario sin saber lo que va a pasar. Normalmente reciben un tema o una sugerencia del público. El animador pregunta, por ejemplo, sobre un lugar, una relación, un trabajo, una situación peligrosa, un sentimiento, su última película de cine visitada. Estas sugerencias son entonces el desencadenante y la guía de las escenas que surgen espontáneamente como resultado. Los actores suelen estar acompañados por un músico, que también improvisa. De la espontaneidad y la inspiración mutua de los actores de la improvisación surge una historia, a menudo alejada de la racionalidad. La vida cotidiana se convierte en el escenario. El intelecto negador deja paso a la imaginación.

Fomentar las habilidades

El juego teatral exige y fomenta todas las habilidades y destrezas sociales y culturales esenciales, porque son realmente necesarias para que la obra tenga éxito: La atención, la percepción, la memoria, la expresión lingüística y física, la presencia en la representación, la fiabilidad, la puntualidad, la imaginación, la emoción, el conocimiento cultural, la experiencia social, la agilidad mental y física. Actuar en el teatro significa formar parte de un grupo social y conocer diferentes personajes. Los que son capaces de ponerse en la piel de otra persona en el escenario también son más capaces de enfrentarse a nuevas situaciones en la vida cotidiana y de reflexionar sobre las reacciones humanas. Por eso, hacer teatro inspira, motiva y activa a los jugadores, así como a los directores de obra. Cuando hacen teatro durante un periodo de tiempo más largo, los jugadores desarrollan su personalidad y también su comportamiento social, cambian.



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

FORMATO: CAFÉ POP-UP



Pop-up significa "aparecer" o "aparecer de repente". Este es exactamente el concepto de los cafés pop-up, que suelen aparecer de repente en un lugar y sólo están allí durante un periodo de tiempo determinado.

Cuando la gente habla de cafés pop-up, suele referirse a restaurantes o cafeterías. Pero los cafés pop-up también pueden ser espacios móviles en los que se presenta al público un tema concreto.

El concepto de una cafetería pop-up

Los cafés pop-up pueden montarse de muchas maneras diferentes, pero en esencia son instalaciones temporales que difieren en tamaño, ubicación y concepto. Un restaurante pop-up existe durante un tiempo limitado. Sin embargo, el periodo puede variar desde un día hasta varios meses. Su duración depende del objetivo original y de las restricciones existentes (licencias, arrendamiento, etc.).

Una cafetería pop-up constituye una base perfecta para llamar la atención sobre un tema y así "captar" a la gente.

Locales

Hazte las siguientes preguntas:

¿Va a utilizar los locales existentes? ¿Necesita mobiliario especial? ¿Será suficiente un local pequeño o sólo un stand? Una vez que haya decidido su concepto, puede empezar a buscar el lugar perfecto para su cafetería pop-up.

Piensa en el contrato de alquiler. ¿Alquilas el local por días, por unas semanas o por varios meses? Todo esto determinará el coste y el tipo de contrato o alquiler que tengas que firmar.



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

FORMATO: EXPOSICIÓN



Una exposición es una presentación pública, permanente o temporal, en la que se presenta la obra o el producto a un público amplio.

Concepto de una exposición (de arte)

Todo comienza con la selección de las imágenes. Ya sea pintura acrílica, dibujo al pastel, pintura al óleo, fotos, carteles: asegúrate de que el mensaje sea claramente visible. Esto hace que una exposición parezca mucho más profesional y bien pensada. El hilo rojo facilita la titulación y, por tanto, todos los pasos posteriores del trabajo basados en ella.

Preparar bien el escenario

El tipo de presentación está estrechamente relacionado con las condiciones del lugar. ¿Está permitido colocar soportes en la pared o ya hay algunos disponibles? ¿Dispone de espacio suficiente y puede exponer incluso sobre caballetes? Esto tendría que decidirse en consulta con el lugar de celebración. Sin embargo, también debe haber una unidad reconocible y debe encajar con el título de la exposición. Cuanto más margen de maniobra tenga, más loca y creativa podrá ser la presentación. Por ejemplo, puede utilizar caballetes de estudio para hacer que su arte llame la atención. Es elegante y atrae automáticamente la atención hacia tus cuadros.



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

MÉTODOS

MÉTODO: INTERCAMBIO DE CUERPOS



**Intercambio de
cuerpos**



1h



20



- Los participantes reciben una tarjeta de persona
- Cada tarjeta individual de persona contiene información diferente sobre las siguientes categorías, que pueden verse en la tarjeta de persona que aparece a continuación. Se pueden añadir categorías adicionales a la tarjeta
- Los participantes reciben una nueva identidad con la tarjeta de persona. Deben hacerse las siguientes preguntas

1. ¿Cómo es mi rutina diaria?
2. ¿Qué privilegios tengo en la sociedad con esta nueva identidad?
3. ¿A qué dificultades/retos me enfrento ahora?

NOMBRE Y APELLIDOS

EDAD

SEXO

ORIGEN

RELIGIÓN

COLOR DE PIEL

PROFESIÓN



El ejercicio sirve para cambiar de perspectiva. Ser capaz de ponerse en otras circunstancias de la vida es una buena base para una actitud tolerante y abierta hacia la diversidad.

MÉTODO: FLOR TRADICIONAL



Flor tradicional



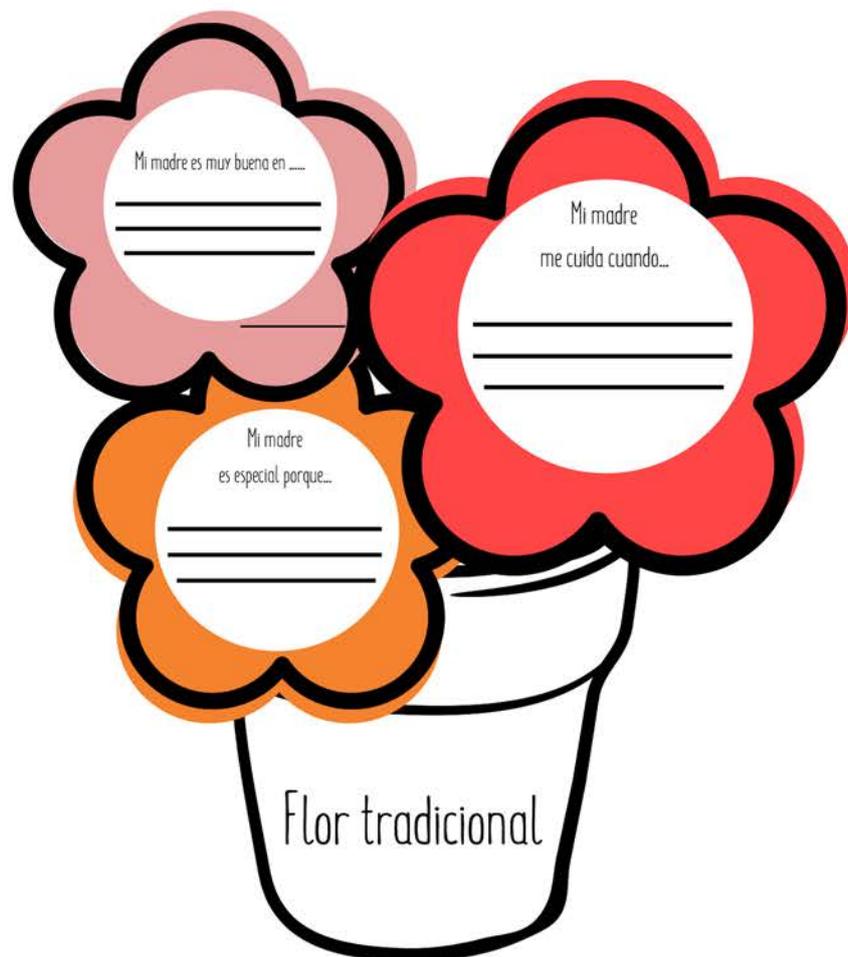
3h



20



- Todos los participantes describen sus tradiciones, costumbres, culturas y fiestas en un pétalo.
- Los pétalos descritos se fijan en un tablón de anuncios y los participantes los explican.
- La representación pictórica de un pétalo en un tablero de alfileres se parece al final a un ramo de flores.



The exercise serves to get to know the customs and traditions of other cultures and to discover commonalities. In this way, other cultures no longer seem foreign, but arouse interest.

MÉTODO: BLUE EYED (OJOS AZULES)



Blue Eyed



3h



20



- Los participantes se dividen en dos grupos. El primer grupo está formado por personas con ojos azules. El segundo grupo está formado por personas con ojos marrones.
- Estos dos grupos son tratados de forma muy diferente por el formador. El factor decisivo es el color de los ojos:



Los ojos azules son tratados muy mal, entre otras cosas, reduciéndolos a sus debilidades, enfrentándolos con prejuicios y señalando sus defectos. En general, se les hace sentir que no "valen" nada.

A los de ojos marrones, en cambio, se les trata muy bien. Se les elogia y se les trata con respeto. Se les hace sentir parte del grupo y más "dignos".



La discriminación y el racismo son habilidades aprendidas. No existe un código genético para la discriminación, las personas no nacen racistas, están hechas para serlo. Y: todo lo que se puede aprender también se puede desaprender. El primer paso es la concienciación. Darse cuenta de que el racismo existe en nuestra sociedad, darse cuenta de lo que se siente cuando uno mismo o las personas de su entorno se ven afectadas por el racismo.

Más información sobre este seminario: http://www.diversity-works.de/workshops/blue_eyed_workshop/blue_eyed_das_konzept/

MÉTODO: QUIÉN SOY Y CUÁNTOS



Quién soy y cuántos



1h



6-12



- Los participantes reciben una hoja de trabajo titulada: "¿Quién soy yo y cuántos?".
- Se les pide que respondan a esta pregunta y que consideren los diferentes roles que tienen en su entorno vital
- El formador tiene que considerar lo siguiente:
 - ¿Existen roles que muchos tienen y son especialmente importantes en diferentes situaciones?
 - ¿Qué roles han cambiado en las diferentes etapas de la vida?
 - ¿Cuáles son los roles de los demás? ¿Similitudes/diferencias?

Afición - Fotógrafo

Jugador

Budista

Cuidador de
perros

Bailarín

Pianista

Padre

Hermano de
2 hermanas

Cardiólogo



El objetivo es reconocer que todas las personas tienen diferentes roles en función del contexto social. Las personas tienen diferentes roles sociales, que tienen muchas similitudes pero también diferencias en las distintas realidades vitales y culturales. El conocimiento de esto debe formar una actitud abierta y dificultar los juicios prematuros.

MÉTODO: UN DÍA EN MIS ZAPATOS



Un día en mis zapatos



1h



10



"Camina cien pasos en los zapatos de otra persona si quieres entenderla" - proverbio indio.

- Los participantes forman grupos de dos
- Ambos intercambian sus zapatos y caminan cien pasos en el zapato de la otra persona.
- Después de caminar, los participantes responden a las siguientes preguntas:



Un día en mis
zapatos



Ese es el zapato de la persona...

Así es como se siente el zapato...

*Los 100 pasos en el zapato de la otra
persona fueron...*



Este método es una experiencia práctica. Ponerse activamente en la situación de la otra persona abre nuevas y diferentes perspectivas.

MÉTODO: CUESTIONARIO



Cuestionario



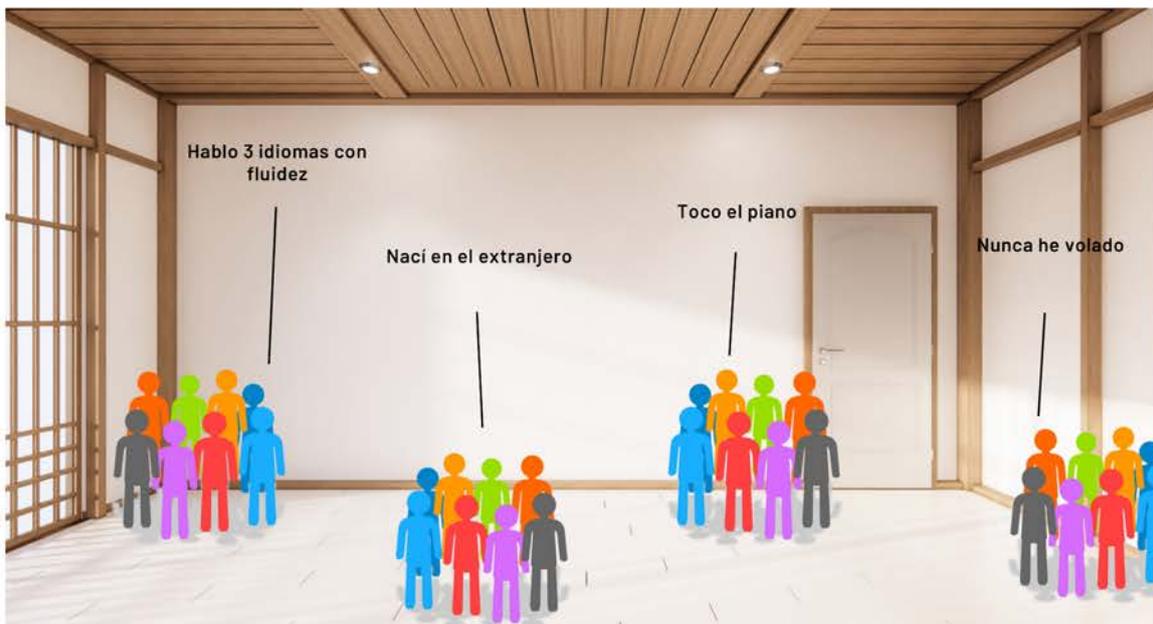
30 min.



25



El formador pide a los participantes que se coloquen en fila en la sala según determinados criterios. El formador hace preguntas y determina dónde deben colocarse los participantes. De este modo, siempre se forma un "grupo de personas" en determinados lugares y rincones de la sala.



El objetivo de este método es abordar la diversidad de forma dinámica. A través de las preguntas, siempre se forman grupos en una sala. Esto crea puntos comunes y la pertenencia a un grupo. Dependiendo de la pregunta, los participantes son mayoría o minoría.

MÉTODO: JUEGO SERIO "ARRIBA Y ABAJO"



Juego serio "arriba y abajo"



30 min.



Este juego interactivo en línea se creó 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



Cada día, personas de todo el mundo abandonan sus hogares. Buscan un nuevo hogar y las razones son muchas. Este juego consigue que los participantes se pongan en la piel de un refugiado y conozcan su historia personal.

MÉTODO: VÍDEOS EXPLICATIVOS



Vídeos explicativos



2-3 min.

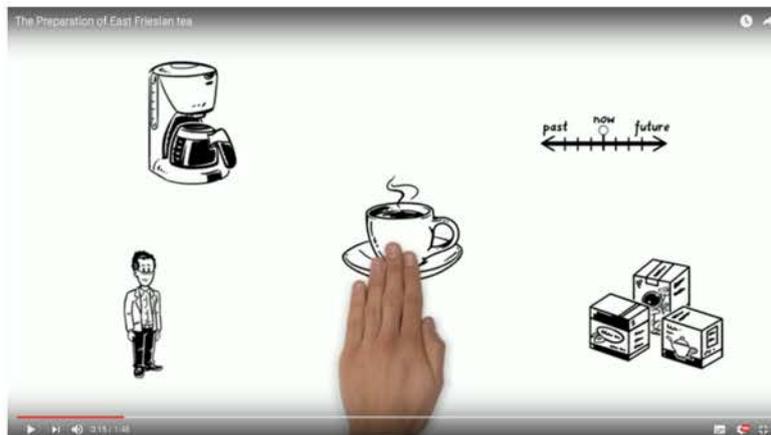


Un vídeo explicativo es un vídeo corto en el que se explica claramente un determinado concepto. A menudo está diseñado con humor y trata de ofrecer un cierto valor de entretenimiento además de información. Si quieres promocionar algo con un vídeo explicativo, debe ser atractivo: a nadie le gusta ver un vídeo aburrido.

Este es también el punto en el que el vídeo explicativo se diferencia de un vídeo puramente instructivo. Un vídeo de este tipo también puede ser entretenido, pero en este caso la atención se centra exclusivamente en el contenido. Un vídeo explicativo es menos formal y más compacto: explica los hechos básicos y abre el apetito por más.

Software:

Se pueden crear vídeos explicativos cortos con determinados programas. Por ejemplo, con "MySimpleShow" puedes crear fácil y sencillamente vídeos explicativos profesionales animados y comentados con un texto.



En comparación con los textos puros, los vídeos explicativos tienen la ventaja de que pueden apelar a varios sentidos. Los aspectos visuales del vídeo se apoyan en los auditivos y viceversa. El efecto de los textos con contenido emocional puede profundizarse, por ejemplo, con música e imágenes emocionales adecuadas. De este modo, la experiencia es más intensa para los clientes y permanece más tiempo en su memoria.

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

MÉTODO: ¿QUÉ DÍA ES HOY?



¿Qué día es hoy?



45 min.



ab 4



Los impulsos para los debates se realizan en base al calendario anual ("Annual International Days of Remembrance - Calendar" (<https://welcher-tag-ist-heute.org>)). Estos días tienen como objetivo sensibilizar sobre los problemas mundiales, conmemorar y amonestar acontecimientos pasados y celebrar la cultura, la naturaleza y el patrimonio mundial. En muchos de estos días se celebran actos y celebraciones en todo el mundo.

El facilitador invita al equipo a compartir experiencias y opiniones sobre un tema de interés general previsto en el calendario.

Se debe guiar el desarrollo de la discusión para encontrar elementos de interés personal y profesional que desencadenen la reflexión y la toma de conciencia de los individuos.

La facilitación considera, por ejemplo, los siguientes aspectos:

- ¿Qué sabes sobre este fenómeno?
- ¿En qué medida este tema ha desempeñado un papel en sus experiencias (personales y/o profesionales)?
- ¿Cómo has reaccionado ante este tema?
- ¿Cómo se podría mejorar la percepción de este tema?
- ¿Qué se podría hacer para mejorar la situación de las personas afectadas por este problema?
- ¿Cuál sería la ventaja de tratar este tema de forma más sensible?

Día de la Tolerancia

El Día de la Tolerancia se celebra anualmente el 16 de noviembre. El Día Internacional para la Tolerancia fue iniciado por la UNESCO en 1995 para sensibilizar a la población sobre los peligros de la intolerancia. El 16 de noviembre de 1995, 185 Estados miembros de la UNESCO firmaron la "Declaración de Principios sobre la Tolerancia".



Este método es muy adecuado para situaciones en las que el grupo no puede o no quiere nombrar temas para iniciar una reflexión. Así, el mecanismo de autorreflexión se activa mediante un impulso externo. La serie de impulsos puede seguir el calendario de días dedicados a temas individuales de interés en el ámbito de la sensibilización sobre la diversidad, como el Día de la Lengua Materna, el Día de la Mujer, el Día contra la Homofobia, el Día de la Salud Mental, el Día de la Discapacidad, el Día del Migrante....

MÉTODO: CAMINAR Y HABLAR



Caminar y hablar



30 min.



> 4



Caminar y hablar es un método que se desarrolla fuera del lugar habitual y mientras se camina. Esto favorece tanto el sentimiento personal en el intercambio colegial como la capacidad de concentración.

Es aconsejable no utilizar este método directamente al principio de la jornada de reunión, sino aprovechar la mitad del día para ello. Prepara una especie de cuestionario para el paseo y la charla que los participantes puedan discutir. Haz que los participantes sean conscientes de que compartir con otras personas que aún no conocen es más gratificante y ofrece nuevas perspectivas.

Los participantes se reúnen en parejas o de tres en tres y repasan juntos las preguntas una por una. Mientras una persona responde a la pregunta, los demás escuchan atentamente y hacen sus preguntas de comprensión después, este procedimiento se utiliza para cada persona y pregunta por turnos. Las respuestas, opiniones y valoraciones son respetadas aquí por todos los participantes y no deben ser consideradas como erróneas.

Si se produce un silencio al responder a una u otra, se debe soportar y se da tiempo a la persona para que hile más pensamientos.

Después de responder a una pregunta, los participantes discuten las respuestas de su grupo y también reflexionan sobre los posibles periodos de silencio. (¿Qué conocimientos han obtenido de las perspectivas de los demás? ¿Qué similitudes y diferencias hay en las respuestas? ¿Qué ideas deberían trabajarse más)?

Este método es más adecuado para un grupo no demasiado grande, idealmente con una asignación en parejas.

Escuchar activamente a los demás es una gran ventaja. Al moverse juntos, se fomentan activamente las conversaciones y se estimula adicionalmente la capacidad cerebral en esta técnica.



Puede ser útil proporcionar a los participantes un mapa a pie.) Lleve calzado adecuado o que las rutas seleccionadas sean manejables para todos.

IDEAS DE UNA FORMACIÓN

IDEAS DE UNA FORMACIÓN

▼ Racismo

1. Contenido

El racismo y la discriminación forman parte de nuestro sistema social. Es un problema bien conocido. En la vida cotidiana, uno se enfrenta a menudo a situaciones en las que las personas son tratadas de forma diferente a sus semejantes por el color de su piel, su origen o su aspecto. A menudo uno se siente aparentemente impotente y paralizado.

Objetivo: La discriminación y el racismo son habilidades aprendidas. Lo que se aprende también se puede desaprender. El primer paso es el reconocimiento. Reconocer que el racismo existe en nuestra sociedad.

Un seminario -que puede traducirse al alemán como Arbeitsgruppe o Arbeitskreis (grupo de trabajo)- es un acto de duración limitada en el que un pequeño grupo se ocupa intensamente de un tema concreto. Como instrumento de gestión de recursos humanos, el objetivo es desarrollar conjuntamente soluciones y resultados para un problema concreto.

Cuanto mejor se prepare un seminario, más fácil será encontrar una solución al problema. La preparación es principalmente responsabilidad del facilitador. Es importante definir claramente el problema o los temas relevantes de antemano para que todos los participantes sepan lo que está en juego y nadie pase por alto a los demás. Es útil que el animador se familiarice con los participantes y sus actividades antes de que comience el seminario, para que pueda establecer una conexión con su trabajo diario y su función en la empresa.

2. Formato

▲ Seminario

▼ Ojos marrones Ojos azules

3. Método

El ejercicio se basa en dividir a un grupo de personas en pardos y no pardos en función de su color de ojos. Los "de ojos azules" son considerados y tratados como no blancos, al igual que los inmigrantes y los no cristianos son tratados tradicionalmente en esta sociedad.

Objetivo: El objetivo de cualquier seminario contra el racismo es concienciar sobre las acciones y comportamientos discriminatorios en la vida cotidiana. La discriminación y el racismo son habilidades aprendidas. Las personas no nacen con un código genético para la discriminación. Se hacen racistas, y como todo lo que se puede aprender se puede desaprender, el paso más importante de este seminario es tomar conciencia de que el racismo existe en nuestra sociedad y de lo absurda y destructiva que es la discriminación.

Notas

IDEAS DE UNA FORMACIÓN

▼ Prejuicios

1. Contenido

Los prejuicios son en su mayoría negativos. Pueden tener una gran influencia en cómo nos comportamos con otras personas y con qué expectativas nos enfrentamos a ellas. Esto puede ser muy peligroso.

Los prejuicios negativos que se dan a gran escala en una sociedad pueden provocar tensiones entre grupos individuales. O llevar a que algunos grupos estén en desventaja o sean tratados de forma desigual por su origen, color de piel o religión.

Un seminario -que puede traducirse al español como grupo de trabajo- es un evento de duración limitada en el que un pequeño grupo trata intensamente un tema específico. Como instrumento de gestión de recursos humanos, el objetivo es desarrollar conjuntamente soluciones y resultados para un problema concreto.

Cuanto mejor se prepare un seminario, más fácil será encontrar una solución al problema. La preparación es principalmente responsabilidad del facilitador. Es importante definir claramente el problema o los temas relevantes de antemano para que todos los participantes sepan lo que está en juego y nadie pase por alto a los demás. Es útil que el animador se familiarice con los participantes y sus actividades antes de que comience el seminario, para que pueda establecer una conexión con su trabajo diario y su función en la empresa.

2. Formato

▼ Flor tradicional

3. Método

Todos los participantes describen sus tradiciones, costumbres, culturas y fiestas en un pétalo.

Los pétalos descritos se fijan en un tablón de anuncios y los participantes los explican.

La representación pictórica de un pétalo en un tablero de alfileres parece al final un ramo de flores.

El ejercicio sirve para conocer las costumbres y tradiciones de otras culturas y descubrir puntos comunes. De este modo, otras culturas dejan de parecer extrañas y despiertan interés.

▲ Seminario

Notas

IDEAS DE UNA FORMACIÓN

▼ Origen étnico

1. Contenido

La Ley General de Igualdad de Trato (AGG) protege a todas las personas de la discriminación por motivos de origen étnico. La discriminación por origen étnico significa que la lengua, el dialecto, el color de la piel, el origen nacional o la ascendencia son motivos de discriminación.

Por grupo étnico se entiende una parte de la población que está vinculada por un origen común, una larga historia común, una cultura o un sentimiento de pertenencia.

Ventajas de un evento en línea

- El número de participantes puede ser ilimitado
- No importa dónde se encuentre, siempre que disponga de un dispositivo con acceso a Internet, puede participar
- El esfuerzo organizativo es menor en comparación con un evento presencial.
- No hay costes de desplazamiento para los participantes

Tecnología y herramientas

Hardware

- PC o Mac
- Cámara integrada o externa
- Micrófono / auriculares integrados o externos
- Acceso a Internet, preferiblemente de banda ancha
- si es necesario, un teléfono para marcar si la conexión a Internet es inestable.

Las tabletas y los teléfonos inteligentes no se recomiendan para los seminarios en línea debido a la falta de dispositivos de entrada, que suelen ser necesarios especialmente cuando se utilizan herramientas de colaboración en línea.

2. Formato

▼ Juego serio "arriba y lejos"

3. Método

"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

▲ En línea - Eventos

Notas

IDEAS DE UNA FORMACIÓN

Intercultural Competencias

1. Contenido

En general, el término "competencias interculturales" significa la capacidad de interactuar y comunicarse con éxito con personas de otras culturas. El éxito de la interacción y la comunicación se basa en habilidades blandas y duras. Las competencias interculturales incluyen

- Tolerancia
- empatía
- Apertura
- Imparcialidad
- Actitud optimista
- Tolerancia a las diferencias

YouTube es uno de los portales favoritos de Internet. Hay videos sobre diversos temas, como cosméticos, tutoriales o tecnología. El contenido no tiene límites y cada usuario puede hacer videos relacionados con su experiencia.

La ventaja de YouTube es que los videos pueden verse en cualquier momento y en todos los dispositivos inteligentes. Uno puede ver los videos cómodamente desde su casa o mientras se desplaza. Además, los videos subidos se pueden ver de forma gratuita y tantas veces como se quiera.

Envío de mensajes que llegan al corazón

YouTube es el lugar donde más videos se reproducen cada día. Sólo los usuarios de móviles pasan una media de más de una hora al día en YouTube. Así que esto ofrece oportunidades completamente nuevas para tocar a los espectadores emocionalmente con su causa.

2. Formato

Breve video explicativo

3. Método

Un video explicativo es un video corto en el que se explica claramente un determinado concepto. A menudo está diseñado con humor y trata de ofrecer un cierto valor de entretenimiento además de información. Si quieres promocionar algo con un video explicativo, debe ser atractivo: a nadie le gusta ver un video aburrido.

Este es también el punto en el que el video explicativo se diferencia de un video puramente instructivo. Un video de este tipo también puede ser entretenido, pero en este caso la atención se centra exclusivamente en el contenido. Un video explicativo es menos formal y más compacto: explica los hechos básicos y abre el apetito por más.

Software:

Se pueden crear videos explicativos cortos con determinados programas. Por ejemplo, con "MySimpleShow" puedes crear fácil y sencillamente videos explicativos profesionales animados y comentados con un texto.

Youtube

Notas

IDEAS DE UNA FORMACIÓN

Reforzar las actitudes orientadas a la diversidad

1. Contenido

Una actitud orientada a la diversidad contrarresta la discriminación y la exclusión y crea igualdad. Esto se debe a que la actitud es positiva hacia la diversidad y el multiculturalismo y actúa de forma preventiva para evitar las desventajas desde el principio. Para poder desarrollarse de forma orientada a la diversidad, hay que desarrollar una conciencia de la discriminación y formar la voluntad real de cambio.

Pop-up significa "aparecer" o "aparecer de repente". Este es exactamente el concepto de los cafés pop-up, que suelen aparecer de repente en un lugar y sólo están allí durante un periodo de tiempo determinado.

Cuando la gente habla de cafés pop-up, suele referirse a restaurantes o cafeterías. Pero los cafés pop-up también pueden ser espacios móviles en los que se presenta al público un tema concreto.

El concepto de una cafetería pop-up

Los cafés pop-up pueden montarse de muchas maneras diferentes, pero son esencialmente instalaciones temporales que difieren en tamaño, ubicación y concepto. Un restaurante pop-up existe durante un tiempo limitado. Sin embargo, el periodo puede variar desde un día hasta varios meses.

Un café pop-up ofrece una base perfecta para llamar la atención sobre un tema y así "captar" a la gente.

2. Formato

¿Qué día es hoy?

3. Método

Los impulsos para los debates se realizan en base al calendario anual ("Annual International Days of Remembrance - Calendar" (<https://welcher-tag-ist-heute.org>)). Estos días tienen como objetivo sensibilizar sobre los problemas mundiales, conmemorar y amonestar acontecimientos pasados y celebrar la cultura, la naturaleza y el patrimonio mundial. En muchos de estos días se celebran actos y celebraciones en todo el mundo.

El facilitador invita al equipo a compartir experiencias y opiniones sobre un tema de interés general previsto en el calendario.

Se debe guiar el desarrollo de la discusión para encontrar elementos de interés personal y profesional que desencadenen la reflexión y la toma de conciencia de los individuos.

▲ Café Pop-Up

Notas

IDEAS DE UNA FORMACIÓN

▼ Pañuelo de cabeza

1. Contenido

La Ley General de Igualdad de Trato (AGG) protege a todas las personas de la discriminación por motivos de origen étnico. La discriminación por origen étnico significa que la lengua, el dialecto, el color de la piel, el origen nacional o la ascendencia son motivos de discriminación.

Pañuelo en la cabeza

Los estudios demuestran que las mujeres musulmanas que llevan un pañuelo en la cabeza están en desventaja a la hora de buscar empleo. Esto se debe principalmente a la imagen negativa que se tiene del pañuelo. Por ejemplo, se considera que las mujeres musulmanas que llevan pañuelo no están dispuestas a integrarse porque se considera que no están "adaptadas" y que no son "discretas".

¿Qué es una campaña?

Una campaña es una acción temporal y colectiva a favor o en contra de algo. Pretende alcanzar un objetivo concreto y darlo a conocer al público. Se caracteriza por una historia emocionante con un cambio social en el que todos pueden participar y formar parte.

Una campaña pretende ser provocativa. Esto lleva a una acción y luego a una reacción. Este proceso se repite.

Planificación

Antes de empezar a hacer una campaña, tienes que aclarar cuál es tu objetivo y qué quieres conseguir exactamente con la campaña.

- ¿Cuál es el problema?
- ¿Cuál es el objetivo de la campaña?
- ¿A quién quiere llegar con la campaña?

2. Formato

▲ Campaña

▼ ¿Qué día es hoy?

3. Método

Los impulsos para los debates se realizan en base al calendario anual ("Annual International Days of Remembrance - Calendar" (<https://welcher-tag-ist-heute.org>)). Estos días tienen como objetivo sensibilizar sobre los problemas mundiales, conmemorar y amonestar acontecimientos pasados y celebrar la cultura, la naturaleza y el patrimonio mundial. En muchos de estos días se celebran actos y celebraciones en todo el mundo.

El facilitador invita al equipo a compartir experiencias y opiniones sobre un tema de interés general previsto en el calendario.

Se debe guiar el desarrollo de la discusión para encontrar elementos de interés personal y profesional que desencadenen la reflexión y la toma de conciencia de los individuos.

Notas

IDEAS DE UNA FORMACIÓN

▼ Racismo Discriminación

1. Contenido

En 1966, la ONU decidió designar el 21 de marzo como "Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial". Se eligió este día porque el 21 de marzo de 1960 manifestantes pacíficos fueron asesinados por la policía sudafricana. La gente se manifestaba contra las políticas de apartheid de su país*.

Hoy en día, el racismo, la intolerancia y la xenofobia siguen siendo problemas muy graves en el mundo. Una y otra vez, son la causa de enfrentamientos violentos. Por eso, este día de conmemoración es un recordatorio para seguir luchando contra la discriminación racial, tanto por parte de los políticos como de cada uno de nosotros, por ejemplo en la escuela o incluso en el deporte.

Una exposición es una presentación pública, permanente o temporal, en la que se presenta la obra o el producto a un público amplio.

Preparar el escenario para las imágenes
El tipo de presentación está estrechamente relacionado con las condiciones del lugar. ¿Está permitido colocar soportes en la pared o ya hay algunos disponibles? ¿Dispone de espacio suficiente y puede exponer en caballetes? Esto tendría que decidirse en consulta con el lugar de celebración. Sin embargo, también debe haber una unidad reconocible y debe encajar con el título de la exposición. Cuanto más margen de maniobra tenga, más loca y creativa podrá ser la presentación. Por ejemplo, puede utilizar caballetes de estudio para hacer que su arte llame la atención. Es elegante y atrae automáticamente la atención hacia tus cuadros.

2. Formato

▼ ¿Qué día es hoy?

3. Método

Los impulsos para los debates se realizan en base al calendario anual ("Annual International Days of Remembrance - Calendar" (<https://welcher-tag-ist-heute.org>)). Estos días tienen como objetivo sensibilizar sobre los problemas mundiales, conmemorar y amonestar acontecimientos pasados y celebrar la cultura, la naturaleza y el patrimonio mundial. En muchos de estos días se celebran actos y celebraciones en todo el mundo.

El facilitador invita al equipo a compartir experiencias y opiniones sobre un tema de interés general previsto en el calendario.

Se debe guiar el desarrollo de la discusión para encontrar elementos de interés personal y profesional que desencadenen la reflexión y la toma de conciencia de los individuos.

▲ Exposición

Notas

IDEAS DE UNA FORMACIÓN

1. Contenido

Formulario con 12 líneas horizontales para escribir el contenido.

2. Formato

Formulario con 12 líneas horizontales para escribir el formato.

3. Método

Formulario con 12 líneas horizontales para escribir el método.

Notas

Formulario con 10 líneas horizontales para escribir las notas.

IDEAS DE UNA FORMACIÓN

1. Contenido

2. Formato

3. Método

Notas

IDEAS DE UNA FORMACIÓN

1. Contenido

2. Formato

3. Método

Notas

IDEAS DE UNA FORMACIÓN

1. Contenido

2. Formato

3. Método

Notas

IDEAS DE UNA FORMACIÓN

1. Contenido

2. Formato

3. Método

Notas

IDEAS DE UNA FORMACIÓN

1. Contenido

2. Formato

3. Método

Notas

IDEAS DE UNA FORMACIÓN

1. Contenido

Formulario con 12 líneas horizontales para escribir el contenido.

2. Formato

Formulario con 12 líneas horizontales para escribir el formato.

3. Método

Formulario con 12 líneas horizontales para escribir el método.

Notas

Formulario con 10 líneas horizontales para escribir las notas.

IDEAS DE UNA FORMACIÓN

1. Contenido

2. Formato

3. Método

Notas

FUENTES

<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-erklart_41343

FUENTES

<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-](https://www.youthreporter.eu/de/beitrag/theaterspielen-foerdert-viele-kompetenzen-und-macht-dabei-richtig-spas.15757/#.YsQiEHZByUk)

[spas.15757/#.YsQiEHZByUk](https://www.youthreporter.eu/de/beitrag/theaterspielen-foerdert-viele-kompetenzen-und-macht-dabei-richtig-spas.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 comenzó en diciembre de 2020 y finalizará en mayo de 2023.
El proyecto fue financiado por el programa ERASMUS+ de la Unión Europea.
Acuerdo de subvención nº 2020-1-DE02-KA202-007701

El partenariado está formado por 5 socios de 3 países de la UE:
Alemania, Italia y España