



PRINCIPALI PROBLEMATICHE
NELL'ATTUAZIONE DEI PRINCIPI
DI UGUAGLIANZA, DIVERSITÀ E INCLUSIONE
NELLE ORGANIZZAZIONI GIOVANILI -
L'ESPERIENZA DI 5 PAESI DELL'UE

SINTESI DEL RAPPORTO DI RICERCA COMPARATIVA



Cofinanziato
dall'Unione europea



**PRINCIPALI PROBLEMATICHE NELL'ATTUAZIONE
DEI PRINCIPI DI UGUAGLIANZA, DIVERSITÀ
E INCLUSIONE NELLE ORGANIZZAZIONI
GIOVANILI – L'ESPERIENZA DI 5 PAESI DELL'UE**

SINTESI DEL RAPPORTO DI RICERCA COMPARATIVA



**Cofinanziato
dall'Unione europea**

REDATTO DA:

Forum for Freedom in Education

Đorđićeva 8

10 000 Zagabria

A CURA DI:

Ana Munivrana

PROGETTAZIONE GRAFICA A CURA DI:

Centro per lo Sviluppo Creativo Danilo Dolci

Zagabria, 2023



humananova



Cofinanziato
dall'Unione europea

This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Convenzione di sovvenzione: 2022-1-HR01-KA220-YOU-000086395

Indice

IL PROGETTO.....	7
INTRODUZIONE.....	8
LA RICERCA CONDOTTA NELL'AMBITO DI EDI GO.....	9
PRINCIPALI RISULTATI DELLA RICERCA.....	10
L'OPINIONE DELLE PERSONE CHE SI OCCUPANO DI ANIMAZIONE SOCIOEDUCATIVA SUL TEMA DELLA DISCRIMINAZIONE, DEL PREGIUDIZIO E DELL'ESCLUSIONE DELLE PERSONE GIOVANI.....	10
L'OPINIONE DELLE PERSONE CHE SI OCCUPANO DI ANIMAZIONE SOCIOEDUCATIVA SUL TEMA DEGLI OSTACOLI ALLA PARTECIPAZIONE NELLE ORGANIZZAZIONI GIOVANILI.....	13
Le organizzazioni che lavorano con le persone giovani in generale.....	13
Le organizzazioni che lavorano con gruppi specifici di giovani in situazioni svantaggiate.....	15
L'OPINIONE DELLE PERSONE GIOVANI SUL TEMA DELLA DISCRIMINAZIONE, DEL PREGIUDIZIO E DELL'ESCLUSIONE	16
L'OPINIONE DELLE PERSONE GIOVANI SUL TEMA DEGLI OSTACOLI ALLA PARTECIPAZIONE NELLE ORGANIZZAZIONI GIOVANILI.....	18
CONCLUSIONI.....	20
RACCOMANDAZIONI.....	21



IL PROGETTO

"EDI GO – introducing the organisational approach to integration of equality, diversity, inclusion model in working with young people"

Organizzazioni partner: Forum for Freedom in Education (Croazia); KMOP – Education Hub (Grecia); Centro per lo Sviluppo Creativo “Danilo Dolci” (Italia); La Xixa (Spagna); ADICE (Francia); Humana Nova (Croazia)

L'Unione Europea (UE) in vari documenti strategici ha fornito delle chiare indicazioni per incoraggiare l'inclusione sociale, valorizzare la diversità e promuovere le pari opportunità tra le persone giovani (ad es., la **Strategia dell'UE per la gioventù** e la **Strategia per l'inclusione e la diversità** del Programma Erasmus+). Inoltre, in molti paesi europei, tali principi sono alla base delle attività di animazione socioeducativa.

Ciononostante, vi è sempre l'esigenza di riflettere, riesaminare e, di conseguenza, migliorare le pratiche e le politiche nel campo dell'animazione socioeducativa, specie per le organizzazioni attive in questo campo.

Il principale obiettivo che il progetto EDI GO si prefigge di raggiungere consiste nell'offrire supporto alle organizzazioni che si occupano di animazione socioeducativa attraverso il potenziamento delle buone pratiche interne che promuovono l'uguaglianza, la diversità e l'inclusione (“**E**quality, **D**iversity, **I**nclusion”, principi di cui si fa portatore il progetto). EDI GO prevede lo sviluppo di un approccio organizzativo completo per rivedere le specifiche pratiche EDI nell'ambito di diversi aspetti che riguardano l'organizzazione, avviando così un cambiamento sistematico della stessa.

Al fine di raggiungere gli obiettivi del progetto, sono stati inizialmente condotti dei gruppi di discussione e delle interviste con persone giovani e che si occupano di animazione socioeducativa in 5 paesi. I risultati sono riportati all'interno del rapporto comparativo **“Principali problematiche nell'attuazione dei principi di uguaglianza, diversità e inclusione nelle organizzazioni giovanili – L'esperienza di 5 Paesi dell'UE”**.

A seguire i principali risultati ottenuti durante l'attività di ricerca.

INTRODUZIONE

Al giorno d'oggi **le persone giovani** si trovano a dovere affrontare diverse sfide legate all'incertezza per il loro futuro a causa della globalizzazione, del cambiamento climatico, dei conflitti armati, dei cambiamenti tecnologici, delle tendenze demografiche e socioeconomiche, del populismo, della discriminazione, dell'esclusione sociale, della diffusione delle fake news, ecc.¹ **Un terzo delle persone giovani in Europa è a rischio di povertà ed esclusione sociale**, molti di loro non hanno accesso ai loro diritti sociali e continuano ad affrontare molteplici forme di discriminazione, sperimentando regolarmente il pregiudizio e i crimini d'odio. Inoltre, i fenomeni migratori hanno sollevato ulteriori questioni di natura sociale e legate all'inclusione.

Pertanto, è importante **raggiungere le comunità e i gruppi più svantaggiati** e dotare le persone che si occupano di animazione socioeducativa delle competenze necessarie per contribuire in modo significativo alla promozione di interazioni positive e all'armonia tra gruppi diversi, indipendentemente da caratteristiche personali come l'etnia, la (dis)abilità, la fede religiosa, l'orientamento sessuale, il colore della pelle, il background socioeconomico, l'aspetto fisico, il grado di istruzione, la lingua, ecc.²

Adottare un approccio inclusivo significa offrire pari opportunità a tutte e tutti, a prescindere dalle proprie origini e identità.³ Per raggiungere questo obiettivo, tutte le organizzazioni e gli individui devono offrire il proprio contributo verso lo sviluppo di una società più inclusiva e fondata sull'uguaglianza. Ciò fa riferimento in particolare alle organizzazioni giovanili che possono avere un impatto sulle vite di molte persone giovani che vivono in condizioni di svantaggio. Al centro delle pratiche di animazione socioeducativa dovrebbe esserci un **approccio orientato alla giustizia sociale**, il quale si traduce anche nell'impegno verso il raggiungimento dell'uguaglianza (parità di accesso) e dell'equità (superamento delle ingiustizie), nonché nella promozione dell'esercizio dei propri diritti, della partecipazione e della diversità (riconoscimento e rispetto delle reciproche differenze).

1 Strategia dell'UE per la gioventù 2019-2027

2 Strategia per l'inclusione e la diversità (2021)

3 Embracing Diversity – A Guide to Diversity Management for Organizations Active in Intercultural Youth Work (2021, SALTO- Centri Risorse Salto Gioventù, Inclusion and Diversity,)

LA RICERCA CONDOTTA NELL'AMBITO DI EDI GO

Lo scopo della ricerca che è stata condotta nell'ambito del progetto **EDI GO** è stato quello di analizzare **le esperienze di pregiudizio inconscio, discriminazione ed esclusione sociale delle persone giovani** (nella società e nelle organizzazioni giovanili), nonché la **percezione delle persone che si occupano di animazione socioeducativa** in merito ai medesimi argomenti. Inoltre, sono state indagate i possibili **ostacoli alla partecipazione** e le **raccomandazioni** su come le organizzazioni giovanili possano essere più inclusive nei confronti dei diversi gruppi di giovani.

Tra aprile e giugno 2023, il team di ricerca di EDI GO nei 5 paesi partner ha:

Selezionato **30 organizzazioni** che lavorano a contatto con le persone giovani nei rispettivi paesi

Tenuto **50 interviste** semi-strutturate con le persone che si occupano di animazione socioeducativa, e

Condotto **15 gruppi di discussione** con **99 giovani** di età compresa tra i 16 e i 25 anni.

Le organizzazioni selezionate appartengono a due categorie generali: organizzazioni che lavorano con le persone giovani in generale e quelle che lavorano con questo gruppo di riferimento (e le loro famiglie, con background svantaggiato) in modo mirato. È stato garantito l'anonimato di tutte e tutti i partecipanti al fine di facilitare la condivisione di opinioni e possibili esperienze di pregiudizio inconscio, esclusione sociale e discriminazione nelle loro vite e perfino nelle loro organizzazioni.



PRINCIPALI RISULTATI DELLA RICERCA

L'OPINIONE DELLE PERSONE CHE SI OCCUPANO DI ANIMAZIONE SOCIOEDUCATIVA SUL TEMA DELLA DISCRIMINAZIONE, DEL PREGIUDIZIO E DELL'ESCLUSIONE DELLE PERSONE GIOVANI

Le persone che si occupano di animazione socioeducativa intervistate hanno condiviso quelle che secondo loro sono le ragioni più comuni che rendono le persone giovani più vulnerabili alla discriminazione, esclusione e/o al mancato accesso alle pari opportunità. L'ordine con cui vengono riportate di seguito tali motivazioni riflette la frequenza con cui i soggetti intervistati le hanno descritte.

Basso status socioeconomico

Diverse caratteristiche delle famiglie con uno status socioeconomico basso, come l'essere soggetti all'emarginazione spaziale (vivere in aree rurali o remote, quartieri svantaggiati o campi per persone rifugiate), l'appartenenza alla categoria NEET (quota di giovani che non è né occupata né inserita in un percorso di istruzione o di formazione), il costituire una famiglia monogenitoriale o la presenza nella propria famiglia di membri con problemi di salute mentale, contribuiscono significativamente ad aumentare la vulnerabilità alla discriminazione e all'esclusione delle persone giovani. Tutto ciò ha un impatto negativo sul piano del successo accademico, dell'accesso al mercato del lavoro e della qualità di vita.

“Viene perpetrato il modello della discriminazione socioeconomica, i genitori non sono in grado di offrire l'opportuno supporto alla loro figlia, la quale per questo motivo salta la scuola.” (Francia)

“Si tratta di un gruppo sociale a sé, marginalizzato a causa della povertà. Il gruppo è chiuso in sé stesso e chi ne fa parte non esce dal proprio quartiere, ignorando qualsiasi aspetto legato alla vita in città.” (Italia)

Paese di origine, etnia, religione o nazionalità

Le persone che si occupano di animazione socioeducativa hanno menzionato una serie di gruppi diversi di giovani con cui lavorano, come le persone giovani migranti, la comunità rom, musulmana o di altre minoranze di natura etnica o religiosa che sono vittime di pregiudizi, esclusione sociale e discriminazione nella società in generale.

“Solo le cittadine e i cittadini croati possono lavorare nel sistema pubblico, pertanto anche se una o un giovane migrante si specializza in infermeria, lei o lui non potrà esercitare la sua professione nella sanità pubblica.” (Croazia)

“Molte persone giovani con background migratorio nella nostra città scelgono di iscriversi negli istituti tecnici perché pensano di non potere occuparsi di altro. Nessuna guida viene fornita loro dalla classe docente.” (Italia)

Disparità di genere; persone che non rientrano nella etero-cis-normatività; orientamento sessuale

Secondo le persone che si occupano di animazione socioeducativa essere una giovane donna (e quindi vittima di discriminazione basata sul genere) o appartenere alla comunità LGBTIQ+ comporta una maggiore esposizione al rischio di subire pratiche discriminatorie o di esclusione. La transfobia e il relativo comportamento discriminatorio e, talvolta, perfino violento contro le persone giovani appartenenti alla comunità LGBTIQ+ è un fenomeno diffuso nella società. Anche le differenze tra uomini e donne sono state evidenziate in tutti i paesi partner, con particolare riferimento all'ampia diffusione di stereotipi di genere nel luogo di lavoro.

“Ho incontrato uomini che volevano lavorare come segretari, estetisti o parrucchieri, e sono stati respinti, come pure una ragazza che stava seguendo un corso di formazione in informatica, l'unica donna del suo corso, e che a volte veniva discriminata.” (Francia)

“Viviamo in un mondo caratterizzato dalla diffusione del maschilismo.” (Italia)

Disabilità fisica o cognitiva, problemi di salute mentale

Le persone che si occupano di animazione socioeducativa hanno riportato anche esperienze di esclusione subite da giovani con disabilità fisiche, cognitive e/o psicologiche. I problemi di salute mentale tra le persone giovani sono una questione che è emersa spesso nel corso della pandemia e anche nel periodo successivo, alla luce della sua notevole rilevanza. Sebbene le persone giovani con disabilità possano ricevere supporto nel corso della loro esperienza scolastica, tale supporto viene meno, fino quasi a mancare del tutto, una volta terminati gli studi e mossi i primi passi nel mercato del lavoro.

“Dopo il liceo, questi giovani solitamente non ottengono un impiego, e questo rappresenta il momento in cui le interazioni sociali a cui erano stati abituati si esauriscono, lasciandole alle sole cure delle loro famiglie.” (Croazia)

“Le persone giovani hanno recentemente maturato un'ansia legata alle situazioni sociali da cui sono state 'strappate' per qualche tempo e hanno difficoltà anche solo a stare sedute vicino agli altri nel laboratorio.” (Croazia)

Compresenza di molteplici fattori di vulnerabilità, discriminazione, esclusione e/o mancanza di accesso a pari opportunità

Le persone giovani che appartengono a più gruppi svantaggiati sono particolarmente esposte alla discriminazione e alle pratiche di esclusione, il che riflette sia i complessi aspetti legali della discriminazione sia il concetto di intersezionalità, ovvero la sovrapposizione di identità sociali e dei relativi sistemi di oppressione, dominazione o discriminazione (Crenshaw, 1989)⁴. Le persone che si occupano di animazione socioeducativa hanno menzionato le condizioni di svantaggio che le persone giovani che appartengono a diversi gruppi e che posseggono identità complesse devono affrontare a causa della sovrapposizione di una pluralità di fattori, quali l'etnia, la classe sociale, il genere, l'orientamento sessuale, ecc.

“La conoscenza della lingua è la chiave per accedere alle opportunità di socializzazione e occupazione, evitando di finire nella trappola dei lavori di a basso reddito e pesanti.” (Italia)

“Molte persone giovani affrontano molteplici forme di discriminazione. Basti pensare a una persona giovane appartenente alla comunità LGBT che vive su un'isola. Questa persona subirebbe certamente l'esclusione sociale e come lei molti altri in simili circostanze.”(Croazia)

“Per molte persone appartenenti a minoranze, gli atteggiamenti negativi, gli stereotipi e i pregiudizi rappresentano un fenomeno quotidiano. In generale si riscontra una mancanza di consapevolezza e comprensione da parte della popolazione e soprattutto da parte delle persone che occupano posizioni di potere (genitori, responsabili dell'educazione, coach).” (Grecia)

⁴ Crenshaw, K. (1989) “Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics,” University of Chicago Legal Forum: Vol. 1989: Iss. 1, Article 8.

L'OPINIONE DELLE PERSONE CHE SI OCCUPANO DI ANIMAZIONE SOCIOEDUCATIVA SUL TEMA DEGLI OSTACOLI ALLA PARTECIPAZIONE NELLE ORGANIZZAZIONI GIOVANILI

Le persone che si occupano di animazione socioeducativa intervistati hanno condiviso le loro opinioni in merito agli ostacoli che impediscono a una popolazione giovanile più eterogenea di prendere parte alle attività organizzate nel campo dell'animazione socioeducativa.

Le organizzazioni che lavorano con le persone giovani in generale

Mancanza di tempo e risorse

Le persone che si occupano di animazione socioeducativa sono consapevoli del fatto che le loro organizzazioni sono a corto di risorse umane e di altre risorse per potersi definire ancora più inclusive. Avrebbero bisogno di maggiore supporto e di risorse supplementari per dedicare tempo e impegno all'inclusione di giovani, ad esempio, con disabilità fisiche o che parlano solo la loro lingua di origine e non conoscono quella dell'organizzazione.

“Nonostante noi dipendenti siamo disposti a cambiare e a cercare di promuovere la diversità, siamo bloccati da procedure rigide e inflessibili... che derivano dal generale trattamento non imparziale da parte delle istituzioni statali e dal limitato supporto che tendono a offrire (riguardo alle persone rifugiate).” (Grecia)

“È necessario pianificare l'inclusione delle persone giovani rom e adattare i programmi per avvicinarle ulteriormente alle loro esigenze, permettendo loro di seguirli. Molte organizzazioni non hanno abbastanza tempo da investire e ciò ne causa l'esclusione, rinforzando l'esperienza negativa.” (Croazia)

Mancanza di iniziativa

Le persone che si occupano di animazione socioeducativa hanno anche riconosciuto la propria mancanza di iniziativa e il fatto di non investire il tempo e le risorse che già possiedono per attirare gruppi di giovani più eterogenei nelle attività dell'organizzazione. Hanno espresso la loro riluttanza a richiedere contributi per l'inclusione attraverso varie forme di sovvenzioni perché ciò si tradurrebbe in un maggiore carico di lavoro. Hanno affermato di ritenere più semplice includere soggetti motivati nelle loro organizzazioni appartenenti alla popolazione generale, di cui una parte di essi può trovarsi ad affrontare certe condizioni di svantaggio. Inoltre, hanno aggiunto che le persone giovani coinvolte solitamente hanno il tempo e non riscontrano particolari difficoltà a partecipare, godono del supporto delle proprie famiglie, vivono in prossimità dell'organizzazione e, di conseguenza, hanno accesso a un maggior numero di opportunità.

“Purtroppo le persone che possono accedere (all’offerta della nostra organizzazione) hanno difficoltà economiche. Possono permettersi di pagare il corso e le escursioni. Anche se esistono delle agevolazioni, non sono accessibili a tutti. Per questo motivo la maggior parte delle bambine e dei bambini sono bianchi e provenienti da famiglie benestanti.” (Spagna)

Mancanza di opportunità di formazione del personale sulle pratiche EDI

L’importanza dei valori e delle pratiche EDI come valori comuni condivisi è riconosciuta dalle persone che si occupano di animazione socioeducativa intervistate, sia a livello personale che professionale. Tuttavia, non è sempre facile metterli in pratica a causa dell’incertezza su come avvicinarsi e lavorare con alcuni giovani. Le persone che si occupano di animazione socioeducativa hanno riferito che di solito non hanno la possibilità di parlare, condividere e risolvere alcune di queste insicurezze legate al loro lavoro con giovani con background diversi.

“Per me personalmente... è sempre stato un po’ difficile trovare un equilibrio tra l’includere un giovane con difficoltà e il non farlo sentire diverso, in modo che si senta parte del piccolo gruppo creato e che riceva comunque sostegno.” (Croazia)

Mancanza di diversità all’interno del personale organizzativo

Alcune persone che si occupano di animazione socioeducativa hanno osservato una certa omogeneità all’interno del proprio team in termini di etnia, nazionalità, istruzione e status economico, evidenziando anche posizioni lavorative stereotipate dal punto di vista del genere, mentre la comunità con cui lavorano sta diventando sempre più eterogenea. Hanno sottolineato che la presenza di personale più eterogeneo potrebbe essere utile quando si lavora con comunità diverse.

“Pensiamo che sia necessaria una maggiore diversità all’interno del nostro team. Per noi costituirebbe un valore aggiunto poter contare su persone di culture e religioni diverse.” (Spagna)

Mancanza di politiche sulla diversità organizzativa.

Le persone che si occupano di animazione socioeducativa hanno anche notato che le organizzazioni giovanili spesso non dispongono di politiche organizzative in materia di diversità. Senza politiche concrete sulla diversità e l’inclusione, le pratiche organizzative sono affidate ai gruppi dirigenti che possono mancare di sensibilità e consapevolezza su questi temi.

“Un certo livello di formalità aiuterebbe, troppa informalità lascia spazio a informazioni confuse e ad alti livelli di inconsapevolezza.” (Italia)

“Senza linee guida e strutture esplicite per promuovere l’uguaglianza e affrontare i pregiudizi, i pregiudizi possono rimanere incontrollati e radicarsi nella cultura organizzativa.” (Grecia)

Le organizzazioni che lavorano con gruppi specifici di giovani in situazioni svantaggiate

Le persone che si occupano di animazione socioeducativa che lavorano direttamente con le persone giovani svantaggiate riferiscono principalmente la **mancanza di risorse e talvolta di iniziativa** per sostenere le persone giovani con cui lavorano, affinché partecipino alle opportunità offerte da altre organizzazioni giovanili. Riconoscono l’importanza di sostenere questo genere di partecipazione poiché ciò permetterebbe loro di creare una rete di contatti al di fuori della loro comunità. Ad esempio, le persone giovani con disabilità, con background migratorio o Rom, sono più restie a iscriversi e a partecipare alle opportunità offerte da altre organizzazioni (ad esempio le iniziative di mobilità offerte dal Programma Erasmus+), anche quando tutti i costi sono coperti.

“La mia prossima missione è trovare delle organizzazioni che aiutino le persone giovani migranti e che non si concentrino sempre sullo stesso argomento (ovvero la migrazione), ma che trovino altri contenuti che li aiutino ad aprirsi agli altri e che permettano anche agli altri di aprirsi a loro, in modo che diventi davvero un percorso di inclusione a doppio senso.” (Croazia)

L'OPINIONE DELLE PERSONE GIOVANI SUL TEMA DELLA DISCRIMINAZIONE, DEL PREGIUDIZIO E DELL'ESCLUSIONE

Le persone giovani che hanno partecipato ai gruppi di discussione hanno discusso delle cause che renderebbero loro stessi e i loro coetanei più vulnerabili a fenomeni quali la discriminazione e l'esclusione, determinando anche il loro scarso accesso a una pluralità di opportunità. **Rispetto a quanto affermato dalle persone che si occupano di animazione socioeducativa, le categorie entro cui rientrano le motivazioni che le persone giovani hanno individuato sono riportate qui in un ordine diverso.** Inoltre, le persone giovani hanno menzionato anche altre categorie, **non riportate dalle persone adulte**, come l'aspetto fisico, il successo accademico e l'età.

Etnia e religione

“Il proprio background migratorio non è così importante se sei bianco. Se non lo sei, questo background diventa visibile e porta alla discriminazione.” (Croazia)

“Certo, credo che anche la nazionalità possa incidere, ad esempio, nell'ottenimento di un posto di lavoro: i greci assumono altri greci. È sempre stato così.” (Grecia)

Orientamento sessuale e genere (al di là della etero-cis-normatività)

“Anche se nel mondo occidentale si stanno compiendo dei progressi, continuo a pensare che se si è qualcosa di diverso da ciò che è considerato normale (ovvero eterosessuale), si finirà comunque con il crescere provando vergogna perché ci si sente diversi ed esclusi.” (Croazia)

“Le persone non sanno assolutamente nulla di cosa significhi avere una identità trans.” (Francia)

Status socioeconomico

“Senza un lavoro è molto difficile trovare una casa e questo, alla fine, porta a una grave condizione di vulnerabilità, oltre che alla dipendenza, a soffrire di problemi di salute fisica o mentale e, naturalmente, all'emarginazione.” (Italia)

Disabilità, salute fisica e mentale

“Non è importante quanto sia visibile (il problema di salute mentale) o quanto la propria condotta sia funzionale o disfunzionale. Se qualcuno sa che hai dei problemi, il loro modo di comportarsi cambia e non in modo positivo.” (Grecia)

Aspetto fisico

“Certe volte capita alle feste di non vestirsi nel modo giusto e in questi casi c’è il rischio di non essere ammessi alla festa” (Spagna)

“Ci sono certi standard per l’abbigliamento. In un gruppo di amici, le persone possono venire escluse e prese in giro.” (Francia)

Successo accademico

“Le egli insegnanti ti valutano in base alle valutazioni di altri insegnanti. È ingiusto questo sistema di valutazione.” (Croazia)

Età

“Le persone appartenenti alla generazione “boomer” si definiscono persone leali, hanno lavorato per 50 anni per la stessa azienda e dicono che noi, che apparteniamo alla generazione Z o a quella dei millennials, non conosciamo il significato della lealtà perché pensiamo a cambiare il nostro lavoro. Ma non capiscono che non si tratta di una questione di lealtà, ma di adattamento ai cambiamenti del mondo. Abbiamo sete di sapere e, soprattutto, ognuno di noi è diverso fisicamente, psicologicamente, emotivamente.” (Croazia)

L'OPINIONE DELLE PERSONE GIOVANI SUL TEMA DEGLI OSTACOLI ALLA PARTECIPAZIONE NELLE ORGANIZZAZIONI GIOVANILI

Le persone giovani che hanno partecipato ai gruppi di discussione hanno individuato diversi ostacoli che ne limitano la partecipazione alle attività delle organizzazioni giovanili. Seguono le quattro categorie individuate dalle e dai giovani:

Status socioeconomico. Le persone partecipanti ai gruppi di discussione hanno notato che chi partecipa alle attività delle organizzazioni giovanili ha più tempo a disposizione e non ha preoccupazioni di tipo esistenziale. Ad esempio, le opportunità che alcune organizzazioni giovanili offrono alle e ai giovani, come gli scambi giovanili e altri programmi di mobilità, sono tipi di attività per le quali è necessario garantire una certa copertura delle spese e del tempo libero da investire.

Disabilità. Le persone giovani con diverse disabilità, fisiche, cognitive e psicologiche, hanno spesso bisogno di un supporto aggiuntivo per partecipare alle varie attività. Hanno riconosciuto che alcune attività organizzate dalle organizzazioni giovanili (ad esempio, attività in montagna o attività fisicamente impegnative) sono inaccessibili per i giovani con disabilità fisiche.

Migrazione, diversità culturale e barriere linguistiche. È stato constatato che le persone giovani che partecipano alle iniziative delle loro organizzazioni giovanili rappresentano il più delle volte la popolazione maggioritaria del Paese. Nei gruppi di discussione sono state citate diverse ragioni per cui è difficile per le persone giovani migranti partecipare a queste attività. Uno status giuridico incerto, l'impossibilità di viaggiare, la mancanza di familiarità con la lingua locale o di opportunità, li rende incapaci di partecipare alle attività delle organizzazioni giovanili.

Vivere in aree rurali, campi per persone rifugiate o quartieri svantaggiati. Le persone giovani riferiscono che se si vive in aree rurali, campi per persone rifugiate o quartieri svantaggiati (durante l'inverno), quasi certamente mancano le opportunità di partecipare alle attività giovanili. Un giovane ha dichiarato di avere partecipato a un programma teatrale per giovani online e ha riferito che le persone provenienti da aree remote e rurali hanno apprezzato molto questo progetto, dal momento che quella iniziativa ha rappresentato forse la sola opportunità per loro di prendere parte a questo genere di attività.

“La mia domanda di partecipazione è stata respinta per mancanza di esperienza. Non capisco: se vengo escluso da queste iniziative, come posso fare esperienza? Perché la logica nelle organizzazioni giovanili è la stessa del mercato del lavoro?”(Grecia)

“Non è solo una questione di denaro, ma di contatti, di avere un’occupazione, di avere del tempo libero (per partecipare), ecc.” (Spagna)

“Niente può sostituire la comunicazione in presenza, ma a volte i contenuti online sono altrettanto validi perché le persone giovani di tutta la Croazia possono essere coinvolte.” (Croazia)



CONCLUSIONI

- Le organizzazioni che lavorano direttamente con le persone giovani svantaggiate hanno una visione più approfondita del fenomeno dell'esclusione e della discriminazione che questi ultimi devono affrontare.
- Le organizzazioni che lavorano con la popolazione giovanile in generale dichiarano chiaramente di sostenere i valori dell'uguaglianza, della diversità e dell'inclusione nel loro lavoro e, allo stesso tempo, esprimono la loro insicurezza e incapacità di raggiungere e includere un maggior numero di persone giovani svantaggiate.
- A causa dell'esperienza diretta del rifiuto della società in generale, le persone giovani con background svantaggiato tendono a ricercare la sicurezza e l'accettazione all'interno del proprio gruppo.
- Alcune persone giovani svantaggiate, come persone giovani migranti e rifugiate appena arrivate o giovani rom, hanno un accesso estremamente limitato al sistema educativo e al mercato del lavoro, poiché si scontrano con le disuguaglianze strutturali già esistenti, ulteriormente rafforzate dalle barriere linguistiche.
- Le persone giovani con disabilità, pur essendo integrate nel sistema educativo, di solito, una volta concluso il ciclo di istruzione formale, finiscono per essere affidate alle famiglie, il che le priva della possibilità di vivere situazioni sociali e di entrare in contatto con i loro coetanei.
- Tutti i Paesi segnalano disparità di trattamento e comportamenti discriminatori legati al genere nei confronti delle persone giovani, in particolare di quelle appartenenti alla comunità LGBTQI+.
- L'esclusione e la discriminazione delle persone giovani è ulteriormente accentuata se essi appartengono contemporaneamente a più gruppi svantaggiati (ad es., se non parlano la lingua locale, se vivono in un'area remota e se hanno un background culturale e/o religioso diverso da quello della maggioranza della popolazione).
- Molto spesso, il solo fatto di essere giovani mette le persone in una posizione di svantaggio a causa della mancanza di status, esperienza di vita e potere.

Pertanto, **le organizzazioni giovanili, ma anche tutte le organizzazioni che lavorano con le persone giovani**, a seconda delle loro capacità, del loro profilo e del loro ambito di lavoro, **devono sforzarsi di intraprendere cambiamenti organizzativi e strutturali** per diventare maggiormente inclusive nei confronti delle persone giovani con diversi background.

RACCOMANDAZIONI

Le persone che si occupano di animazione socioeducativa e le persone giovani provenienti da cinque Paesi hanno formulato **numerose raccomandazioni** su come le loro organizzazioni possono migliorare in termini di promozione dell'uguaglianza, della diversità e dell'inclusione, oltre a **buone pratiche** concrete che già esistono in queste organizzazioni.

Seguono alcune delle raccomandazioni chiave individuate per le organizzazioni giovanili su come raggiungere e coinvolgere un maggior numero di giovani di diversa provenienza e identità:

- Rivedere i processi inclusivi e definire la propria capacità di raggiungere gruppi di giovani più eterogenei nelle loro comunità.
- Sviluppare o migliorare le politiche e/o i protocolli organizzativi che integrano i valori di uguaglianza, diversità e inclusione nelle pratiche organizzative concrete.
- Rivedere le attuali pratiche di selezione e creare le condizioni per l'assunzione di personale e volontari con un profilo più eterogeneo.
- Scegliere un approccio orizzontale per apportare questi cambiamenti e includere le persone giovani così come il personale e i gruppi volontari in questi processi al fine di garantire un approccio dal basso verso l'alto. In questo modo, aumentano la partecipazione e l'impegno di tutte e tutti.
- Creare collaborazioni con comunità e organizzazioni sottorappresentate per avere accesso a giovani provenienti da contesti diversi e alle conoscenze e competenze del loro personale in materia di inclusione e diversità.
- Garantire opportunità di formazione interna per il personale e i gruppi volontari su come essere più inclusivi, come affrontare situazioni di discriminazione ed esclusione nel proprio lavoro, come usare un linguaggio inclusivo e come migliorare le proprie competenze interculturali.
- Rivedere e migliorare la comunicazione con le persone giovani appartenenti a contesti diversi, le loro famiglie e le comunità, puntando al riconoscimento e alla visibilità delle loro identità e provenienze.
- Rivedere e adattare le attività dirette ai giovani, con l'obiettivo di rafforzare l'impegno e le competenze di tutte e tutti in materia di uguaglianza, diversità e inclusione.

“È l'idea semplice e stimolante che, quando i membri di gruppi diversi (anche quelli che storicamente si disprezzano) interagiscono in modo significativo, la fiducia e la compassione sbocciano naturalmente e i pregiudizi scompaiono.”⁵

⁵ Singal, Jesse. (2017) “The Contact Hypothesis Offers Hope for the World.” New York Magazine: The Cut, 10 Feb. 2017. <https://www.thecut.com/2017/02/the-contact-hypothesis-offers-hope-for-the-world.html>





edi-go.eu



Cofinanziato
dall'Unione europea

This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.