



Training for Youth professionals working in multicultural settings

YOUTH CONNECTIONS
Marzo, 2021



Cofinanziato dal
programma Erasmus+
dell'Unione europea

merseyside
**EXPANDING
HORIZONS**



Promimpresa





Cofinanziato dal
programma Erasmus+
dell'Unione europea

Pacchetto Moduli

Formativi

Numero Progetto 2019-2-UK01-KA205-062270

Partner

Merseyside Expanding Horizons Limited United Kingdom (Coordinator)

AGIS, NOTE et INNOVE France

Promimpresa SRL Italy

Asociacija "Aktyvus launimas" Lithuania

Aproximar - Cooperativa de Solidariedade Social Portugal

ICEP s.r.o. Slovakia

Autori e Contributori

Maria Szilard, Alice Mechoulam, Sarah Harou AGIS, NOTE et INNOVE - France

Cinzia Miatto, Anna Bellan and Marta Lázaro Echavarren

Merseyside Expanding Horizons – United Kingdom

Augustas Romanovskis, Adriana Lavrukaitytė Active Youth – Lithuania

Patrícia Gonçalves, Joana Portugal and Tiago Leitão Aproximar – Portugal

Beniamino Torregrossa Promimpresa – Italy

Marta Rakociova, Aldo Riggi ICEP – Slovakia

Data della pubblicazione

Marzo 2021

Website

<https://www.youth-connection.eu/>

Questo progetto è stato finanziato con il sostegno della Commissione Europea. Questa pubblicazione rispecchia il punto di vista dell'autore e, pertanto, la Commissione non è responsabile di alcun uso che possa essere fatto di informazioni qui contenute.



Indice

1. Introduzione del progetto e obiettivi del pacchetto	6
1.1. Il partenariato	9
1.1.2. Merseyside Expanding Horizons	8
1.1.3. Active Youth	8
1.1.4. ANI-International.....	8
1.1.5. Aproximar.....	8
1.1.6. ICEP	8
1.1.7. Promimpresa.....	8
2. Il ruolo del facilitatore/come facilitare	11
3. Suggerimenti su come coinvolgere i giovani	13
4. 10 Moduli	17
4.1. . Parità di genere	17
4.1.1. Introduzione.....	17
4.1.2. Quadro Europeo	19
4.1.3. Barriere e Sfide.....	19
4.1.4. Aspetti rilevanti delle questioni di genere tra i giovani in ambienti multiculturali.....	19
4.2. Contesto socio economico: Formazione e Lavoro	19
4.2.1. Introduzione	19
4.2.2. Quadro Europeo	21
4.2.3. Barriere e sfide	22
4.2.4. Aspetti rilevanti nel settore giovanile in ambienti multiculturali	23
4.3. Shock culturale e adattamento interculturale	23
4.3.1. Introduzione	23
4.3.2. Barriere e sfide	25
4.3.3. Rilevanza nel campo della gioventù in ambienti multiculturali.....	26

4.3.4. Curiosità	27
4.4. Identità, diversità e discriminazione	28
4.4.1. Introduzione	28
4.4.2. Quadro europeo.....	29
4.4.3. Ostacoli e sfide	29
4.4.4. Rilevanza nel campo della gioventù in ambienti multiculturali	30
4.4.5. Curiosità	31
4.5. Incitamento all'odio e tolleranza	32
4.5.1. Introduzione	32
4.5.2. Quadro europeo.....	32
4.5.3. Barriere e sfide	33
4.5.4. Rilevanza nel settore giovanile in ambienti multiculturali	34
4.6. Religione	35
4.6.1. Introduzione	35
4.6.2. Quadro europeo	35
4.6.3. Barriere e sfide	36
4.6.4. Rilevanza nel settore giovanile in ambienti multiculturali	36
4.7. Diritti umani e legislazione	37
4.7.1. Introduzione.....	37
4.7.2. Quadro europeo	38
4.7.3. Barriere e sfide	41
4.7.4. Rilevanza nel settore giovanile in ambienti multiculturali	41
4.8. Migrazione e Diversità culturale	42
4.8.1. Introduzione	42
4.8.2. Il contesto Europeo.....	43
4.8.3. Barriere e sfide	44
4.8.4. Rilevanza nel campo della gioventù in ambienti multiculturali.....	44
4.9. Comunicazione interculturale.....	44
4.9.1. Introduzione	46
4.9.2. Il contesto Europeo	48

4.9.3. Barriere e sfide	48
4.9.4. Rilevanza nel campo della gioventù in ambienti multiculturali	49
4.10. Diversità linguistica	49
4.10.1. Introduzione	50
4.10.2. Il contesto Europeo	51
4.10.3. Barriere e sfide	52
4.10.4. Rilevanza nel campo della gioventù in ambienti multiculturali	52
5. 1. Buone pratiche	53
5.1. In Francia	53
5.2. In Italia	54
5.3. In Lituania	56
5.4. In Portogallo	59
5.5. Nel Regno Unito	60
6. Storytelling.....	63
7. Attività di formazione	65
7.1. Parità di genere	65
7.2. Background socio-economico: istruzione e occupazione.....	67
7.3. Shock culturale e adattamento interculturale	69
7.4. Identità, diversità e discriminazione	72
7.5. Hate speech e tolleranza	74
7.6. Religione	77
7.7. Diritti umani e Legislazione	80
7.8. Migrazione e diversità/consapevolezza culturale	83
7.9. Comunicazione interculturale.....	86
7.10. Diversità linguistica.....	89
8. Glossario	93
9. Bibliografia	97

1. Introduzione del progetto e obiettivi del pacchetto



Youth Connections è un Progetto finanziato dal programma Erasmus KA2+ che riunisce organizzazioni di 6 paesi dell'Unione Europea (Regno Unito, Italia, Francia, Slovacchia, Lituania, Portogallo). Il progetto ha come obiettivo la creazione di forti legami tra giovani rifugiati, richiedenti asilo, immigrati e giovani europei attraverso il lavoro creativo e attività culturali innovative volte a promuovere l'inclusione sociale. La creazione di un ponte tra i giovani che vivono nell'UE permetterà loro di impegnarsi nella creazione di un dialogo interculturale peer to peer e di essere più aperti – dando vita ad una società giovane e maggiormente inclusiva dal punto di vista sociale. Di fatto, il progetto si concentra sulla sensibilizzazione in merito alla situazione attuale dei nuovi arrivati e ai problemi di inclusione sociale nei loro paesi d'origine e nei paesi ospitanti in Unione Europea. Allo stesso tempo, il lavoro creativo e le attività culturali promuoveranno l'integrazione nei contesti locali dei nuovi arrivati mentre lavorano sull'inclusione sociale per temi specifici legati all'integrazione. Per esempio, il processo di apprendimento peer to peer includerà scambi culturali tra i partecipanti dove impareranno e sperimenteranno culture, religioni e stili di vita diversi.

Insieme, il partenariato Youth Connections sta lavorando per produrre risultati efficaci, come lo sviluppo del presente pacchetto di moduli di formazione, per aiutare i professionisti che lavorano con i gruppi multiculturali di giovani, nell'affrontare e fornire un sostegno efficace ai membri di questi, come i giovani immigrati, con una particolare attenzione per i rifugiati e richiedenti asilo.

Alcuni dei problemi affrontati dai gruppi giovanili multiculturali sono legati a questioni di natura economica, alla parità di genere, alla diversità culturale e linguistica, all'intolleranza religiosa e ai diritti umani, e questi sono i temi che il



presente documento vuole affrontare.

L'obiettivo di questo pacchetto è quello di rispondere alla domanda dei professionisti e degli operatori giovanili che contribuiscono quotidianamente a rafforzare l'impatto prodotto dalle associazioni impegnate nel favorire la diversità e l'inclusione sociale dei giovani destinatari. Grazie ai Focus Group con i professionisti, la partnership ha raccolto gli ostacoli e le sfide che gli operatori giovanili di solito affrontano e le attività che vorrebbero vedere nelle loro organizzazioni. Questo pacchetto è in effetti una raccolta di strumenti, moduli di apprendimento, corsi e metodologie per guidare gli operatori giovanili (insegnanti, assistenti sociali, formatori) nella facilitazione dell'apprendimento peer to peer efficace e di qualità all'interno di piccoli gruppi multiculturali (di giovani provenienti da ambienti europei e immigrati/rifugiati). I moduli di formazione proposti nel presente documento si basano sul sostegno dello scambio multiculturale attraverso metodologie di apprendimento creativo di condivisione, discussione e narrazione, che promuoveranno la tutela delle diversità e l'inclusione sociale, costruendo nel contempo la conoscenza dei valori comuni di libertà, tolleranza e rispetto dei diritti umani, sociali ed economici.

Questi moduli di formazione sono una risposta atta a promuovere la coesione sociale tra i giovani europei ed extraeuropei, rafforzando le capacità e le competenze degli operatori giovanili e consentendo loro di sviluppare, insieme ai giovani destinatari, quadri e pratiche comuni in grado di promuovere comportamenti non discriminatori e rispetto reciproco.

Il manuale è strutturato come segue:

1. In primo luogo, dopo aver offerto una panoramica del ruolo del facilitatore e vari suggerimenti per coinvolgere i giovani online e faccia a faccia, si delinea il quadro teorico di 10 diversi argomenti riguardanti la migrazione, l'integrazione e la discriminazione. In 10 moduli, che vanno dall'uguaglianza di genere alla diversità linguistica, specifichiamo il quadro europeo, le barriere e le sfide, e la rilevanza degli argomenti nel settore giovanile in ambienti multiculturali.
2. In secondo luogo, delinearono varie buone pratiche fatte in ogni paese partner, e poi forniamo agli operatori giovanili una varietà di attività di formazione tratte dagli argomenti della prima sezione del manuale. Inoltre, questa sezione include linee guida su come utilizzare lo storytelling per facilitare le attività dei gruppi giovanili multiculturali.
3. In terzo luogo, delinearono la definizione dei concetti più importanti utilizzati nel manuale (ad esempio, cultura, diversità, ecc.) in un glossario che si trova alla fine del manuale.



1.1 Il partenariato



Coordinatore

1.1.1. The Merseyside Expanding Horizons helps different groups facing social exclusion in the community and suffer from isolation. They have been dealing and addressing specific barriers and particular needs. They believe in a more socially inclusive society.



Editor

1.1.2. Active Youth is an association that unites young leaders, doers and thinkers to create impact and opportunities for the youth and communities in need to create a more developed and integrated society.



1.1.3. ANI-International is an association invested in the fields of citizenship, education, the promotion of interculturality, identities and professional integration and international solidarity. It aims to help all vulnerable audiences, in particular young people, women, migrants, individuals from suburbs in France, Europe and Africa.



1.1.4. Aproximar is a structure created in 2006 by a group of professionals. The structure aims to work to enhance social inclusion. They believe in equality of opportunities, in acquiring new competences for human development to create innovative societies.



1.1.5. ICEP stands for European Institute for the Certification of Personnel. They contribute to the European certification to legitimate the experience of volunteering experience and credibility to the job market system by providing certificates.



1.1.6. Promimpresa as a training centre, aims to enhance one's capacities so that individuals can enrich their lives. It integrates environmental, ethical, consumer, and human rights concerns into its business strategy, disseminating good practices, through the integration of CSR into education, training, and research activities.



2. Il ruolo del facilitatore / come facilitare

Per gli operatori socio-educativi, l'implementazione di attività di apprendimento strutturate e la facilitazione di gruppi e workshop sono compiti ricorrenti. Questo manuale di formazione offre una guida utile a farlo in modo efficace e consigli utili per coinvolgere i giovani sia online che in presenza, raccolti attraverso una serie di focus group realizzati in tutti i paesi partner.

Facilitare un'attività significa principalmente offrire un servizio agli altri, poiché il compito più importante del facilitatore è quello di garantire che l'attività vada come previsto, guidando i partecipanti nel loro processo di apprendimento assicurandosi che tutti nel gruppo mantengano l'attenzione e siano coinvolti. Il facilitatore deve padroneggiare tecniche e altre soft skills per assicurare efficacemente la qualità del processo formativo per il gruppo di giovani con cui sta lavorando. Una delle funzioni principali di un facilitatore e del suo team (se presente), è quella di assicurarsi che la riunione o la formazione sia focalizzata e continui a procedere nella giusta direzione (in base agli obiettivi previsti dell'attività), mentre, allo stesso tempo, permette la partecipazione attiva di tutti i membri del gruppo.

La facilitazione include un coinvolgimento diretto e/o indiretto nell'attività. È importante che il facilitatore funga da risorsa, rimanendo aperto e disponibile per i partecipanti nel rispondere alle loro domande e fornendo tecniche e strumenti pratici per la risoluzione dei problemi o nell'attuazione di compiti decisionali. Tuttavia, il facilitatore deve stare attento a non influenzare il risultato, altrimenti potrebbe compromettere la qualità del lavoro. Il suo ruolo è semplicemente quello di prestare attenzione alla dinamica del gruppo, quindi a come i partecipanti interagiscono tra loro, di monitorare l'intero processo mentre guida i partecipanti attraverso attività strutturate e interattive.

Per offrire un supporto di qualità, il facilitatore deve sentirsi a suo agio e conoscere le metodologie di team-building, i processi e le dinamiche di gruppo. Infatti, queste competenze sono essenziali per garantire una buona assistenza al gruppo durante l'esecuzione dei compiti, e assegnare i ruoli che sono componenti essenziali per il team building. Quando il facilitatore deve intervenire, è con l'obiettivo di mantenere l'attenzione del gruppo, costruire la coesione e garantire che i compiti siano portati a termine proficuamente. Nel contesto del progetto Youth Connections, gli operatori giovanili devono prestare particolare

attenzione al background culturale dei partecipanti, ed eventualmente alle loro differenze e alle potenziali tensioni preesistenti (politiche, religiose e sociali), e cercare di superarle.

Inoltre, è importante che il facilitatore intrattenga i partecipanti, ad esempio con diapositive divertenti piuttosto che fornire solo informazioni orali. Questo, probabilmente, incrementerà la curiosità nei partecipanti, ancora di più se è esteticamente piacevole e interattivo. Infine, il facilitatore deve raccogliere i risultati, identificare i potenziali problemi e fornire suggerimenti e miglioramenti futuri.

Per concludere, il facilitatore fornisce gli strumenti, le tecniche e le metodologie necessarie che permettono l'esito positivo, efficace e rapido del lavoro svolto durante determinate attività in un gruppo. Deve dare prova di intelligenza emotiva e di capacità di gestione dello stress, in modo da garantire che ognuno in un gruppo tiri fuori tutto il suo potenziale, assicurando la costruzione della squadra e la coesione del gruppo, attraverso chiarimenti, comunicazione e guida.

Nell'attuale contesto di crisi sanitaria, i facilitatori devono possedere conoscenze e strumenti per facilitare le sessioni di gruppo per lo più online. Le piattaforme online offrono molti strumenti per aiutare i facilitatori a fornire informazioni e coinvolgere i partecipanti nello svolgimento di determinati compiti. È della massima importanza che in questo contesto il facilitatore inviti esplicitamente le persone ad ascoltare e a parlare, per esempio mettendo in muto o creando una "sezione forum" all'interno della sessione online principale, in modo che gli individui si sentano più a loro agio e le opinioni degli altri siano rispettate e ascoltate. Non è un compito facile facilitare in queste condizioni, e richiede una grande quantità di flessibilità e comprensione, soprattutto quando si cerca di coinvolgere un pubblico giovane, quindi il facilitatore ha bisogno di avere una formazione adeguata, per dare loro strumenti pratici per migliorare la qualità della facilitazione attraverso tecniche, metodologie e suggerimenti. Nella seguente sezione del manuale, troverete consigli pratici per coinvolgere i giovani, sia faccia a faccia che online.

Poiché il ruolo del facilitatore implica diverse caratteristiche, nella tabella sottostante abbiamo raccolto i principali compiti e competenze, e la loro definizione:

- **Agire come consulente** progettando le sessioni di lavoro con un focus o un obiettivo specifico;
- **Consigliare** per far emergere il pieno potenziale dei gruppi di lavoro e di ogni partecipante;
- **Fornire** le procedure, gli strumenti, le metodologie e le tecniche che possono portare a termine i compiti rapidamente ed efficacemente in un gruppo;
- **Tenere** un incontro e/o una formazione di gruppo in linea con i suoi obiettivi generali;
- **Aiutare** nella risoluzione dei conflitti;
- **Sollecitare** la partecipazione di tutti, per assicurare che il pieno potenziale del gruppo sia raggiunto;
- **Organizzare** il lavoro e i compiti di un gruppo;
- **Garantire** che gli obiettivi alla fine del processo siano raggiunti;
- **Fornire** una struttura per le attività di un gruppo;
- **Essere** empatico e comprensivo;
- **Essere** divertente;
- **Organizzare** le condizioni di lavoro (spazio e tempo);
- **Raccogliere** i risultati, **identificare** i problemi e **fornire** miglioramenti/suggerimenti

3. Suggerimenti su come coinvolgere i giovani



Come facilitatori, coinvolgere i giovani può essere un compito difficile, dal momento che la scuola e le attività extrascolastiche giocano un ruolo importante nelle vite di questi ed è spesso difficile ottenere la loro attenzione e mantenerla durante altre attività. Tuttavia, questo manuale mira ad offrire una guida per superare le possibili sfide e gli ostacoli. Qui di seguito abbiamo raccolto una raccolta di consigli per aiutare a coinvolgere i giovani in attività di gruppo sia faccia a faccia che online.

Consigli generali sulle tipologie di attività:

1. In primo luogo, si suggerisce di enfatizzare le metodologie non formali che spesso fanno sentire i giovani più a loro agio e valorizzati. Uscendo dalla scuola, non vorrebbero partecipare ad attività troppo formali in cui sono seduti e devono limitarsi ad ascoltare, similmente a quanto già fanno in aula. Di conseguenza, le attività dovrebbero essere quanto più dinamiche e divertenti possibile.
2. In secondo luogo, l'attività potrebbe essere simile a ciò che vedono, come giocano o parlano nella quotidianità. L'obiettivo è quello di sviluppare un'attività che abbia a che fare con qualcosa di più vicino alla loro realtà in modo che si sentano sicuri e abbiano voglia di partecipare. Se sono interessati a una partita di calcio o a una squadra, o gli piace andare in bicicletta o a pattinare, questi saranno fattori pertinenti da considerare e cercare di includere al fine di coinvolgerli nell'attività.
3. Infine, l'attività deve trasmettere un messaggio reale e avere un impatto (sia questo emotivo o fisico) sul contesto giovanile. Questo è il modo in cui il Movimento per il cambiamento climatico ha inglobato i giovani nelle loro manifestazioni. Non sono state create molte attività per i giovani per fargli capire come fosse la situazione del pianeta, tuttavia alcuni dei loro parenti hanno parlato del problema e quando hanno capito che il messaggio era grande e preoccupante e l'impatto sulla loro vita quotidiana sarebbe stato massiccio, hanno deciso di prendere parte al movimento.



Come coinvolgere i giovani in attività in presenza

Divisione dei partecipanti

Quando si dividono i partecipanti in gruppi, si dovrebbe considerare ciò che si chiede loro di fare e far corrispondere la dimensione del gruppo alla funzione assegnata..

- **Coppie o piccoli gruppi:** utile quando i partecipanti si stanno conoscendo o viene chiesto loro di condividere esperienze personali – è una buona strategia per far partecipare attivamente tutti i partecipanti.
- **Piccoli gruppi:** per mettere in pratica le competenze.
- **Gruppo completo:** utile principalmente per discussioni o dibattiti, quando si introduce un argomento, si chiude un argomento e si permette ai membri del gruppo di conoscersi a vicenda e di costruire ragionamenti sulle idee condivise..

Allestimento della stanza e riduzione/risoluzione dei problemi tecnici:

Disporre i tavoli a ferro di cavallo (a forma di U) aiuta a stimolare il coinvolgimento. Inoltre, se possibile, bisognerebbe controllare in anticipo l'attrezzatura audiovisiva nella stanza per essere sicuri di non incontrare difficoltà tecniche, e preparare sempre un piano B.

Coinvolgere i giovani come aiutanti degli stessi operatori giovanili:

Anche se gli operatori possono essere giovani, spesso la differenza di età può rappresentare un ostacolo per coinvolgere efficacemente i giovani. L'esperienza insegna che con un pubblico giovane, come in una scuola o in un centro giovanile, l'attenzione aumenta quando i giovani volontari sono presenti nello sviluppo dell'attività o dell'incontro. Perciò, gli animatori dovrebbero coinvolgere i giovani volontari locali per far sentire i giovani più coinvolti. Inoltre, si tratterebbe di una grande opportunità per i volontari di animare tali eventi con il supporto di giovani coetanei. L'interazione tra volontari e giovani è essenziale per far sentire quest'ultimi coinvolti negli eventi, ed è più facile creare motivazione quando hanno la possibilità relazionarsi personalmente con l'organizzatore.

Costruire un approccio individuale:

Nella maggior parte dei casi, affrontare una discussione con un nuovo gruppo significa partire con gruppi molto piccoli di giovani; tuttavia, non rappresenterebbe necessariamente un fallimento il fatto di averne che fare con un numero ridotto di individui. In realtà, è vantaggioso per entrambe le parti, poiché permette approcci individuali. Per esempio, può portare migliori risultati avere pochi individui che si impegnano veramente piuttosto che avere un grande gruppo con difficoltà di coinvolgimento. È

importante creare responsabilità e accendere l'interesse individuale, per esempio facendo diventare i giovani co-produttori e collaboratori che aiutano nelle attività.

Costruire la fiducia:

È un passo molto importante ma delicato, poiché la fiducia dei partecipanti può essere facilmente infranta. È un processo piuttosto lungo, che richiede onestà e trasparenza sul progetto e sui suoi risultati. È importante evitare promesse vuote o aspettative irrealistiche e affrontare le possibili sfide che i giovani potrebbero incontrare durante lo sviluppo del progetto.

Coinvolgimento attivo dei giovani

È un criterio essenziale per assicurarsi che i giovani siano coinvolti attivamente durante tutta la durata del progetto, in base al loro interesse e alla loro motivazione. Assegnate un ruolo a ciascuno e ascoltate i loro interessi in modo che siano più motivati a svolgere i compiti assegnati. È anche fondamentale spiegare le opportunità che hanno nel progetto senza mettere troppa pressione sulle loro spalle. Gli animatori giovanili devono essere il più chiari possibile riguardo ai compiti e alle responsabilità e non aspettarsi che questi siano altrettanto chiari per loro quanto lo sono per i giovani.

Giochi di ruolo

un buon strumento per dare ai giovani l'opportunità di praticare diverse abilità - possono essere scritti o meno, a seconda del progetto e degli obiettivi.[checklist per il gioco di ruolo: <http://actforyouth.net/resources/yd/roleplay-checklist.pdf>]

Come coinvolgere i giovani online

L'attuale pandemia pone nuove sfide nell'ambito del lavoro coi giovani. Imparare a raggiungere e coinvolgere i giovani online sembra essere, oggi, l'unica strada praticabile. Poiché è spesso impossibile incontrarsi fisicamente, gli incontri e le formazioni online sono la soluzione più attraente da prevenire in un "piano B". È importante sottolineare che questi suggerimenti vanno adattati secondo gli obiettivi, le tradizioni e le legislazioni di ogni paese. Ecco una lista di consigli per gli animatori giovanili che trattano con i giovani online:

- Utilizzare più piattaforme per comunicare e facilitare le interazioni (Zoom, WhatsApp e altri social media) - es: SESSIONI di domande e risposte su Instagram stories, creare dirette Instagram dove possono partecipare e interagire direttamente, creare gruppi chat su WhatsApp, essere attivi su Facebook per eventi particolari, creare meeting su Zoom ecc.)
- Impostare correttamente di Zoom, per esempio impedire alle persone di inviare messaggi privati sulla chat di Zoom [ecco una lista di consigli specifici per questa piattaforma: <https://www.youthaccess.org.uk/news-and-events/latest-news/post/43-10-tips-for-facilitating-zoom-meetings-with-young-people>]
- Dare istruzioni chiare sugli strumenti online e permettere ai partecipanti di usufruire del tempo necessario per apprendere l'utilizzo e padroneggiarli.

CAP3. Suggerimenti su come coinvolgere i giovani

- Offrire servizi di supporto (psicologico, ecc...) per dimostrare la presenza di un sistema di supporto efficiente su cui i giovani possono contare (importante sensibilizzare, dare numeri e siti web).
- Giocare in live streaming: combinare cooperazione e divertimento, dove l'animatore coordina e garantisce un ambiente sicuro e il rispetto delle regole.
- Fare uso di "watch party": per video su youtube, film e serie su Netflix ecc. Può essere uno strumento molto divertente per i giovani, un modo per coinvolgerli con il gruppo in un tema specifico per esempio.
- Creare un podcast: L'uso di podcast è un trend in crescita, soprattutto tra i giovani. Quando un gruppo non può riunirsi, i podcast sono una buona alternativa per avere uno spazio libero dove i giovani possono mettere in atto la propria creatività e dar vita a dibattiti e discussioni tra di loro. Nella definizione di una struttura, potrebbe essere utile scegliere temi specifici per ogni episodio del podcast.

4. 10 Moduli

4.1. Uguaglianza di genere

4.1.1. Introduzione

L'uguaglianza di genere "si riferisce alla parità di diritti, responsabilità e opportunità tra donne e uomini, ragazze e ragazzi. L'uguaglianza non significa che le donne e gli uomini diventeranno uguali, ma che i diritti, le responsabilità e le opportunità delle donne e degli uomini non dipenderanno dal fatto che siano nati maschi o femmine. L'uguaglianza di genere implica che gli interessi, i bisogni e le priorità delle donne e degli uomini siano presi in considerazione, riconoscendo la diversità tra i due generi. L'uguaglianza di genere non è una questione femminile, ma dovrebbe riguardare e coinvolgere pienamente sia gli uomini che le donne (The European Institute for Gender Equality, 2019).

Questa ampia definizione ci dà la percezione di cosa sia la parità di genere e perché sia estremamente significativa per tutti i membri della società, indipendentemente dal genere in cui questi si identifichino. Dovrebbe riguardare uomini, donne e persone in transizione non solo se situazioni di disuguaglianza di genere sono incontrate da loro stessi o dai loro familiari, amici o altri parenti, ma anche se sembrano lontane e non rilevanti. Perché in effetti, l'uguaglianza di genere è un tema che in qualche modo ha un'influenza su ognuno di noi e che ancora oggi, nel 2020, ha molto margine di miglioramento. Per questi motivi le Nazioni Unite hanno fissato un obiettivo specifico nel set di 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG). Questo obiettivo è contrassegnato con il numero 5 e si chiama Uguaglianza di genere. Mira a raggiungere l'uguaglianza di genere e l'empowerment di tutte le donne e le giovani di tutto il mondo raggiungendo obiettivi e soddisfacendo particolari indicatori: porre fine a tutte le forme di discriminazione, violenza, traffico e tutti i tipi di sfruttamento, eliminare tutte le pratiche lesive, riconoscere e valorizzare le cure prestate e non retribuite ed il lavoro domestico, garantire la piena ed effettiva partecipazione delle donne e le pari opportunità per la leadership e nei processi decisionali, garantire l'accesso universale alla salute sessuale e riproduttiva e ai diritti a questa correlati, intraprendere riforme e adottare politiche e atti legislativi per dare alle donne pari diritti in tutte le sfere della vita (Nazioni Unite, 2019).

L'ultimo rapporto delle Nazioni Unite (2019) dimostra che problemi come leggi discriminatorie e norme sociali, pratiche lesive e violenze sono ancora molto rilevanti ovunque nel mondo. È molto importante tenere a mente che i risultati forniti dall'ONU rappresentano risultati globali. Tali risultati mostrano che le donne continuano a soffrire di violenza fisica e sessuale da parte dei





loro partner. Secondo gli ultimi dati disponibili, che sono stati utilizzati nel rapporto del 2019, il 18% delle donne, che vivono in 106 paesi e hanno un'età compresa tra i 15 e i 49 anni, hanno subito tale violenza durante l'ultimo anno. Questo suggerisce che la violenza è costantemente in corso e che 1 donna su 5 ne è stata vittima almeno una volta nella sua vita, ma credere che sia stato solo una volta in tutta la vita, purtroppo, sarebbe irrazionalmente ottimista. E questo problema non riguarda solo le famiglie disagiate, socialmente e finanziariamente instabili, ma la situazione si presenta a donne di varie etnie, status socioeconomici e livelli di istruzione e paesi di vita.

Ci sono anche altre pratiche dannose che influenzano profondamente la vita delle donne. Una di queste, ad esempio, è la mutilazione genitale femminile. Si tratta di una gravissima violazione dei diritti umani che è diminuita del 25% negli ultimi 19 anni, ma che colpisce ancora oltre 200 milioni di donne di 30 paesi. Questa pratica viene praticata soprattutto nell'Africa occidentale a una ragazza su tre tra i 15 e i 19 anni. Un'altra pratica estremamente dannosa che riguarda le giovani ragazze nelle regioni dell'Asia meridionale e dell'Africa subsahariana è il matrimonio forzato in età infantile. Anche se negli ultimi 19 anni sono stati fatti enormi progressi in questo campo, il problema è ancora critico.

Un'altra questione riguardante l'uguaglianza di genere è relativa ad una situazione molto comune e che le donne di tutto il mondo affrontano quotidianamente. Il più delle volte tale situazione non viene nemmeno vista come un problema, perché è opinione diffusa che si tratti di una tradizione innocua radicata nella cultura secoli fa. Questo scenario vede la donna impegnata a prendersi cura della casa ogni giorno: occupandosi dei bambini e degli anziani, completando le faccende domestiche come pulire, cucinare, ecc. Anche se queste sono attività importanti per tutti i membri della famiglia, i dati mostrano che le donne di circa 90 paesi passano il triplo del tempo impegnato in queste attività rispetto agli uomini. Per non parlare del fatto che questo lavoro non è retribuito ma richiede un sacco di tempo ed energia che porta ad avere meno tempo per altre importanti occupazioni: lavoro retribuito, ricerca di carriera, istruzione e tempo libero, tutto questo porta ad ulteriori svantaggi socioeconomici. Purtroppo, i risultati in questo campo non hanno avuto cambiamenti significativi negli ultimi anni. Inoltre, le donne sono anche sottorappresentate nella vita politica e viene loro negato il potere decisionale non solo nella vita pubblica, ma anche a casa e sul lavoro. Solo 15 paesi garantiscono il 40% o più di rappresentanza femminile nel governo locale. È importante menzionare che grazie all'adozione di quote di genere legiferate, le proporzioni di donne elette sia a livello nazionale che locale sono aumentate significativamente. Tuttavia, i dati mostrano che i numeri della rappresentanza femminile negli organi deliberativi locali eletti variano con una grande differenza: dall'1 al 50%. Inoltre, anche la percentuale di donne che ricoprono posizioni manageriali sul lavoro è sproporzionatamente più bassa rispetto agli uomini: le donne costituivano il 39% della forza lavoro nel 2018, ma solo il 27% lavorava in posizioni dirigenziali. Inoltre, le donne guadagnano solo 81 centesimi per ogni dollaro guadagnato dagli uomini – determinando un enorme divario salariale. Per di più, i dati mostrano che solo il 57% delle donne di età compresa tra i 15 e i 49 anni prende le proprie decisioni relative alla propria sessualità, sull'uso di contraccettivi e sui servizi di salute riproduttiva. Il resto delle donne è influenzato da altre persone nel prendere queste decisioni o, addirittura, subisce decisioni altrui.

Tuttavia, molti dei risultati raggiunti sono stati ottenuti grazie ai cambiamenti dei sistemi giuridici, ma c'è ancora bisogno di miglioramenti. Gli studi mostrano che 2/3 dei 53 paesi non hanno leggi che coprono la discriminazione diretta e indiretta, più del 25% di questi paesi hanno lacune legislative in materia di violenza sulle donne, il 68% non ha abbastanza leggi riguardanti lo stupro, il 29% presenta lacune legislative in materia di lavoro e dei benefici economici, così come nel matrimonio e nella famiglia. Inoltre, più del 50% manca di atti legislativi per garantire la parità di retribuzione per le persone di tutti i generi per lo svolgimento dello stesso lavoro o di un lavoro dello stesso valore. Nonostante il fatto che l'UE stia progredendo nell'uguaglianza di genere come un tutt'uno, i risultati raggiunti sono disomogenei tra gli Stati membri. Il punteggio dell'indice di uguaglianza di genere di 67,4 su 100 sottolinea che tutti gli Stati membri devono fare progressi significativi per garantire che le donne e gli uomini siano uguali in tutti i settori della vita. Anche se il numero è superiore di 5,4 punti rispetto al 2005, mostra ancora pochi progressi verso l'obiettivo in un periodo di 12 anni (Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, 2019).

Come si può vedere dalla situazione esistente, le sfide affrontate nel garantire l'uguaglianza di genere tra le persone sono complesse. Iniziano fundamentalmente con l'approccio della società. I ruoli stereotipati che sono assegnati a ragazze e ragazzi, donne e uomini, stanno influenzando molti aspetti della loro vita. Per esempio, si dice spesso che certe azioni e comportamenti sono adatti solo ad un sesso e non ad un altro. In questo modo molte attività diventano limitate alle persone solo perché sono maschi o femmine.

Il concetto di uguaglianza di genere è cruciale per gli operatori giovanili e altri professionisti che lavorano con gruppi multiculturali composti sia da ragazze che da ragazzi. Quindi, è importante assicurarsi che tutti siano trattati allo stesso modo e non sentano alcuna negatività nei loro confronti a causa del loro sesso o di qualsiasi altro motivo. Fin dall'infanzia, ai bambini viene insegnato che i membri di uno specifico genere hanno più talento in alcuni ambiti (posizioni, occupazioni) e quello del sesso opposto in altre (per esempio, gli uomini sono spesso professati come astronauti, presidenti, scienziati; e le donne come insegnanti, medici, governanti). Questo dimostra che gli uomini sono spesso visti come persone forti e influenti, e alle donne di solito non attribuiscono tali qualità. Le ricerche mostrano che questa criticità possa essere risolta attraverso una corretta educazione delle persone, cercando di cambiarne l'approccio fin dalla giovane età. Ecco perché gli operatori giovanili possono contribuire a garantire una maggiore parità di genere nella società. Insegnando ai giovani che sia i ragazzi che le ragazze sono uguali, essi comprenderanno che non ci sono così tante differenze tra loro e che tutte le persone meritano di essere trattate allo stesso modo, indipendentemente dal loro sesso.

4.1.2. Quadro Europeo

Nonostante l'Unione Europea stia facendo grandi passi avanti nell'ambito dell'uguaglianza di genere, i risultati ottenuti finora non sono uniformi tra gli Stati membri. I progressi si stanno compiendo molto lentamente. L'indice per l'uguaglianza di genere di 67,4 su 100, evidenzia che tutti gli Stati membri devono compiere progressi significativi per garantire una parità di welfare tra donne e uomini in tutti gli aspetti

della vita. Nonostante l'indice di 5,4 rappresenti un livello superiore rispetto al 2005, questo mostra ancora pochi progressi verso l'obiettivo da raggiungere nell'arco di 12 anni. Sorprendentemente, la Lituania che è l'unico Paese membro dell'UE a non aver compiuto progressi nel campo della parità di genere dal 2005. Tali risultati si basano sull'Indice per l'Uguaglianza di Genere, una ricerca condotta dall'Istituto Europeo per l'uguaglianza di genere (Istituto europeo per l'uguaglianza di genere 2019).

4.1.3. Barriere e Sfide

Dati e rapporti della situazione attuale mostrano la complessità delle sfide affrontate quando si parla di garantire l'uguaglianza di genere. Il primo passo è sicuramente l'approccio della società. I **ruoli stereotipati** che la società assegna a ragazze e ragazzi, donne e uomini influenzano profondamente molti aspetti della loro vita. Per esempio, si dice spesso che certe azioni e comportamenti sono adatti solo ad un genere e non ad un altro. In questo modo molte attività vengono precluse solo ad alcuni soggetti perché maschi o femmine.

4.1.4. Aspetti rilevanti delle questioni di genere tra i giovani in ambienti multiculturali

Il tema della parità di genere è un aspetto cruciale per gli operatori giovanili e altri professionisti che lavorano con gruppi multiculturali di giovani in quanto esiste al loro interno una diversità culturale e dunque anche la presenza di ragazze e ragazzi. Pertanto, è importante garantire che tutti loro vengano trattati allo stesso modo e che non sentano alcuna avversità nei loro confronti a causa delle differenze di genere o per qualunque altro motivo.

Gli stereotipi che portano alla disuguaglianza di genere in diversi aspetti della vita sono legati all'istruzione che l'individuo ha acquisito fin dalla giovane età. E dunque al contesto di socializzazione di genere vissuto. Fin dall'infanzia, ai bambini viene insegnato che gli individui appartenenti ad una categoria di genere hanno più talento in alcuni settori e hanno una posizione sociale e un certo profilo lavorativo, e quella del sesso opposto in altre (per esempio, gli uomini sono spesso professionisti come astronauti, presidenti, scienziati; e le donne sono insegnanti, dottoresse, casalinghe). Questo mostra come gli uomini sono spesso considerati più forti, influenti, e alle donne non vengano attribuite queste qualità.

Gli studi mostrano che la situazione attuale in materia di (in)uguaglianza di genere può essere migliorata attraverso un'adeguata educazione delle persone e cambiando il loro approccio. Può essere fatto in modo efficace fin dalla giovane età. Questo il motivo per il quale gli operatori giovanili possono contribuire a garantire una maggiore uguaglianza di genere nella società. Insegnando ai più giovani che i ragazzi e le ragazze sono uguali, costruiranno un approccio che afferma l'uguaglianza di fronte alle differenze, anche di genere.

Per iniziare in questo senso, un esempio è lo sviluppo di un'attività dedicata al riconoscimento e la valutazione degli stereotipi di genere, creando un dibattito e un confronto sull'origine e le cause delle discriminazioni.

4.2. Contesto socio economico: Formazione e Lavoro

4.2.1 Introduzione

Lo stato socioeconomico (SES) è una misura totale combinata economica e sociologica dell'esperienza lavorativa di una persona e della posizione economica e sociale di un individuo o di una famiglia rispetto agli altri. In generale, i risultati nell'educazione hanno dimostrato di essere influenzati dal contesto familiare in molti modi diversi e complessi. Ad esempio, lo status socioeconomico delle famiglie rappresenta una variabile importante che indice in modo significativo sui risultati scolastici degli studenti.

Il contesto socioeconomico può influenzare i risultati dell'apprendimento in numerosi modi.

Si è notato che:

- i genitori con uno status socioeconomico più elevato possono garantire ai loro figli il sostegno finanziario (spesso necessario) e le risorse in casa per l'apprendimento individuale. È inoltre più probabile che forniscano un ambiente domestico più stimolante per promuovere lo sviluppo cognitivo;
- bambini provenienti da famiglie a basso SES hanno meno probabilità di avere esperienze che incoraggiano lo sviluppo di competenze fondamentali di acquisizione di lettura, come la consapevolezza fonologica, il vocabolario, e la lingua orale (Buckingham, Wheldall, & Beaman-Wheldall, 2013);
- la capacità di lettura iniziale dei bambini è correlata all'ambiente di alfabetizzazione domestica, al numero di libri posseduti e al grado di apprensione dei genitori (Aikens & Barbarin, 2008; Bergen, Zuijlen, Bishop, & Jong, 2016). Tuttavia, le famiglie povere hanno meno accesso agli strumenti e alle esperienze di apprendimento, tra cui libri, computer, giocattoli stimolanti, lezioni di sviluppo di competenze o accompagnamento per creare un ambiente di alfabetizzazione positiva (Bradley, Corwyn, Mcadoo, & Garcia Coll, 2001; Orr, 2003);
- secondo l'U.S. Census Bureau (2014), gli individui all'interno del quartile di reddito familiare superiore hanno 8 volte più probabilità di ottenere una laurea entro i 24 anni rispetto agli individui dal quartile di reddito familiare più basso;
- i futuri studenti universitari provenienti da ambienti SES bassi hanno meno probabilità di avere accesso a percorsi di orientamento sulla scelta del college (Brown, Wohn, & Ellison, 2016). Inoltre, rispetto ai coetanei ad alto SES, i giovani adulti provenienti da ambienti a basso SES risultano soggetti con un rischio più elevato di accumulare debiti per prestiti agli studenti che superano la media nazionale (Houle, 2014)..

La percentuale di successo degli studenti a basso reddito nelle discipline scientifiche, tecnologiche, ingegneristiche e matematiche è molto inferiore a quello degli studenti che non provengono da ambienti sottorappresentati (Doerschuk et al., 2016).

A livello di possibilità di accesso all'istruzione, gli studenti provenienti da famiglie con un alto indice SES hanno anche maggiori probabilità di frequentare scuole migliori,

in particolare in paesi con sistemi educativi differenziati, una forte segregazione del sistema scolastico in base a forti elementi presenti nei contesti di quartiere e/o chiari vantaggi della scuola privata rispetto a quella pubblica (come, per esempio, in molti Paesi in via di sviluppo).

Il tipo di contesto socioeconomico di riferimento è stato utilizzato per monitorare quanto le caratteristiche della scuola influenzino i dati di rendimento scolastico: Coleman e altri (1966) così come Jencks (1972) hanno sostenuto che le scuole non erano determinanti per i risultati scolastici di un bambino, soprattutto quando il rendimento viene influenzato dalla condizione in cui versa la famiglia.

Lo status socioeconomico comprende non solo il reddito e il livello di istruzione, ma anche la sicurezza economica, la percezione soggettiva dello status sociale e la classe sociale di appartenenza. Lo status socioeconomico può comprendere la qualità della vita così come le opportunità e i privilegi per le persone all'interno della società. La povertà, in particolare, non è un singolo fattore, ma una moltitudine di fattori di stress fisico e psicosociale. Inoltre, il SES è un predittore coerente e affidabile di una vasta gamma di risultati presenti nel corso della vita di un individuo, compresa la salute fisica e psicologica. Quindi, il SES è rilevante per tutti gli ambiti della scienza comportamentale e sociale, compresa la ricerca, la pratica, l'educazione e l'advocacy.

Gli studi mostrano quanto i bambini provenienti da contesti familiari e comunità caratterizzate da un indice di basso SES, sviluppano competenze accademiche più basse di quelli appartenenti a gruppi con un indice alto di SES. (Morgan, Farkas, Hillemeier, & Maczuga, 2009). Ad esempio, un basso indice SES durante il periodo dell'infanzia è correlato ad uno scarso sviluppo cognitivo, linguaggio, memoria, elaborazione socio-emozionale e, di conseguenza, ad un basso reddito e una scarsa condizione di salute in età adulta. I sistemi scolastici nelle comunità a basso SES sono spesso scarsamente dotati di risorse, influenzando negativamente i progressi e i risultati accademici degli studenti (Aikens & Barbarin, 2008).

Un livello di educazione inadeguato e un alto tasso di abbandono scolastico incide sul raggiungimento di buoni risultati scolastici del bambino, perpetrando un basso indice di SES nella comunità di appartenenza.

Il miglioramento dei sistemi scolastici e programmi di intervento preventive possono aiutare a ridurre alcuni di questi fattori di rischio.

Un basso indice di SES e le condizioni ad esso correlate, come il basso rendimento scolastico, la povertà e la scarsa salute, in ultima analisi, influenzano la nostra società. Le disparità nella distribuzione delle risorse e nella qualità della vita e nella qualità dell'assistenza sanitaria stanno aumentando a livello globale. La società beneficia se esiste una maggiore attenzione alle radici del problema delle disparità.

Le attività sportive sono riconosciute come un'opportunità per coinvolgere attivamente i giovani non solo in termini di partecipazione in attività sportive, ma in uno spazio di tempo libero di inclusione sociale, occupazionale e di formazione, di leadership e di stile di vita salutare.

Più recentemente, questo fenomeno noto come 'sport-plus', si riferisce ad una serie di attività specifiche nell'ambito di un programma sportivo, che mirano ad intervenire negli

aspetti della vita di un giovane, nella sua accezione più ampia. (Coalter, 2010).

La ricerca ha dimostrato che la partecipazione sportiva è positivamente correlata ai risultati dello sviluppo giovanile (Haudenhuysea, Theebooma, & Coalter, 2012).

4.2.2. Quadro Europeo

La disparità di reddito è ai massimi storici. Negli anni '80, il reddito medio del 10% della popolazione più ricca era sette volte superiore a quello del 10% della popolazione più povera; oggi è più di 9 volte superiore. La ripresa economica non ha invertito la tendenza a lungo termine, dell'aumento delle disuguaglianze di reddito.

La disparità nella distribuzione della ricchezza supera quella del reddito. Il 10% delle famiglie più ricche detiene il 50% della ricchezza totale; il 40% dei soggetti meno ricchi possiede poco più del 3%. Considerati livelli di debito espongono le famiglie a rischi considerevoli in caso di variazioni improvvise dei prezzi delle attività. Nell'area OCSE, la metà delle famiglie ha debiti. I divari occupazionali post-crisi si stanno riducendo in media in Europa, ma ci sono ancora 1,4 milioni di posti di lavoro in meno nell'UE nel 2015 rispetto al 2007.

In termini di occupazione complessiva, permangono notevoli disparità tra i paesi, con tassi di disoccupazione che raggiungono il 24% in Grecia contro il 4% in Islanda. Le disuguaglianze in termini di tipologia di lavoro, come la quantità di contratti di lavoro a tempo parziale o temporaneo, sono ingenti anche in Europa. Nella maggior parte dei paesi dell'UE i divari di genere in termini di occupazione e di retribuzione sono diminuiti, ma persistono rispettivamente al 9,8% e al 12,8% e le donne sono ancora svantaggiate in termini di tipo di lavoro e di occupazione.

Giovani non qualificati esclusi dall'occupabilità e dalla formazione rappresentano il 17% dei giovani in Europa tra i 15 e i 29 anni, e rischiano di essere permanentemente fuori dal mercato del lavoro.

C'è un divario nel rendimento scolastico tra individui provenienti da diversi contesti familiari socioeconomici. Un bambino di un contesto socioeconomico vantaggioso avrà un punteggio in media del 20% superiore in matematica rispetto a un bambino appartenente ad un contesto svantaggiato. Esistono stretti legami tra il contesto socioeconomico, il livello d'istruzione e l'assistenza sanitaria.

Uomini con un basso livello d'istruzione hanno 2,7 anni di aspettativa di vita in meno di un individuo con un adeguato livello di istruzione, e una donna 1,2 anni. In molti Paesi, i migranti tendono ad avere meno opportunità in termini di accesso al mercato del lavoro e di reddito, che gli individui nativi. In generale il 36% degli stranieri sono meno istruiti, contro il 25% di coloro che sono nativi nel Paese; il 64,8% degli stranieri sono occupati, contro il 66,3% dei nativi.

Le seconde generazioni di immigranti cresciuti e educati nel paese ospitante si trovano di fronte a svantaggi persistenti rispetto ai figli di genitori nativi. Nell'UE, il tasso di disoccupazione giovanile tra i figli di immigrati nati nel Paese ospitante è superiore di quasi il 50% a quello tra i giovani con genitori nativi. Nei paesi OCSE non appartenenti all'UE, i tassi dei due gruppi sono simili.

I paesi dell'UE hanno un ruolo chiave da svolgere nell'affrontare queste sfide. L'UE assicura lo scambio delle buone pratiche tra i diversi sistemi nazionali di istruzione e formazione, in particolare nell'istruzione prescolare.

Programmi come il Lifelong Learning Programme consentono agli individui di lavorare, fare volontariato e studiare in tutti i paesi dell'UE, acquisire nuove competenze e conoscenze, scoprire culture e mercati del lavoro diversi. Il Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE) e più precisamente gli articoli 9 e 165 garantiscono la promozione di alti livelli di istruzione, la cooperazione tra gli stati e la condivisione di metodologie, pratiche culturali di successo invitano i paesi a cooperare e a condividere metodi e pratiche culturali di successo all'interno delle politiche europee- EUR-Lex (2018).

4.2.3. Ostacoli e sfide

I diversi stati dell'indice SES creano un divario socioeconomico che si è intensificato dall'inizio della crisi finanziaria globale, ed è in aumento in Europa negli ultimi decenni. L'elevata e crescente disuguaglianza danneggia le nostre società sotto molti aspetti, non ultimo il livello di crescita economica. Questo ostacola la coesione sociale, causa la perdita di opportunità per molti e può anche portare ad un peggioramento in termini di condizione di salute.

La disuguaglianza può anche ridurre la fiducia sociale nelle istituzioni e alimentare l'instabilità politica e sociale, in vari modi. In primo luogo, più alto è il livello di disuguaglianza economica, più alte saranno le "barriere sociali" tra i gruppi, e meno saranno gli individui che si sentiranno riconosciuti e in connessione con altre. In secondo luogo, la disuguaglianza può generare una percezione di ingiustizia: è difficile sviluppare la fiducia negli altri quando questi vengono percepiti come destinatari di maggiori vantaggi, ingiustamente.

Infine, le comunità disuguali possono non essere d'accordo su come condividere (e finanziare) i beni pubblici, e tali disaccordi possono rompere i legami sociali e ridurre la coesione sociale.

La mancanza di fiducia può portare all'intolleranza e alla discriminazione. Esiste una crescente preoccupazione in tutti i Paesi europei e a livello mondiale circa il legame di questa situazione con l'instabilità politica.

Il lavoro rappresenta il migliore rimedio al rischio di esclusione. Ciononostante, il mercato del lavoro non è sempre ugualmente accessibile.

L'alto e persistente tasso di disoccupazione rappresenta una seria minaccia alla coesione sociale e può provocare danni di lunga durata nelle vite degli individui.

Inoltre, molte posizioni e settori lavorativi non prevedono un aggiornamento e miglioramento nell'acquisizione di nuove competenze, o delle opportunità di fare carriera. Rendere i mercati del lavoro più inclusivi richiede delle misure di supporto per i gruppi più vulnerabili, in particolare i giovani poco qualificati o con poca esperienza, soprattutto nei lavori gratificanti e di qualità.

4.2.4. Aspetti rilevanti nel settore giovanile in ambienti multiculturali

Come evidenziato nel paragrafo precedente, per ridurre l'effetto negativo del SES, è significativo fin dalla giovane età, sviluppare diverse competenze degli individui, e favorire lo sviluppo di un approccio positivo nel loro rapporto con individui appartenenti ad un background diverso.

Per questo risulta prioritario il ruolo degli operatori giovanili, che siano competenti nel lavorare con giovani di diverse culture e contesti.

È importante migliorare le loro competenze di base per ottenere migliori risultati nell'ambito dell'istruzione, il che alla fine influisce sullo sviluppo della carriera e sullo status socioeconomico stesso. Inoltre, è importante favorire la costruzione delle relazioni e del dialogo tra i diversi gruppi di giovani, anche dove il contesto socioeconomico è diverso.

Per questo motivo, gli operatori giovanili possono coinvolgere i giovani in attività in cui: individui con diversi background socioeconomici partecipano e lavorano insieme per lo stesso obiettivo; dove apprendono nuove competenze e che gli dia la fiducia e la consapevolezza di poter sviluppare nuove capacità e progetti lavorativi.

4.3. Shock culturale e adattamento interculturale

4.3.1. Introduzione

Vivere in un contesto culturale diverso dal nostro può essere un'esperienza emozionante e stimolante. La cultura rappresenta il modo in cui interagiamo con le persone.

È inoltre una sfida importante e determinante poiché gli individui si rendono conto che il loro modo "normale" di percepire e comportarsi non può essere adatto alle regole culturali di un altro Paese. Ognuno di noi è stato condizionato dalla famiglia, dagli amici, dalle istituzioni educative e religiose, dalla nostra cultura, per agire, interpretare, pensare, percepire e sentire in certi modi.

Ciò che risulta semplice nella nostra cultura di appartenenza, diventa improvvisamente difficile e inefficace, o offensivo, per coloro appartenenti ad una cultura straniera.

L'esperienza di adattamento culturale, o shock culturale, si svolge in fasi che possono essere brevi a seconda della nostra preparazione, la nostra comprensione del processo, la nostra volontà di rischiare, e di accettare la necessità di modificare il proprio comportamento.

È risaputo che vi sono fasi di shock culturale e di adattamento culturale, ma non è certo che queste fasi siano le stesse per i rifugiati. È chiaro che esperienze come il conflitto, il rischio del viaggio con la propria famiglia e il lutto per la perdita dei propri cari complicano queste fasi.

È importante che gli operatori giovanili siano consapevoli di queste dinamiche e di ciò che una cultura rappresenta e implica, quando lavorano con i migranti. Nell'ultimo decennio, lo shock culturale è diventato un aspetto predominante negli studi circa l'adattamento culturale ed è stato integrato in molti programmi di percorsi pre partenza per i migranti.

Shock culturale

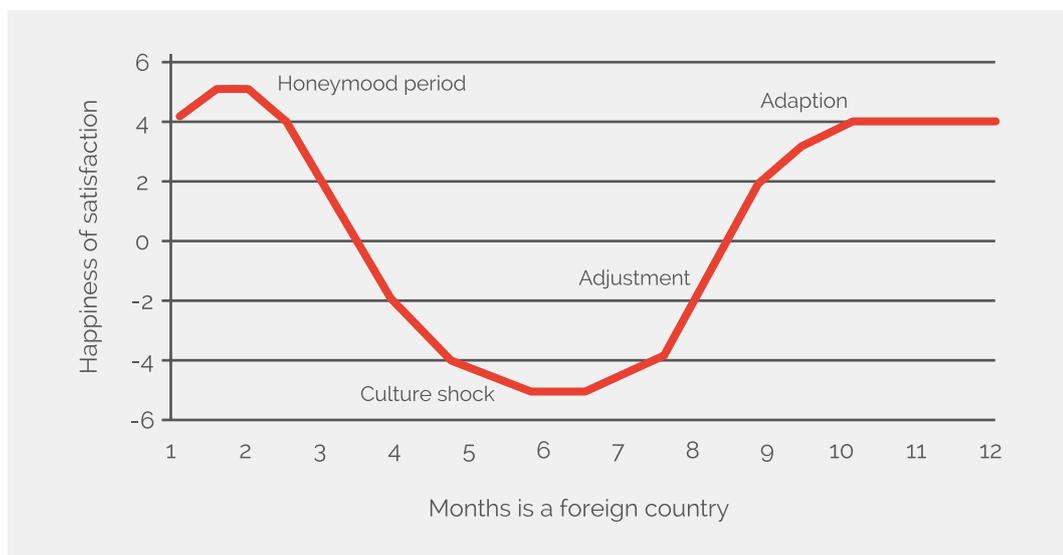
Il termine "shock culturale", è stato introdotto per la prima volta dall'antropologo Kalervo Oberg, è lo ha definito come "l'ansia che deriva dalla perdita di tutti i segni e simboli familiari dei rapporti sociali che includono parole, gesti, espressioni facciali, usanze o norme acquisite inconsciamente nel corso della crescita".

Lo shock culturale è uno stato naturale di disorientamento psicologico e fisico che si verifica quando si incontra un nuovo ambiente e una nuova cultura. La perdita di reti di supporto sociale, l'indipendenza e la capacità di comunicare combinata con le differenze e le sfide del nuovo ambiente sono tutti fattori che contribuiscono alla sperimentazione di uno shock culturale. Lo shock culturale può verificarsi a vari livelli, può manifestarsi come un'esplosione di rabbia, frustrazione, depressione e nostalgia di casa.

Molte persone si rendono conto che si sta verificando qualcosa di strano quando provano una sensazione di sfiducia verso il nuovo Paese in cui vivono. Alcuni dei sentimenti possono essere i seguenti:

- Tristezza
- Paura di uscire
- Sensazione di esclusione
- Forte nostalgia di casa
- Perdita di fiducia
- Sviluppo di opinion e pensieri negativi
- Solitudine
- ansia
- frustrazione
- sensazione di non essere compresi
- desiderio di ritornare a casa

Culture Shock Curve



Source - Sverre Lysgaard, 1955

Lo shock culturale generalmente si sviluppa in quattro fasi:

Luna di miele, frustrazione o (shock culturale), adattamento and accettazione.

1. Luna di miele — Questa è la prima fase, in cui tutto ciò che riguarda la patria d'adozione appare sotto una luce romantica. All'arrivo nel nuovo paese la persona vive il fascino di ciò che è nuovo. Qualsiasi differenza tra la vecchia e la nuova cultura è vista come divertente ed eccitante perché si sta scoprendo un posto diverso. Si potrebbe persino idealizzare la cultura ospitante e crederla superiore alla propria.
2. Periodo di crisi: l'eccitamento e il senso per il nuovo calano bruscamente. Eventi stressanti, come lo svolgimento di pratiche burocratiche, difficoltà ad esprimersi nella lingua straniera, situazioni strane per il proprio orientamento culturale causano delusione, frustrazione e rabbia. La persona può mostrarsi arrogante, in cerca di autodifesa, o aggressiva.
3. Fase di aggiustamento: si matura consapevolezza della nuova situazione e accettazione della cultura ospitante. La persona può sviluppare un senso di superiorità nei confronti degli abitanti del paese in cui vive o un senso di ironia nei confronti della propria condizione.
4. Fase di adattamento: ci si sente finalmente a proprio agio nella nuova cultura, se ne accettano gli usi e i costumi e se ne apprezzano alcuni aspetti. Non spariscono le situazioni spiacevoli, ma si è liberi di viverle senza ansia.

Adattamento interculturale

Lo shock culturale e l'adattamento interculturale sono due concetti strettamente correlati.

L'adattamento interculturale è un processo di "acclimatazione" alle esigenze di un nuovo ambiente culturale, che significa sia cambiare le prospettive che conciliare le credenze con la cultura ospitante. Si riferisce al processo e al tempo che una persona impiega per assimilare una nuova cultura.

Young Yun Kim (1988), un docente del Dipartimento di Comunicazione dell'Università di Oklahoma, ha proposto una teoria dell'adattamento interculturale secondo cui gli immigrati e i forestieri sono visti come "Sistema Aperto", interagendo all'interno di un dato ambiente culturale che è diverso dalla cultura di appartenenza in cui si è nati e cresciuti. La teoria prevede che gli individui rispondano al loro ambiente in un modo tale per cui sarà possibile affrontare i drastici cambiamenti ambientali con lo sforzo psicologico, meglio conosciuto come "shock culturale". Secondo Kim lo stress causato dallo shock culturale muoverà gli individui in un processo di "adattamento", e questo adattamento sarà un lungo e graduale processo di trasformazione.

Kim afferma che il successo dell'adattamento dipende, in parte, dalla motivazione degli stranieri di adattarsi in base al grado della loro permanenza personale nel nuovo ambiente che li ospita. Ad esempio, gli immigrati hanno maggiore motivazione nell'impegnarsi a partecipare pienamente alla cultura che li accoglie, in quanto vi è poca speranza di ritornare a "casa".

4.3.2. Ostacoli e sfide

Sono state identificate dieci cause di shock culturale: differenze nel clima, nell'abbigliamento, nella lingua, nell'istruzione, diverse abitudini alimentari, infrastrutture,

credo religioso, intrattenimento, vita familiare e regole di corteggiamento. Le ricerche indicano anche che la sfida principale per chi si trasferisce in un Paese straniero è quella di incrociare le culture straniere con successo, in altre parole, l'incapacità di adattarsi è una delle più grandi paure per una persona che migra all'estero. La maggior parte dei sintomi riguardanti lo shock culturale comprendono minacce ad aree sensibili quali la fiducia, l'ego e l'autostima e possono causare reazioni estreme legate all'adattamento interculturale.

Le principali barriere e sfide dello shock culturale e dell'adattamento interculturale sono:

- Incapacità di adattarsi con successo.
- Lingua e comunicazione.
- Tradizione.
- Preoccupazioni religiose.
- Razzismo.
- Orientamento temporale.
- Problemi personali.
- Solitudine / Abbandono.
- Forte pressione per le mansioni lavorative.
- Scarsa adattabilità di business.

4.3.3. Rilevanza nel campo della gioventù in ambienti multiculturali

È importante che i giovani lavoratori e i professionisti che lavorano con i giovani in ambienti multiculturali siano informati sullo shock culturale e sull'adattamento, al fine di essere consapevoli dei sintomi dello shock culturale e di supportare i giovani nel processo di adattamento interculturale.

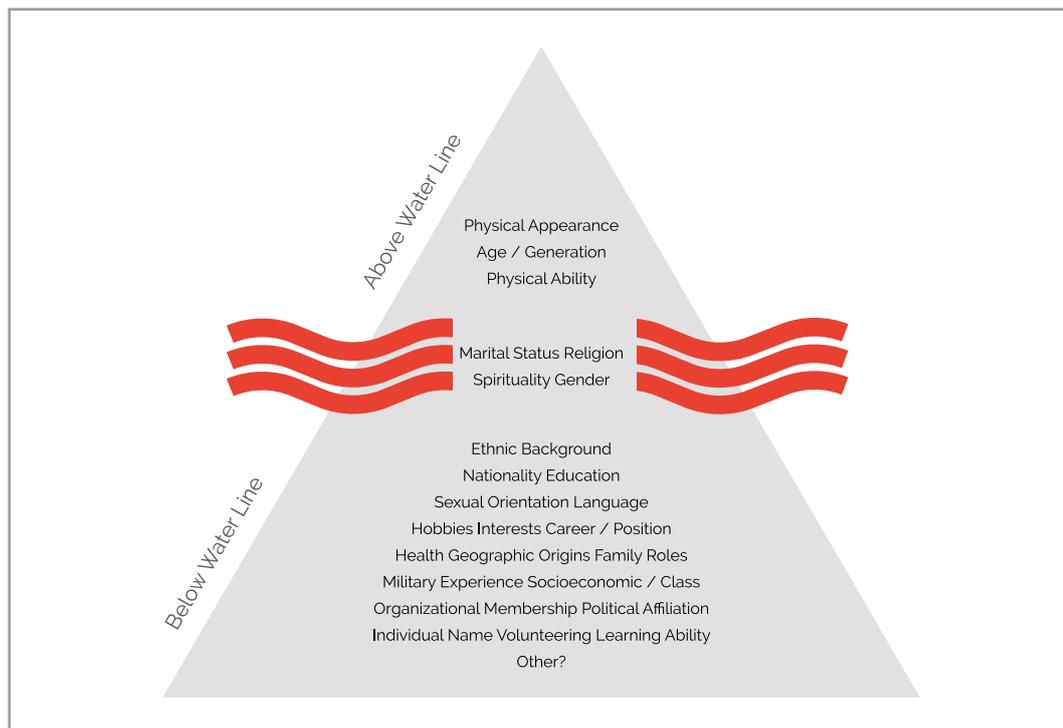
I sintomi sono i seguenti:

- Confusione, irritabilità, ostilità, insonnia, disturbi psicosomatici.
- Senso di smarrimento, sradicamento.
- Non accettazione del nuovo ambiente.
- Sentimenti di impotenza (ma non quel tipo di impotenza!) e inadeguatezza nei confronti del nuovo ambiente.

Inoltre, in qualità di giovane professionista che lavora con gruppi multiculturali è essenziale sviluppare e utilizzare abilità legate alla comunicazione interculturale, come:

- Alter centrisim (capacità di concentrarsi sugli altri).
- Capacità di creare relazioni.
- Estroversione.
- Intuizione.
- Riconoscere valore in tutte le persone.
- Amare il rischio e l'avventura, essere disposto a provare cose nuove.
- Capacità di descrivere piuttosto che di giudicare.

- Capacità di gestire il turn taking di comunicazione in modo efficace.
- Sentirsi a proprio agio.
- Rapporti familiari sani.
- Conoscenza di altre culture e di strumenti per favorire e gestire nuove conoscenze.
- Empatia.
- Non avere tendenze etnocentriche.
- Aspettative positive.
- Capacità di parlare la lingua.
- Forza psicologica.
- Apertura, flessibilità.
- Capacità di gestire lo stress.



2008 Anti-Defamation League, www.adl.org/education.

4.3.4. Curiosità

In passato, gli studi hanno attribuito sintomi di disturbi mentali ai rifugiati di violenza collettiva vissuti nella loro terra d'origine. Tuttavia, secondo Hawazin Alhawsaw, una studentessa di un master in infermieristica, lo stress del processo di acculturazione contribuisce in modo significativo a questi problemi. Alhawsaw sostiene che la maggior parte degli studi affermano che l'esposizione alla violenza collettiva porterà a disordini psicologici tra i rifugiati, ma quello che ha scoperto è che questi rifugiati soffrono di problemi di salute mentale o di disturbi psicologici che non sono totalmente legati alla violenza collettiva ma

anche al processo di acculturazione, poiché è un processo stressante.

Ha intervistato diversi rifugiati, i quali hanno affermato che prima di trasferirsi erano felici e si sentivano al sicuro, ma poi, arrivati nel nuovo Paese, la realtà era diversa e hanno attraversato l'altra fase dello shock culturale, che è la fase di crisi.

La necessità di comprendere e padroneggiare la lingua era l'obiettivo principale, poiché apriva le porte all'occupazione e presentava vari vantaggi sociali. I cittadini e i paesi ospitanti svolgono un ruolo importante in questo processo, inclusa l'offerta di empatia e di opportunità per i rifugiati di partecipare ad attività sociali e di occupazione.

Questo è importante per i giovani professionisti, in quanto devono essere consapevoli delle possibili implicazioni che lo shock culturale potrebbe avere sui problemi di salute mentale dei rifugiati.

4.4. Identità, diversità e discriminazione

4.4.1. Introduzione

Il sentimento di esclusione e di difformità si basano spesso sul fatto che le persone sono diverse, ma possiamo essere diversi in tanti modi. Abbiamo tutti un'identità, ma non è facile trovare una definizione comune di cosa sia effettivamente questa identità: "L'identità è ciò che ci distingue dagli altri e ci rende uguali agli altri".

Questa definizione pone un forte accento sugli "altri", suggerendo che non possiamo sapere molto della nostra identità senza vederla in relazione alle altre persone intorno a noi. In effetti, le persone sviluppano la propria identità confrontandosi con gli altri.

Questo non rappresenta un problema fintantoché non dimentichiamo che l'identità di ogni persona si compone di più strati sovrapposti e molti aspetti diversi. Non siamo mai definiti da un solo aspetto, ma piuttosto da una raccolta di diversi livelli di appartenenza, nonché di identificazione e differenziazione dagli altri. Quale di questi strati sia il più importante dipende dall'individuo e può cambiare a seconda della situazione. Tuttavia, le identità non sono fisse, cambiano.

La metafora dell'iceberg è molto interessante e utile per descrivere "identità e diversità". In effetti, è molto efficace per descrivere ciò che è direttamente visibile e possibile sperimentare in un'altra persona e ciò che "si trova sott'acqua" ed è quindi invisibile, ma molto più grande della "punta dell'iceberg". È utile anche per capire come ciò che non viene visto o percepito a prima vista e che costituisce la maggior parte di un'identità influisca sulle interazioni personali.

La metafora dell'iceberg mostra che molti degli strati della nostra identità che sono particolarmente significativi per noi non possono essere visti immediatamente dagli altri. Alcuni aspetti potrebbero essere visibili in alcune situazioni, (per restare nell'esempio dell'iceberg, a volte le onde coprono certe parti dell'iceberg e talvolta invece le mostrano), ma la maggior parte di ciò che ci rende chi siamo è invisibile agli occhi e richiede molto tempo, impegno e pazienza per essere scoperta da un'altra persona.

Ovviamente l'identità di una persona è molto più dinamica e fluida di quanto possa mai essere un iceberg. La metafora dell'iceberg non spiegherà mai esattamente come siamo nel nostro insieme, ma è utile per capire il rapporto che esiste tra gli aspetti visibili e invisibili della nostra personalità.

Diversità e discriminazione

La diversità è il termine usato per descrivere l'incredibile gamma di differenze umane. Include, ma non è limitato a, razza, etnia, sesso, identità di genere, orientamento sessuale, età, classe sociale, capacità o attributi fisici, sistema di valori etici o religiosi, provenienza nazionale e convinzioni politiche.

La diversità spesso porta a stereotipi e pregiudizi. Il termine stereotipo deriva dalla lingua greca. La parola è formata dall'unione delle parole "stereos" (duro, solido, rigido) e "typos" (impronta, immagine, gruppo), quindi "immagine rigida". È un'immagine o un'idea ampiamente diffusa, ma persistente e semplificata, riconducibile a persone o cose accomunate da certe caratteristiche o qualità. Spesso lo stereotipo è privo di basi teoriche ed è sostenuto da preconcetti ed "etichette" creati in modo generalizzato e semplificati dal buon senso.

Pertanto, i pregiudizi sono opinioni preconcette basati su stereotipi, che spesso portano a un atteggiamento ostile e ingiustificato nei confronti di diverse categorie di persone o alla discriminazione.

In alcuni casi, gli stereotipi rafforzano il pregiudizio, che poi genera discriminazione e violenza verbale o fisica tra individui.

4.4.2. Quadro europeo

Il motto dell'Unione Europea è "Uniti nella diversità". Questo motto evidenzia chiaramente il senso di identità europea che è il diritto di nascita di ogni cittadino dell'Unione, al di là dell'attuale Unione europea.

L'Unione Europea ha diverse normative in materia di diversità, identità e discriminazione. La "Carta dei diritti fondamentali dell'UE" si concentra sulla garanzia della protezione dell'identità, della diversità culturale, religiosa e linguistica, dell'uguaglianza e della non discriminazione.

Inoltre, la protezione della diversità culturale è diventata una questione importante all'ordine del giorno di molte organizzazioni internazionali. Il G8, il Consiglio d'Europa, l'Unione Europea e l'UNESCO hanno tutti espresso la necessità di tutelare la diversità culturale. Nell'ottobre 2005, 148 paesi hanno firmato la Convenzione dell'UNESCO sulla protezione e la promozione della diversità delle espressioni culturali. Questa Convenzione UNESCO è entrata in vigore il 18 marzo 2007. Con l'adozione di questa Convenzione, la comunità internazionale ha creato un quadro per misure protettive dedicate alla diversità delle espressioni culturali contro le influenze della globalizzazione e del libero scambio.

4.4.3. Ostacoli e sfide

Il discorso ordinario sull' "altro", cioè il discorso delle interazioni quotidiane, che non è oggetto di valutazione diretta o indiretta a scuola, può essere caratterizzato nel modo seguente:

- Il discorso sull' "altro" generalmente confonde diversi livelli di analisi. Da un punto di vista economico l'altro è percepito positivamente se è un potenziale acquirente per il Paese venditore. D'altra parte, i cittadini di un paese che migrano in un paese straniero sono percepiti come concorrenti su un mercato del lavoro limitato. Dal punto di vista antropologico, è stato concordato dall'inizio di questo secolo che

tutte le culture sono uguali in termini scientifici. Dal punto di vista politico, i diversi paesi hanno un'importanza economica e politica diversa, il che significa che non sono ugualmente inseriti nei negoziati internazionali.

- Tali discorsi funzionano come categorizzazioni binarie che hanno l'effetto di allontanare l'altro mentre rimuovono i segni di identità su cui si basa questo principio di classificazione. In altre parole, quando si parla di "altro", ogni comunità trova un accordo sul modo di parlare che crea indirettamente riferimenti culturali, morali e ideologici a segnare la propria identità.

Per superare queste barriere, è importante essere in grado di introdurre ai giovani concetti di identità e diversità che li aiutino ad avvicinarsi alle diverse culture in termini positivi. Per esempio:

- Il concetto di comprensione reciproca presuppone una duplice relazione tra due culture. Imparare a capire l'altro significa essere disposti a studiare la visione etnocentrica che l'altro ha della cultura a cui appartiene, sospendendo ogni giudizio di valore su chi fa parte dell'altra cultura, che produce sensazioni inquietanti.
- Il concetto di dialogo tra culture, basato su un rapporto fondamentalmente positivo tra culture.
- Il concetto di diritti umani basato sull'idea che la democrazia è una forma equilibrata di potere politico che conferisce a quasi tutte le forme di pensiero ed espressione pari status.
- Il concetto di empatia
- Il concetto di pace.
- Importanza dell'argomento per i giovani lavoratori e i professionisti che lavorano con i giovani in ambienti multiculturali.

La sfida dell'identità e della diversità nel lavoro giovanile è creare opportunità per i giovani di apprezzare la diversità e di imparare a vedere le cose attraverso occhi diversi. L'animazione socioeducativa può essere un modo con cui i giovani possono interagire con persone di gruppi diversi, con cui altrimenti non sarebbero mai stati in contatto.

È importante che gli operatori giovanili lavorino con i giovani e le loro percezioni, poiché è fondamentale che i giovani siano consapevoli del mondo che li circonda e comprendano che la differenza è normale. Un messaggio importante che gli operatori giovanili e i professionisti potrebbero dare ai giovani è che all'interno di questi diversi approcci alla vita, uno non è intrinsecamente migliore dell'altro.

Una cultura non è migliore o peggiore di un'altra: vengono solo fornite risposte diverse alle stesse sfide nella vita di tutti i giorni. Quando i giovani sono in grado di vedere le cose da diverse prospettive (di altri gruppi) non solo si allarga il loro orizzonte, ma viene anche loro offerto un insieme più vario di possibili risposte alle sfide che incontrano nella loro vita.

Quindi, se sappiamo che la diversità è una parte fondamentale della nostra società (impossibile evitarla), è utile per i giovani imparare come affrontare questa diversità. La situazione ideale sarebbe che non tollerino solo la differenza, ma che vedano l'inclusione di persone di origini e gruppi diversi nella loro cerchia di amici e nelle loro vite come un arricchimento.

4.4.4. Rilevanza nel campo della gioventù in ambienti multiculturali

La sfida dell'identità e della diversità nel lavoro giovanile è creare opportunità per i giovani di apprezzare la diversità e di imparare a vedere le cose attraverso occhi diverse. L'animazione socioeducativa può essere un modo con cui i giovani possono interagire con persone di gruppi diversi, con cui altrimenti non sarebbero mai stati in contatto. Queste esperienze positive con "altre persone" forniscono loro preziose capacità di vita per la società moderna con tutta la diversità che comporta.

È importante che gli operatori giovanili lavorino con i giovani e le loro percezioni, poiché è fondamentale che i giovani siano consapevoli del mondo che li circonda e comprendano che la differenza è normale. Un messaggio importante che gli operatori giovanili e i professionisti potrebbero dare ai giovani è che all'interno di questi diversi approcci alla vita, uno non è intrinsecamente migliore dell'altro.

Una cultura non è migliore o peggiore di un'altra: vengono solo fornite risposte diverse alle stesse sfide nella vita di tutti i giorni. Quando i giovani sono in grado di vedere le cose da diverse prospettive (di altri gruppi) non solo si allarga il loro orizzonte, ma viene anche loro offerto un insieme più vario di possibili risposte alle sfide che incontrano nella loro vita.

Quindi, se sappiamo che la diversità è una parte fondamentale della nostra società (impossibile evitarla), è utile per i giovani imparare come affrontare questa diversità. La situazione ideale sarebbe che non tollerino solo la differenza, ma che vedano l'inclusione di persone di origini e gruppi diversi nella loro cerchia di amici e nelle loro vite come un arricchimento.

4.4.5. Curiosità

Fasi dell'identità in una vita

Lo psicoanalista Erik Erikson ha affermato che ogni persona attraversa diverse fasi dell'identità nella propria vita.

Erik Erikson's Identity stages within one lifetime:

Hope	Trust vs. Mistrust
	<i>Infants, 0 to 1 year</i>
Will	Autonomy vs. Shame & Doubt
	<i>Toddlers, 2 to 3 years</i>
Purpose	Initiative vs. Guilt
	<i>Pre-school, 4 to 6 years</i>
Competence	Industry vs. Inferiority
	<i>Childhood, 7 to 12 years</i>

Fidelity	Identity vs. Role Confusion
	<i>Adolescents, 13 to 19 years</i>
Love	Intimacy vs. Isolation
	<i>Young Adults, 20 to 34 years</i>
Care	Generativity vs. Stagnation
	<i>Middle Adulthood, 35 to 65 years</i>
Wisdom	Ego Integrity vs. Despair
	<i>Seniors, 65 years onwards⁷</i>

Secondo Erikson, nel periodo di transizione tra l'infanzia e l'età adulta, i giovani devono prendere molte decisioni su sé stessi e sul ruolo che vogliono svolgere nel mondo degli adulti. Possono sperimentare una varietà di comportamenti e versioni di sé stessi che possono essere sia armonici che orientati al conflitto.

Erikson ha coniato il termine "Identity Crisis" (crisi d'identità). Ogni fase precedente e successiva ha la sua "crisi", ma ancor di più per un giovane, perché questa fase segna il passaggio dall'infanzia all'età adulta.

4.5. Incitamento all'odio e tolleranza

4.5.1. Introduzione

L'incitamento all'odio è qualsiasi comunicazione veicolata in modo violento, di persona o online o tramite comportamenti che possono essere gesti o intimidazioni, contro un individuo a causa di un "limite" personale.

Questi limiti sono generalmente basati sull'età, il sesso, l'orientamento sessuale, l'origine, la nazionalità, l'etnia, la razza, il colore, l'aspetto fisico, la disabilità o la religione. L'incitamento all'odio è la rappresentazione dell'intolleranza verso un'altra persona. Nel caso della religione, ci sono termini diversi per caratterizzare questo tipo di discriminazione. Ad esempio, il razzismo contro la comunità ebraica è chiamato antisemitismo, contro la comunità musulmana è **l'islamofobia**.

Al giorno d'oggi, non esiste una definizione giuridica internazionale del concetto di "incitamento all'odio". Da un paese all'altro, le forme di discriminazione non sono cessate nonostante l'evoluzione delle società e la globalizzazione. C'è stata una crescita del movimento neonazista e dell'antisemitismo, dell'odio anti-musulmano e della persecuzione dei cristiani. Tutte queste ingiustizie opprimono gruppi di persone, minoranze, migranti, rifugiati e donne. In generale, l'incitamento all'odio è espresso sia nella sfera pubblica che in quella privata.

Secondo un sondaggio dell'Istituto OpinionWay nel 2018, il 53% della società francese è stato vittima di incitamento all'odio su Internet e sui social media come Facebook o Google. E il 44% di questi attacchi era dovuto a razzismo o attacchi sessisti. Gli individui sotto i 35 anni rappresentano oltre il 67% delle vittime, ma l'incitamento all'odio include tutti i membri della società.

Occasionalmente, viene fatta una differenza tra "minacce, insulti", che sono contenuti di incitamento all'odio, e "azioni", ma entrambi si riferiscono e definiscono l'incitamento all'odio.

Nelson Mandela scrisse una volta nel suo libro *Long Walk to Freedom* (1994) "Nessuno è nato per odiare un'altra persona a causa del colore della sua pelle, o il suo passato o la sua religione. Le persone imparano a odiare, e se possono imparare a odiare possono anche imparare ad amare, perché l'amore, per il cuore umano, è più naturale dell'odio".

Pertanto, ci concentreremo sul quadro europeo istituito per contrastare l'incitamento all'odio e garantire la tolleranza.

4.5.2. Quadro europeo

Prevenire o vietare l'incitamento all'odio è un compito pericoloso, così sembra ufficiosamente. Le vittime spesso non hanno prove di insulti o minacce perché ricevuti per via orale. Pertanto, è difficile tenere traccia di questo tipo di incitamento all'odio.

Tuttavia è stata realizzata dal Ministero della Giustizia francese una piattaforma online al fine di facilitare la ricostruzione dei fatti quando questi si verificano online, in modo che testimoni e vittime di incitamento all'odio possano connettersi direttamente con gli investigatori. Gli investigatori parlano in chat con le vittime, sono disponibili 24 ore su 24, 7 giorni su 7, e poi procedono alla raccolta dei fatti e alla denuncia.

La piattaforma per l'armonizzazione, l'analisi, la sovrapposizione e il rinvio dei rapporti (PHAROS) riceve i rapporti online dagli utenti. Inoltre, è stata recentemente creata un'unità nazionale per i crimini ispirati dall'odio (ASTREE), collegata alla gendarmeria francese.

A livello europeo, l'articolo 2 del Trattato sull'Unione europea dichiara:

"L'Unione si fonda sui valori del rispetto della dignità umana, della libertà, della democrazia, dell'uguaglianza, dello Stato di diritto e del rispetto dei diritti umani, compresi i diritti delle persone appartenenti a minoranze. Questi valori sono comuni agli Stati membri in una società caratterizzata dal pluralismo, dalla non discriminazione, dalla tolleranza, dalla giustizia, dalla solidarietà e dalla parità tra donne e uomini".

All'interno della Commissione europea, la piattaforma del Gruppo di alto livello sulla non discriminazione, l'uguaglianza e la diversità accompagna lo sviluppo e l'attuazione di politiche e programmi a livello nazionale e dell'UE in materia di discriminazione, promozione dell'uguaglianza e della diversità. Nel maggio 2016, la Commissione europea ha emanato un "Codice di condotta dell'UE per contrastare l'illecito incitamento all'odio online" con Facebook, Microsoft, Twitter, Youtube, Instagram, Google+, Snapchat, Dailymotion e Jeuxvideo.com. Questi siti sono tenuti a monitorare i messaggi di odio e a valutarli ogni anno in un rapporto disponibile online.

4.5.3. *Barriere e sfide*

Per rispondere ai discorsi d'odio, sono stati sviluppati strumenti come la segnalazione online o la campagna per la tolleranza. Tuttavia, non è sufficiente. Queste azioni sono limitate e ristrette poiché la cessazione dei discorsi d'odio dipende dagli utenti di internet o dalla popolazione locale. Ogni paese non stabilisce questi strumenti per tracciare l'odio come dovrebbe fare. Se i paesi europei sentono il bisogno di minacciare i social media di multe, come la Germania e la Francia nei confronti di Facebook nel 2019, perché non combattono abbastanza i discorsi d'odio, cosa si può fare nella vita reale per quanto riguarda la popolazione locale? Nella vita reale, i tormentatori possono incorrere in una multa e nel carcere. Ma come già dichiarato accade raramente a causa della mancanza di prove.

Il discorso dell'odio non è libertà di parola, poiché è limitato. Contrastare il discorso dell'odio accettando la diversità e dimostrando rispetto l'uno per l'altro, potrebbero essere le sfide del 21° secolo. La diversità è più che tollerare la differenza. La diversità è capire che ogni individuo è unico, e che accogliere positivamente le differenze della popolazione è importante.

L'educazione e il controdiscorso sono altrettanto importanti per combattere le idee sbagliate e la disinformazione che sono alla base dei discorsi d'odio. Segnalando solo i discorsi d'odio online e cercando di educare noi stessi possiamo fare un'enorme differenza. Per esempio, l'impegno civico e la letteratura compongono dei solidi aiuti.

Sembra che non tutti i governi siano disposti a sviluppare moduli educativi nelle scuole, nella formazione degli adulti e nella consapevolezza pubblica. I governi possono gestire i media e opprimere gruppi minoritari come la comunità rom o le donne il cui lavoro è considerato nella sfera privata il posto giusto per gestire i bambini o la cucina o scarso. Per quanto riguarda i discorsi d'odio, se i governi non cambiano loro stessi il gioco, i discorsi d'odio saranno accettati. E se i discorsi non vengono presi sul serio, potrebbe dimostrare una mancanza di regolamentazione o il rispetto dei valori europei nel paese. Tuttavia, ogni paese rimane indipendente nella gestione della sua popolazione e ogni paese non segue le stesse regole, in questo caso alcune sono già avanzate.

Qualsiasi cambiamento può essere fatto se entrambe le parti, il governo e la popolazione locale, non intraprendono la questione e se gli strumenti non vengono rafforzati.

Inoltre, i media e il governo hanno un grande ruolo da svolgere da una parte, le associazioni sono abbandonate dall'altra. Non hanno alcun sostegno per sviluppare un lavoro qualitativo sull'argomento e devono assumere ogni compito da sole. Le associazioni devono fare il doppio non solo per sostenere le proprie attività ma anche per aiutare altre associazioni nel campo. È considerata una sfida riguardante il discorso dell'odio perché ogni attore è significativo nella mobilitazione contro il discorso dell'odio. Tutti gli attori, dal governo, ai media o alle associazioni, dovrebbero lavorare mano nella mano per progredire gradualmente e congiuntamente.

Così, è opportuno superare il fatto che il discorso dell'odio è una grande preoccupazione per gli animatori giovanili.

4.5.4. Rilevanza nel settore giovanile in ambienti multiculturali

Il discorso dell'odio è un argomento rilevante per gli animatori giovanili che, essendo loro stessi esposti al multiculturalismo e alla diversità, devono capirne la definizione, adattarne l'apprensione e adottare il giusto comportamento in relazione a ogni diversa situazione e ai gruppi giovanili multiculturali.

Lavorare con gruppi multiculturali richiede una formazione, dal momento che gli animatori giovanili si troveranno ad affrontare problemi diversi, culture diverse, probabilmente lingue e comportamenti diversi. Pertanto, se gli operatori giovanili sanno come identificare i discorsi di odio o i comportamenti scorretti, saranno più consapevoli e attivi nel promuovere la tolleranza e prevenire tali azioni.

Attraverso attività divertenti da svolgere con i giovani, possono aiutare a sensibilizzare la gente affinché nessuno sia isolato e si senta fuori posto. È integrando tutti al progetto e imparando dalle differenze degli altri che ci emancipiamo e creiamo uno strumento funzionale per formare un gruppo unico.

Purtroppo ci sono meno attività che sono allo stesso tempo educative e divertenti, in cui i giovani possono imparare e divertirsi, poiché questi temi (odio, diversità, tolleranza) sono dati per scontati o troppo seri. Per questo motivo, è essenziale integrare i valori comuni alle attività condivise.

Gli animatori giovanili devono ricordare che sono i principali attori adulti che passano la giornata con i giovani senza essere un membro della loro famiglia o un insegnante. Seguono i giovani quotidianamente, li aiutano nei loro problemi e sviluppano la loro educazione personale e sociale. Gli animatori giovanili forniscono loro l'accesso a un luogo sicuro in cui non ci sono barriere e dove possono avere la possibilità di imparare competenze per costruire il loro futuro sé e la loro fiducia.

4.6. Religione

4.6.1. Introduzione

La religione è la credenza in un Dio o degli dei e le attività che sono collegate a questo sistema come la preghiera, o le azioni che qualcuno è estremamente entusiasta e fa regolarmente.

Le credenze religiose fanno parte dell'area privata poiché è la scelta di se stessi ad abbracciare qualsiasi religione. La scelta può essere influenzata dalle sue origini familiari o culturali, ma dipenderà anche dalla nazione e dall'aspetto personale di una religione. Anche se è una decisione personale e privata, alcune caratteristiche possono apparire nel luogo sociale e pubblico, come le diete religiose, il modo di vestire, il trucco messo e gli orari personali per il tempo di pagamento, per esempio.

Essere esposti nello spazio pubblico, a volte è una definizione per essere giudicati. Come secondo il ministro dell'Interno francese, "nel 2019, 687 fatti antisemiti sono stati registrati l'anno scorso, rispetto ai 541 del 2018, con un aumento del 27%. Questi fatti sono suddivisi in 151 "azioni" (categoria che comprende danni a persone e cose: danneggiamento, furto, violenza fisica...) e 536 "minacce" (osservazioni o gesti

minacciosi, iscrizioni, volantini, lettere, ecc.)." Inoltre, il 42% dei musulmani in Francia, cioè 1 musulmano su 4, è già stato insultato secondo uno studio IFOP del 2019.

Questo indica che da una scelta privata, gli individui possono giudicare e criticare la propria scelta. Succede frequentemente nonostante il fatto che la laicità sia stata riconosciuta e che nessuna religione debba dominare le altre o definire lo Stato. La nuova scarsità di rappresentazioni religiose potrebbe aver sollevato un movimento "antireligioso" che attacca le persone religiose. Alcuni movimenti antireligiosi testimoniano che essere religiosi è una contraddizione al diritto di libertà, ma questi gruppi negano anche la libertà di credo e di religione inclusa nella Dichiarazione Universale dei Diritti Umani.

4.6.2. Quadro europeo

La laicità è diventata il principale valore politico francese da quando è stata inserita nella legge del 1905 che recita all'articolo 2 "la Repubblica non riconosce né impiega né sovvenziona i culti" e nella Costituzione del 1946 e 1958 "la Francia è una Repubblica indivisibile, laica, democratica e sociale". Nel campo dell'educazione, ci sono le leggi Savary, del 26 gennaio 1984, che statuiscono la libertà di religione e la diversità di opinioni scrivendo "L'utilità dell'educazione superiore è laica e indipendente da ogni influenza politica economica, religiosa o ideologica; tende all'obiettività della conoscenza, rispetta la diversità di opinioni. Deve garantire all'insegnamento e alla ricerca le loro possibilità di sviluppo scientifico libero, creativo e critico".

Purtroppo, nelle nostre società moderne con le nuove esigenze, è cresciuto un certo conflitto da quando i genitori accompagnati alle uscite scolastiche indossavano segni distintivi religiosi, è vietato. Il problema deriva dal fatto che le gite scolastiche sono fuori dalla scuola, nella sfera pubblica, ma sono sotto il controllo dell'accademia e organizzate dalle scuole, per questo è vietato essere governati dalle scuole. Il problema era distinguere se i genitori potevano indossare quei cartelli o no. La legge è presente e ricorda che è vietato portare segni religiosi nell'atmosfera accademica. È quello che è successo alle donne musulmane in una gita scolastica che sono state costrette a lasciare la gita. La legge non è ancora intervenuta sull'argomento per riconsiderare il tema, ma i principi della laicità si stanno mettendo avanti.

L'Unione Europea, essendo un insieme di culture e religioni, ha stabilito nel Trattato di Lisbona, articolo 17, un dialogo forte e durevole tra le organizzazioni religiose e non confessionali e le istituzioni europee..

1. "L'Unione rispetta e non pregiudica lo status previsto dal diritto nazionale delle chiese e delle associazioni o comunità religiose negli Stati membri.
2. L'Unione rispetta ugualmente lo status di diritto nazionale delle organizzazioni filosofiche e non confessionali.
3. Riconoscendo la loro identità e il loro contributo specifico, l'Unione mantiene un dialogo aperto, trasparente e regolare con queste chiese e organizzazioni."

Presente come impostare il rispetto per la diversità e i valori comuni dei diritti umani alla libertà di credo o di religione. Significa che uno può essere non-religioso, religioso o anche può cambiare religione durante la maledizione della sua vita.

Nel febbraio 2016, un inviato speciale per la promozione della libertà di religione o di credo è stato creato dal presidente della Commissione europea Jean-Claude Juncker grazie alla raccomandazione dell'esponente politico slovacco Jan Figel, tre anni prima. L'inviato assicura le visite nei paesi europei e nei paesi internazionali per fissare i diritti umani relativi alla libertà di credo. Aiuta le associazioni a presentare le loro idee alle parti interessate e a partecipare a eventi e conferenze internazionali sull'argomento. Tuttavia, l'inviato non è stato rinnovato dopo la nuova elezione della presidenza governata da Ursula Von der Leyen.

4.6.3. Barriere e sfide

Le barriere religiose sono solo presenti da quando l'inclusione sociale è aumentata e non ha incluso le credenze religiose, poiché sono considerate come credenze antiche da atei o agnostici. La sfida è quella di sviluppare un dialogo con le persone o istituzioni religiose e la popolazione per migliorare gli stereotipi comuni che ogni gruppo ha sull'altro. La popolazione potrebbe capire gli obblighi religiosi e i gruppi religiosi potrebbero capire le nuove sfide di una società moderna e cosa stanno affrontando gli uni con gli altri.

Le diverse religioni potrebbero migliorare proteggendosi formando un'unica associazione di gruppo. Come il razzismo, è importante lavorare insieme e unire la loro forza comune per combattere gli attacchi dei terroristi o la discriminazione dovuta agli aspetti religiosi. Si può creare un'associazione per riconoscere le somiglianze e le differenze di più religioni per riconoscere i valori comuni e integrare i gruppi religiosi minoritari. Si chiama Dialogo Interreligioso.

4.6.4. Rilevanza nel settore giovanile in ambienti multiculturali

Gli animatori giovanili dovrebbero informarsi sui diversi aspetti che la religione raccoglie, come, riconoscere i segni religiosi (orecchini, collana, gioielli) o il tatuaggio. Gli animatori giovanili dovrebbero essere in grado di analizzarli e riconoscerli per adottare la legge essendo in un luogo accademico, nessun segno religioso dovrebbe differire tra gli individui.

Come concetto pratico, gli animatori giovanili dovrebbero essere in grado di spiegare cos'è una religione, le sue differenze e perché è una scelta personale seguirne una, in modo che i giovani non discriminino un gruppo. Poiché la religione è un aspetto privato della vita di una persona, non ha niente a che vedere con l'essere parte di un gruppo multiculturale o avere amici di più fedi. Una religione non definisce un gruppo, poiché gli individui sono liberi.

Parlare ai giovani di religione è a volte difficile, poiché non è un valore che ogni famiglia sviluppa, i giovani non sono educati allo stesso modo o non seguono le stesse credenze. Può essere anche duro annullare gli stereotipi di un gruppo religioso fatti dalla società ai giovani. Tuttavia, queste spiegazioni serviranno loro per essere più consapevoli dei disegni culturali nel mondo e costruiranno persone adulte di mentalità aperta.

4.7. Diritti umani e legislazione

Secondo il World Immigration Report 2020, l'immigrazione internazionale è cresciuta da 150 milioni nel 2000 a 272 milioni nel 2020, il che equivale al 3,5% della popolazione globale¹¹. Le sfide globali affrontate dai giovani possono portare a diverse forme di discriminazione, che spesso si combinano con altre basi discriminatorie come la razza, l'origine etnica, il sesso, lo status di migrante, il background economico ecc. Il lavoro con i giovani ha i mezzi e la cultura per fornire ambienti sicuri ad altri giovani quando devono affrontare tali sfide. Il lavoro giovanile è un'opportunità per i giovani di "cambiare" se stessi e i loro coetanei e dà la possibilità di agire per il cambiamento sociale. Coussée et al (2010) hanno affermato che quando gli animatori giovanili/professionisti sono formati per una pratica che serve come un forum sicuro e libero per i giovani per impegnarsi, discutere, riflettere, identificare e agire sulle questioni che identificano, dà l'opportunità ai giovani di modellare il proprio futuro⁵. Gli animatori giovanili fanno da ponte tra il sistema e la società fino alla misura della vita quotidiana di un giovane. Affrontano la dimensione verticale dei diritti umani, che si basa principalmente sulla conoscenza e sulle capacità di costruire una rete tra lo Stato e i giovani che sono interessati dalle politiche dello Stato, nonché la dimensione orizzontale dei diritti umani che riguardano la vita quotidiana dei giovani. Incoraggiano i giovani a diventare cittadini attivi e ad avere il potere in una società per godere dei loro diritti identificando i propri bisogni e le proprie idee, il che influenzerebbe anche i giovani lavoratori stessi con l'essere più sicuri e consapevoli del loro ruolo e contributi alla società. Attraverso attività, campagne, giochi e divertimento, lo scambio di informazioni, la mobilità, l'associazione e la conversazione tra giovani multiculturali favorisce il loro impegno critico e la comprensione del loro posto all'interno delle loro comunità. I programmi di educazione formale e non formale sui diritti umani, il lavoro giovanile e gli scambi di giovani sono strumenti efficaci per aumentare la consapevolezza delle questioni migratorie, sviluppare competenze interculturali e interpretare la diversità etnica, linguistica, religiosa e culturale non come un problema ma come una fonte di crescita.

4.7.1. Introduzione

La Dichiarazione Universale dei Diritti Umani (dicembre 1948) è un documento storico che ha costituito la base della Convenzione Europea dei Diritti Umani (CEDU) (1966), garantisce i diritti umani fondamentali e le libertà a cui tutti hanno diritto e proibisce le pratiche dannose e ingiuste, qualunque sia la nazionalità, il sesso, il luogo di residenza, il colore, la religione, l'identità etnica, la lingua o qualsiasi altro status. La dichiarazione è accettata da quasi tutti gli stati del mondo e tradotta in più di 360 lingue³. Ha ispirato più di 80 convenzioni internazionali, convenzioni regionali e leggi nazionali. Tutti i 47 Stati membri del Consiglio d'Europa hanno firmato la Convenzione e il suo titolo completo è "Convenzione per la protezione dei diritti umani e delle libertà fondamentali". La convenzione consiste di tre elementi comuni: il diritto all'autodeterminazione, il principio di uguaglianza tra i sessi e la non discriminazione per motivi di religione o razza, il principio di indivisibilità -le libertà politiche e civili con le norme economiche, culturali e sociali.

I diritti umani e la migrazione si intersecano in un certo numero di punti, prevenendo l'esclusione sociale e l'emarginazione di tutti i migranti e delle loro famiglie nel paese ospitante si basa sull'efficacia dell'accesso ai loro diritti sociali, che aiutano il processo

di integrazione e migliorano lo sviluppo nel paese di occupazione e inclusione. La Convenzione internazionale sulla protezione dei diritti di tutti i lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie (ICRMW, 1990) sottolinea il principio del trattamento uguale e non discriminatorio tra i cittadini e tutti i lavoratori migranti e le loro famiglie per accedere ai diritti sociali di base come l'accesso all'istruzione, alle cure mediche e alla sicurezza sociale (rispettivamente articoli 30, 28 e 27 ICRMW). L'Alto Commissariato delle Nazioni Unite per i Rifugiati (UNHCR) guida e coordina la protezione dei rifugiati con la Convenzione di Ginevra, basata su alcuni principi fondamentali, in particolare il non respingimento, la non penalizzazione e la non discriminazione. Il principio di "non respingimento" significa che una persona non può essere rimpatriata nel paese dove la sua libertà o la sua vita è stata minacciata a causa della sua nazionalità, religione, razza, appartenenza a un gruppo politico o a un particolare gruppo sociale. Il principio di "non penalizzazione" è che le persone che provengono da un territorio dove la loro vita o la loro libertà è stata minacciata per le ragioni di cui sopra e chiedono asilo alle autorità immediatamente dopo essere entrati in uno stato non possono essere penalizzati per la presenza illegale¹.

Il Comitato Europeo sulle Migrazioni definisce "migranti", a seconda del contesto e di vari fattori, emigranti, immigrati, rifugiati, migranti di ritorno, persone di origine immigrata e/o membri di gruppi etnici minoritari e sfollati⁶. L'Organizzazione Internazionale per le Migrazioni (OIM) riflette la distinzione tra migranti forzati e volontari e definisce il termine migrante "per coprire tutti i casi in cui la decisione di migrare è presa liberamente dall'individuo interessato per ragioni di 'convenienza personale' e senza l'intervento di un fattore esterno coercitivo". In linea con questo UNHCR, indica che i richiedenti asilo e i rifugiati sono gruppi diversi dai migranti in quanto hanno lasciato il loro paese d'origine in risposta a situazioni che minacciano la vita e la libertà, costretti a fuggire per salvare le loro vite, mentre la migrazione è un atto volontario³.

4.7.2. Quadro europeo

Le istituzioni europee e le politiche giovanili europee sono modellate dalle norme e dai valori dei diritti umani internazionali in modo esplicito e implicito. I diritti umani offrono un quadro normativo per rafforzare le politiche attraverso obblighi legali e per la formulazione di politiche giovanili nazionali e regionali. La non discriminazione e l'uguaglianza sono i principi fondamentali della legge internazionale sui diritti umani. La politica e l'azione del Consiglio d'Europa per la gioventù danno la priorità al "pieno godimento dei diritti umani e della dignità umana da parte dei giovani" nell'Agenda 2020: Il futuro della politica giovanile del Consiglio d'Europa⁸. Questo quadro richiede una partecipazione informata e attiva degli operatori giovanili nello sviluppo di linee guida, nella formulazione, nell'attuazione e nel monitoraggio delle politiche giovanili, mentre sostiene anche le attività giovanili internazionali che promuovono i diritti umani, la cittadinanza, la mobilità, la democrazia e il pluralismo culturale per lavorare con giovani richiedenti asilo, rifugiati e sfollati. L'istruzione e la formazione svolgono un ruolo cruciale per integrare l'educazione ai diritti umani nelle politiche giovanili e nelle pratiche di lavoro con i giovani. Per promuovere i valori e i principi internazionali dei diritti umani, la Direzione della Gioventù e dello Sport del Consiglio d'Europa ha iniziato il Programma Gioventù per l'Educazione ai Diritti Umani nel 2000. Per sostenere un'adeguata educazione formale e non formale ai diritti umani hanno creato un

manuale chiamato Compass¹. Compass è un'ampia risorsa di informazioni, strumenti e suggerimenti sull'educazione ai diritti umani utile sia per i formatori/insegnanti che per i nuovi studenti. Spiega come sviluppare e condurre attività in base ai bisogni dei discenti e alle informazioni pratiche.

Ci sono 9 strumenti internazionali fondamentali per i diritti umani e l'attuazione delle disposizioni dei trattati è monitorata da esperti del comitato.

	NOME	ORGANO DI CONTROLLO	DATA
ICERD	Convenzione internazionale sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale	Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale	21 dic 1965
ICCPR	Patto internazionale sui diritti civili e politici	Comitato per i diritti umani	16 dic 1966
ICESCR	Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali	Comitato per i diritti economici, sociali e culturali	16 dic 1966
CEDAW	Convenzione sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione contro le donne	Comitato per l'eliminazione della discriminazione contro le donne	18 dic 1979
CAT	Convenzione contro la tortura e altre pene o trattamenti crudeli, inumani o degradanti	Comitato contro la tortura	10 dic 1984
CRC	Convenzione sui diritti del bambino	Comitato per i diritti del bambino	20 Nov 1989
ICRMW	Convenzione internazionale sulla protezione dei diritti di tutti i lavoratori migranti e dei membri delle loro famiglie	Comitato per i lavoratori migranti	18 dic 1989
CPED	Convenzione internazionale per la protezione di tutte le persone dalle sparizioni forzate	Comitato per le sparizioni forzate	20 dic 2006
CRPD	Convenzione sui diritti della persona con disabilità	Comitato per i diritti delle persone con disabilità	13 dic 2006
ICERD	Discriminazione razziale	Discriminazione razziale definita come "qualsiasi esclusione, distinzione, preferenza o restrizione basata su razza, colore, discendenza o origine nazionale o etnica...".	
ICCPR	Civil and political rights	Contiene due protocolli opzionali; 1. Crea un meccanismo di reclamo individuale che sarà esaminato dal Comitato per i diritti umani 2. Abolisce la pena di morte	

ICESCR	Economico, sociale, culturale	L'ideale di esseri umani liberi di godere della libertà dalla paura e dal bisogno può essere raggiunto solo dove tutti godono dei loro diritti economici, sociali e culturali, così come dei loro diritti civili e politici
CRC	Diritti dei bambini	Diritti civili, politici, economici, sociali e culturali dei bambini. La convenzione definisce generalmente un bambino come qualsiasi persona di età inferiore ai 18 anni
ICRMW	Immigranti	Serve da guida e stabilisce uno standard morale e uno stimolo per la promozione dei diritti dei migranti in ogni paese

4.7.3. Barriere e sfide

La seconda Convenzione europea sul lavoro giovanile ha riunito 500 partecipanti attivi nel campo del lavoro con i giovani e il terreno comune che affronta la pratica contemporanea del lavoro con i giovani ha almeno due sfide: i media digitali e la diversità culturale¹⁰. Al giorno d'oggi, l'uso delle nuove tecnologie e dei media digitali è aumentato tra i giovani individui e permette loro di praticare il lavoro giovanile online, dando l'opportunità di avere un nuovo spazio per il lavoro giovanile. Le implicazioni pratiche per gli animatori giovanili risiedono nelle nuove forme di confine e nelle nuove competenze per mantenere le relazioni con i giovani e affrontare alcuni dei rischi associati. Sostenere l'apprendimento interculturale e concentrarsi sull'integrazione ha aumentato la diversità culturale in Europa. Con elementi di pratica critica per il lavoro con i giovani includono permettere agli altri di esplorare e costruire la propria identità, adattarsi e comprendere la cultura, la comunicazione e il contesto familiare, costruire competenze culturali e favorire l'inclusione nel rispetto delle differenze e delle tradizioni. Alcuni giovani sono obbligati a prendere decisioni per il loro futuro da soli in una fase iniziale della loro vita e alcuni di loro sono autorizzati a prendere le loro decisioni più tardi della loro età, questo dà agli individui diversi tipi di strategie di gestione nella loro vita quotidiana. Gli operatori giovanili devono essere consapevoli della situazione che ognuno ha esperienze diverse con la loro vita passata e adattare attentamente il processo di lavoro rispettando le esigenze, i valori e le decisioni morali del cliente. Gavrielides (2018) ha menzionato che vedere l'educazione ai diritti umani come fanno parte della nostra umanità, potrebbe portare a presupposti sbagliati come l'idea di "li abbiamo tutti comunque". I diritti umani sono spesso concepiti dal pubblico per gravi trattamenti disumani. Allo stesso modo, l'idea dell'Unione europea di "siamo tutti insieme in questo" nei tempi di Covid-19 (pandemia) potrebbe portare a presupposti sbagliati. Con la violenza e la guerra in molte parti del mondo che continuano, i diritti umani fondamentali sospendono di fatto il diritto delle persone a chiedere asilo. Le persone che cercano rifugio e sicurezza vengono respinte in mare o sulla terraferma e rimandate in altri paesi, il che può portare le persone a incontrare gravi minacce alla loro vita. L'Agenzia delle Nazioni Unite per i Rifugiati ha stimato che almeno 57 stati non stanno facendo eccezione per le persone in cerca di asilo, mentre 167 paesi hanno chiuso parzialmente/interamente le loro frontiere per contenere la diffusione del virus. Un aumento del rischio di violenza sessuale/domestica, un uso sproporzionato della detenzione degli immigrati, restrizioni discriminatorie all'accesso ai servizi sociali

e sanitari che spingono i rifugiati e gli immigrati alla povertà. L'illusione del "insieme" potrebbe sottovalutare i diritti fondamentali che spettano a tutti dalla nascita alla morte. L'educazione ai diritti umani e i diritti umani devono riguardare la nostra realtà quotidiana, i nostri desideri e bisogni. Le istituzioni e gli operatori giovanili dovrebbero vedere il valore aggiunto che possono portare in modo che le iniziative contribuiscano più che semplici aggiunte alle narrazioni esistenti (Gavrielides, 2018)..

4.7.4. Rilevanza nel settore giovanile in ambienti multiculturali

È possibile concordare che i lavoratori/professionisti che lavorano con gruppi vulnerabili devono avere una comprensione più profonda dei diritti umani, poiché è come una base per il loro lavoro. Questo è valido per i lavoratori/professionisti che lavorano con i giovani multiculturali, soprattutto quando uno degli obiettivi principali è quello di promuovere l'inclusione sociale. In questo modo, crediamo che questo modulo sui diritti umani sia importante per "riciclare la conoscenza" e far riflettere i partecipanti con altri professionisti/colleghi su questo importante argomento. Siamo d'accordo sul fatto che devono capire gli argomenti relativi ai Diritti Umani, quindi sarà un momento per condividere idee e percezioni attraverso modi interattivi (vedi le attività di formazione qui sotto).

4.8. Migrazione e Diversità culturale

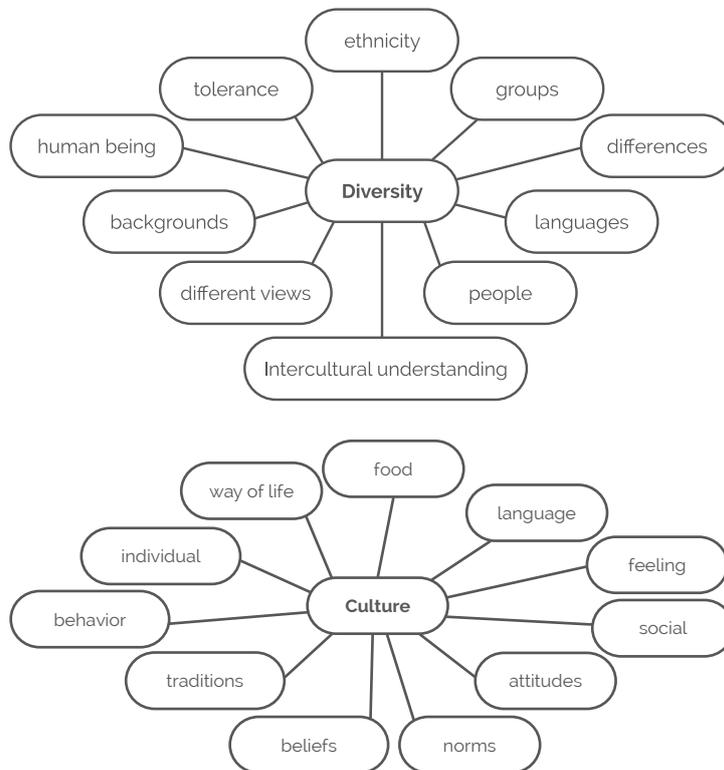
La diversità culturale è importante: le nostre scuole, i luoghi di lavoro e il Paese in generale, sono sempre più ricchi di diversi gruppi etnici, razziali e culturali. È importante ricordare che le persone usano istintivamente la propria cultura come standard per giudicare altre culture, tuttavia lavorare con i giovani multiculturali e conoscere altre culture aiuta i professionisti e gli operatori giovanili a comprendere le varie prospettive soggettive, a diminuire i pregiudizi personali e gli stereotipi negativi sui diversi gruppi, e così facendo le persone imparano a conoscere e vedere diversi "modi di essere". Inoltre, la diversità fa sì che le persone si impegnino in nuovi modi di pensare, contribuiscano alle loro abilità linguistiche, forniscano nuove conoscenze ed esperienze diverse. Diversità accompagnata da condizioni preliminari per l'uguaglianza dei diritti e l'uguaglianza nella dignità e nelle opportunità sociali, nonché nella cooperazione e coesione sociale. L'esclusione sociale, la discriminazione, il razzismo e la povertà persistono in molte società. I giovani lavoratori e la gioventù multiculturale hanno un ruolo cruciale nella promozione del cambiamento sociale poiché rappresentano il futuro che è già presente (Surian, 2009).

4.8.1. Introduzione

La cultura è un sistema dinamico di regole stabilite dai gruppi per garantire la sopravvivenza e coinvolge credenze, atteggiamenti, valori, norme e comportamenti, esplicitamente e implicitamente comunicati tra le generazioni, ha il potenziale di cambiare nel tempo sebbene sia relativamente stabile (Matsumoto & Juang, 2004, p.10). È in qualche misura implicita ed i confini non sono ben delineati. La mente umana e il processo psicologico, modellato dal contesto che è influenzato dalla cultura, dal mondo fisico e sociale e dalla cultura, possono essere differenziati in termini di approvazione di una visione del mondo, come è noto ad esempio che le culture orientali approvano visioni olistiche mentre le culture occidentali approvano le visioni del mondo analitiche (Nisbett, et al., 2001). Inoltre,

la cultura può influenzare le capacità di problem solving delle persone, il ragionamento e gli stili di lavoro (Shin & Choi, 2003), gli stili di negoziazione, il modo in cui una persona analizza il contesto sociale / morale (Miller, 1984), le opinioni sulla personalità propria e altrui (Hamamura et al., 2008) così come l'attività cerebrale su diversi compiti (Hedden et al., 2008). La consapevolezza culturale e la sensibilità culturale diventano sempre più cruciali con la crescente immigrazione nel mondo. La consapevolezza culturale consiste nella familiarizzazione con i valori culturali, il sistema di credenze, la storia e i comportamenti di un altro gruppo etnico, mentre la sensibilità culturale consiste nel comprendere le somiglianze e le differenze tra le culture, senza assegnare determinati valori (cioè bene o male, migliore o peggiore) a tali differenze. Il termine diversità culturale è usato in modo intercambiabile con il concetto di " multiculturalismo " ed è definito come un sistema di credenze e comportamenti che rispetta e riconosce l'esistenza di tutti i diversi gruppi in una società, valorizza e riconosce le loro differenze socio-culturali e incoraggia / consente un contributo continuo all'interno di un contesto culturale. È essenziale garantire un'interazione armoniosa tra persone e gruppi con identità varie e dinamiche, così come la loro disponibilità a vivere insieme. È una delle radici per la crescita soddisfacente in termini economici, di un'esistenza emotiva, intellettuale, spirituale e morale.

Dichiarazione universale dei diritti umani (articolo 27) e il Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali (articoli 13 e 15) la diversità creativa richiede la piena attuazione dei diritti culturali. Questi includono i seguenti principi: " Tutte le persone dovrebbero avere diritto a un'istruzione e una formazione di qualità che rispettino pienamente la loro identità culturale" e "Tutte le persone hanno il diritto di partecipare alla vita culturale di loro scelta e di condurre le proprie pratiche culturali, nel rispetto dei diritti umani e delle libertà fondamentali .. ".



4.8.2. Il contesto Europeo

La diversità culturale è inseparabile dalla dignità umana e dai diritti umani. Gli Stati membri della Commissione Europea riconoscono che ogni individuo ha il diritto di identificarsi con la propria cultura nel rispetto dei diritti e della libertà degli altri, ognuno ha il diritto di partecipare liberamente alla vita culturale, e ciò è garantito dal Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali (1966) e sancito nella Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo delle Nazioni Unite (1948). La Dichiarazione universale della diversità culturale (2001) è impegnata nella piena attuazione dei diritti e delle libertà fondamentali. La nuova agenda strategica 2021-2024 dell'Unione europea si è pronta per trattare le modalità per rafforzare la diversità e gli sforzi di cooperazione e inclusione sul posto di lavoro da parte dei capi dei nove della Giustizia e degli affari interni (GAI) dell'UE. L'agenda sottolinea l'importanza della diversità e di una cultura aziendale inclusiva per aumentare la coesione e il coinvolgimento del personale. Essa si concentra sulla lotta ai comportamenti discriminatori, la consapevolezza dei diritti fondamentali e delle pari opportunità, la cultura aziendale inclusiva e il rafforzamento della diversità. La piattaforma UE delle "Carte della diversità" è stata creata nel 2010 ed incoraggia diverse organizzazioni come aziende private, enti pubblici, ONG, ecc. a sviluppare e attuare politiche di diversità e inclusione, finanziate dalla Commissione europea. La piattaforma offre strumenti per la condivisione di buone pratiche, tra cui riunioni, forum annuali di alto livello e seminari condotti da esperti. Come sostenuto dagli articoli 7 e 8 della Dichiarazione sulla diversità culturale, la creazione e l'innovazione attingono alle tradizioni delle culture, pertanto è necessario prestare molta attenzione alla diversità per promuovere un dialogo autentico e riconoscere il valore e il significato dei beni culturali.

4.8.3. Barriere e sfide

Il rispetto dei diversi valori e delle credenze degli altri è importante per ciascun individuo ma diventa essenziale per gli operatori sociali. Si possono osservare differenze fondamentali tra le culture; diversi stili di comunicazione, atteggiamenti verso il conflitto, approcci al completamento dei compiti, stili decisionali, atteggiamenti verso la divulgazione di emozioni o informazioni personali, approcci alla conoscenza. È più probabile che la cultura africana preferisca modalità di conoscenza affettive per acquisire informazioni, comprese immagini e ritmo simbolici. Le culture asiatiche tendono a enfatizzare le informazioni trascendenti mentre le culture europee tendono a considerare le informazioni attraverso mezzi cognitivi come ad esempio la misurazione ed il conteggio.

Bø (2015) ha studiato le sfide che gli operatori sociali devono affrontare e le loro esperienze con un'utenza composta da minoranze svantaggiate. La sfida più grande è rappresentata dai problemi di comunicazione causati dalla mancanza di una lingua comune. I problemi di lingua a volte rendono necessario l'utilizzo di servizi di traduzione che potrebbero però essere difficili da trovare quando necessario. Possono verificarsi incomprensioni e malintesi quando l'utente o l'operatore sociale non hanno familiarità con la lingua, i codici culturali dell'altro e i diversi quadri di riferimento della comunicazione. Inoltre, il processo di globalizzazione e le tecnologie nel settore della comunicazione danno vita a nuove sfide per la tutela

della diversità culturale, facilita nuove condizioni per una diversa e nuova conformità alla tecnologia per avere un dialogo tra civiltà e culture.

Gli operatori sociali hanno bisogno di maggiore formazione sui disturbi post-traumatici. Molti dei rifugiati potrebbero avere seri problemi di salute mentale a causa delle esperienze traumatizzanti di guerre e persecuzioni nel loro paese d'origine, di separazione dai membri della famiglia durante i viaggi migratori drammatici, di pessime esperienze vissute. La situazione sanitaria potrebbe essere complicata dal fatto che i problemi di salute mentale potrebbero non essere contemplati e dunque gli utenti appartenenti a minoranze etniche potrebbero rifiutarsi di accettare cure o diagnosi psichiatriche.

4.8.4. Rilevanza nel campo della gioventù in ambienti multiculturali

È importante che gli operatori giovanili/professionisti che lavorano con i giovani provenienti da ambienti multiculturali differenti siano consapevoli delle caratteristiche di ciascuna cultura, specialmente in termini di costumi e credenze, in ottica di reciproco rispetto verso ogni persona con cui lavorano. È importante riconoscere le somiglianze e le differenze riguardanti la comunicazione ed i comportamenti. In questo modo, sarà più facile adattare il modo in cui lavorano a ciascun "utente" ed avere una migliore comprensione delle sue preoccupazioni e delle sfide vissute, e di conseguenza, promuovere l'inclusione sociale in un modo più efficace.

4.9. Comunicazione interculturale

Un numero sempre maggiore di contatti tra società e gruppi sociali che utilizzano lingue diverse producono situazioni problematiche o conflittuali che devono essere superate attraverso un approccio specifico chiamato comunicazione interculturale. Il successo della comunicazione tra persone appartenenti a culture diverse dipende dalla scelta del codice appropriato, che viene utilizzato come mezzo di comunicazione abituale tra diversi interlocutori. Condividere un codice comune non significa solo usare lo stesso linguaggio, ma piuttosto una condivisione di determinate intenzioni comunicative. Chi vuole comunicare in un'altra lingua deve conoscere non solo il contesto linguistico ma anche il sistema culturale a cui la lingua appartiene.

Tra le definizioni di cultura formulate dagli autori, la più esaustiva sembra essere la seguente:

La cultura è il sistema di credenze, valori, costumi, abitudini, comportamenti e artefatti condivisi che i membri di una società usano per confrontarsi con il loro mondo e tra loro e che vengono trasferiti di generazione in generazione attraverso l'apprendimento (Plog and Bates 1980).

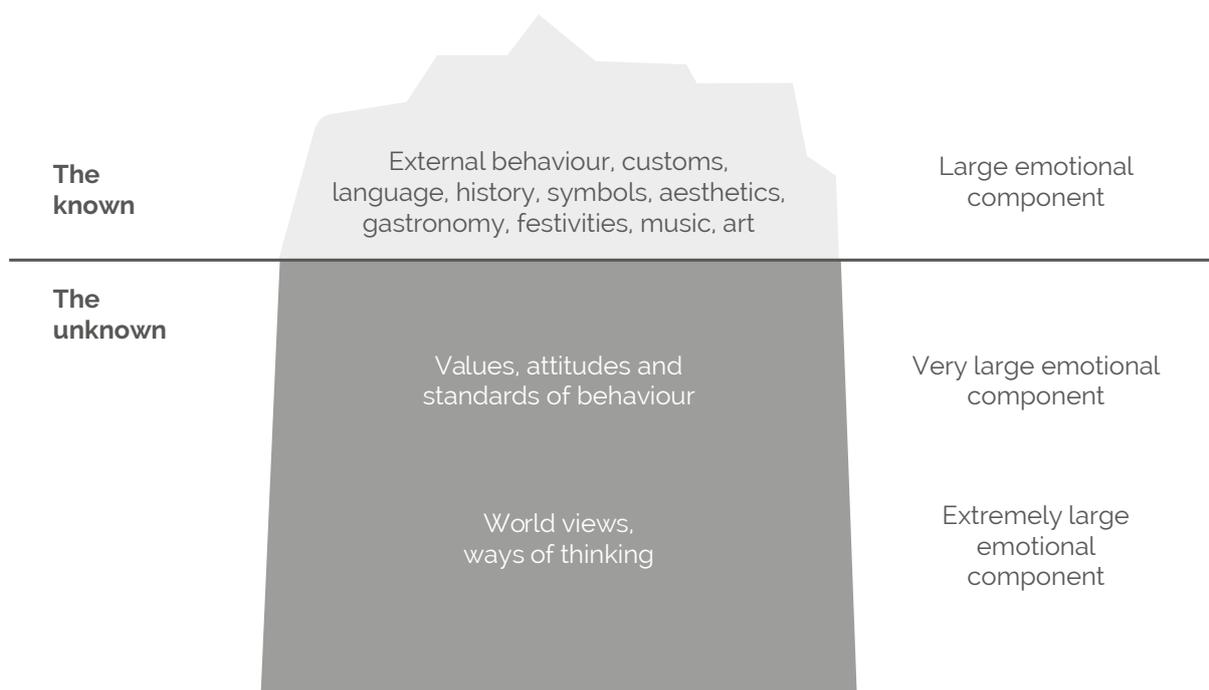
La cultura è la lente attraverso la quale osserviamo e analizziamo il mondo che ci circonda e noi stessi con una visione selettiva, colorata e distorta, cercando di soddisfare le nostre esigenze, pur rimanendo parte di una comunità.

On the basis of the diagram of the Iceberg theory, we conceive culture not only as a set of visible factors such as language, geographical origin, etc., but also as a set of other invisible elements of an affective and cognitive nature that affect the person and his/her identity, behaviour and opinions and influence both his/her relationship with him/herself and his/her relationship with others.

Culture is linked to life and action. It is a continuous program in our minds that begins at birth. It includes norms, values, customs and language. It constantly evolves and is enriched as we interact with our environment. It is linked to our identity as a psychological process. It is about the individual, his or her perception of his or her relationship with the surrounding environment. It is the perception of one's own awareness of existing as a person in relation to others, such as the family or the group with which a social network is formed. As far as minorities are concerned, their identity is responsible for the way they are perceived by the majority.

It can therefore be said that a culture evolves only through contact with other cultures. But contacts between cultures can have very different characteristics. No culture is better or worse than another. Of course, each culture may have ways of thinking, feeling and acting in which certain groups are discriminated against. But if we accept that there is no hierarchy of cultures, we postulate the ethical principle that all cultures are equal in dignity and deserve the same respect.

Hopes currently rest on interculturality, which implies a respectful relationship between cultures. It also means that the only way to understand cultures properly is to interpret their manifestations according to one's own cultural criteria. It is not a question of rejecting our critical judgement, but of leaving it aside at first until



we are able to understand the complexity of many cultural practices. It is about trying to moderate the inevitable ethnocentrism that leads people to interpret the cultural practices of others according to the criteria of their own culture.

In the process of approaching and understanding other cultures, what usually happens is that perceptions are distorted by ethnocentrism, i.e. one culture is perceived as superior to others. This is very common in relations between minorities and majorities. It can be the cause of interpersonal conflicts. It is due to the stereotyping of cultures, in the sense that judgements are made about others without sufficient motivation or adequate arguments. We also tend to harm others simply because we do not know them or because we are not prepared to make the effort to know them, because we have an incomplete view of others' reality or because of what others have told us, what we read in the newspapers or what we see on television. The encounter with foreign culture implies a conscious approach to diversity which is also reflected in the culture of departure. Sulla base del diagramma della teoria Iceberg, concepiamo la cultura non solo come un insieme di fattori visibili come la lingua, l'origine geografica, ecc., ma anche come un insieme di altri elementi invisibili di natura affettiva e cognitiva che influenzano il persona e la sua identità, il suo comportamento e le sue opinioni e influenzano sia il rapporto con se stessi che il rapporto con gli altri.

La cultura è legata alla vita e all'azione. È un ciclo continuo nella nostra mente che inizia alla nascita. Include norme, valori, costumi e lingua. Si evolve costantemente e si arricchisce mentre interagiamo con il nostro ambiente. È legato alla nostra identità come processo psicologico. Riguarda l'individuo, la sua percezione del rapporto con l'ambiente circostante. È la percezione della propria consapevolezza di esistere come persona in relazione agli altri, come la famiglia o il gruppo con cui si forma una rete sociale. Per quanto riguarda le minoranze, la loro identità è responsabile del modo in cui sono percepite dalla maggioranza.

Si può quindi dire che una cultura si evolve solo attraverso il contatto con altre culture. Ma i contatti tra le culture possono avere caratteristiche molto diverse. Nessuna cultura è migliore o peggiore di un'altra. Naturalmente, ogni cultura può avere modi di pensare, sentire e agire in cui determinati gruppi sono discriminati. Ma se accettiamo che non esiste una gerarchia di culture, è possibile affermare il principio etico che tutte le culture sono uguali in dignità e meritano lo stesso rispetto.

Le speranze attualmente si basano sull'interculturalità, che implica una relazione di reciproco rispetto tra le culture. Ciò significa che l'unico modo per comprendere adeguatamente le culture è interpretare le loro manifestazioni esteriori secondo i rispettivi criteri culturali. Non si tratta di rifiutare il nostro giudizio critico, ma di lasciarlo da parte all'inizio finché non siamo in grado di comprendere la complessità di ogni cultura. Si tratta di attenuare l'inevitabile etnocentrismo che porta le persone a interpretare le usanze culturali degli altri secondo i criteri della propria cultura.

Nel processo di avvicinamento e comprensione di altre culture, ciò che di solito accade è che le percezioni sono distorte dall'etnocentrismo, in quanto una cultura potrebbe essere percepita come superiore rispetto alle altre. Questo è molto

comune nelle relazioni tra minoranze e maggioranze. Può essere causa di conflitti interpersonali. È dovuto agli stereotipi delle culture, nel senso che si giudicano gli altri senza una valida motivazione o adeguate argomentazioni. Si tende anche a danneggiare gli altri semplicemente perché non si conoscono o perché non si è preparati a fare lo sforzo di conoscerli, perché si ha una visione incompleta della realtà degli altri a causa di ciò che terze parti hanno detto, di ciò che si leggerà sui giornali o che si vede in televisione. L'incontro con una cultura straniera implica un approccio consapevole alla diversità che si riflette anche nella cultura del soggetto.

4.9.1 Introduzione

La comunicazione interculturale può essere definita come la comunicazione che ha luogo quando un messaggio prodotto da un membro di una certa cultura deve essere ricevuto, interpretato e compreso da un altro individuo appartenente a una cultura diversa. La cultura è fortemente responsabile della costruzione delle nostre realtà e competenze individuali e soprattutto del nostro comportamento comunicativo.

Si può dire che l'apprendimento interculturale riguarda il modo in cui percepiamo gli altri che sono diversi da noi. Riguarda noi. Riguarda i nostri amici e il modo in cui lavoriamo insieme per costruire una comunità giusta. Si tratta di come le comunità possono interagire per promuovere l'uguaglianza, la solidarietà e le opportunità per tutti. Si tratta di incoraggiare il rispetto e promuovere la dignità tra le culture, soprattutto quando alcune sono in minoranza mentre altre sono in maggioranza. Possiamo quindi parlare di tolleranza come rispetto, apprezzamento e accettazione della diversità nel senso più ampio del termine, con mente aperta e senza pregiudizi. La tolleranza, nel concetto di apprendimento interculturale, è molto diversa dal significato tradizionale della parola. Essere tolleranti non significa essere tolleranti a livello interculturale. Si tratta di difendere e mettere in pratica i diritti umani e della libertà degli altri. Potremmo quindi definire l'intolleranza come una mancanza di rispetto per la differenza. Ciò include le usanze o le credenze degli altri. Dove c'è un alto livello di intolleranza, le persone di una cultura minoritaria non sono trattate allo stesso modo della maggioranza, solo a causa delle loro credenze religiose, sessualità e background etnico o sub-culturale. Questa è la base del razzismo, della xenofobia, dell'intolleranza e della discriminazione.

Quando le competenze ed i comportamenti tra due interlocutori non si fondano su basi comuni, come ad esempio sulla stessa cultura di origine, l'efficacia della comunicazione si riduce o, in alcuni casi, diventa più difficile da raggiungere. Lo scopo della comunicazione interculturale è proprio quello di analizzare queste difficoltà e aumentare e facilitare l'efficacia della comunicazione tra le culture. Il grado di influenza della cultura sulla comunicazione interculturale dipende dalle somiglianze o dalle differenze tra le due culture coinvolte. Esperienze simili, valori / idee / ideali condivisi rendono certamente più facile adattare il nostro quadro di riferimento a quello del nostro interlocutore; più le cornici si discostano, più saranno necessarie accortezze affinché il messaggio possa essere compreso sulla base di significati condivisi. La competenza interculturale, in questo senso, è quindi la capacità di comprendere e rafforzare le diverse identità culturali coinvolte in una particolare situazione. Questo accade quando un italiano parla con un giapponese, ma è vero anche nel rapporto tra uomo e donna o nella conversazione tra un avvocato e un ingegnere ". (M. Bennet -

Principles of intercultural communication)”. L’acquisizione delle competenze necessarie per la comunicazione interculturale attraversa tre fasi: consapevolezza, conoscenza e abilità. Tutto inizia con la consapevolezza: il riconoscimento che ognuno porta con sé deriva dalla forma mentis che ciascuno possiede, che a sua volta deriva dal modo in cui è cresciuto, e chi è cresciuto in altre condizioni ha, per le stesse ottime ragioni, una forma mentis diversa. [...] Poi dovrebbe venire la conoscenza: se vogliamo interagire con altre culture, dobbiamo imparare come sono queste culture, come sono i loro simboli, i loro eroi, i loro rituali [...]. La capacità di comunicare tra culture nasce dalla consapevolezza, dalla conoscenza e dall’esperienza personale “(Hofstede, 1991)”. Si può parlare di comunicazione interculturale come uno scambio comunicativo in cui i locali e gli stranieri usano le loro capacità comunicative per interagire tra loro e relazionarsi con background culturali differenti “(Fiorucci 2001).

Il primo passo sarà identificare le basi per la comunicazione interculturale. Per conoscersi meglio è necessario avviare un dialogo interculturale. Questo dialogo deve essere critico, ma anche autocritico. Come sottolinea Weber (1996), l’interculturalità, se ben compresa, inizia con se stessi. In secondo luogo, dobbiamo sfidare gli stereotipi negativi che ogni cultura produce nei confronti di altre culture. Nel corso della storia, i popoli hanno disumanizzato altri popoli perché volevano rappresentarli come loro nemici sulla base di interessi di diversa natura a seconda dei tempi. Questo processo ha portato alla creazione di altri stereotipi disumani e alcuni di questi si trovano ancora comunemente nelle culture odierne. In effetti, ciò che è richiesto all’educazione interculturale è un cambio di mentalità. In terzo luogo, la negoziazione interculturale deve partire da una posizione di uguaglianza. Ciò non significa trascurare l’esistenza di poteri internazionali che spesso creano uno squilibrio. Dobbiamo essere consapevoli di questo fatto e, per quanto possibile, cercare di ristabilire l’equilibrio. In ogni caso, né il paternalismo né il vittimismo sono atteggiamenti positivi per la comunicazione interculturale. Né dovremmo cadere nella trappola del cieco volontarismo. La sfida della comunicazione interculturale si scontrerà con le posizioni intransigenti del razzismo culturale, ma anche con gli interessi politici ed economici degli Stati, che creano l’immagine dei loro nemici come conviene loro, sia politicamente che economicamente. In quarto luogo, dobbiamo relativizzare la nostra cultura, che ci aiuterà a comprendere i valori alternativi e, in alcuni casi, ad accettarli. Questo ci avvicinerà a un’identità interculturale che ci consentirà di riconoscere che i valori della nostra cultura non sono gli unici, ma forse sono semplicemente preferibili, e che anche altre culture hanno un contenuto valido.

4.9.2 Il contesto Europeo

La comunicazione interculturale è sancita dall’articolo 22 della Carta dei diritti fondamentali dell’Unione europea. Il rispetto dei diritti delle persone appartenenti a minoranze è un elemento fondamentale della Carta. Vieta la discriminazione contro le persone appartenenti ad una minoranza e chiede il rispetto della diversità culturale, religiosa e linguistica in tutta l’Unione. La Commissione garantisce il rispetto dei diritti fondamentali e, in particolare, il diritto alla non discriminazione.

Tuttavia, gli Stati membri hanno il diritto esclusivo di definire o riconoscere le minoranze nazionali all’interno dei propri confini, compresi i diritti dei gruppi minoritari

all'autodeterminazione. Questo diritto si estende alle lingue minoritarie nazionali o regionali.

4.9.3 Barriere e sfide

Per quanto riguarda l'accesso e l'uso dei servizi, i giovani possono incontrare difficoltà in diverse occasioni:

- Nell'uso di una lingua straniera, sia in forma orale che scritta; in particolare, utilizzando un vocabolario complesso, formulando la frase in terza persona, per usare l'impersonale "it", e la forma passiva, per usare acronimi, frasi troppo lunghe, ecc ... questi sono elementi che complicano la comprensione di un messaggio di persone con un background culturale diverso.
- Nell'uso, da parte degli operatori giovanili, di concetti specifici che possono essere interpretati dal destinatario in modo distorto, uno degli ostacoli più frequenti emerge quando le persone che non hanno ancora una conoscenza completa della lingua, che usano una comunicazione diversa e che non hanno schemi culturali che possano essere pienamente assimilati ai nostri. È quindi importante utilizzare un linguaggio semplificato, ricercando continui feedback da parte degli interlocutori sulla comprensione di ciò che è stato loro detto e utilizzando tecniche di riformulazione per avere la conferma di aver compreso correttamente ciò che gli interlocutori intendono comunicare.
- Nella valutazione dei bisogni che gli operatori giovanili formulano in merito alle diverse problematiche espresse dai giovani assistiti: le esigenze del soggetto e le possibili soluzioni individuate dal professionista potrebbero non essere condivise dalle parti interessate. I professionisti utilizzano strumenti validi per le loro valutazioni, ma ovviamente legati al background culturale e ai valori da cui provengono; la comprensione dell'esperienza di persone straniere riguardo a tale problema è già un primo punto di difficoltà. Un secondo punto da tenere a mente è il diverso "livello di evoluzione" delle culture a cui le persone appartengono: quello che in Italia per oggi è un dato di fatto (es. Diritto di voto delle donne), in altri paesi è ancora da raggiungere. Se gli operatori giovanili formulano valutazioni utilizzando categorie che non appartengono alla cultura della persona con cui hanno a che fare, rischiano di non essere nemmeno in grado di identificare alcuni tipi di problemi che le persone di origine straniera possono sperimentare.
- Nel mantenimento di una "presa" costante rispetto ai progetti concordati; nella realizzazione di progetti a lungo termine può esserci il rischio che le persone coinvolte abbiano un diverso livello di partecipazione e un diverso grado di motivazione, che può dipendere da variabili legate alla sfera personale del soggetto o da altre criticità sopra citate (necessità di prendersi cura di un familiare, gravidanza, trasferimento temporaneo in un altro paese per vari motivi).
- Nel riconoscimento del ruolo istituzionale dell'operatore giovanile che "conduce" il lavoro, soprattutto se di sesso femminile; questo problema è spesso legato al bagaglio culturale delle persone, ma solitamente si risolve con il tempo e con il consolidamento della fiducia e della conoscenza reciproca.

4.9.4 Rilevanza nel campo della gioventù in ambienti multiculturali

La formazione sulla comunicazione interculturale è di estrema importanza per gli operatori giovanili e i professionisti coinvolti in attività con i giovani multiculturali per abbattere le barriere culturali e costruire la consapevolezza delle norme culturali, oltre a migliorare la consapevolezza di sé e le capacità di comunicazione. Questa forma di comunicazione consente agli operatori giovanili di adattare le proprie competenze per soddisfare le esigenze di collaborazione interculturale; in questo contesto è importante rimuovere le barriere culturali insegnando l'analisi e l'interpretazione per le interazioni interculturali, compreso l'impatto della cultura sul conflitto e sulla comunicazione a vari livelli.

La formazione sulla comunicazione interculturale migliora anche la capacità di negoziare, il che potenzia le prestazioni professionali individuali. Ogni cultura ha il proprio insieme di regole quando si tratta di negoziare, e queste delineano la capacità di confrontarsi tra culture avendo sempre più contatti con persone culturalmente diverse. Riuscire ad affrontare questa differenza culturale in modo pacifico, e magari in modo creativo e innovativo, sta diventando una questione di sopravvivenza che mira a confrontarsi con i giovani in uno scenario multiculturale.

4.10. Diversità linguistica

Le lingue definiscono le identità personali, ma fanno anche parte di un'eredità condivisa. Possono fungere da ponte verso altri popoli e culture promuovendo la comprensione reciproca e un senso condiviso di identità europea. Iniziative politiche ed attività efficaci sul multilinguismo possono rafforzare le opportunità dei cittadini. Le competenze linguistiche possono anche aumentare l'occupabilità degli individui, facilitare l'accesso ai servizi e ai diritti e contribuire alla solidarietà attraverso il dialogo interculturale e la coesione sociale.

L'UE ha attualmente tre alfabeti e **24 lingue ufficiali**. Attualmente circa 60 altre lingue sono parlate in alcune regioni o da gruppi specifici. L'immigrazione ha portato anche numerose altre lingue nell'UE. Si stima che i cittadini di almeno 175 nazionalità vivano attualmente all'interno dei confini dell'UE.

La lingua è una forma sistematica di comunicazione che può assumere una varietà di forme. Il termine sistematico fa riferimento al fatto che il linguaggio è composto di regole. La lingua è una parte importante della cultura, dei fattori di conoscenza, delle idee, delle credenze, ecc., che vengono trasmessi da una generazione all'altra. La lingua è un ottimo veicolo di conoscenza perché le persone la usano per raccontare ai propri figli storie e altre lezioni di vita che li guideranno nella vita stessa. In quanto elemento della cultura, la lingua aiuta le persone a comunicare con gli altri. Questa comunicazione può essere eseguita per una serie di motivi, ma la cosa importante del linguaggio è che aiuta le persone a lavorare in gruppo.

Allora, perché i gruppi sono importanti? Una sola persona può fare già molto. Rispetto ad altre creature sul nostro pianeta, gli esseri umani hanno una scarsa adattabilità fisica. Ci sono molti animali che sono più forti, più veloci e più resistenti. Attraverso lo sforzo di gruppo, facilitato dalla cultura e della comunicazione, gli esseri umani sono diventati la specie dominante sul nostro pianeta.

La diversità linguistica a volte è una misura specifica della densità del linguaggio, o concentrazione di lingue uniche insieme. Questa diversità copre vari tipi di tratti tra cui famiglia linguistica, grammatica e vocabolario. La diversità linguistica di un luogo, come un paese o una località, può essere rappresentata come una misura numerica, chiamata indice di diversità linguistica. L'indice dà la probabilità che una data persona non condivida una prima lingua. Il numero varia quindi da 0, il che significa che tutti parlano la stessa lingua, a 1, il che significa che nessuna lingua è condivisa.

Un elemento importante è la conoscenza. Con la conoscenza arriva la capacità di modificare il proprio ambiente per soddisfare i propri bisogni, nonché una varietà di modi per resistere alle forze della natura. La conoscenza della maggior parte delle persone si basa su ciò che hanno appreso da altre persone. L'esperienza è un ottimo insegnante, ma la lingua consente alle persone di comunicare le loro esperienze così tante altre persone possono imparare da loro.

La diversità linguistica e culturale è insita in molte società in tutto il mondo e, nonostante la sua importanza, questa diversità è tipicamente trascurata in molti contesti educativi. Nel campo dell'educazione linguistica, la prevalenza storica del quadro teorico monolingue è stata corroborata dall'idea che gli studenti dovrebbero acquisire la competenza linguistica sulla base del modello del madrelingua, che è stato erroneamente utilizzato come riferimento per lo sviluppo del linguaggio. A causa dei limiti di questo quadro, la conoscenza delle lingue e delle culture degli studenti è stata spesso sottoutilizzata e svalutata. Per affrontare le questioni della diversità nell'educazione linguistica, compresi i programmi linguistici del patrimonio, il plurilinguismo è un quadro alternativo che può essere utilizzato per insegnare le lingue rispettando e incoraggiando questa diversità.

4.10.1. Introduzione

La lingua è un aspetto importante dei valori culturali. Comprendere le differenze transfrontaliere nei valori culturali è una delle competenze più importanti necessarie per operare con successo oltre confine. Le differenze linguistiche sono una parte importante delle differenze culturali transfrontaliere. La lingua è spesso fusa con la cultura, soprattutto perché la lingua parlata influenza pesantemente le visioni cognitive del mondo e il comportamento (Kramsch, 1998). Ad esempio, i parlanti di lingue ad alta intensità di genere hanno maggiori probabilità di assegnare compiti domestici e di altro tipo in base al genere e, allo stesso modo, i parlanti di lingue che differenziano il futuro dal presente hanno maggiori probabilità di accettare gratificazioni ritardate e intraprendere compiti orientati al futuro come il risparmio e gli investimenti (Whorf, 1956 e Chen 2013). Di conseguenza, quando i dipendenti di aziende internazionali imparano una lingua straniera, inizieranno a capire quella cultura straniera e costruiranno una nuova identità e una mentalità più globale. L'apprendimento delle lingue fa parte di un complesso processo di costruzione dell'identità in un contesto socio-culturale (Miller, 2007; Norton, 2014). La costruzione di un'identità ibrida di questo tipo si è dimostrata vantaggiosa per le persone coinvolte nella comunicazione aziendale transnazionale e interculturale (Ai & Wang, 2017).

Comprendere l'importanza e le implicazioni delle differenze linguistiche è molto importante per la gestione delle imprese internazionali nel mondo degli affari, del governo e di altre organizzazioni. Ad esempio, nelle aziende, "la lingua gioca un ruolo

cruciale nei contesti di servizio, soprattutto quando i consumatori interagiscono con i rappresentanti dell'azienda" (Holmqvist & Grönroos, 2012). La relazione tra linguaggio e comunicazione e le sue conseguenze economiche è diventata un'area di grande interesse (Zhang & Grenier, 2013). In questo contesto, la lingua è vista come un'abilità e uno strumento di produttività, quindi l'apprendimento di una o più lingue è visto come un investimento in capitale umano che può portare benefici economici. Ad esempio, studi di fiere commerciali internazionali, la comunicazione interlinguistica impone costi più elevati rispetto alle comunicazioni in una lingua comune, quindi il commercio tra paesi con lingue diverse è molto inferiore al commercio tra paesi con una lingua comune (Aggarwal et al, 2012; Egger e Lassmann, 2012). Come uno studio sull'efficacia dei rapporti finanziari giapponesi tradotti in inglese mostra che le differenze linguistiche rendono anche le comunicazioni transfrontaliere meno efficienti e meno efficaci (Aggarwal et al, 1991).

Il linguaggio di comunicazione offre un canale importante per esaminare l'impatto della cultura sul successo individuale, di gruppo e organizzativo. Gli studiosi di IB affrontano le questioni linguistiche nel mondo degli affari da molte prospettive diverse, ma i punti focali principali includono le lingue nazionali utilizzate nelle società multinazionali, le lingue aziendali obbligatorie e l'inglese come lingua del business globale. I linguaggi aziendali comuni spesso sembrano riflettere il contesto del settore e l'ambiente linguistico nazionale nel paese della sede centrale (Brannen et al., 2014). Gli studi dimostrano che la diversità linguistica ha un impatto su quasi tutte le decisioni nelle società multinazionali e in altre imprese che operano in regioni di lingue diverse. Tuttavia, la nostra comprensione del motivo per cui vediamo il gran numero e la complessità degli effetti della lingua sulla cultura e sul lavoro nelle imprese multilingue è meno che adeguata. Una delle ragioni di questa mancanza di comprensione sembra essere il trascendere i confini disciplinari richiesti per il progresso in quella comprensione (Tenzer et al, 2017).

I progressi nell'insegnamento delle competenze multilingue sono misti. Una revisione di quasi 500 testi di gestione in lingua inglese (Holden1987) trent'anni fa ha dimostrato che solo pochissimi autori consideravano la lingua e quelli che non ne consideravano la complessità. Mentre i moderni testi IB e gli studiosi IB hanno iniziato a prestare maggiore attenzione all'importanza delle lingue nelle imprese multilingue, il numero di scuole statunitensi che richiedono lo studio di una lingua straniera continua il suo costante declino decennale per entrambi gli studenti in generale ma anche per Studenti IB..

4.10.2. Il contesto Europeo

La diversità linguistica è sancita dall'articolo 22 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea. Il rispetto dei diritti delle persone appartenenti a minoranze è un elemento fondamentale della Carta. Vieta la discriminazione contro le persone appartenenti a un gruppo minoritario e chiede il rispetto della diversità culturale, religiosa e linguistica in tutta l'Unione. La Commissione garantisce il rispetto dei diritti fondamentali e, in particolare, il diritto alla non discriminazione quando viene applicato il diritto dell'UE.

Tutti i paesi hanno diversi gradi di diversità linguistica e modi diversi di gestire questa diversità. Molti approcci pedagogici interessanti possono essere trovati nelle regioni bilingue e nelle aule multilingue in Europa. Eurydice, la rete dell'Unione europea di unità

nazionali per l'analisi dell'istruzione con sede in tutti i paesi del programma Erasmus +, ha incluso misure di sostegno per l'insegnamento delle lingue regionali o minoritarie nell'edizione 2017 dei Dati chiave sull'insegnamento delle lingue a scuola in Europa.

4.10.3. Barriere e sfide

Il fondamento su cui le sfide derivanti dalla diversità linguistica stanno rapidamente cambiando. Le istituzioni coinvolte nell'istruzione devono adeguarsi per far fronte a questo cambiamento, o lo scenario sarà quello del fallimento istituzionale. In primo luogo, l'istruzione è il fondamento dell'economia nazionale, fornendo una forza lavoro capace che è pronta a partecipare a un mercato competitivo e globale. Chiaramente, i giovani costituiscono ora il segmento in più rapida crescita del sistema educativo. Allo stesso tempo, questo segmento mostra livelli di rendimento inaccettabilmente bassi in termini di gestione della diversità linguistica e culturale, insieme ai più alti tassi di abbandono scolastico.

Giovani con background linguistici e culturali diversi arrivano nel sistema con esigenze e differenze per le quali l'attuale sistema non è preparato. È il sistema che deve adattarsi per accogliere queste differenze sempre più prevalenti attraverso programmi di studio e istruzione differenziati.

Gli studenti culturalmente e linguisticamente diversi non possono cambiare la loro socializzazione precedente in una particolare cultura o in una particolare lingua. Invece, il sistema deve adeguare le sue pratiche, sviluppare la capacità di diversità e accogliere professionalmente queste differenze.

Inevitabilmente, le politiche e le infrastrutture delle istituzioni che si occupano dei giovani e dell'istruzione devono cambiare per adattarsi alle mutevoli fondamenta su cui poggia la loro esistenza. Tuttavia, il cambiamento deve iniziare anche con gli educatori, che devono essere meglio preparati per la mutevole struttura della società europea.

4.10.4 Rilevanza nel campo della gioventù in ambienti multiculturali

Essere abili nella gestione della diversità linguistica oggi è più importante che mai, in quanto, ad esempio, chi parla inglese come seconda lingua, parla più di 460 lingue native diverse.

È particolarmente importante che gli animatori giovanili e i professionisti che lavorano con i giovani multiculturali siano consapevoli delle diverse lingue che parlano e delle culture da cui provengono. Fare uno sforzo per essere consapevoli e comprendere il background dei giovani può essere di grande aiuto nelle attività in cui sono coinvolti.

Costruire la consapevolezza della diversità linguistica non solo aiuta gli animatori giovanili, ma può essere un'esperienza gratificante per tutti i soggetti coinvolti. Ecco perché è utile aggiungere regolarmente un'altra lingua di supporto a programmi e attività. Inoltre, la competenza nella gestione della diversità linguistica favorisce lo sviluppo di forti capacità cognitive, come una migliore formazione dei concetti, flessibilità mentale, multitasking, capacità di ascolto e risoluzione dei problemi, oltre a migliorare l'interazione sociale e incoraggiare la connessione tra pari.

5. Buone pratiche

5.1. In Francia (ANI)

Nome dello studio in inglese e / o in lingua originale:

“Créer du lien par les échanges”

Descrizione della buona pratica: CHI, COSA, DOVE, QUANDO, COME:

Si tratta di un programma di mentoring sviluppato in diversi paesi europei e sperimentato all'inizio del 2018 a Strasburgo, su iniziativa dell'associazione “Makers for Change”. Questa pratica promuove il coinvolgimento dei nuovi arrivati, intesi come nuovi migranti, nella vita della città, coinvolgendo i cittadini e la società civile nell'attuazione delle politiche di accoglienza. L'idea consiste nel mettere in contatto il nuovo arrivato con un cittadino che vive in città per un periodo di tempo prolungato. Da un lato, si tratta di conoscere e presentare i nuovi arrivati in città. Dall'altro, mira a intraprendere un'azione comune che valorizzi la cultura del paese di origine del rifugiato e ciò che apporta alla cultura locale.

Scopo principale e obiettivi principali della buona pratica:

Questo tipo di approccio è interessante in quanto consente, da un lato, al migrante di impegnarsi nella vita della città e alla popolazione locale di vedere l'accoglienza come un arricchimento e un fattore di sviluppo. Dall'altro lato, consente alla popolazione del paese di accoglienza di cancellare lo stereotipo dei “migranti che arrivano in una nuova città per non fare nulla”. Con questa pratica, possono infatti essere inseriti nella loro nuova società per portare le loro conoscenze e competenze, essendo parte attiva della società.

Gruppi target:

Nuovi migranti a Strasburgo. Nessun limite di età, sesso o etnia.

Prerequisiti per l'implementazione:

Questa azione si basa totalmente su un approccio umano. I volontari che hanno a che fare con i nuovi arrivati devono essere pronti ad affrontare le sfide che possono essere superate a causa della differenza di cultura e, eventualmente, di lingua. Pertanto, è obbligatorio per loro essere di mentalità aperta e flessibile.



Nome dell'autorità o organizzazione responsabile e città/paese:

Questo progetto è stato messo in pratica dalla "Ville de Strasbourg" e dal "Club de Strasbourg". Progetto ideato da: "Makers for Change".

Livello di implementazione dell'esempio di buona pratica:

Questa pratica è sviluppata in molti paesi europei ed è stata sperimentata per la prima volta a Strasburgo all'inizio del 2018.

Principali risultati / conclusioni / raccomandazioni delle valutazioni precedenti:

Come risultato della collaborazione bilaterale (dei migranti e della gente del posto), entrambe le parti beneficiano profondamente di questa azione. In primo luogo, i migranti si sentono coinvolti nella loro nuova vita sociale, ne sono parte attiva. Si sentono parte effettiva del loro nuovo ambiente e non semplici "ospiti". In secondo luogo, anche la popolazione locale percepisce i nuovi arrivati come parte della loro società, abolendo il razzismo e l'antisemitismo.

Quali sono le principali lezioni da imparare?

Le differenze culturali possono essere superate ed essere quindi solo una questione di primo impatto. I migranti sono estraneamente utili quanto i nativi, devono solo essere trattati come coetanei, il che significa che, quando interagiscono con loro, le persone devono dimenticare le loro differenze e concentrarsi sulle loro somiglianze. Ciò consentirà loro di cooperare e di essere pienamente integrati nella società, facendo apprezzare ai nativi la loro differenza.

Pagina web relativa all'intervento:

<https://www.coe.int/fr/web/interculturalcities/-/creer-du-lien-par-les-echanges>

Altri documenti pertinenti (manuali di implementazione, manuali di formazione, poster, video o altri strumenti disponibili per l'uso o l'adattamento, ecc.):

Nessun manuale o qualsiasi altro documento è stato pubblicato per aiutare a riprodurre l'implementazione di questa pratica. Il sito web ufficiale del Consiglio d'Europa offre una descrizione dettagliata del lavoro in corso. (che è stato trascritto in questo documento).

5.2. In Italia (Promimpresa)

Nome dello studio in inglese e / o in lingua originale:

Associazione I Girasoli Onlus

Description of the practice : WHO, WHAT, WHERE, WHEN, HOW

L'Associazione "I Girasoli" è una Onlus da molti anni impegnata nell'assistenza a rifugiati

e richiedenti asilo attivi nella provincia di Caltanissetta. L'associazione "I Girasoli" Onlus nasce nel 2004 per dare sostegno ai migranti e richiedenti asilo, a operare nel campo dei servizi di utilità collettiva e di solidarietà sociale al fine di assicurare, attraverso azioni e attività concrete, il necessario supporto alle persone in situazioni di marginalità e difficoltà sociale. L'obiettivo è promuovere il rispetto e l'autonomia per superare gli ostacoli al raggiungimento della piena e inviolabile dignità umana.

Scopo principale e obiettivi principali della buona pratica:

Dal 2006 l'associazione rivolge la sua attenzione alle problematiche legate ai rifugiati e ai richiedenti asilo, con particolare riferimento alla seconda accoglienza, avviando iniziative di informazione, accompagnamento, orientamento e integrazione sociale e lavorativa. Nel 2007 è entrata a far parte del Sistema di Protezione e Accoglienza dei Rifugiati (SPRAR) realizzando, con i finanziamenti dell'ERF e del Ministero dell'Interno, un Centro di accoglienza per minori non accompagnati nel Comune di Mazzarino. Un progetto che funziona per tutti. con i bambini hanno ripopolato il villaggio diventando tutt'uno con la popolazione locale. Le piazzette e i vicoli hanno ripreso vita grazie ai bambini stranieri che hanno salvato la scuola aumentando il numero degli iscritti. Gli anziani hanno idealmente adottato quei bambini come nipoti. Nonostante le difficoltà di un territorio che resta periferico, il Paese riesce a coniugare il vecchio e il nuovo con una reale interazione tra le persone. Durante il periodo natalizio il quartiere si ravviva grazie al presepe vivente che richiama migliaia di visitatori. Da sei anni, all'inizio di agosto, un gruppo di giovani anima Sutura con l'evento, il Rabado abbraccia il mondo: un festival dell'accoglienza e dell'incontro tra culture. Questo evento è il risultato di un laboratorio di baratto multiculturale tra popolazione locale e nuovi cittadini. L'associazione è un'organizzazione senza scopo di lucro, e uno dei suoi obiettivi è combattere la discriminazione. I progetti di formazione o inserimento lavorativo servono a perseguire l'obiettivo: tutti i giovani che arrivano nel centro, già dopo soli quattro giorni dal loro arrivo, frequentano il corso di italiano all'interno della comunità e nel pomeriggio la scuola media. Altri partecipano a tornei sportivi e di calcio e seguono a vario titolo alcune iniziative del piccolo comune.

Gruppi target:

- Giovani rifugiati, richiedenti asilo e giovani dell'UE
- I giovani lavoratori, formatori e insegnanti-Stakeholder locali

Prerequisiti per l'implementazione:

L'associazione non si limita a dare un tetto, ma mette al centro la persona e la sua autonomia attraverso un rapporto paritario tra bambino e operatore. La ricezione 'consapevole' è riconoscimento continuo dell'altro, un processo che mette in moto tante energie, tante persone, tanti modi di essere e aspetti culturali. Non è possibile improvvisarsi operatori dell'accoglienza. è fondamentale grande empatia, formazione antropologica e psicologica e coesione.

Nome dell'autorità o organizzazione responsabile e città/paese:

Sig. Calogero Santoro –Mazzarino (CL) -Italia

Livello di implementazione del tuo esempio di buona pratica:

Locale (livello comunale)

Principali risultati / conclusioni / raccomandazioni delle valutazioni precedenti:

L'associazione svolge un lavoro di accoglienza che punta alla relazione prima di tutto, con un'elevata concezione dell'impegno sociale e mettendo al centro la persona per garantire pieno sostegno e accompagnamento. I bambini sono coinvolti direttamente in tutto perché l'accoglienza è prima di tutto un rapporto che si costruisce ogni giorno a poco a poco con un lavoro delicato di tutti.

Quali sono le principali lezioni da apprendere?

Non è un lavoro d'ufficio ma un impegno che investe energie e tempo in diverse forme e modi. Cercano di diffondere, in questi giovani, la cultura dei diritti e della solidarietà. Anche le scuole elementari e medie sono coinvolte per interagire con gli studenti e raccontare loro l'accoglienza.

Pagina web relativa all'intervento:

<https://www.facebook.com/girasolionlus>

5.3. In Lituania (Active Youth)

Nome dello studio in inglese e / o in lingua originale:

Privillage Walk

Descrizione della pratica CHI, COSA, DOVE, QUANDO, COME:

Siamo tutti uguali, ma alcuni sono più uguali di altri. In questa attività i partecipanti assumono ruoli e vanno avanti a seconda delle loro possibilità e opportunità nella vita. In psicologia si dice che vedere le differenze delle persone, ed è quello che le persone di solito fanno, provoca solo incomprensioni, aggressività e porta a una società malsana. D'altra parte, le persone che si esercitano a guardare le somiglianze, piuttosto che le differenze, tendono ad essere più premurose, comprensive e aiutano a costruire una società socialmente consapevole. Il workshop parla di: capire che nonostante il background della persona, tutti sono uguali, gli obiettivi principali sono aumentare la consapevolezza della qualità, sviluppare l'immaginazione e il pensiero critico, promuovere l'empatia per coloro che sono meno fortunati. Persone che partecipano a questo seminario toccheranno argomenti di alcuni diritti umani fondamentali come i diritti all'uguaglianza e la dignità, il diritto all'istruzione, il giusto tenore di vita adeguato per una buona salute e benessere.

Istruzioni:

1. Creare un'atmosfera tranquilla con un po' di musica di sottofondo. In alternativa, chiedere ai partecipanti del silenzio.
2. Chiedere ai partecipanti di togliere dal cappello una carta di ruolo, dite loro di tenerla per sé e di non mostrarla a nessun altro.
3. Invitare a sedersi (preferibilmente per terra) e a leggere attentamente cosa c'è sulla loro scheda di ruolo.
4. Ora chiedere loro di iniziare a entrare in un ruolo. Per aiutare, leggi alcune delle seguenti domande, soffermandoti dopo ciascuna, per dare alle persone il tempo di riflettere e costruire un'immagine di se stesse e delle loro vite:
 - Com'è stata la tua infanzia? In che tipo di casa vivevi? Che tipo di giochi hai fatto? Che tipo di lavoro hanno svolto i tuoi genitori?
 - Com'è la tua vita quotidiana adesso? Dove socializzi? Cosa fai la mattina, il pomeriggio, la sera?
 - Che tipo di stile di vita hai? Dove vivi? Quanti soldi guadagni ogni mese? Cosa fai durante il tempo libero? Cosa fai durante le tue vacanze?
 - Cosa ti rende felice e di cosa hai paura?
5. Ora chiedi alle persone di rimanere assolutamente in silenzio mentre si allineano l'una accanto all'altra (come sulla linea di partenza)
6. Dire ai partecipanti che leggerete un elenco di situazioni o eventi. Ogni volta che possono rispondere "sì" alla dichiarazione, dovrebbero fare un passo avanti. Altrimenti, dovrebbero rimanere dove sono e non muoversi.
7. Leggere le situazioni una alla volta. Fare una pausa tra ogni affermazione per dare alle persone il tempo di farsi avanti e di guardarsi intorno per prendere nota delle loro posizioni l'una rispetto all'altra.
8. Alla fine invitare tutti a prendere nota delle loro posizioni finali. Quindi dare ai partecipanti un paio di minuti per uscire dal ruolo prima del debriefing in plenaria.

Valutazione:

Dovrebbe iniziare con il facilitatore che chiede al partecipante cosa è successo e come si sente al riguardo. Questa pratica dovrebbe generare alcune reazioni emotive, e sarà necessario esplorare quei sentimenti. Alcune domande fondamentali per i partecipanti potrebbero essere:

- Come si sentivano le persone a fare un passo avanti?
- Per coloro che si sono fatti avanti spesso, a che punto hanno iniziato a notare che gli altri non si muovevano così velocemente come loro?
- Qualcuno ha sentito che ci sono stati momenti in cui i loro diritti umani fondamentali venivano ignorati?
- Le persone possono individuare i ruoli gli uni degli altri? (Lascia che le persone rivelino i loro ruoli durante questa parte della discussione)

- Quanto è stato facile o difficile interpretare i diversi ruoli? Come immaginavano come fosse la persona che stavano interpretando?
- L'esercizio rispecchia in qualche modo la società? Come?
- Quali sono i diritti umani in gioco per ciascuno dei ruoli? Qualcuno potrebbe dire che i loro diritti umani non sono stati rispettati o che non hanno avuto accesso ad essi?
- Quali primi passi si potrebbero fare per affrontare le disuguaglianze nella società?

Scopo principale e obiettivi principali della buona pratica:

Gli obiettivi principali sono aumentare la consapevolezza della disuguaglianza, sviluppare l'immaginazione e il pensiero critico, promuovere l'empatia per coloro che sono meno fortunati. Le persone partecipanti a questo workshop toccheranno argomenti relativi ad alcuni diritti umani fondamentali come l'uguaglianza di diritti e dignità, il diritto all'istruzione, il diritto a uno standard di vita adeguato per una buona salute e benessere. In aggiunta a ciò, le persone coinvolte dovrebbero capire veramente cosa vuol dire camminare nei panni di un'altra persona (gioco di parole).

Gruppo target:

Dipende dai facilitatori. Questo workshop potrebbe funzionare molto bene come formazione rivolta ai professionisti, ma anche come materiale per la formazione utilizzato dai professionisti. Tuttavia crediamo che il modo migliore per utilizzare questa pratica sia formare professionisti. Questa pratica aumenta la consapevolezza tra i professionisti di lavorare nel contesto della diversità multiculturale e ricorda loro che siamo fondamentalmente tutti uguali.

Prerequisiti per l'implementazione:

Il facilitatore dovrebbe prima di tutto aver letto le regole e conoscerle a memoria. Non preoccuparti però, le regole sono molto semplici e le domande fornite sono il tuo unico strumento fino alla fine. solamente due cose dovrebbero essere preparate prima dell'attività: (1) schede di ruolo per i partecipanti, (2) elenco delle situazioni per il facilitatore. Opzionale: un grande spazio aperto, musica rilassante e uno stereo portatile, un cappello.

Livello di implementazione del tuo esempio di buona pratica:

Nazionale, regionale e locale (livello comunale)

Principali risultati / conclusioni / raccomandazioni delle valutazioni precedenti:

Questa pratica ha dimostrato il proprio valore più e più volte. Il risultato principale, dopo averlo completato, è che tutte le persone coinvolte hanno un'idea di cosa significhi essere una minoranza nella società moderna. Gli animatori giovanili si sentono innalzati nello spirito e socialmente più consapevoli di ciò che li circonda. La conclusione è quasi sempre una lunga discussione che scalda il cuore tra tutte le persone che non solo

insegna a persone di diversa estrazione ma crea anche un legame tra i giocatori. La mia raccomandazione per questo esercizio è di impiegare tutto il tempo necessario e porre domande / leggere situazioni facilmente comprensibili e riconducibili a tutte le persone.

5.4. In Portogallo (Aproximar)

Nome dello studio in inglese e / o in lingua originale:

Projeto "Viver o Desporto – Abraçar o Futuro" (in English: "Live Sport – Embrace the Future" project)

Descrizione della pratica: CHI, COSA, DOVE, QUANDO, COME:

"Viver o Desporto – Abraçar o Futuro" è un progetto iniziato nel 2016 e durato 2 anni, terminato nel 2018. Era un progetto promosso dal Comitato Olimpico Portoghese con il sostegno del Comitato Olimpico Internazionale. È stato sviluppato per promuovere lo sport come uno strumento importante per facilitare la coesione e l'inclusione sociale di immigrati e rifugiati arrivati in Portogallo.

Scopo principale e obiettivi principali della buona pratica:

L'obiettivo principale del progetto è guardare avanti verso un futuro migliore per i rifugiati in Portogallo, utilizzando lo sport come un importante strumento di inclusione sociale. Gli obiettivi principali sono: promuovere la coesione e l'inclusione sociale dei rifugiati attraverso lo sport, responsabilizzare ragazze e donne creando cambiamento sociale attraverso lo sport; Offrire opportunità per la carriera sportiva Rafforzare la difesa e la sensibilizzazione sullo sport.

Gruppi target:

Immigrati e rifugiati che vivono in Portogallo.

Prerequisiti per l'implementazione:

I coordinatori del progetto hanno cercato di capire che tipo di sport gli immigrati e i rifugiati vorrebbero praticare e hanno cercato di fornire le attrezzature / i materiali necessari, in base agli sport che hanno scelto. In seguito, hanno cercato di trovare squadre e club di atletica disponibili a "lavorare" con loro.

Nome dell'autorità o organizzazione responsabile e città/paese:

Comitato Olimpico Portoghese, con il sostegno del Comitato Olimpico Internazionale.

Livello di implementazione del tuo esempio di buona pratica:

Nazionale

Principali risultati / conclusioni / raccomandazioni

delle valutazioni precedenti:

Il progetto ha coinvolto in attività sportive oltre 1000 rifugiati, offrendo attrezzature sportive e accesso a programmi sportivi. Hanno anche coinvolto i bambini con abilità sportive e li hanno integrati nel sistema sportivo formale. Uno di loro attualmente fa parte del Programma di preparazione alle Olimpiadi di Tokyo 2020. In questo senso, si tratta di un progetto con riconoscimento nazionale e internazionale. L'esecuzione di questo programma ha evidenziato il miglioramento del processo di apprendimento della lingua portoghese dei rifugiati, dimostrandosi uno degli strumenti più importanti per arricchire l'inclusione sociale. Un risultato simile è stato osservato anche nel coinvolgimento delle donne, dimostrando un aumento della loro partecipazione alle attività sociali e sportive.

Quali sono le principali lezioni da apprendere?

Lo sport ha un impatto sulle persone ed è un'attività umana naturale che ha la capacità di coinvolgere tutti. È importante avere programmi che accolgono i rifugiati che desiderano che lo sport diventi parte della loro vita. La cosa importante per la riflessione su questo progetto in particolare è che l'integrazione di immigrati e rifugiati è stata realizzata nelle attività e nelle squadre sportive esistenti, evitando la creazione di squadre / attività esclusive per loro. In questo senso incontrano nuove persone e permette anche di lavorare su valori come il rispetto, l'amicizia e l'eccellenza, dando il meglio nel gioco e nella vita.

Pagina web relativa all'intervento:

<http://comiteolimpicoportugal.pt/viver-o-desporto-abracar-o-futuro/>

5.5. Nel Regno Unito (MEH)

Nome dello studio in inglese e / o in lingua originale:

Comics Youth.

Descrizione della pratica: CHI, COSA, DOVE, QUANDO, COME:

Chi:

Comics Youth (Organizzazione comunitaria creativa guidata dai giovani, per i giovani).

Cosa:

È un servizio dedicato ai giovani che offre opportunità creative per bambini e giovani in tutta la regione di Liverpool City.

Dove:

Liverpool. Sebbene esista una sede principale, puoi anche trovarlo in scuole, biblioteche, gallerie, club giovanili e ospedali in tutta la regione, dove offre una gamma di strade creative per i giovani per scoprire, condividere e amplificare la loro voce.

Quando:

Dal 2015

Come:

Oltre a seminari di creazione, lettura e pubblicazione di fanzine incentrati su fumetti, manga e fanzine, gestisce anche hub di pubblicazione di comunità guidati da giovani e offre opportunità di volontariato e mentoring tra pari, nonché programmi AQA Unit Award Scheme. Offre una gamma di servizi creativi progettati per sostenere e amplificare le voci spesso ridotte dei giovani emarginati. Si concentra su workshop, sessioni di narrativa grafica 1-2-1, laboratori creativi e drop-in.

Scopo principale e obiettivi principali della buona pratica:

L'obiettivo è quello di consentire ai giovani di tutta la regione di Liverpool City di prosperare ai margini della società: sfruttare le proprie narrazioni, trovare fiducia all'interno di una comunità inclusiva e sviluppare la resilienza per avere successo sul proprio percorso. Sono troppo spesso soffocate per raccontare le proprie storie, creando e pubblicando fumetti, fanzine, libri e blog. Mira anche a cambiare il panorama della cultura britannica dando a tutti i giovani la possibilità di vedersi rappresentati dalle narrazioni e, soprattutto, anche come autori di narrazioni.

Gruppi target:

Fornisce servizi a tutti i giovani (8-25) nella regione della città di Liverpool, ma concentra le proprie risorse sui giovani che potrebbero essere i più svantaggiati e i più bisognosi. Di conseguenza, è particolarmente impegnato a lavorare con quelli delle comunità LGBTQIA, BAME e della classe operaia; giovani che affrontano problemi di salute o bisogni educativi speciali; giovani in cura o in uscita dall'accoglienza; giovani badanti che si prendono cura di un genitore o tutore; giovani vittime di abusi; e giovani in lutto. Collabora con le scuole primarie e secondarie locali, i servizi mirati e l'ospedale pediatrico Alder Hey per offrire sessioni di supporto ai giovani che soffrono di svantaggio educativo e difficoltà emotive. Tuttavia, le sue esperienze di apprendimento terapeutico, creativo e inclusivo sono per tutti, indipendentemente dal fatto che tu sia un giovane, un cliente, un volontario o un genitore. I laboratori del doposcuola e del fine settimana sono aperti a tutti.

Prerequisiti per l'implementazione:

Materiali grafici per questo, che possono essere sia manuali cartacei, dipinti ... e stampanti per computer ... ecc.

Nome dell'autorità o organizzazione responsabile e città/paese:

Comics Youth in Liverpool

Livello di implementazione del tuo esempio di buona pratica:

Il livello di implementazione è locale e regionale, nella regione della città di Liverpool.

Principali risultati / conclusioni / raccomandazioni delle valutazioni precedenti:

Come giovani nel presente, a volte è difficile inserirsi e soprattutto se si proviene da

gruppi emarginati. Di solito, non si sentivano mai veramente in forma. Sentivano che la maggior parte delle provviste per i giovani non era per loro. Non avevano la fiducia necessaria per prendere parte ad attività come il teatro o lo sport e le opportunità alternative allettanti erano rare. Si sentivano emarginati, socialmente isolati e senza sostegno. La metodologia ha un impatto positivo sui giovani con problemi di salute mentale come malattie croniche, depressione, ansia e bassa autostima e offre l'opportunità di crescere come persona e sviluppare il meglio dei partecipanti dando loro una voce attraverso l'arte. I giovani meritano che la loro voce venga scoperta, distribuita ed elevata e i fumetti sono una pratica semplice e divertente da fare per tutti. È un buon modo per raccontare una storia personale perché permette ai giovani di esprimersi in vari modi, con i loro parole proprie scrivendo un testo e con l'immagine e i colori.

Quali sono le principali lezioni da apprendere?

L'arte crea una via di fuga dalla realtà, coinvolgendo i giovani e responsabilizzandoli. L'arte non è vista come una distrazione, ma un diversivo per guarire e raccontare le storie attraverso la parola o visivamente. L'arte offre libertà dalle lotte quotidiane che i giovani devono affrontare. Incanala la creatività e dà ai giovani il potere di essere di nuovo bambini consentendo loro di rivendicare la loro infanzia. L'arte aumenta l'autostima e la comprensione della cultura e della propria storia.

Pagina web relativa all'intervento:

<https://comicsyouth.co.uk/about-us>

Altri documenti pertinenti (manuali di implementazione, manuali di formazione, poster, video o altri strumenti disponibili per l'uso o l'adattamento, ecc.):

- YouTube: <https://www.youtube.com/channel/UCa2FP674KmcvRztzu8n-6nw>
- Instagram: <https://www.instagram.com/comicsyouth/o>
- Facebook: <https://www.facebook.com/comicsyouth/>
- Twitter: <https://twitter.com/Comicsyouth>
- Negozio virtuale in cui acquistare: <https://comicsyouth.bigcartel.com/>

Puoi anche donare fumetti, partecipare ai workshop settimanali e creare il tuo fumetto.





6. Storytelling

Come utilizzare lo storytelling per facilitare gruppi multiculturali di giovani

Definizione generale

Lo storytelling è l'arte di raccontare storie usando parole e azioni per svelare a un'altra persona, o a un gruppo, elementi e immagini specifici che fanno parte di una storia, che generalmente mira a incoraggiare l'immaginazione del pubblico. È uno strumento utilizzato per coinvolgere il pubblico e diffondere un messaggio chiaro. Può essere combinato anche con altre forme d'arte, come foto, immagini, film, musica, danza e commedia. Anche altre arti possono coinvolgere lo storytelling e la sua essenza può essere riconosciuta attraverso l'identificazione di questi cinque elementi (National Storytelling Network):

Un'interazione bilaterale:

Cooperazione tra il narratore e l'ascoltatore (i), in cui le reazioni o le risposte del pubblico influenzano il modo in cui la storia viene raccontata. Lo storytelling, infatti, mira a mettere in contatto il narratore con il pubblico, abbattendo la "barriera" tra loro.

L'utilizzo di parole:

Utilizza sia linguaggio parlato che non parlato (manuale).

utilizzo di azioni:

Gli storyteller usano anche la comunicazione non verbale per presentare la storia, ad esempio il movimento del corpo che è spesso ampiamente utilizzato, anche se non tutti lo usano, ma il linguaggio non è "statistico" come le parole scritte, ad esempio.

La presentazione di una storia:

Implica sempre la presentazione di una narrazione attraverso gli altri quattro elementi.

L'incoraggiamento dell'immaginazione attiva di chi sta ascoltando:

Il pubblico immagina la storia. Lo scopo è proprio immaginare attivamente l'universo della storia nella propria mente attraverso la performance del narratore. Il pubblico è invitato a comprendere la storia attraverso le proprie esperienze, convinzioni e opinioni. Questo rende ogni ascoltatore del pubblico il co-produttore della storia che gli viene raccontata.

Vantaggi dello storytelling:

Lo storytelling è un'attività integrata nella maggior parte delle società in tutto il mondo, ad esempio attraverso leggende o fiabe presenti in ogni cultura. Lo storytelling può riunire fisicamente o virtualmente più partecipanti poiché è la creazione di una storia attraverso un'attività sociale e culturale. La condivisione di storie crea empatia mentre raggiunge le emozioni delle persone, facendo sentire le persone vicine l'una all'altra poiché l'obiettivo è far sentire le persone legate alla storia che viene raccontata. Le storie sono sempre state un potente strumento per comunicare con gli altri, anche prima che la scrittura fosse inventata. Inoltre, lo storytelling migliora la memoria poiché collega le emozioni alle cose che accadono nella storia, spiegando perché le storie sono più facili da ricordare rispetto ai fatti di base. Infine, le persone amano le storie delle persone, ne siamo tutti dipendenti. Stimolano la nostra immaginazione e, indipendentemente dal fatto che le storie generino tristezza, felicità o risate, sono piacevoli da ascoltare perché fanno appello alle nostre emozioni.

Perché è utile per gli operatori giovanili?

Come accennato in precedenza, lo storytelling è un potente strumento per creare empatia con gli altri, migliorare la memorizzazione ed è divertente. Gli animatori giovanili lavorano con i giovani, il che a volte può essere difficile da gestire, soprattutto quando sono particolarmente giovani e fanno parte di un gruppo multiculturale. Lo storytelling è infatti uno strumento molto utile per condividere conoscenze e creare legami tra il gruppo, per farli sentire ispirati e connessi emotivamente tra loro, facendoli concentrare sui punti in comune piuttosto che sulle differenze. Darebbe anche un vantaggio all'animatore giovanile in quanto la narrazione verrebbe utilizzata per mantenere una certa quantità di potere sul gruppo, facendogli trascorrere un momento piacevole durante il processo di apprendimento e legame. Per ogni giovane individuo, lo storytelling è un'attività benefica che può rievocare un momento della vita, durante l'istruzione scolastica o a casa.

Ai fini del progetto, ci concentreremo sui giovani gruppi multiculturali. In gruppo, creeranno la trama, i personaggi, la narrazione e definiranno lo scopo della storia se hanno un messaggio da trasmettere, se vogliono enfatizzare un sentimento o un valore o vogliono influenzare il mondo attraverso una storia di successo.

I workshop includeranno gruppi multiculturali e quindi gruppi collaborativi, il che significa che è fondamentale la capacità di interazione. Il concetto di ambiente amichevole e sicuro è realizzabile attraverso la condivisione di regole come il rispetto, l'ascolto, la libertà di parola. Non solo è importante creare un ambiente amichevole e sicuro, ma anche il dialogo interculturale deve prosperare durante la conversazione. Il dialogo interculturale significa che ognuno con la propria esperienza di vita personale sarà in grado di gestire la narrazione e condurla in un certo modo. L'interculturalità e la diversità aiuteranno sicuramente a costruire uno storytelling avvincente che rappresenterà il gruppo multiculturale stesso. Inoltre, l'obiettivo è portare i giovani lontano dalla loro zona di comfort e far loro sperimentare nuove competenze e abilità incontrando persone di diversa estrazione sociale e culturale. Potrebbero scoprire qualcosa di nuovo che vorrebbero approfondire, ma non c'è modo migliore per imparare e crescere.

7. Attività di formazione

7.1. Parità di genere

Attività 1:

Titolo dell'attività	Discussione SONO D'ACCORDO/SONO IN DISACCORDO
Presentazione generale	Sviluppato da Active Youth Association Giugno 2020 info@activeyouth.lt
Obiettivi educativi	Incoraggiare la discussione tra i giovani, aumentando la consapevolezza dell'importanza della parità di genere e dell'effetto negativo della disuguaglianza di genere e degli stereotipi
Numero di partecipanti	8+
Materiale richiesto	Tre fogli di carta Pennarello Nastro Sedie (opzionale)
Tempo necessario	2-3 ore
Gruppo target	Giovani (15-29 anni)
Preparazione necessaria	Il facilitatore dovrebbe preparare: <ul style="list-style-type: none"> • ~ 15 affermazioni sulla (dis)uguaglianza di genere e sugli stereotipi di genere • Due fogli di carta - si dovrebbe scrivere "SONO D'ACCORDO" su uno di essi e "SONO IN DISACCORDO" sull'altro.
Metodi suggeriti per l'attività	Il facilitatore deve attaccare uno dei fogli ('SONO D'ACCORDO') su un lato della stanza e un altro ('SONO IN DISACCORDO') su un altro, creando due scelte separate per i partecipanti. Il facilitatore legge le affermazioni (una per una) ad alta voce ai ragazzi e loro dovrebbero esprimere il loro accordo o disaccordo con l'affermazione spostandosi verso il lato che riporta scritto SONO D'ACCORDO/SONO IN DISACCORDO.
Debriefing	Dopo che tutte le affermazioni sono state valutate e discusse, il facilitatore riassume l'attività e ciò che è stato discusso. I punti principali vengono scritti sul foglio di carta e attaccati al muro per rimanere presenti durante tutte le altre attività.
Suggerimenti per chi lavora con i giovani (se presenti)	Il ruolo dell'animatore-facilitatore è qui molto importante: modera la discussione chiedendo spiegazioni sulle scelte dei partecipanti, incoraggia la discussione attiva e la condivisione delle opinioni.



Attività 2:

Titolo dell'attività	Sessione dei dati di fatto Kahoot!
Presentazione generale	Sviluppato da Active Youth Association Giugno 2020 info@activeyouth.lt
Obiettivi educativi	Presentare ai giovani la situazione esistente di (dis)uguaglianza di genere
Numero di partecipanti	8+
Materiale richiesto	<ul style="list-style-type: none"> • Computer • Proiettore/lavagna interattiva/TV • Telefoni cellulari/tablet
Tempo necessario	2-3 ore
Gruppo target	Giovani (15-29 anni)
Preparazione necessaria	Il facilitatore prepara un quiz Kahoot! con fatti sulla situazione della (dis)parità di genere nel mondo, in Europa e nei paesi partecipanti.
Metodi suggeriti per l'attività	Il facilitatore va al quiz creato su https://kahoot.com sul computer mentre condivide lo schermo su un proiettore / lavagna interattiva / TV. Tutti i partecipanti prendono i loro smartphone o tablet e vanno su https://kahoot.it e si uniscono al quiz usando il PIN mostrato sullo schermo del moderatore.
Debriefing	Dopo che il quiz è stato completato, il facilitatore riassume l'attività e ciò che è stato discusso. I partecipanti condividono ciò che sapevano sulla disuguaglianza di genere prima dell'attività e ciò che hanno imparato durante la stessa; come è cambiato l'approccio dei partecipanti. I fatti principali vengono scritti sul foglio di carta e attaccati al muro per rimanere durante tutte le altre attività.
Suggerimenti per chi lavora con i giovani (se presenti)	

7.2. Background socio-economico: istruzione e occupazione

Attività 1:

Titolo dell'attività	Puoi davvero ballare (Flashmob)
Presentazione generale	Sviluppato da Active Youth Association Giugno 2020 info@activeyouth.lt
Obiettivi educativi	Usare lo sport per l'inclusione sociale: creando un'attività sportiva - una semplice danza che coinvolga altre persone interessate, i giovani miglioreranno la loro abilità
Numero di partecipanti	8+
Materiale richiesto	<ul style="list-style-type: none"> • Altoparlante; • Computer; • Abbigliamento comodo
Tempo necessario	3 ore
Gruppo target	Giovani (15-29 anni)
Preparazione necessaria	L'animatore può preparare un brano musicale e alcuni movimenti per aiutare i ragazzi a realizzare questa attività, anche se possono farlo totalmente da soli se le circostanze lo permettono.
Metodi suggeriti per l'attività	Attività sportive per lo sviluppo personale, miglioramento delle abilità sociali - attività di ballo: organizzare un breve flashmob in città - 3 ore per l'intera attività. Questa attività funzionerà bene per rompere il ghiaccio tra i giovani, imparare i movimenti di danza e coinvolgere altre persone nel flashmob. Questo rafforzerà la connessione tra i giovani, migliorerà le loro capacità di leadership, la fiducia in se stessi e mostrerà come persone con diversi background possono lavorare e imparare insieme.
Debriefing	Dopo l'attività, a tutti i giovani viene chiesto come si sono sentiti durante e dopo l'attività: cosa è cambiato, quali sfide hanno affrontato e cosa gli è piaciuto.
Suggerimenti per chi lavora con i giovani (se presenti)	

Activity 2

Titolo dell'attività	Soluzione creativa
Presentazione generale	Sviluppato da Active Youth Association Giugno 2020 info@activeyouth.lt
Obiettivi educativi	Imparare che ogni persona può essere parte della creazione di alcuni risultati comuni, contribuendo all'idea o alla sua realizzazione, aumentando così la fiducia in se stessi dei partecipanti, migliorando le loro competenze e incoraggiando il loro apprendimento permanente.
Numero di partecipanti	8+
Materiale richiesto	<ul style="list-style-type: none"> • Computer/cellulari - uno per ogni partecipante; • Pennarelli colorati; • Lavagna a fogli mobili / lavagna bianca.
Tempo necessario	3 ore (o più)
Gruppo target	Giovani (15-29 anni)
Preparazione necessaria	Per essere in grado di commentare i diversi tipi di creatività e spiegarli ai giovani, è importante che l'animatore/facilitatore conosca il test e i suoi risultati. Inoltre, nel caso in cui i gruppi abbiano difficoltà a trovare il problema che vogliono risolvere, l'animatore può preparare alcuni argomenti/ problemi in anticipo.
Metodi suggeriti per l'attività	Tutti i giovani vanno sul sito https://mycreativitytype.com/about/ e fanno un test per scoprire il loro tipo di creatività. Poi in base ai risultati del test, i partecipanti vengono divisi in gruppi di 4-5 persone, cercando di formare squadre che corrispondano il più possibile tra loro (es. il sognatore, l'innovatore, il costruttore, il visionario). In questi gruppi misti le persone dovranno elaborare un'idea/prodotto per risolvere un problema. In primo luogo, nei gruppi faranno un brainstorming sui problemi esistenti (nella società, nel mercato, ecc.) che devono essere risolti. Dopo aver scelto un problema, penseranno a quante più cause possibili per questo problema. Dopo di che, si terrà un altro brainstorming per trovare i possibili modi di risolvere questo problema (creando qualche prodotto o fornendo qualche servizio), affrontando ciascuna delle ragioni elencate. Dopo che i modi possibili sono stati scritti sul foglio, i gruppi penseranno all'unica soluzione possibile che affronterà il maggior numero possibile delle cause elencate: dovranno pensare alle radici del problema, alla soluzione razionale e alla sua attuazione. In questo modo tutti nel gruppo saranno coinvolti e ognuno dei membri del team vedrà di poter contribuire al risultato dell'intero gruppo, indipendentemente da quale sia il loro background, ma concentrandosi sulla loro creatività e altre abilità personali, e su come diversi tipi di persone sono importanti per il successo del progetto /lavoro..

Debriefing	Dopo l'attività, tutti i gruppi presentano ciò che hanno elaborato: iniziando con il problema e attraversando l'intero processo decisionale volto a individuare come risolvere il suddetto problema. Dopo ogni presentazione, gli altri gruppi pongono domande e il gruppo che presenta risponde. Il facilitatore scrive i problemi principali e le loro soluzioni sulla lavagna a fogli mobili. Tutti i partecipanti commentano come si sono sentiti durante questa attività e cosa hanno imparato, il moderatore sottolinea l'importanza dei diversi ruoli all'interno di un gruppo.
Suggerimenti per chi lavora con i giovani (se presenti)	Sarebbe utile una lettura su ogni tipo creativo (https://mycreativetype.com/the-creative-types/) e annotare chi si abbina a chi per facilitare la formazione dei gruppi e poter spiegare il perché ai giovani.

7.3. Shock culturale e adattamento interculturale

Attività 1:

Titolo dell'attività	Esercizio di Abigail
Presentazione generale	https://www.toolfair.eu/tf6/sites/default/files/tools/2011-09-29/Thesis%20all%20in%20One%20-%20Updated%20NE.pdf
Obiettivi educativi	Toccare i temi dei ruoli sociali e dei pregiudizi che li circondano
Numero di partecipanti	Un minimo di 5 partecipanti per gruppo
Materiale richiesto	Ogni partecipante dovrebbe avere una copia della seguente storia: Abigail ama Tom che vive dall'altra parte del fiume. Un'inondazione ha distrutto tutti i ponti sul fiume e ha lasciato a galla solo una barca. Abigail chiede a Sinbad, il proprietario della barca, di portarla dall'altra parte. Sinbad accetta, ma insiste che Abigail deve andare a letto con lui in cambio. Abigail non sa cosa fare e corre da sua madre e le chiede cosa dovrebbe fare. Sua madre le risponde che non vuole interferire con gli affari di Abigail. Nella sua disperazione Abigail va a letto con Sinbad che, in seguito, la porta al di là del fiume. Abigail corre da Tom per abbracciarlo felicemente e raccontargli tutto quello che è successo. Tom la spinge via senza mezzi termini e Abigail scappa. Non lontano dalla casa di Tom, Abigail incontra John, il migliore amico di Tom. Racconta tutto quello che è successo anche a lui. John colpisce Tom per quello che ha fatto ad Abigail e se ne va con lei.

Tempo necessario	Tempo stimato: 45 min
Gruppo target	<ul style="list-style-type: none"> • I giovani • Gruppi multiculturali
Preparazione necessaria	<p>Presentare l'esercizio ai partecipanti come un esercizio per scoprire i diversi valori. Chiedete a tutti di leggere la storia da soli e di classificare ogni personaggio (Abigale, Tom, Sinbad, la madre di Abigale e John) secondo il loro comportamento: Chi si è comportato peggio? Chi è stato il secondo peggiore? Ecc. Dopo che la maggior parte delle persone hanno fatto la loro classifica, chiedete loro di riunirsi in piccoli gruppi (da 3 a 6), per discutere su come percepiscono il comportamento dei personaggi. Il compito dei piccoli gruppi è quello di arrivare ad una lista comune - una lista su cui tutti nel piccolo gruppo siano d'accordo. Chiedete loro di evitare di usare metodi matematici per stabilire la lista, ma piuttosto di costruirla sulla base di una comprensione condivisa di ciò che è buono e ciò che è cattivo.</p>
Metodi suggeriti per l'attività	<p>Valutate l'esercizio in plenaria mettendo prima insieme i risultati e discutendo le somiglianze e le differenze tra loro. Passate lentamente a chiedere su quali basi i partecipanti hanno compilato la loro classifica. Come hanno deciso quale fosse un comportamento buono e quale cattivo?</p>
Debriefing	<p>Un punto focale della valutazione è la rilevanza che i valori hanno per noi nel determinare ciò che pensiamo sia buono e ciò che è cattivo. Dopo aver stabilito questa intuizione, il passo successivo è quello di guardare quanto sia facile o difficile negoziare sui valori quando si deve stabilire una lista comune. Si può chiedere ai partecipanti come sono riusciti a giungere a una lista comune - quali argomenti hanno funzionato per convincerle, e perché, e dove c'è stato un confine nel riuscire a capire e/o seguire l'altro.</p>
Suggerimenti per chi lavora con i giovani (se presenti)	

Attività 2:

Titolo dell'attività	Discussione: Cos'è la cultura
Presentazione generale	http://www.onestopenglish.com/compass-lesson-1-culture-shock-lesson-plan/554641.article
Obiettivi educativi	Discutere sulle diverse percezioni della cultura
Numero di partecipanti	Qualsiasi dimensione del gruppo
Materiale richiesto	Carta e penna
Tempo necessario	Tempo stimato: 30 min
Gruppo target	<ul style="list-style-type: none"> • I giovani • Gruppi multiculturali
Preparazione necessaria	<p>Mostra le seguenti domande ai partecipanti. Quanto sono simili o diverse le loro opinioni?</p> <p>a. Quanto sei vicino a un amico mentre gli parli? E se sei in piedi con un collega di lavoro o un estraneo? Quanto è troppo vicino? How close is too close?</p> <p>b. Quanto contatto visivo pensi sia troppo? Quanto contatto visivo è troppo poco? Perché?</p> <p>c. Quanto ti senti a tuo agio quando un amico ti tocca il braccio o ti dà una pacca sulla schiena? E un collega o un conoscente? Quando diventa troppo?</p> <p>d. Quando arrivi di solito a una festa: in orario? 15 minuti in ritardo? 2,5 ore in ritardo? 10 minuti prima? E invece per una riunione d'affari?</p>
Metodi suggeriti per l'attività	Si suggerisce di lasciare che le persone rispondano alle domande individualmente o tra pari e poi iniziare una discussione di gruppo dove tutti possono condividere le loro opinioni.
Debriefing	<p>Inizia una discussione con i partecipanti ponendo le seguenti domande:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inizia una discussione con i partecipanti ponendo le seguenti domande: • Pensi che le tue risposte a queste domande siano influenzate dalla tua cultura? Perché/ perché no? • Cos'altro pensi possa essere influenzato dalla cultura? • Quando ti trasferisci in un nuovo paese, a quali aspetti della cultura è più difficile abituarsi? Perché?

7.4. Identità, diversità e discriminazione

Attività 1:

Titolo dell'attività	Percezioni diverse
Presentazione generale	https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-1050/IDbooklet.pdf
Learning objectives	I partecipanti saranno consapevoli delle diverse percezioni sulle piccole cose della vita quotidiana.
Numero di partecipanti	Gruppi di qualsiasi dimensione
Materiale richiesto	Carta e penna
Tempo necessario	30 min
Target group	<ul style="list-style-type: none"> • I giovani • Gruppi multiculturali
Preparazione necessaria	<p>QUANTO È LUNGO UN MINUTO?</p> <p>Chiedi a tutti di alzarsi in piedi con gli occhi chiusi. A partire dal tuo segnale tutti i partecipanti devono contare mentalmente un minuto e, quando pensano che il minuto sia finito, devono sedersi in silenzio e possono aprire gli occhi. Il facilitatore ha un cronometro e annota i tempi in cui le persone si siedono. È probabile che ci sia uno scarto relativamente grande tra il minuto più breve e quello più lungo.</p> <p>UNA MAPPA DEL MONDO</p> <p>Chiedete ai partecipanti di disegnare una mappa del mondo su un pezzo di carta. Quando hanno finito, chiedete loro di confrontarsi tra loro e con la mappa reale. A seconda delle tue origini (o di dove ti trovavi prima), probabilmente disegnerai una mappa migliore dei luoghi a te familiari. Questo è particolarmente interessante se si lavora con un gruppo di giovani di origini diverse. Diventa ancora più interessante se nel gruppo ci sono partecipanti americani, russi o giapponesi. Mettono il loro paese al centro della mappa, non l'Europa.</p>
Metodi suggeriti per l'attività	
Debriefing	<ul style="list-style-type: none"> • Hai dimenticato alcuni paesi? Hai fatto qualche grosso errore? Quale parte del mondo hai disegnato meglio? Perché? • I risultati dell'esercizio sarebbero stati diversi per persone di altri paesi o continenti, per persone con disabilità, per uomini e donne...? • Le diverse percezioni della durata di 1 minuto o del mappamondo sono dovute alla nostra identità? Perché (no)? • Cosa possiamo concludere sulle percezioni? Esistono percezioni corrette e sbagliate? • Come possiamo affrontare le diverse percezioni? • ...
Suggerimenti per chi lavora con i giovani (se presenti)	

Attività 2:

Titolo dell'attività	Albero dei pregiudizi/albero della speranza
Presentazione generale	https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-2121/antidiscrimination%20educational%20booklet.pdf
Obiettivi educativi	Comprendere e riflettere sui pregiudizi quotidiani
Numero di partecipanti	Dividere le persone in gruppi di 5-6 persone
Materiale richiesto	Penna, carta, colori
Tempo necessario	40 min
Gruppo target	Giovani multiculturali
Preparazione necessaria	<p>Descrizione dell'attività/gioco/strumento: Spieghiamo al gruppo che un pregiudizio è un giudizio che esprimiamo sull'atteggiamento o sui valori di un'altra persona. Chiediamo loro di disegnare un grande albero. I partecipanti scrivono nelle radici le paure e i pregiudizi che di solito si hanno nei confronti delle persone che consideriamo diverse (come strane, sbagliate, stupide ecc.). Nel tronco, scrivono il tipo di comportamenti che favoriscono la discriminazione delle minoranze. Nella cima dell'albero scrivono i loro desideri e suggerimenti per contribuire a creare una società in cui tutte le persone siano trattate con rispetto, giustizia e solidarietà. Poi si appendono i disegni sul muro chiedendo a tutto il gruppo di camminare e osservarli.</p>
Debriefing	<p>DOMANDE ALLA FINE DELLA SESSIONE::</p> <ul style="list-style-type: none"> • Come dovrebbero reagire le minoranze quando vengono trattate ingiustamente? • Come reagisci quando ti trovi di fronte alla discriminazione o all'ostilità? • Cosa fai quando ti senti rifiutato? • Cosa possiamo fare insieme per promuovere una società più diversificata?
Suggerimenti per chi lavora con i giovani (se presenti)	

7.5. Hate speech e tolleranza

Attività 1:

Titolo dell'attività	L'avvio del dibattito
Presentazione generale	Sviluppato da ANI-International Luglio 2020 contact@ani-international.org
Obiettivi educativi	<ul style="list-style-type: none"> • Insegnare ai professionisti la diversità sul posto di lavoro. • Incoraggiare i professionisti a creare strumenti innovativi. • Aumentare la consapevolezza del rispetto;
Numero di partecipanti	Saranno formate 3 squadre
Materiale richiesto	<ul style="list-style-type: none"> • Sedie - Carta - Matita - La trama - (opzionale: pennarelli - lavagna)
Tempo necessario	+/- 2 ore.
Gruppo target	Professionisti
Preparazione necessaria	<p>I professionisti parteciperanno a un esercizio basato sullo storytelling - la discriminazione che hanno affrontato come dipendente. Dovranno pensare a cosa direbbe ogni personaggio in tale situazione e quale strumento professionale possono produrre per aggiungerlo alla start-up (personaggi: Olivier - CEO, Sarah - Graphic Designer e Thomas - HR = 3 squadre)</p> <p>La trama: *KESI è una start-up di due anni con sede a Grenoble (FRANCIA). Creano modelli su richiesta di produttori internazionali di tappeti. All'interno del team della start-up, c'è Olivier, il CEO, che ha studiato Graphic Design per 7 anni ed è il proprietario della start-up; Sarah, è la seconda graphic designer della start-up ed è la dipendente più vicina a Olivier come un secondo CEO; poi Olivier ha assunto Samantha e Martin che sono responsabili della comunicazione verso i partner internazionali e i social media e infine c'è Thomas, che si occupa della contabilità (l'affitto dell'ufficio e le entrate dei dipendenti con Olivier). Olivier vorrebbe assumere più persone, soprattutto grafici, dato che la fama della start-up sta crescendo. Durante il mese di maggio, Olivier e Sarah sono stati invitati a Seoul ad una conferenza internazionale di moda in cui sono stati presentati alcuni dei loro partner. Sarah è stata intercettata da un produttore di tappeti indiano che, stupito di vederla, ha detto:</p>

	<p>"Che è stato molto particolare vedere una donna in tale lavoro, sicuramente sarai stata aiutata durante i tuoi studi da una figura maschile. Ricordati che il tuo posto non è qui".</p> <p>Dopo il ritorno a Grenoble, Sarah voleva denunciare l'accaduto, ma ha esitato. Due settimane dopo, chiede a Olivier e Thomas di fare il punto su ciò che è successo durante l'evento a Seoul.</p> <p>Regole: adotta il più possibile il comportamento e l'opinione del tuo personaggio.</p> <p>Olivier: in generale gentile con Sarah e un buon ascoltatore ma anche negazionista, testardo, ostinato.</p> <p>Sarah: dispiaciuta e sopraffatta dalla situazione, stressata.</p> <p>Thomas: aperto alla discussione.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Presentazione del progetto e della squadra. 2. Rompighiaccio /Attività per conoscersi 3. Spiegazione dell'attività e del gioco di ruolo. Chiedete se hanno delle domande. 4. Saranno divisi in 3 squadre (personaggi: Olivier - il CEO, Sarah - la grafica e Thomas - l'HR = 3 squadre) 5. In squadre, dovranno elencare i loro argomenti in relazione a ciò che l'altra squadra potrebbe rispondere e all'opinione del loro personaggio. 6. Il dibattito sarà lanciato: le squadre si confronteranno. Come moderatori, possiamo aiutare quando non hanno idee durante la loro preparazione.
Metodi suggeriti per l'attività	I moderatori possono guidare i professionisti a includere parole obbligatorie da pronunciare durante il dibattito.
Debriefing	<p>Dopo il dibattito, si terrà una sessione aperta, dove si parlerà liberamente e senza essere in squadre, per riflettere su: cosa è successo? Ti è piaciuto il tuo personaggio? Chi avresti voluto essere? Che cosa ha affrontato ogni personaggio? (quale è stata la loro lotta personale), Come avresti reagito nella vita reale in un ambiente professionale e nella vita quotidiana? Poi i partecipanti devono creare uno strumento che la start-up può sviluppare per potenziare la diversità o la comunicazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • suggerimento: più formazione sulla diversità per i membri della start-up, un regolamento aziendale aggiornato, più brainstorming di squadra dopo gli eventi, moduli sulla libertà di parola, assumere uno psicologo per fare una sessione di gruppo, attività all'aperto per sviluppare la coesione della squadra. <p>Conclusione: Cosa hai imparato?</p>
Suggerimenti per chi lavora con i giovani (se presenti)	

Attività 2:

Titolo dell'attività	Definizione esclusiva
Presentazione generale	Sviluppato da ANI-International Agosto 2020 contact@ani-international.org +33 1 43 60 52 96
Obiettivi educativi	<ul style="list-style-type: none"> • Costruire in squadra una definizione comune per l'hate speech • Stimolare il dibattito sul tema del significato attraverso lo schema del gioco • Dibattere e scoprire dove finiscono i discorsi d'odio
Numero di partecipanti	Non specificato
Materiale richiesto	Schede, fogli, matite, dizionario (opzionale: pennarelli e lavagna)
Tempo necessario	+/- 1 hour
Gruppo target	Professionisti
Preparazione necessaria	<p>I partecipanti penseranno a un'associazione con le parole relative all'hate speech scritte sulle schede. Dovranno scrivere sul loro foglio quale parola associano alle scheda. 7 potenziali schede di carta: Violenza, Guerra, Manifestazioni, Molestie, Social Media, Scuola e Abbigliamento. Possibilità di creare più schede.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentazione del progetto e della squadra. • Rompighiaccio /Attività per conoscersi • Spiegazione dell'attività e del gioco di ruolo. • -> Chiedete se hanno delle domande. • Ciascun partecipante (nessuna squadra) prenderà separatamente un foglio di carta e disegnerà 7 colonne. • Un partecipante raccoglierà una scheda e la mostrerà agli altri, che dovranno scrivere le parole e il sentimento che la parola ha ispirato in loro. • E così via, un altro partecipante farà altrettanto fino a quando tutte le schede sono state viste. • Quando tutte le schede sono state viste, si confronta ad alta voce ciò che ognuno ha scritto: se due partecipanti hanno le stesse parole per una scheda, ricevono un punto. • Un mediatore elencherà le parole più presenti quando rivelerà il foglio dei partecipanti. • Grazie alle parole elencate, creeremo la nostra definizione di hate speech.
Metodi suggeriti per l'attività	<ul style="list-style-type: none"> • Dibattito e consegna delle informazioni • Rendere il gioco come una competizione • Senso del lavoro di squadra per costruire una definizione comune con tutti i partecipanti
Debriefing	Conclusione: Cosa hai imparato?
Suggerimenti per chi lavora con i giovani (se presenti)	Aggiungere un aspetto di gioco dando punti ai partecipanti può portare a nominare un vincitore ma permetterà anche di visualizzare le parole più ricorrenti, per impostare una lista.

7.6. Religion

Attività 1

Titolo dell'attività	Il Menu
Presentazione generale	Sviluppato da ANI-International Luglio 2020 contact@ani-international.org +33 1 43 60 52 96
Obiettivi educativi	<ul style="list-style-type: none"> • Comprendere l'importanza dell'alimentazione di tipo religioso in rapporto alla ristorazione pubblica. • Aumentare la consapevolezza su cosa si può fare per contrastare la discriminazione. • Contribuire a un dialogo interculturale che introduca la laicità.
Numero di partecipanti	Devono essere formate 3 o 4 squadre.
Materiale richiesto	Il Menu - Sedie - Documenti - Matita - 3/4 Alimentazioni religiose - Cartellini - Forbici.
Tempo necessario	+/- 1 ora
Target	Professionisti, animatori giovanili.
Preparazione necessaria	<ol style="list-style-type: none"> 1. I professionisti dovranno riflettere sul Menu di un ristorante, che rappresenta una cucina culinaria in stile bretone, e se si adatta a tutte le diete religiose che compongono la società francese e che possono influenzare sia la popolazione francese che i turisti. Il Menu: <ul style="list-style-type: none"> • Antipasti: uova e maionese o pancetta affumicata e melone - 4 € • Stuzzichini: salsiccia secca e burro o insalata di lenticchie - 4 € • Piatto principale: insalata di aragosta o piatto vegetariano con pane o crêpe bretonne ripiena di maiale brasato - 8 € • Dolci: Fragole e lamponi con panna o Farro con prugne - 4 € 2. Presentazione del progetto e del team. 3. Si inizia con un rompighiaccio per conoscere l'età, il nome, le passioni, l'occupazione e il piatto preferito (per introdurre l'argomento) 4. Brainstorming sulle 3 (o 4) principali religioni presenti in Francia: cattolicesimo, islam, ebreo (e buddismo). I professionisti dovranno definire in base alla dieta alimentare le 4 religioni. 5. -> Se non hanno idee, possiamo presentare loro dei cartellini con elencate informazioni specifiche per religione.

	<p>6. Verrà proposto loro menu francese di un ristorante tradizionale (orientato alla gastronomia bretone), quindi saranno divisi in 3 (o 4) squadre, ogni squadra rappresenterà una religione.</p> <p>7. Dovranno elencare i vincoli/cambi dal Menu: cosa puoi fare per modificare il Menu riguardante la tua dieta religiosa specifica? Cosa puoi dire del menu? Ci sono problemi con il menu?</p> <p>8. Ogni squadra dovrà presentare i propri risultati. L'altro team può prendere la parola aggiungendo dei commenti.</p>
Metodi suggeriti per l'attività	Attività di conoscenza Brainstorming Lavoro di squadra
Esposizione	Si avvia il dibattito: cosa ne pensate della presentazione dell'altro? Pensate che il menu sia discriminatorio? Pensate che limiti le altre diete alimentari?

Attività 2:

Titolo dell'attività	Definizione esclusiva
Presentazione generale	Sviluppato da ANI-International Agosto 2020 contact@ani-international.org +33 1 43 60 52 96
Obiettivi educativi	<ul style="list-style-type: none"> • Costruire in team una definizione comune dell'incitamento all'odio • Iniziare delle discussioni sul significato in oggetto attraverso lo schema di gioco • Discutere e scoprire dove finiscono i discorsi di incitamento all'odio
Numero di partecipanti	Non specificato.
Materiale richiesto	Carto, fogli, matite, dizionario (facoltativo: pennarelli e lavagna)
Tempo necessario	+/- 1 ora
Target	Professionisti.
Suggested methods for the activity	<p>I partecipanti penseranno a un'associazione di parole relative alle carte sull'incitamento all'odio. Dovranno scrivere sul loro foglio ciò che la parola li ispira con le carte.</p> <p>7 Cartoncini di carta potenziali: Violenza, Guerra, Dimostrazioni, Molestie, Social Media, Scuola e Abbigliamento.</p> <p>Possibilità di creare più carte.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Presentazione del progetto e del team. 2. Attività rompi ghiaccio/conoscenza

	<ol style="list-style-type: none"> 3. Spiegazione dell'attività e del gioco di ruolo. -> Chiedere se hanno domande. 4. Prenderanno separatamente (senza squadra) un foglio di carta e disegneranno 7 colonne. 5. Un partecipante raccoglierà un cartellino e lo mostrerà agli altri partecipanti che dovranno scrivere le parole e il sentimento che la parola trasmette loro. 6. E così via, anche un altro partecipante farà lo stesso finché tutte le carte non saranno state viste. 7. Quando tutte le carte saranno state viste, confronteranno ad alta voce ciò che hanno scritto tutti: se due partecipanti avranno le stesse parole per una carta, riceveranno un punto. <ul style="list-style-type: none"> • Un mediatore elencherà le parole che sono fra le più presenti quando mostrerà il foglio di carta dei partecipanti. • Grazie alle parole elencate, si creerà la definizione di incitamento all'odio.
Metodi suggeriti per l'attività	Dibattito e consegna delle informazioni. Rendi il gioco come una competizione. Senso di lavoro di squadra per costruire una definizione comune con tutti i partecipanti
Esposizione	Conclusione: Cosa hai appreso?
Consigli per i giovani lavoratori (se presenti)	Assegnando punti ai partecipanti si aggiunge una marcia in più al gioco nominando poi un vincitore ma permetterà anche di visualizzare le parole più presenti per impostare una lista.

Attività 3:

Titolo dell'attività	Quiz "Conoscilo, provalo"
Presentazione generale	Sviluppato da ANI-International Agosto2020 contact@ani-international.org +33 1 43 60 52 96
Obiettivi educativi	<ul style="list-style-type: none"> • Riflettere sulla rappresentazione nella cultura di personaggi religiosi famosi. • Condividere nuovi fatti relativi a modelli stimolanti in tutto il mondo. • Riconoscere il background culturale attraverso la scuola e l'educazione personale.
Numero di partecipanti	Non specificato, si possono formare squadre.
Materiale richiesto	Matite, fogli di carta e connessione internet.
Tempo necessario	+/- 1 ora
Target	Professionisti, animatori giovanili
Suggested methods for the activity	<p>I professionisti dovranno rispondere a delle domande di un quiz relative a una persona famosa di una religione. Se sono in grado di rispondere al quiz, barreranno il loro foglio di carta e poi dimostrano di sapere la risposta nominando i nomi dei personaggi famosi.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentazione del progetto e del team. • Si inizia con un rompicchiaccio per conoscere l'età, il nome, le passioni, l'occupazione e qual è il programma televisivo o serie preferito? • Presenta il gioco: ogni partecipante prenderà un foglio e una matita, dovrà rispondere alle domande spuntando e poi scrivendo il nome del personaggio famoso. Il partecipante o la squadra che ha il punteggio più alto vince. • Domande: -Conosci personaggi ebrei famosi? Musulmani famosi? Cristiani famosi? Buddisti famosi? E se sì, spunta 3 volte se conosci 3 personaggi famosi e aggiungi i loro nomi. • Ogni squadra dovrà presentare i propri risultati.
Metodi suggeriti per l'attività	
Esposizione	<ul style="list-style-type: none"> • Si avvia il dibattito: è stato facile? Con quale gruppo avete avuto difficoltà? Secondo voi, chi ha più possibilità di diventare famoso e perché? Vorreste sapere più nomi di un gruppo? Credete sia importante? • Conclusioni: Cosa avete imparato?

Consigli per i giovani lavoratori (se presenti)	I moderatori possono creare un elenco di persone famose per controllare facilmente le risposte dei partecipanti. Altrimenti, i moderatori possono controllare su Internet.
---	--

7.7. Diritti umani e Legislazione

Attività 1:

Titolo dell'attività	Disegnami una parola!
Presentazione generale	https://content.gulbenkian.pt/wp-content/uploads/2017/08/29195731/compass_2016_pt.pdf
Obiettivi educativi	È un gioco di squadra il cui obiettivo è rappresentare, attraverso un disegno creativo, una parola legata ai Diritti Umani <ul style="list-style-type: none"> • Aumentare la conoscenza sui diritti umani • Sviluppare lo spirito di squadra e il pensiero creativo, e anche la consapevolezza di come vengono utilizzate le immagini • Promuovere la solidarietà e il rispetto per la diversità
Numero di partecipanti	Almeno 8 (piccoli gruppi di 4-5 membri)
Materiale richiesto	<ul style="list-style-type: none"> • Computer + proiettore • Fogli A4 per ogni gruppo • Adesivo • Penne / pennarelli • Lavagna a fogli mobili
Tempo necessario	30 minuti
Target	Giovani
Preparazione necessaria	<ol style="list-style-type: none"> 1. Chiedere ai partecipanti di dividersi in gruppi di quattro o cinque e di scegliere un nome per la loro squadra. 2. Spiegare che in quest'attività si lavora in gruppo: il facilitatore consegnerà a un membro di ogni squadra un articolo della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani da disegnare. Il resto dei membri del team dovrà capire di cosa si tratta. La prima squadra che indovina fa un punto. 3. Mettere a disposizione fogli e penne e chiedere ai gruppi di sparpagliarsi per la stanza in modo da non ascoltare le altre squadre. 4. Chiama un volontario per ogni squadra e dai loro uno dei diritti sulla tua lista, ad esempio: "divieto di tortura" o "diritto alla vita" 5. Chiedete loro di tornare dalle loro squadre e disegnare ciò che rappresenta il diritto, mentre gli altri membri del team cercano di indovinare. Possono solo disegnare immagini; non possono scrivere parole o numeri, né parlare, se non per confermare la risposta corretta.

	<p>6. La squadra può solo provare a indovinare, non può fare domande.</p> <p>7. Alla fine di ogni round, chiedete ai volontari di scrivere nel loro disegno qual è il relativo diritto, indipendentemente dal fatto che abbiano finito o meno il disegno, e di mettere da parte il foglio.</p> <p>8. Ripeti il giro tutte le volte che il tempo lo consente. Chiama uno o più partecipanti per disegnare e assicurati che tutti abbiano l'opportunità di disegnare, almeno una volta.</p> <p>9. Al termine, chiedete ai gruppi di affiggere i loro disegni sul muro, in modo che le diverse interpretazioni possano essere confrontate e discusse</p>
Metodi suggeriti per l'attività	Faccia a faccia
Esposizione	<p>Iniziate rivedendo l'attività e poi parlate un po' di ciò che i partecipanti conoscono sui diritti umani:</p> <ul style="list-style-type: none"> • È stato più facile o più difficile di quanto ti aspettavi progettare i diritti umani? • Come hai scelto di progettare un diritto umano? Dove hai preso le immagini? • Se hai disegnato violazioni per illustrare i diritti, queste avvengono nel tuo paese? • È possibile confrontare le diverse immagini dello stesso diritto? C'erano molti modi per progettare e interpretare lo stesso concetto? • Dopo aver esaminato tutti i disegni, cosa hai scoperto di sapere sui diritti umani? • I diritti umani hanno importanza nelle vostre vite? Quali diritti?
Consigli per i giovani lavoratori (se presenti)	<p>Usa la versione breve della Dichiarazione universale dei Diritti Umani per scegliere i diritti al disegno. Suggestioni: il diritto alla vita; il divieto di tortura; il diritto a un equo processo; il divieto di discriminazione; il diritto alla protezione della vita privata; il diritto all'istruzione; il divieto della schiavitù; libertà di associazione; libertà di espressione; il diritto alla nazionalità; libertà di pensiero e religione; il diritto di votare; il diritto al lavoro; il diritto alla salute; il diritto alla proprietà; il diritto di sposarsi e di fondare una famiglia e il diritto di scegliere chi sposare.</p>

7.8. Migrazione e diversità/ consapevolezza culturale

Attività 1:

Titolo dell'attività	Attività di patata
Presentazione generale	Sviluppato da CULPEER Data n.d. Contact details https://culpeer.eu/en/contact-imprint-en
Obiettivi educativi	Questo è un esercizio pratico che mira ad aiutare i giovani a eliminare gli stereotipi e riconoscere l'unicità di ogni individuo
Numero di partecipanti	Può essere adattato al numero di partecipanti del gruppo
Materiale richiesto	<ul style="list-style-type: none"> • Un sacchetto di carta marrone • una patata per ogni membro del gruppo • una patata per il facilitatore
Tempo necessario	20-30 minuti
Target	Da implementare con i giovani
Preparazione necessaria	<ol style="list-style-type: none"> 1. 1Seleziona una patata per la dimostrazione e pensa a una storia per descrivere la patata al gruppo. Alza la patata di fronte al gruppo e di: "Ho qui una patata. Non so voi, ma non ho mai pensato così tanto alle patate. Le ho sempre date per scontate. Per me, le patate sono praticamente tutte uguali. A volte mi chiedo se le patate non siano molto simili alle persone". 2. Passa il sacchetto di patate e chiedi a ciascun membro di prendere una patata. Dite a ogni giovane di "esaminare la vostra patata, conoscendone rigonfiamenti, cicatrici e difetti e fate amicizia per circa un minuto in silenzio. Imparate a conoscere la vostra patata abbastanza bene da poter presentare la tua "amica" al gruppo." 3. Dopo alcuni minuti, di ai giovani che vorresti iniziare presentando loro la tua "amica". (Condividi una storia sulla tua patata e su come ha avuto le protuberanze.) Quindi di loro che il gruppo vorrebbe incontrare le loro amiche. Chiedi chi presenterà per primo la sua amica. (Chiedetene diversi, se non tutti, per raccontare al gruppo le loro patate.) 4. Quando un numero sufficiente di giovani avrà presentato la propria "amica" al gruppo, gira con la borsa intorno ogni persona. Chiedi loro di rimettere le loro "amiche" nel sacchetto.

	<p>5. Chiedi al gruppo: "Saresti d'accordo con l'affermazione" tutte le patate sono uguali "? Perché o perché no?"</p> <p>6. Chiedi loro di estrarre la loro "amica". Mescola le patate e stendile su un tavolo. Chiedi a tutti di venire a prendere la loro patata.</p> <p>7. Dopo che tutti hanno le loro patate e tu hai la tua "amica", di: "Beh, forse le patate sono un po' come le persone. A volte, mettiamo insieme le persone in un gruppo. Quando pensiamo: "Sono uguali", stiamo davvero dicendo che non ci siamo presi il tempo o non abbiamo pensato l'importanza di conoscere una persona. Quando lo facciamo, scopriamo che tutti sono diversi e in qualche modo speciali, proprio come le nostre amiche patate."</p>
Metodi suggeriti per l'attività	Faccia a faccia
Esposizione	<p>Usa gruppi pertinenti e significativi per la scuola/ comunità a cui ti stai rivolgendo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Quando raggruppiamo tutti in uno stesso gruppo e diamo per scontato che hanno tutti le stesse caratteristiche, che cosa stiamo facendo? Com'è chiamato? • Conosci molte persone di alcuni gruppi che tendiamo a raggruppare insieme? Rientrano tutti nello stereotipo? • Perché gli stereotipi sono pericolosi?
Consigli per i giovani lavoratori (se presenti)	

Attività 2:

Titolo dell'attività	Una visione di valorizzare una comunità diversa
Presentazione generale	Sviluppato da Data Dettagli del contatti https://uh.edu/cdi/diversity_education/resources/activities/pdf/diversity%20activities-resource-guide.pdf
Obiettivi educativi	Questa attività aiuta i professionisti a usare la loro creatività e consapevolezza per immaginare una comunità che valorizzi veramente la diversità e per creare passaggi d'azione per raggiungere questa visione.
Numero di partecipanti	Può essere adattato al numero di partecipanti del gruppo - ogni piccolo gruppo dovrebbe avere 4-6 persone
Materiale richiesto	<ul style="list-style-type: none"> • Lavagne a fogli mobili vuote (una tabella o una pagina per ogni gruppo) • Pennarelli multicolori
Tempo necessario	25 minuti

Target	Professionisti – si possono anche implementare dei giovani
Preparazione necessaria	<p>Dividi il gruppo principale in gruppi da quattro a sei persone ciascuno. Chiedi loro di fare quanto segue:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fare un brainstorming in gruppo su come sarebbe questa comunità se avesse un ambiente che valorizzi veramente la diversità 2. Creare un'immagine grafica della loro visione e disegnarla sulla lavagna a fogli mobili, utilizzando pennarelli multicolori. (Potrebbero nascondere la loro immagine agli altri gruppi per una grande "rivelazione".) 3. Creare da due a tre fasi di azione che loro, come individui o gruppo di persone, possono implementare per contribuire al raggiungimento di questa visione. 4. Chiedi a ogni gruppo di presentare la propria visione e la propria immagine grafica all'intero gruppo. Quindi, chiedi loro di elencare i passaggi dell'azione. Gli altri gruppi possono porre domande o fare commenti.
Metodi suggeriti per l'attività	Faccia a faccia
Esposizione	Riassumi affermando che tutti noi vogliamo lavorare e vivere in un ambiente in cui siamo liberi di essere ciò che siamo e di essere apprezzati per il nostro contributo unico. Solo lavorando insieme, preoccupandoci di questo argomento e volendo creare comunità aperte che abbracciano la diversità, possiamo fare proprio questo.
Consigli per i giovani lavoratori (se presenti)	

7.9. Comunicazione interculturale

Attività 1:

Titolo dell'attività	Partnership Alpha -Beta
Presentazione generale	Sviluppato da Stringer - Cassidy Stampa interculturale
Obiettivi educativi	Per aiutare i partecipanti a sperimentare come: <ul style="list-style-type: none"> • I modelli di comunicazione cambiano quando le differenze culturali vengono introdotte in un gruppo. • Sia i comportamenti culturali che i modelli di comunicazione possono influire sulla negoziazione tra due gruppi.
Numero di partecipanti	8-30 partecipanti
Materiale richiesto	<ul style="list-style-type: none"> • Distribuzione Foglio Ricompense ad ogni partecipante • Foglio alfa a ciascun partecipante di un gruppo • Foglio beta a ciascun partecipante dell'altro gruppo
Tempo necessario	60 minuti: 5 minuti per l'introduzione, 15 minuti per la preparazione in gruppi omogenei, 20 minuti per negoziare in gruppi misti, 20 minuti per l'esposizione
Target group	Da implementare con i giovani
Suggested methods for the activity	<ol style="list-style-type: none"> 1. Si dividono i partecipanti in due gruppi, posizionando ogni gruppo in una stanza separata. Si distribuiscono i Fogli delle Ricompense e i Fogli Alpha a ciascun partecipante di una stanza; Si distribuiscono i Fogli delle Ricompense e i Fogli Beta a ciascun partecipante dell'altra stanza. 2. Ogni gruppo dovrebbe scegliere un leader in base ai suoi attributi culturali. 3. Si invitano i gruppi a mettere in pratica i loro comportamenti culturali separatamente risolvendo il problema della distribuzione delle ricompense nel proprio gruppo prima di entrare in trattativa con l'altro gruppo. Useranno i risultati di questa preparazione per avviare trattative con l'altro gruppo 4. Dopo 15 minuti, si tolgono i fogli Alpha e Beta ai partecipanti. Non si discutono i risultati con i gruppi. 5. Ogni gruppo si prepara a negoziare con l'altro gruppo dividendosi a metà e inviando una metà ad incontrarsi con l'altro gruppo. Pertanto, un gruppo può ospitare e un altro gruppo può visitare. Se si desidera, si può chiamare un gruppo il gruppo Field e un gruppo il gruppo Headquarter. Si può consentire la consultazione Alpha-Alpha o Beta-Beta durante le negoziazioni, se si desidera.

	<ol style="list-style-type: none"> 6. I negoziati Alpha-Beta procedono, utilizzando la distribuzione delle ricompense 7. Si osservano le due trattative che verranno interrotte dopo 20 minuti. Si riuniscono tutti i partecipanti nella stessa stanza e si chiede a ciascun gruppo misto di riferire i risultati della propria negoziazione.
Metodi suggeriti per l'attività	Attività faccia a faccia
Esposizione	<ol style="list-style-type: none"> 1. Come ti sei sentito nel gruppo omogeneo quando hai praticato i tuoi comportamenti culturali per la prima volta? Com'è andata la tua comunicazione con il tuo gruppo culturale? 2. Come ti sei sentito quando sei entrato per la prima volta nel nuovo gruppo (o come visitatore se eri un rappresentante sul campo o come ospite se eri nella sede centrale)? Cosa è successo durante la comunicazione tra i tuoi membri culturali e il nuovo gruppo? Che cosa è successo durante la comunicazione tra il tuo gruppo culturale a seguito dell'introduzione del nuovo gruppo nella stanza? 3. Quali comportamenti hai notato durante la trattativa? (Fare in modo che le persone pongano l'attenzione sulla segnalazione di comportamenti.) 4. Come ti sei sentito di fronte ai comportamenti che hai notato? In che modo questi sentimenti hanno influenzato i comportamenti? 5. In che modo i diversi comportamenti culturali hanno influenzato la negoziazione e la comunicazione?
Consigli per i giovani lavoratori (se presenti)	

Activity 2

Titolo dell'attività	Stuzzicadenti
Presentazione generale	Sviluppato da Stringer - Cassiday Stampa interculturale
Learning objectives	<p>Aiutare i partecipanti a:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Esplorare in che modo la comunicazione non verbale influisce sul messaggio ricevuto. 2. Riconoscere l'importanza di apprendere le regole non verbali di un'altra cultura. 3. Osservare come i messaggi non verbali possono essere specifici di tipo culturale e / o di genere. 4. Sperimentare come il silenzio influisce sulla comunicazione. 5. Provare la sensazione di comportarti in modo inappropriato quando le regole non sono dette.
Numero di partecipanti	Può essere adattato a qualsiasi numero di partecipanti al gruppo.
Materiale richiesto	<ul style="list-style-type: none"> • Lavagna a fogli mobili o diapositive con l'elenco delle regole • Stuzzicadenti (10 per partecipante) • Schede indice con una "Regola Non Verbale" su ciascuna scheda • Otto punti colorati diversi per codificare le carte che hanno la stessa regola non verbale.
Tempo necessario	45–60 minuti: 25–30 minuti per l'attività, 20–30 minuti per l'esposizione
Target	Animatori giovanili: l'attività può essere implementata anche con i giovani
Suggested methods for the activity	<ol style="list-style-type: none"> 1. Si consegna a ogni partecipante una scheda e si spiegano gli obiettivi dell'attività. <ul style="list-style-type: none"> • Le regole vengono mostrate sulla lavagna o sulle diapositive: • Segui le regole sulla tua scheda. • Parla con qualcuno che ha un punto di colore diverso sulla sua carta. • Non condividere la "regola" sulla tua carta. • Cerca di capire la differenza nelle tue regole di comunicazione non verbale. 2. Si chiede ai partecipanti di trovare qualcuno con una carta che ha un punto di colore diverso dal loro e iniziare a discutere di un argomento comune (ad esempio, qual è uno dei tuoi film preferiti e perché? Luogo in cui viaggiare? Hobby o passatempo?). 3. Si spiega ai partecipanti che quando la persona con cui stanno parlando viola la loro regola non verbale, devono dare alla persona che viola la regola uno stuzzicadenti. 4. Dopo 3–5 minuti, si chiede ai partecipanti di passare a un'altra persona con un punto di colore ancora diverso e di ripetere l'operazione più volte.

	5. Dopo circa 10 minuti finisce l'attività e inizia l'esposizione.
Metodi suggeriti per l'attività	Attività faccia a faccia
Esposizione	Domande per l'esposizione: <ol style="list-style-type: none"> 1. Come è stato partecipare? Dare stuzzicadenti? Riceverli? 2. Quanto è stato facile o difficile scoprire quali erano le regole non verbali di qualcun altro? 3. Cosa ti suggerisce questa attività su quanto sia facile o difficile interagire quando non si conoscono le regole? 4. Descrivi alcune differenze non verbali che hai riscontrato. Ci sono altri modi in cui il comportamento non verbale può differire? 5. In che modo i comportamenti non verbali influenzano la comunicazione? Interazioni personali? Percezioni degli altri? 6. Ti sentivi a tuo agio con i periodi di silenzio? Come potrebbero influenzare la comunicazione?
Consigli per i giovani lavoratori (se presenti)	

7.10. Diversità linguistica

Attività 1:

Titolo dell'attività	Tutto su di me
Presentazione generale	Crea un album con dei ritagli di cartellone su chi sei. Usa piccoli artefatti: cimeli, adesivi, fotografie, ritagli di riviste, bandiere, pittura, ecc. Per creare un album colorato che racconta la tua storia.
Obiettivi educativi	Aiutare i partecipanti a sperimentare a: <ul style="list-style-type: none"> • Presentare agli altri partecipanti chi sei tu come persona e cosa ti aspetti è fondamentale per stabilire la modulazione di un ambiente reattivo sia culturalmente che linguisticamente. Mostrando il proprio background culturale si stabilisce che la cultura è importante e apre la strada a un ambiente culturalmente e linguisticamente inclusivo.
Numero di partecipanti	non definito

Materiale richiesto	<ul style="list-style-type: none">• Cartellone a tre ante o cartoncino rigido normale• Colla, un forte adesivo spalmabile che duri a lungo• Pittura, pennarelli, matite colorate ecc. (opzionale)• Album per ritagli con artefatti delle cose più importanti che ti "definiscono"
Tempo necessario	30 minuti per ogni partecipante
Target	Da implementare con i giovani





8. Glossario

(Dizionario dei concetti rilevanti, es. cultura, diversità, ecc.)

GRUPPI TARGET

Rifugiati

Qualcuno che non può o non vuole tornare nel suo paese d'origine per il timore fondato di essere perseguitato per motivi di razza, religione, nazionalità, appartenenza a un particolare gruppo sociale o opinione politica. (Convenzione sui rifugiati del 1951)

Richiedenti asilo

Un richiedente asilo è una persona che cerca protezione internazionale fuori dai confini del suo paese, ma che non è ancora stato riconosciuto come rifugiato.

Migranti

Qualsiasi persona che si sposta o si è spostata attraverso una frontiera internazionale o all'interno di uno Stato, lontano dal suo luogo di residenza abituale, indipendentemente (1) dallo status giuridico della persona; (2) se lo spostamento è volontario o involontario; (3) quali sono le cause dello spostamento; o (4) qual è la durata del soggiorno. (Agenzia delle Nazioni Unite per le migrazioni)

Apolide

Una persona che non è considerata cittadina da nessuno Stato in base alla sua legge. Gli apolidi possono avere difficoltà ad accedere a diritti fondamentali come l'istruzione, l'assistenza sanitaria, il lavoro e la libertà di movimento.

Soggetti vulnerabili

Persone che affrontano la vulnerabilità per le loro caratteristiche reali (età, sesso, origini, background). Possono essere giovani, donne, disabili, minoranze, anziani...

TEMI

Adattamento interculturale

Processo di adattamento ai requisiti di un nuovo ambiente culturale, assimilazione culturale.

Cultura

Base delle interazione tra persone.

Shock culturale

Stato naturale di disorientamento psicologico e fisico che può verificarsi quando si incontra un nuovo ambiente o cultura. (Rabbia, frustrazione, depressione e nostalgia).

Diversità

Indica la gamma di differenze tra soggetti che includono razza, etnia, genere, identità di genere, orientamento sessuale, età, classe sociale, abilità o attributi fisici, sistema di valori religiosi o etici, nazionalità d'origine e idee politiche.

Uguaglianza di genere

Latto di trattare donne e uomini allo stesso modo, (Cambridge English Dictionary, 2019) per avere accesso a uguali diritti, doveri e opportunità indipendentemente loro genere.

Discorso d'odio

Discorso che ha lo scopo di insultare, offendere o intimidire una persona a causa di qualche caratteristica di questa (come razza, religione, orientamento sessuale, origine nazionale o disabilità)

Diritti umani

Diritti e libertà che appartengono ad ogni uomo dalla sua nascita fino alla sua morte. Sono diritti uguali senza discriminazione, indipendentemente dal sistema politico, economico o culturale.

Interculturalità

Qualsiasi campo o dialogo che promuova le diverse culture e diversità in un ambiente di condivisione e tolleranza.

Educazione

Acquisizione di conoscenze, abilità e competenze.

Identità

Ciò che ci distingue da alcuni e ci rende uguali ad altri.

ALTRI

Inclusione sociale

È il processo di inclusione degli individui nella società creando condizioni e dando loro opportunità e capacità di partecipare, specialmente per quelli svantaggiati, in modo attivo.

Cittadinanza

Lo status di essere cittadino in un determinato paese e avere accesso a un certo numero

di diritti come il voto e la conquista di un rappresentante.

Pregiudizio

Presupposti basati su stereotipi, che spesso portano a un trattamento ingiusto di diverse categorie di persone o alla discriminazione.

Stereotipo

Significa Impresione solida, Stereo (solido) e Tipo (impresione) in greco antico. È un'immagine o un'idea fissa ed eccessivamente semplificata che la gente ha su come è una particolare persona o qualcosa.

Peer-to-peer

Cooperazione tra professionisti che lavorano nello stesso ambito e forniscono risorse come ad esempio conferenza annuale, webinar mensili, dati e informazioni periodiche e una vivace comunità online che aiuta i fundraiser peer-to-peer ad avere accesso a buone pratiche e supporto.

Educazione non formale

È un tipo di apprendimento che non richiede conoscenze preliminari e si svolge in contesto non formale.

Buone pratiche

Un'attività, un metodo o una tecnica che ha mostrato costantemente risultati superiori a quelli ottenuti con altri mezzi.

Privilegio

Particolare vantaggio che viene dato a un individuo o a una comunità.

Minaccia

Una persona o una cosa che può causare danni, pericoli o qualcosa di indesiderato.

Solidarietà

Movimento che riunisce individui con un obiettivo, uno scopo o valori comune.

Secolarismo

Separazione dello Stato dalle istituzioni religiose.





Bibliografia

Cambridge English Dictionary, no date. Cambridge English Dictionary: gender equality. Retrieved from Cambridge English Dictionary: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/gender-equality>

European Institute for Gender Equality. (2019). European Institute for Gender Equality Index: Index score for Italy for 2019. Retrieved from European Institute for Gender Equality: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/IT>

European Institute for Gender Equality. (2019, October 11). European Institute for Gender Equality: Gender Equality Index 2019 in brief: Still far from the finish line. Retrieved from European Institute for Gender Equality: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-brief-still-far-finish-line>

European Institution for Gender Equality. (2019). Gender Equality Index. EIGE.

The European Institute for Gender Equality. (2019). The European Institute for Gender Equality: Concepts and definitions. Nuskaitytė is The European Institute for Gender Equality: <https://eige.europa.eu/lt/gender-mainstreaming/concepts-and-definitions>

United Nations. (2019). Sustainable Development Goals Knowledge Platform: Italy. Retrieved from Sustainable Development Goals Knowledge Platform: <https://sustainabledevelopment.un.org/memberstates/italy>

United Nations. (2019). Sustainable Development Goals Knowledge Platform: Sustainable Development Goal 5. Retrieved from Sustainable Development Goals Knowledge Platform: <https://sustainabledevelopment.un.org/sdg5>

United Nations. (2019). The Sustainable Development Goals Report 2019. New York: United Nations.

American Psychological Association. (no date). Education & Socioeconomic Status. Retrieved from <https://www.apa.org/pi/ses/resources/publications/fact-sheet-education.pdf>

OECD. (2017). Understanding the Socio-Economic Divide in Europe. Retrieved from <https://www.oecd.org/els/soc/cope-divide-europe-2017-background-report.pdf>

Schulz, W. (2005). Measuring the socio-economic background of students and its effect on achievement in PISA 2000 and PISA 2003. Retrieved from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED493510.pdf>

"An Intrapersonal Process in Cross-Cultural Adaptation: Imagined Interactions Among Temporary Sojourners" Dominique M. Gendrin

http://eap.ucop.edu/Documents/_forms/1011/Cross-Cultural_Adjustment.pdf

<https://bctf.ca/uploadedFiles/Public/SocialJustice/Programs/GlobalEd/Culture%20Shock.pdf>

<https://study.com/academy/lesson/cultural-adaptation-definition-theory-stages-examples.html>

<https://news.westernu.ca/2016/03/study-culture-shock-key-stressor-for-refugees/>

"Young people facing difference: some proposals for teachers", Michael Byram and Geneviève Zarate, 1995

Erikson, E. H. (1964): Insight and Responsibility. Norton, New York

https://www.salto-youth.net/downloads/toolbox_tool_download-file-2121/antidiscrimination%20educational%20booklet.pdf

<https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-1050/IDbooklet.pdf>

https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-2311/UnderstandingYouth_OnlineVersion.pdf?

<https://www.cvce.eu/en/education/unit-content/-/unit/eeacde09-add1-4ba1-ba5b-dcd2597a81d0/fefea7bf-b49d-49db-b06e-a32a06ff1538>

[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/585921/IPOL_STU\(2017\)585921_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/585921/IPOL_STU(2017)585921_EN.pdf)

https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-2311/UnderstandingYouth_OnlineVersion.pdf?

Countering racism and xenophobia in the EU [online]. European Commission, 2019. Available on: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/swd_countering_racism_and_xenophobia_in_the_eu.pdf

António GUTERRES, STRATEGY AND PLAN OF ACTION ON HATE SPEECH [online]. United Nations, 2019. Available on:

<https://www.un.org/en/genocideprevention/documents/>

Assessment of the Code of Conduct on Hate Speech online State of Play [online]. The Council of the European Union, 2019. Available on:

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/

French people and Hate speech on Internet [online]. OpinionWay Institute, 2018. Available on: <https://www.opinion-way.com/fr/sondage-d-opinion/sondages-publies/opinionway-pour-asic-les-francais-et-les-discours-de-haine-sur-internet-novembre-2018/viewdocument/2010.html>

François KRAUS, Sebastien SIBAI and Florentin PIRON, STATUS OF DISCRIMINATION AND AGGRESSIONS TOWARDS MUSLIMS IN FRANCE [online]. IFOP and DILCRAH, 2019. Available on:

https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2019/11/116663_Pr%C3%A9sentation_IFOP_DILCRAH_2019.11.06-1.pdf

Promoting and safeguarding the EUs values, [online]. Available on: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:l33500&from=FR>

Nelson MANDELA, Long Walk to Freedom. Abacus, 1995. 784 p.

Statistics on hate crimes concerning racist and anti-Semitic attacks [online]. French Minister of Interior, 2020. Available on:

<https://www.interieur.gouv.fr/Le-ministre/Communiqués/Statistiques-2019-des-actes-antireligieux-antisemites-racistes-et-xenophobes>

The Universal Declaration of Human Rights [online]. United Nations General Assembly, 1948. Available on: <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/index.html>

Secularism and Religion Freedom in France [online]. Ministry of Europe and Foreign Affairs. Available on:

<https://www.diplomatie.gouv.fr/en/coming-to-france/france-facts/secularism-and-religious-freedom-in-france/article/secularism-and-religious-freedom-in-france>

Guidelines on the implementation of Article 17 TFEU [online]. European Commission, 2007. Available on: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/guidelines-implementation-art-17_en.pdf

Council of Europe (s/d). "Introduction to the 2012 edition of Compass". Available on: <https://www.coe.int/en/web/compass/introduction-to-the-2012-edition>

Council of Europe Human Rights (s/d). Human Rights, Youth Policy Topics. Available on: <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/human-rights>

Coussée, F., Bradt, L., Roose, R., & Bouverne-De Bie, M. (2010). The emerging social pedagogical paradigm in UK child and youth care: Deus ex Machina or walking

- the beaten path? *British Journal of Social Work*, 40(3), 789-805.
- European Youth Work Convention (2015). Declaration of the 2nd European Youth Work Convention, Making a world of differences. Available on: https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47262187/The+2nd+European+Youth+Work+Declaration_FINAL.pdf/cc602b1d-6efc-46d9-80ec-5ca57c35eb85
- Gavrielides, T., Nemutlu, G., & Şerban, A. M. (2018). HUMAN RIGHTS EDUCATION & YOUTH WORK.
- International Organization for Migration (2011). Glossary on Migration 2nd Edition, Available on: <https://www.west-info.eu/files/iom.pdf>
- International Organization for Migration (2020). World immigration report 2020. Available on: https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr_2020.pdf
- The Council of Europe and Youth (2008). The future of the Council of Europe youth policy: AGENDA 2020. Available on: <https://rm.coe.int/1680702428>
- United Nations (1948). Universal declaration of human rights. Available on: <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>
- United Nations High Commissionaire for Refugees (s/d). Convention and Protocol Relating to the Status of Refugees. Available on: <http://www.unhcr.org/3b-66c2aa10.pdf>
- Bø, B. P. (2015). Social work in a multicultural society: New challenges and needs for competence. *International Social Work*, 58(4), 562-574.
- European Commission (adapted on 2017). Diversity and Inclusion Charter. Available on: <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/diversity-inclusion-charter-2017-07-19-en.pdf>
- European Commission (s/d). European Union Platform of Diversity Charters. Available on: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/eu-platform-diversity-charters_en
- European Institute for Gender Equality (2019). EU agencies focus on diversity and inclusion. Available on: <https://eige.europa.eu/news/eu-agencies-focus-diversity-and-inclusion>
- Gregori et al., (2019). Joint Statement of the Heads of Justice and Home Affairs Agencies on Diversity and Inclusion. Available on: file:///C:/Users/Newtech/Downloads/edoc-1070487-v5-jha_network_of_agencies_joint_statement_on_diversity_and_inclusion.pdf
- Hamamura, T., Heine, S. J., & Paulhus, D. L. (2008). Cultural differences in response

styles: The role of dialectical thinking. *Personality and Individual differences*, 44(4), 932-942.

Hedden, T., Ketay, S., Aron, A., Markus, H. R., & Gabrieli, J. D. (2008). Cultural influences on neural substrates of attentional control. *Psychological science*, 19(1), 12-17.

Matsumoto, D., & Juang, L. (2004). An introduction to the study of culture and psychology. *Culture and psychology*, p. 10.

Miller, C. R. (1984). Genre as social action. *Quarterly journal of speech*, 70(2), 151-167.

Nisbett, R. E., Peng, K., Choi, I., & Norenzayan, A. (2001). Culture and systems of thought: holistic versus analytic cognition. *Psychological review*, 108(2), 291.

Shin, H. S., & Choi, Y. M. (2003). The effect of practical reasoning study on problem solving ability in home economics. *Journal of Human Ecology*, 13(13), 36-47.

Surian A. (2007). Diversity Youth Forum. Available on: <https://rm.coe.int/168070235e>

United Nations (1948). Universal declaration of human rights. Available on: <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (2001). Record of General Conference, p.61. Available on: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000124687.page=67>

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (2001). UNESCO Universal Declaration on Cultural Diversity. Available on: http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID=13179&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

United Nations Human Rights Office of the High Commissioner (1966). International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. Available on: <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

Further Reading

Claeys-Kulik A. L., Jørgensen T. E. & Stöber H. (2019). Diversity, Equity and Inclusion in European Higher Education Institutions, Results from the INVITED project. Available on: https://eua.eu/downloads/publications/web_diversity%20equity%20and%20inclusion%20in%20european%20higher%20education%20institutions.pdf

Niessen J. (2000). Diversity and cohesion, new challenges for the integration of migrants and minorities. Available on:

https://www.coe.int/t/dg3/migration/archives/documentation/Series_Community_Relations/Diversity_Cohesion_en.pdf Hasmatuchi, Gabriel. (2010). The Inter-cultural Communication in European Union. A few significant aspects. European

- Commission (adapted on 2017). Diversity and Inclusion Charter. Available on: <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/diversity-inclusion-charter-2017-07-19-en.pdf>
- European Commission (s/d). European Union Platform of Diversity Charters. Available on: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/eu-platform-diversity-charters_en
- European Institute for Gender Equality (2019). EU agencies focus on diversity and inclusion. Available on: <https://eige.europa.eu/news/eu-agencies-focus-diversity-and-inclusion>
- Gregori et al., (2019). Joint Statement of the Heads of Justice and Home Affairs Agencies on Diversity and Inclusion. Available on: file:///C:/Users/Newtech/Downloads/edoc-1070487-v5-jha_network_of_agencies_joint_statement_on_diversity_and_inclusion.pdf
- Hamamura, T., Heine, S. J., & Paulhus, D. L. (2008). Cultural differences in response styles: The role of dialectical thinking. *Personality and Individual Differences*, 44(4), 932-942.
- Hedden, T., Ketay, S., Aron, A., Markus, H. R., & Gabrieli, J. D. (2008). Cultural influences on neural substrates of attentional control. *Psychological science*, 19(1), 12-17.
- Matsumoto, D., & Juang, L. (2004). An introduction to the study of culture and psychology. *Culture and psychology*, p. 10.
- Miller, C. R. (1984). Genre as social action. *Quarterly journal of speech*, 70(2), 151-167.
- Nisbett, R. E., Peng, K., Choi, I., & Norenzayan, A. (2001). Culture and systems of thought: holistic versus analytic cognition. *Psychological review*, 108(2), 291.
- Shin, H. S., & Choi, Y. M. (2003). The effect of practical reasoning study on problem solving ability in home economics. *Journal of Human Ecology*, 13(13), 36-47.
- Surian A. (2007). Diversity Youth Forum. Available on: <https://rm.coe.int/168070235e>
- United Nations (1948). Universal declaration of human rights. Available on: <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (2001). Record of General Conference, p.61. Available on: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000124687.page=67>

United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (2001). UNESCO Universal Declaration on Cultural Diversity. Available on: http://portal.unesco.org/en/ev.php-URL_ID=13179&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

United Nations Human Rights Office of the High Commissioner (1966). International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. Available on: <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cescr.aspx>

Further reading.

Claeys-Kulik A. L., Jørgensen T. E. & Stöber H. (2019). Diversity, Equity and Inclusion in European Higher Education Institutions, Results from the INVITED project. Available on: https://eua.eu/downloads/publications/web_diversity%20equity%20and%20inclusion%20in%20european%20higher%20education%20institutions.pdf

Niessen J. (2000). Diversity and cohesion, new challenges for the integration of migrants and minorities. Available on:

https://www.coe.int/t/dg3/migration/archives/documentation/Series_Community_Relations/Diversity_Cohesion_en.pdf

Anderson, J (2017) 'Peer-needs Analysis: Sensitising learners to the needs of their classmates'. English Teaching Professional.

Smith, AM (2018) Adventures on Inkling Island. Morecambe: ELT well.

Smith, AM (2017) Raising Awareness of SpLDs. Morecambe: ELT well.

National Storytelling Network. "What Is Storytelling?". Retrieved from: <https://storynet.org/what-is-storytelling/>

<https://www.digitalyouthwork.eu/tips-for-online-youth-work-when-youth-centres-are-closed/>

https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/project-result-content/618d310a-ecfd-4dea-aeb0-432a3094d42c/Social_inclusion-ing_involving%20young%20people%20with%20fewer%20opportunities%20in%20international%20projects.pdf

<https://www.youthaccess.org.uk/news-and-events/latest-news/post/43-10-tips-for-facilitating-zoom-meetings-with-young-people>

http://actforyouth.net/youth_development/professionals/facilitation.cfm

http://actforyouth.net/youth_development/professionals/teaching.cfm



Project Number 2019-2-UK01-KA205-062270

Project's coordinator:

Merseyside Expanding Horizons

The Old Secondary Education Centre, Mill Lane – OL

Postal Code: L13 5TF

Liverpool, United Kingdom

www.expandinghorizons.co.uk

This project has been funded with support from the European Commission, under the E+ Programme. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use may be made of the information contained therein



Cofinanziato dal
programma Erasmus+
dell'Unione europea





Cofinanziato dal
programma Erasmus+
dell'Unione europea

merosside
**EXPANDING
HORIZONS**



Promimpresa

active
youth

aproximar
COOPERATIVA DE SOCIEDADE SOCIAL, O.L.

icep