

INCLUSIONE E DIVERSITÀ

NELLE ASSOCIAZIONI GIOVANILI



PREFAZIONE

Ovunque sono in corso da tempo sforzi per rendere più inclusive associazioni e organizzazioni, scuole e asili, luoghi di lavoro e di svago. Questo strumento didattico sostiene le associazioni e le organizzazioni giovanili nell'avviare processi inclusivi.

L'inclusione va un passo oltre l'integrazione: esaminando la società e le sue strutture alla ricerca di barriere e non concentrandosi su una persona o un gruppo specifico di persone che dovrebbero essere integrate, si amplia l'orizzonte. Vecchie categorie e pensieri collettivi vengono quindi sempre più erosi.

L'inclusione è quindi responsabilità di tutte le persone o delle istituzioni e organizzazioni in cui nella nostra vita entriamo e usciamo - non dipende più solamente dalla capacità d'integrazione di singole persone e gruppi di persone. Associazioni e organizzazioni giovanili hanno in tutto ciò un ruolo speciale: i bambini e i giovani passano il loro tempo libero insieme e imparano da e con gli altri in modo giocoso. **Le associazioni giovanili hanno quindi il potenziale per diventare una forza trainante per l'inclusione.** E in questo contesto la cooperazione inclusiva richiede un atteggiamento comune, alcuni prerequisiti specifici dell'associazione come pure un addestramento mirato e una formazione continua per i leader.

Le associazioni giovanili Movimento Scout Svizzero (MSS), Jungwacht Blauring Svizzera (Jubla) e Cevi Svizzera hanno sviluppato un modulo di perfezionamento G+S interassociativo sul tema dell'inclusione e della diversità e, in collaborazione con l'organizzazione mantello svizzera delle associazioni giovanili (FSAG), hanno prodotto questo materiale didattico. Da un lato serve come base teorica per il modulo di formazione continua e dall'altro contiene raccomandazioni per l'azione nonché esercizi e metodi. Gli esercizi e gli esempi sono strettamente basati sulla cultura delle associazioni giovanili, ma possono essere facilmente adattati e quindi il materiale didattico può e deve essere usato anche da altre organizzazioni (giovanili), associazioni, incontri (giovanili), club e gruppi.

Il cuore di questo strumento didattico è la guida all'inclusione, che segue un capitolo introduttivo e viene usata per realizzare progetti inclusivi propri nell'associazione giovanile. La guida è seguita dalla sezione di approfondimento, che contiene ulteriori informazioni su inclusione e diversità. Le domande di riflessione alla fine di questi capitoli sono destinate a stimolare le discussioni nel team e ad avviare i processi iniziali verso l'inclusione.

Oltre al materiale didattico, ci sono esercizi e metodi online (**vedere codice QR***) che promuovono processi inclusivi nelle organizzazioni giovanili.



*<https://www.sajv.ch/it/servizi/inclusione-e-diversita>



1. INCLUSIONE E DIVERSITÀ



IN QUESTO CAPITOLO IMPARERETE ...

- ... cosa si intende per inclusione.
- ... cosa significa l'inclusione per un'associazione giovanile.
- ... quali opportunità rappresentano l'inclusione e la diversità per un'associazione giovanile.

1.1 COS'È L'INCLUSIONE?

«Inclusione» è diventata una parola di tendenza. Tutti ci siamo fatti un'idea di cosa vuol dire. Ma cosa significa veramente «inclusione»? Il termine è spesso equiparato ad altri concetti (come integrazione, assimilazione, ecc.). Ma questo non è corretto, perché l'inclusione va ancora oltre. Mentre l'assimilazione riguarda il completo

adattamento di una persona ad un'altra cultura e l'integrazione descrive la partecipazione di una persona o di un gruppo di persone in una società, l'inclusione guarda più in là dalla persona verso la società e l'istituzione **(di più su questo nel capitolo 6)**. Detto più semplicemente, la responsabilità per l'adattamento e la partecipazione è ora della società o della rispettiva organizzazione piuttosto che della persona stessa. La domanda che possiamo ricavare da questo è: dove sono le barriere¹

nella nostra società (cfr. capitolo 6.1) che non permettono a certe persone di partecipare su un piano di parità con altre? L'inclusione non riguarda quindi l'integrazione di una persona in un'organizzazione o l'adattamento al suo ambiente. Ci si aspetta piuttosto che la rispettiva organizzazione si apra alle diverse persone in modo che tutt* siano benvenut*. Il tipico pensiero di gruppo (disabile/non-disabile, con/senza passato migratorio ecc.) deve essere eradicato e si deve invece creare una base comune per l'apprezzamento della diversità.

Se volete saperne di più sul background storico dell'inclusione, **potete trovare maggiori informazioni nel capitolo 6.**

¹ Le barriere sociali descrivono ostacoli che rendono difficile o addirittura impossibile l'accesso o la partecipazione a certe aree della vita. Queste non sono solo barriere spaziali. Potete trovare maggiori informazioni nel capitolo 6.1.

1.2 OPPORTUNITÀ PER ASSOCIAZIONI E ORGANIZZAZIONI GIOVANILI

Le associazioni giovanili hanno un grande potenziale per permettere e promuovere la partecipazione di tutt* i*le bambin* e i*le giovani. A differenza della scuola, per esempio, le associazioni giovanili sono meno incentrate sulla performance, ma molto più concentrate sull'essere attivi insieme e sull'acquisire nuove abilità e sviluppare valori comuni attraverso amicizie, esperienze di gruppo e apprendimento attraverso il gioco. In particolar modo nel corso degli sviluppi integrativi, molte associazioni si sono aperte ad un vasto pubblico e hanno sviluppato offerte specifiche, per esempio per bambini/e e giovani con disabilità² (come Scout ad Ogni Costo!, jubla.fue-ralle), per persone con storie di migrazione (come Pfasyl, DFAE Scout) o per LGBTIQA*³ (come Rainbowscouts). Questi sono importanti primi risultati per rendere l'associazione più inclusiva. Quindi cosa rende un'associazione giovanile inclusiva?

In un'associazione giovanile inclusiva, ogni bambino/a e ogni giovane è benvenuto/a, indipendentemente dall'origine sociale, culturale, religiosa o etnica, indipendentemente dalle disabilità e dall'orientamento sessuale e dall'identità di genere⁴. L'associazione è quindi responsabile dell'aggiornamento regolare delle sue strutture (statuti, organigrammi, regole del campo, ecc.), culture (dichiarazioni

di intenti, modelli di atteggiamento, ecc.) e pratiche (programmi, attività, comunicazione, ecc.) (cfr. **capitolo 3**). L'obiettivo è quello di identificare le possibili barriere (cfr. **capitolo 6.1**) e, in base a ciò, sviluppare nuove misure affinché il maggior numero possibile di bambini/e e giovani possa partecipare a ciò che viene offerto. Da un lato, ciò richiede un atteggiamento aperto da parte di tutte le persone coinvolte e la loro volontà di impegnarsi in processi di riflessione regolari; dall'altro, richiede anche risorse sufficienti come tempo, mezzi finanziari e opportunità di formazione e perfezionamento. Richiede anche un'intensa cooperazione all'interno dell'associazione con persone chiave ma anche con altre organizzazioni e professionisti esterni.

Un'associazione giovanile per tutti inizia in piccolo, richiede un cambio di prospettiva e molta pazienza. L'inclusione può quindi essere vista come un processo, una decisione consapevole di intraprendere insieme il cammino verso un'associazione giovanile per tutt*. Può essere un piccolo progetto, per esempio sotto forma di una giornata di programma su un argomento specifico, un corso di formazione per leader sul tema dell'inclusione, un evento di networking con importanti attori/trici locali o una colonia

2 Il termine «disabilità» si riferisce agli «effetti che un problema di salute congenito o acquisito ha sulla vita quotidiana della persona interessata. Una persona è considerata disabile se è limitata nelle sue attività quotidiane e nella sua partecipazione alla vita sociale a causa di una menomazione fisica o di un disturbo funzionale. La disabilità è quindi determinata dalla relazione tra la persona colpita e il suo ambiente. Questa interazione può essere benefica o disabilitante» (www.insieme.ch).

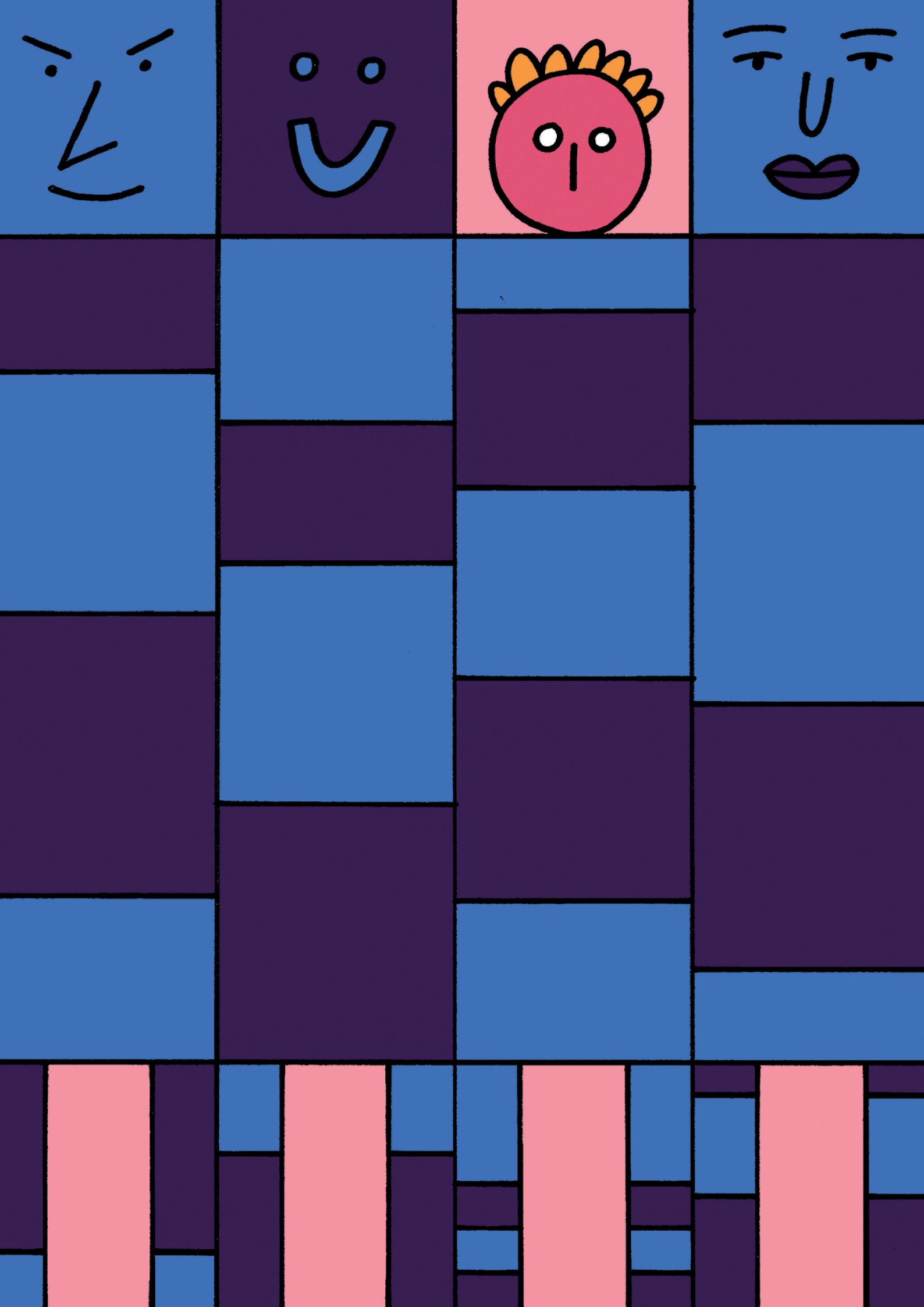
3 LGBTIQA* sono termini collettivi per tutt* coloro che non sono etero o cis. Le lettere stanno per lesbica, gay, bisessuale, trans, inter, queer e asessuale/aromantic*. L'asterisco lascia spazio alla diversità di altre identità. Può trovare il significato esatto di questi termini nel glossario di BreakFree! su www.sajv.ch.

4 Per maggiori informazioni su orientamento sessuale e identità di genere, consultate il glossario BreakFree! e le guide BreakFree! su www.sajv.ch.

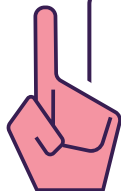
per bambin* con e senza disabilità. Tuttavia, si possono seguire anche obiettivi più grandi, come lo sviluppo di nuovi documenti di posizione per l'associazione o l'implementazione di cambiamenti strutturali globali all'interno dell'associazione. Potete **scoprire** come realizzare il vostro progetto inclusivo **nel capitolo 3**.

Il lavoro di inclusione rappresenta una grande opportunità sotto molti aspetti per voi come associazione giovanile, per i*le bambin* i*le giovani e per la società in generale. Iniziare insieme il cammino verso un'associazione giovanile per tutti rende possibile:

- la percezione e l'apprezzamento della diversità.
- il riconoscimento e l'utilizzo delle diverse risorse e forze all'interno dell'associazione.
- mettere in discussione le vecchie strutture, riflettendo su di esse e adattandole se necessario.
- identificare e abbattere barriere e pregiudizi.
- riconoscere la paura del (primo) contatto.
- riconoscere e riflettere sugli stereotipi personali **(cfr. capitolo 2)**.
- prevenire comportamenti discriminatori.
- rafforzare il senso di comunità.
- promuovere l'accettazione e la tolleranza reciproca.
- imparare gli*le un* dagli*le altr* e insieme agli altri.
- ampliare gli orizzonti personali e condivisi.
- contribuire ad una società aperta.



2. DISCRIMINAZIONE



IN QUESTO CAPITOLO IMPARERETE ...

- ... cosa si intende per discriminazione.
- ... qual è la differenza tra una norma, uno stereotipo e un pregiudizio.
- ... che ruolo può avere la discriminazione nell'associazione giovanile.

Finora abbiamo imparato che l'inclusione richiede la rimozione delle barriere e l'adattamento delle strutture sociali ai bisogni di tutte le persone. **In questo modo l'inclusione ha sempre un effetto preventivo contro la discriminazione e la radicalizzazione (vedere capitolo 7)** Prima di iniziare a rendere la vostra associazione più inclusiva **(vedere capitolo 3)**, è importante che tutte le persone coinvolte nel progetto affrontino la questione della discriminazione. Potrete trovare modi per parlare ai*le vostr* leader di discriminazione negli esercizi e metodi supplementari **online***.

La discriminazione è una forma di trattamento ineguale che si verifica in relazione a caratteristiche specifiche di una persona. Queste caratteristiche sono, per esempio, sesso, lingua, religione, età, origine, orientamento sessuale. Le caratteristiche in base alle quali le persone vengono discriminate sono caratterizzate dal fatto che di solito non possono essere cambiate o possono essere cambiate solo con grande difficoltà [1, 2].⁵

Attraverso tali caratteristiche di identità, le persone possono essere divise in gruppi. Di solito lo facciamo automaticamente e non c'è niente di sbagliato in

questo. Tuttavia, se queste persone vengono denigrate o trattate male a causa delle loro caratteristiche e in relazione alle convinzioni e agli atteggiamenti propri, si parla di discriminazione. Questa demarcazione del «noi» dall' «altr*» può variare da persona a persona e si basa sempre sulla propria idea di norma. Per lo più, però, questa idea è plasmata dall'ambiente personale, dalla società e dall'educazione. È quindi normale che abbiamo idee sulle norme. Tuttavia, può essere difficile adattare le proprie idee, poiché spesso vengono confermate nella vita quotidiana. Per esempio, il termine «cerotto per ferite color pelle» presuppone un'idea chiara di quale colore di pelle corrisponde alla norma. È quindi bene riflettere criticamente sulla nostra comprensione della norma e chiedersi se questa idea discrimina altre persone e in che misura influenza le nostre azioni.

Oltre ad un'idea chiara della norma, le azioni discriminatorie si basano spesso su modelli di pensiero verso persone (gruppi) specifiche. Basandoci su preconcetti o narrazioni di terzi, giudichiamo senza conoscere la persona e di conseguenza senza sapere se questi giudizi possono essere veri. La persona viene semplicemente messa nel cassetto che ci fa comodo. Ma perché lo facciamo? La ragione risiede nella nostra mente.



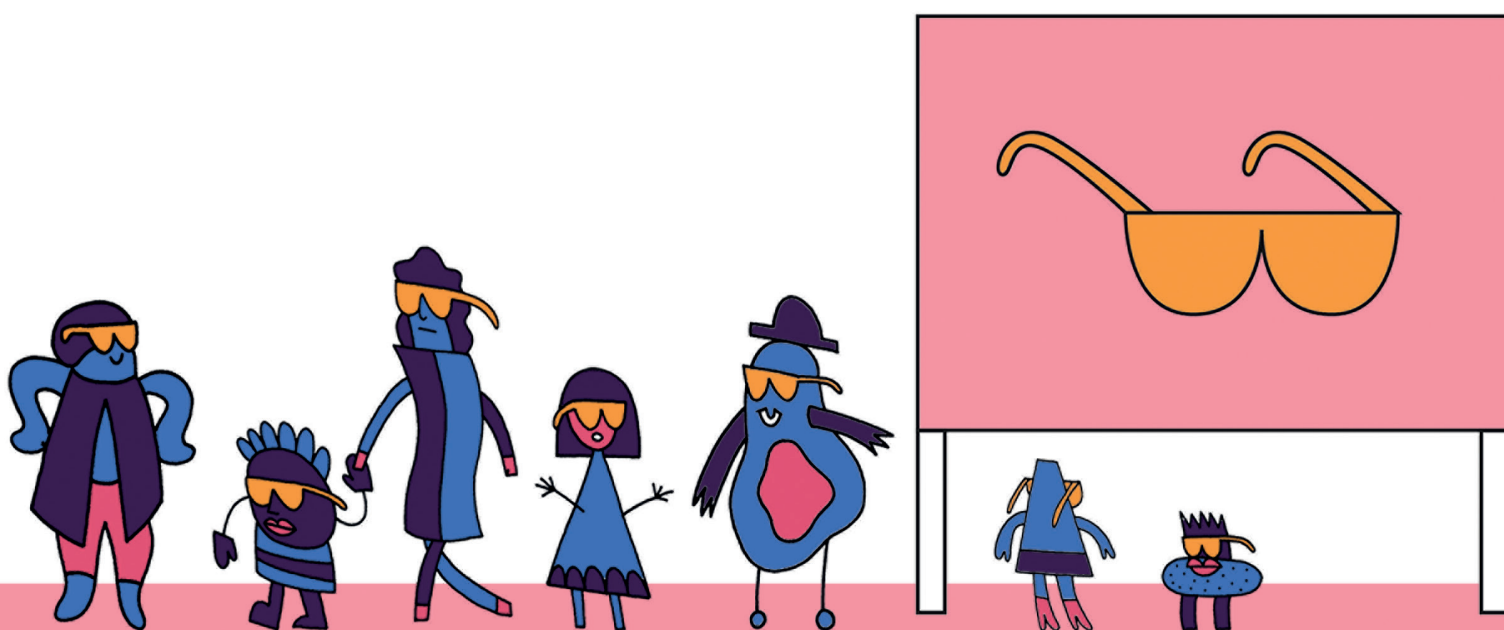
* <https://www.sajv.ch/it/servizi/inclusione-e-diversita>

Le parentesi quadre e i numeri al loro interno stanno per riferimenti bibliografici, che troverete alla fine del materiale didattico nella bibliografia.

Ci piace collegare il non familiare con il familiare - è così che funziona il nostro cervello. Cerchiamo delle caratteristiche familiari e presumibilmente «tipiche» delle persone, al fine di confrontarle con le nostre esperienze e il nostro sapere che consideriamo universale. Questo tipico modo di pensare si chiama stereotipo. Gli stereotipi possono quindi essere descritti in modo molto semplificato come opinioni che derivano dall'educazione, dalle esperienze personali e dalle influenze dell'ambiente personale e della società. Possono essere di natura positiva o negativa. Gli stereotipi non sono una cosa negativa in sé, se ci si riflette sopra regolarmente e vengono messi in discussione criticamente.

Il tutto diventa problematico solo quando gli stereotipi si radicano in strutture sociali più ampie e vengono successivamente applicati ad un individuo nella vita quotidiana sotto forma di pregiudizio. Ma qual è la differenza tra stereotipi e pregiudizi? La differenza sta nelle emozioni: I pregiudizi si formano da stereotipi, ma sono accompagnati da emozioni proprie e quindi vengono valutati. Un pregiudizio è un atteggiamento per lo più (ma non necessariamente) negativo, ostile e peggiorativo nei confronti di una persona in base alla sua appartenenza a un gruppo o a caratteristiche specifiche di questo gruppo. In questo processo gli atteggiamenti negativi del gruppo vengono trasferiti all'individuo. Per capire meglio il fenomeno: se le ragazze sono costantemente ritratte come gracili nella percezione pubblica, si crea uno stereotipo. Se di una ragazza si pensa che non sia in grado di costruire delle buone strutture in occasione di un campo, lo stereotipo viene trasferito alla ragazza in questione come un pregiudizio.

La discriminazione ha molte facce e non deve necessariamente basarsi su pregiudizi personali, ma può anche essere il risultato di strutture svantaggiose predeterminate, tradizioni, norme, leggi, ecc. Questa forma di discriminazione spesso non è voluta da nessuno e si chiama discriminazione istituzionale o strutturale. Si può vedere, per esempio, in un parco giochi non attrezzato per l'accesso in sedia a rotelle (strutturale) o se l'accesso a informazioni importanti, come la registrazione



per un campo, richiede la conoscenza dell'italiano (istituzionale).

Quindi cosa significa tutto ciò per la vostra associazione giovanile? Beh, la discriminazione strutturale può andare di pari passo con lo scopo dell'associazione in una certa misura. Quindi è perfettamente legittimo e non discriminatorio che ci siano offerte rivolte solo a ragazze, ragazzi, bambin* o leader. Tuttavia, è importante essere consapevoli che queste categorie possono anche escludere altre persone (gruppi), come le persone non binarie, trans o inter* (cfr. **Glossario BreakFree!** su www.sajv.ch). Tuttavia, sarebbe discriminatorio se l'offerta per le ragazze escludesse le ragazze trans o quelle che hanno una storia di migrazione o appartengono a una religione diversa. Può valere la pena che un'associazione esamini le proprie strutture, culture e pratiche (cfr. capitolo 3) e rifletta criticamente su di esse riguardo alla discriminazione istituzionale. Questo può aiutare ad abbattere le barriere ed aprire le porte a nuovi gruppi target.

Per semplificare come tutti questi componenti (identità, norme, stereotipi, pregiudizi, discriminazione) interagiscono, prendiamo un esempio per aiutarci:

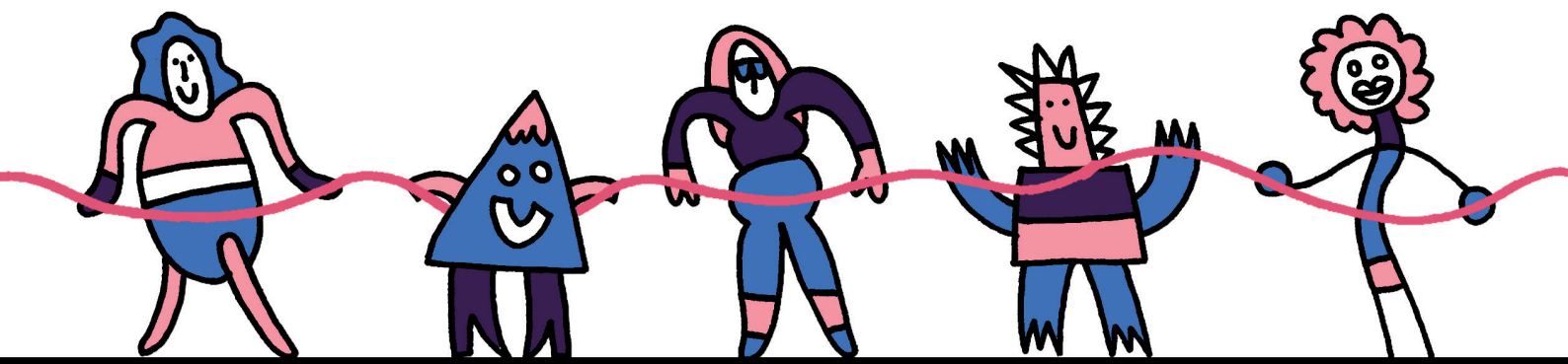
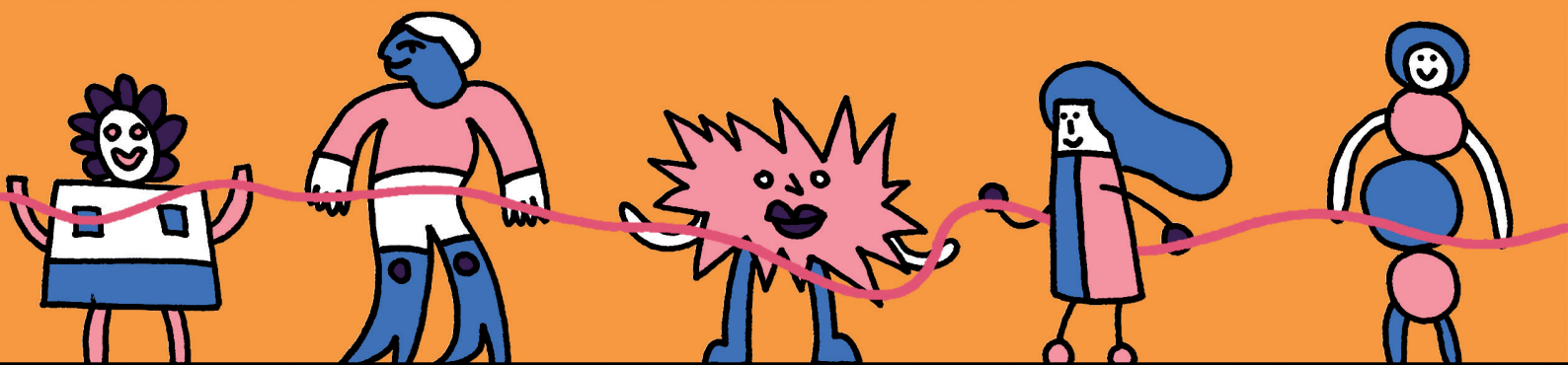
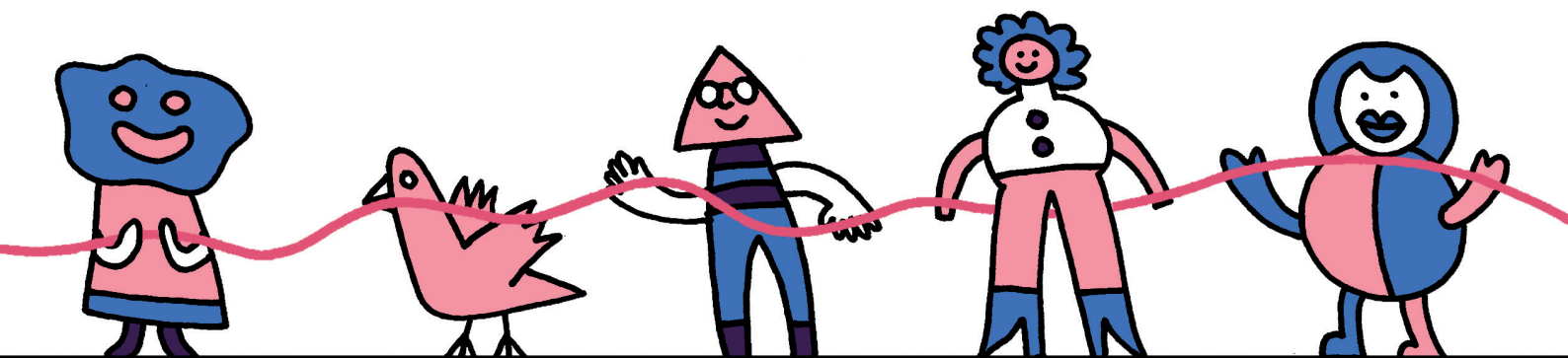
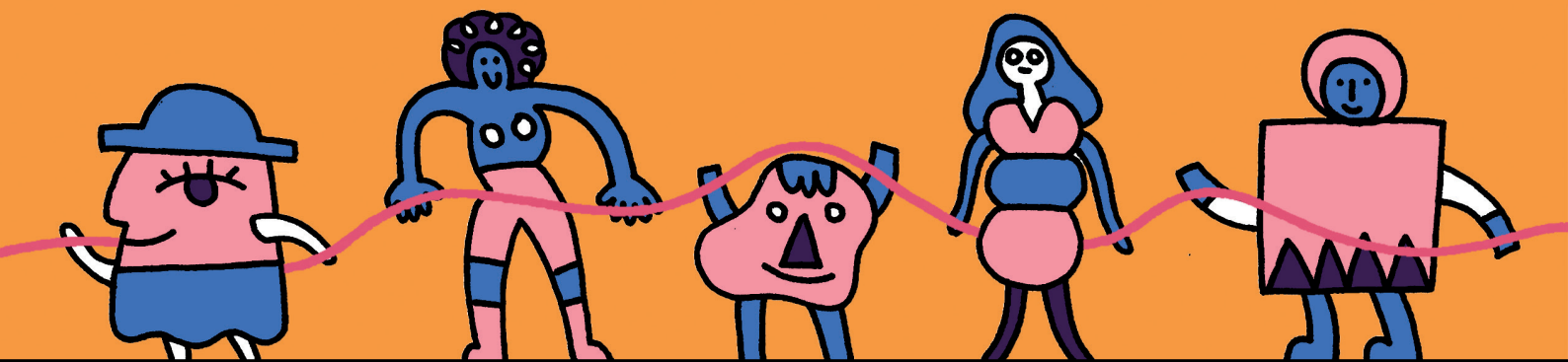
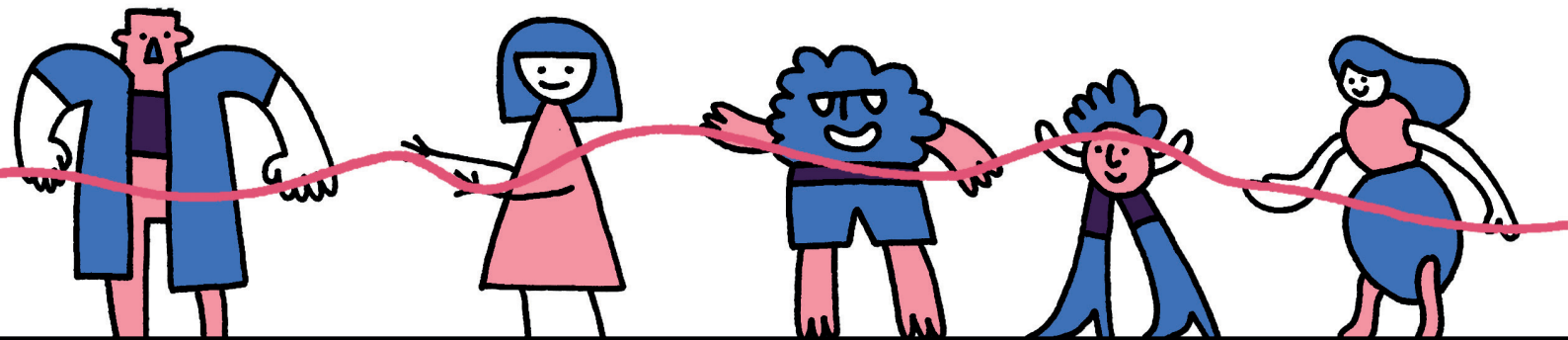
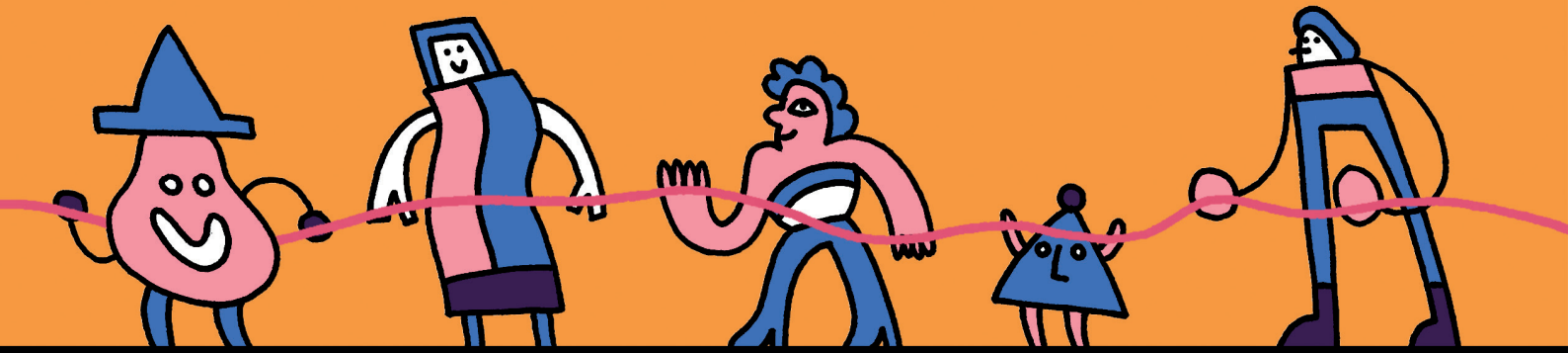
Atousa, una ragazza di una famiglia musulmana immigrata, vuole unirsi al gruppo. Non parla ancora fluentemente il tedesco, ma può già comunicare bene. Nella sua prima sessione di prova nel gruppo, indossa un velo. Le altre ragazze sono tutte cattoliche, riformate o non confessionali.

Atousa si inserisce nel gruppo senza problemi e va d'accordo con le altre ragazze. Dopo il primo



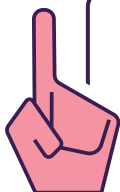
incontro di prova, le ragazze vanno a casa e raccontano ai loro genitori di Atousa e del velo.

Uno dei genitori spiega alla figlia che Atousa è «una povera ragazza» perché è costretta a portare il velo per motivi religiosi. La stessa Atousa, tuttavia, non ha mai menzionato nulla del genere. Nel seguente incontro del gruppo, le ragazze bisbigliano alle spalle di Atousa, cosa che lei ovviamente nota. Le ragazze hanno adottato uno stereotipo basato su un marcatore d'identità (affiliazione religiosa) e una nozione di norma («Qui non si indossa il velo!»). Il gruppo funziona ancora bene, anche se Atousa a volte si sente un po' a disagio. Qualche settimana dopo, le ragazze hanno letto a grandi lettere su un manifesto elettorale nel villaggio che l'Islam è pericoloso. In un certo senso, il poster riflette lo stato d'animo di alcune persone che provano risentimento e paura verso l'Islam. Con il tempo, la situazione diventa più difficile nel gruppo perché le ragazze percepiscono Atousa sempre più come un pericolo - con queste emozioni (paura, disagio), lo stereotipo diventa un pregiudizio. Nei seguenti incontri del gruppo, Atousa viene evitata e a volte persino bullizzata. Non è più vista come parte del gruppo e poco dopo lo lascia. In questo modo, una caratteristica innocua come il velo è diventata prima uno stereotipo, poi un pregiudizio e infine, con l'esclusione, una discriminazione.



3. INCLUSIONE ALL'INTERNO

DEL PROPRIO GRUPPO



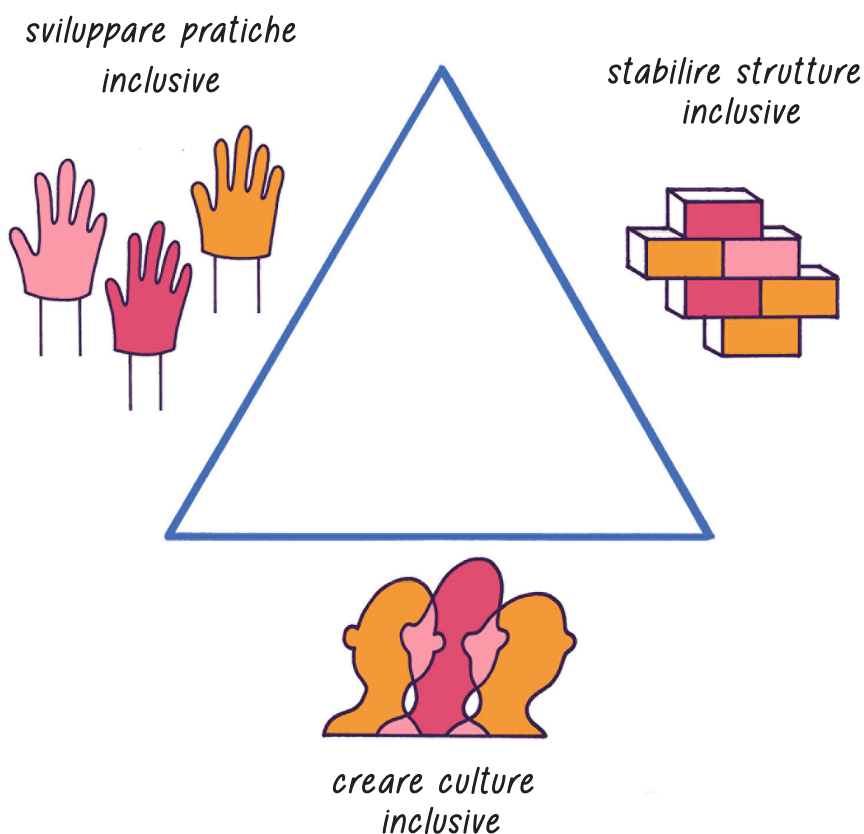
IN QUESTO CAPITOLO IMPARERETE ...

- ... come potete implementare l'inclusione nel vostro gruppo.
- ... quali passi sono necessari, per rendere il vostro gruppo più inclusivo.
- ... quali sono esempi concreti di culture, strutture e pratiche inclusive.

In questo capitolo presentiamo la guida all'inclusione. Vi verranno forniti metodi e strumenti per iniziare a rendere il vostro gruppo più inclusivo. Per ogni sottocapitolo troverete domande di riflessione che vi aiuteranno a riflettere sul contenuto e a stimolare le discussioni nel team di leadership. Queste sono domande esemplari che vi ispireranno nella realizzazione del vostro progetto e che possono anche essere adattate al rispettivo tema del progetto. Scegliete le domande che hanno senso per il vostro progetto e con cui volete lavorare. **L'obiettivo non è quello di trattare i singoli punti in modo statico, ma d'instaurare piuttosto un processo creativo e ciclico che si adatta ai vostri bisogni.** Seguono altri consigli pratici sui temi «Comunicare progetti inclusivi» e «Cooperazione e networking».

3.1 TRIANGOLO DI INCLUSIONE

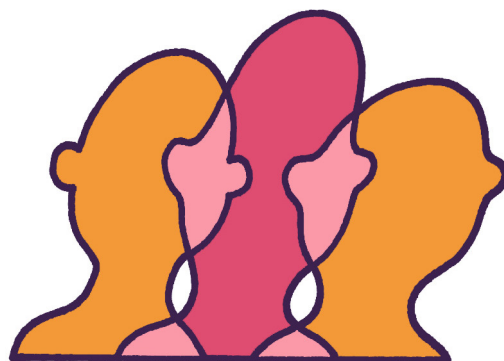
L'inclusione ci riguarda tutti e richiede uno sguardo attento alla propria associazione, il riconoscimento e la rimozione di possibili barriere e la volontà di svilupparsi ulteriormente nella direzione dell'inclusione. In questo processo vale la pena lavorare con il triangolo dell'inclusione. Il triangolo è stato sviluppato da Ines Boban e Andreas Hinz [3] ed è originariamente uno strumento per lo sviluppo scolastico inclusivo. Il triangolo dell'inclusione e le sue tre dimensioni formano una base teorica importante per la seguente guida all'inclusione. Con il triangolo potete da un lato analizzare lo stato attuale della vostra associazione, e dall'altro mirare a dei cambiamenti nelle singole dimensioni. **L'obiettivo è creare culture inclusive, stabilire strutture inclusive e sviluppare pratiche inclusive.** Ora daremo un'occhiata più da vicino a cosa significa esattamente:

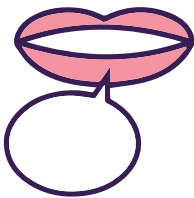


3.1.1 CREARE CULTURE INCLUSIVE NELL'ASSOCIAZIONE GIOVANILE

In linea con il principio guida «l'inclusione comincia nella mente», la dimensione delle culture inclusive mira a sviluppare valori comuni e a vedere l'associazione come una comunità in cui tutt* sono apprezzat* e si sentono benvenut*. Questa comunità richiede un «pensiero inclusivo» di tutte le persone coinvolte. Un certo modo di pensare può anche essere una barriera per certe persone (gruppi). Creare una cultura inclusiva in un'organizzazione giovanile significa, per esempio, mettere in discussione gli atteggiamenti personali e comuni verso l'inclusione, identificare i propri pregiudizi o sviluppare una dichiarazione di missione o un documento di atteggiamento. Cultura inclusiva significa anche sviluppare e discutere valori comuni e posizionarsi internamente

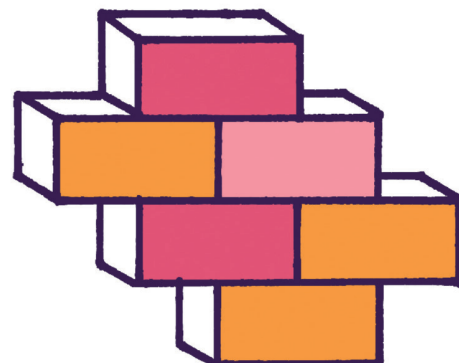
ed esternamente. Funge da apripista l'idea che la diversità sia data per scontata e percepita come un'opportunità. Si possono creare culture inclusive attraverso attività di sensibilizzazione, formazione e impegno attivo nella questione. Tali attività rientrano nelle «pratiche inclusive», che esamineremo più dettagliatamente tra un momento.





DOMANDE DI RIFLESSIONE

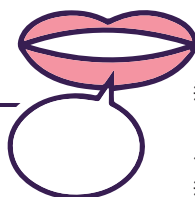
- Qual è l'atteggiamento del vostro gruppo nei confronti di certi temi (per esempio LGBTIQ*, discriminazione, disabilità, genere, migrazione e rifugiat*)? Qual è il background di esperienza e conoscenza nei singoli campi?
- Ci sono persone o gruppi che vengono discriminati/e nel vostro gruppo?
- Quali sono i pregiudizi più comuni nel vostro team di leadership? A quali stereotipi fate riferimento nella vita quotidiana del gruppo?
- Quali sono gli obiettivi o i principi guida del vostro gruppo? Chi li ha stabiliti e quando? Come possono essere collegati all'inclusione?



di genere?), con aiuti alla mobilità e che non ci siano barriere comunicative (per esempio linguaggio semplice ed inclusivo, lettere informative multilingue, **cfr. capitolo 4**). A questo proposito, considerate, per esempio, dove pubblicizzare stage di prova per il vostro gruppo: avviene solo nelle scuole tradizionali o anche nelle scuole speciali? Una cravatta Cevi, una camicia scout o il background religioso della vostra associazione possono avere un effetto esclusivo? Se sì, per quali persone o gruppi? La libertà da barriere non si riferisce quindi solo a condizioni spaziali, ma anche a barriere linguistiche, istituzionali e sociali (**cfr. capitolo 6.1**).

3.1.2 STRUTTURE INCLUSIVE NELL'ASSOCIAZIONE GIOVANILE

Le strutture inclusive permettono ai principi guida sviluppati e ai valori condivisi di permeare le strutture di un'associazione. Tali strutture possono essere, per esempio, statuti, regole del campo o organigrammi. Sono progettati per abbattere attivamente le barriere. Questo significa, per esempio, che i locali sono organizzati in modo da essere privi di barriere (il campo è accessibile alle sedie a rotelle? Le toilette, gli spogliatoi o le docce sono senza distinzione

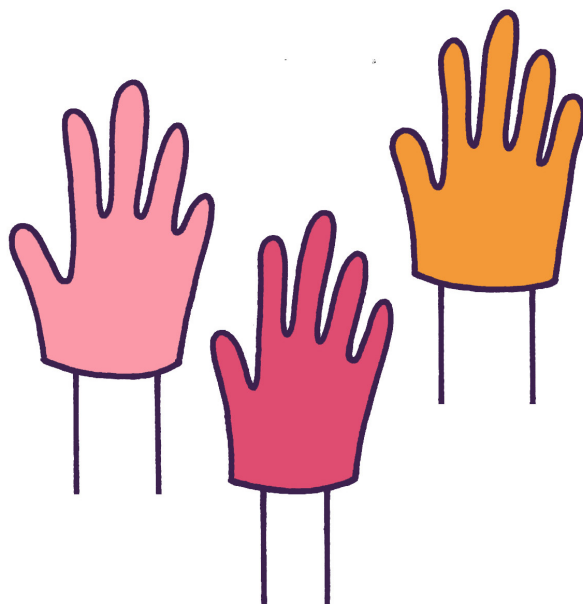


DOMANDE RIFLESSIVE:

- Il mio gruppo riflette la composizione sociale?
- Ci sono barriere fisiche/ psicologiche/ finanziarie/ linguistiche?
- A tutt* i*le partecipanti vengono date uguali opportunità di partecipare? Ci sono strutture che promuovono l'ineguaglianza di trattamento?
- Quant* bambin* con background migratorio/disabilità ho nel mio gruppo? Perché non di più o di meno?

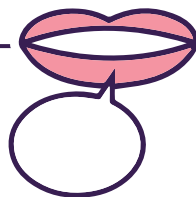
3.1.3 PRATICHE INCLUSIVE NELL'ASSOCIAZIONE GIOVANILE

Sviluppare pratiche inclusive significa progettare programmi, blocchi e attività in modo tale che riflettano culture e strutture inclusive. Si tratta anche di scoprire quali risorse ogni persona porta con sé e quali risorse materiali aggiuntive sono necessarie per rendere un programma il più vario e accessibile possibile. I leader portano competenze ed esperienze diverse che possono essere usate in modo creativo. Ma la diversità dei partecipanti è anche riconosciuta come un'opportunità per imparare e giocare insieme. Questo permette anche che le attività siano varie ed individualizzate. In questo contesto sono da privilegiare soprattutto le attività che promuovono il contatto tra diversi gruppi di persone, riducono la paura del contatto e incoraggiano la sensibilizzazione di tutti i partecipanti. È essenziale anche un'ulteriore formazione dei leader su argomenti specifici.



DOMANDE RIFLESSIVE:

- Tutti i partecipanti alle attività sono su un piano di parità e hanno le stesse opportunità?
- Come si possono sostenere tutti i bambini e i giovani nel vostro gruppo?
- Quali competenze hanno gli insegnanti? Come possono essere usate per le attività?
- Quali attività di sensibilizzazione sono note?
- Quali esperti (esperti) possono essere invitati (parola chiave: biblioteca vivente)?



RICORDATE:

Il triangolo dell'inclusione consiste in tre dimensioni. Creare culture inclusive significa sviluppare valori e atteggiamenti inclusivi condivisi. Stabilire strutture inclusive significa che questi valori si riflettono nelle strutture dell'associazione. Sviluppare pratiche inclusive significa realizzare attività concrete che promuovono l'inclusione nell'associazione giovanile. Alla prossima pagina troverete tutte le dimensioni riassunte di nuovo e integrate con esempi di associazioni:

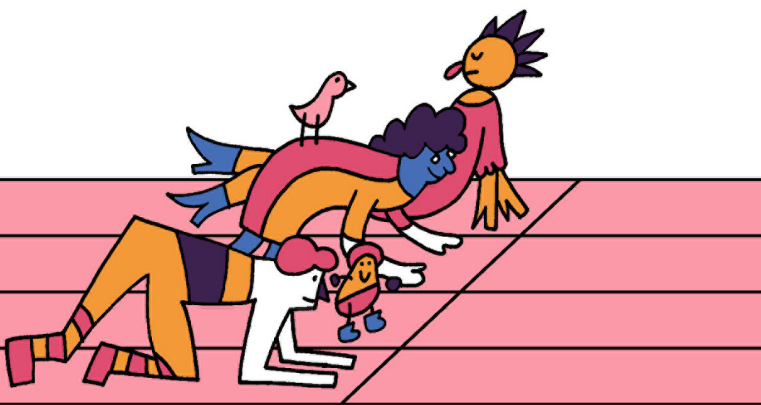


DIMENSIONE	DESCRIZIONE DIMENSIONE	ESEMPI DALLE ASSOCIAZIONI GIOVANILI
CULTURE INCLUSIVE	Affermare valori inclusivi: stima e tolleranza, nessuna discriminazione	Documento di posizione sulla diversità e l'inclusione (MSS)
	Costruire la comunità: diversità e pluralità come normalità, dichiarazione di missione di un'organizzazione	Documento di posizione inclusione (Cevi)
	Aprirsi completamente: Riduzione dei pregiudizi e della paura del contatto, evitare la discriminazione	Diagramma di flusso: quanto è aperto il tuo gruppo (Jubla)? Ticket Gilwell LGBT+ (MSS)
STRUTTURE INCLUSIVE	Stabilire strutture che tengano conto della diversità	Attività di prova (con pubblicità nelle scuole [speciali])
	Riduzione delle barriere: spaziali, comunicative, sociali, legate al compito, istituzionali, offerte adattate	Guida per la comunicazione con gli audiolesi (Jubla Svizzera)
	Sostenere la diversità: relazioni pubbliche e networking	Guida Progetto Break Free! (FSAG) Modelli a blocchi per l'apertura interculturale (Cevi)
PRATICHE INCLUSIVE	Attività concrete; promuovere interazioni; offerte basate sui bisogni; pianificare e assicurare un supporto adeguato	Evento di lancio di Break Free! (FSAG) Progetto Fügativ (MSS)
	Riflettere le culture inclusive nelle pratiche; promuovere i contatti	Pfasyl fa una visita al campo estivo regolare
	Mobilitare risorse per l'inclusione: utilizzare la cooperazione o il know-how di centri specializzati; cerchie informali di supporto; gestire processi di gruppo.	Partnership Jubla Svizzera con Blindspot

3.2 GUIDA ALL'INCLUSIONE

Qui vi presentiamo la guida all'Inclusione per aiutarvi a rendere la vostra organizzazione giovanile più inclusiva. Ispirati da altri lavori sull'inclusione [4, 5], abbiamo sviluppato questa guida specificamente per le organizzazioni giovanili. **La guida consiste in undici passi. Potete anche pensare all'inclusione come ad un ciclo o ad un cerchio.** Una volta completati gli undici passi della guida, potete sempre ricominciare dall'inizio e concentrarvi su un'altra sezione per rendere il vostro gruppo più inclusivo. Per esempio, se avete trattato prima le culture, potete passare alle pratiche in un secondo passo. Non tutti sono sempre allo stesso punto. Pertanto, non tutti i passi o le fasi sono ugualmente rilevanti per tutti. Scoprite da sol* cosa è particolarmente importante per voi. **Questa guida ha lo scopo di incoraggiare il dialogo all'interno del vostro gruppo; non si tratta di lavorare rigidamente attraverso i singoli passi.**





PREPARATIVI

PASSO 1: LAVORARE CON LA GUIDA

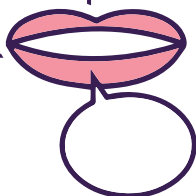
Il primo passo è decidere se volete lavorare con questa guida o no. I due punti seguenti vi aiuteranno a prendere questa decisione:

- La decisione di rendere il vostro gruppo più inclusivo dovrebbe essere presa consapevolmente e da tutt* (ad esempio in una riunione congiunta).
- Familiarizzate con questo strumento di insegnamento e con gli undici passi della guida all'inclusione.

Se avete deciso di affrontare l'inclusione e lavorare con questa guida, potete iniziare con i prossimi passi. Se decide di non farlo in questa fase, fissate una data in cui vorrete riprendere questo argomento.

DOMANDE RIFLESSIVE :

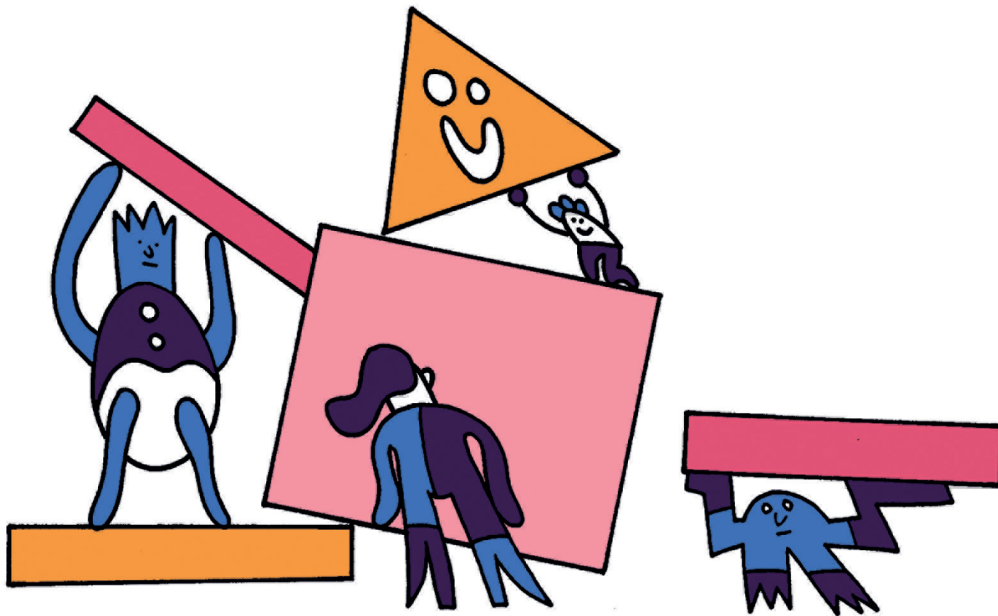
- Qual è la vostra motivazione per affrontare l'inclusione nel vostro gruppo?
- Come fate a prendere la decisione nel team di leadership? Dovete essere tutt* d'accordo o basta una decisione a maggioranza?



FASE 2: FORMARE UN TEAM DI INCLUSIONE

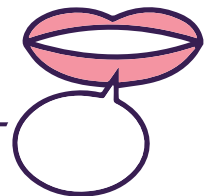
Vi consigliamo di formare un team di inclusione e determinare chi guiderà il processo interno. La scelta delle persone può essere strategica. Per esempio, possono essere persone che possono prendere decisioni in base al loro ruolo nel gruppo. È un vantaggio se il team di inclusione è diversificato, perché questo assicura che siano disponibili diverse competenze. E in tal modo mostrate al vostro team di leadership come si può vivere l'inclusione. Potrebbero esserci anche partecipanti più anziani/e nel vostro gruppo che vogliono far parte del team di inclusione o che possono essere coinvolti/e in qualità di consulenti. Dovreste considerare i seguenti punti quando formate il team di inclusione:

- Assicuratevi che il team sia diversificato (per esempio in termini di estrazione sociale, culturale, orientamento sessuale, identità di genere). Tenete in considerazione altre persone da portare a bordo per garantire una maggiore diversità nel team.
- Una composizione costante del team è importante per costruire la fiducia ed è fondamentale per il successo del progetto.
- Cercate di coinvolgere persone, gruppi o esperti dall'esterno per accompagnare e sostenere il processo a lungo termine.
 - Esempi: assistent* spiritual*, genitori, possibilmente qualcuno del lavoro giovanile nella vostra comunità o una persona di un centro specializzato sul tema dell'inclusione (per maggiori informazioni, vedere il capitolo 5).



- D'altra parte, cercate di avere un* amic* critic* per il vostro progetto. L'idea di fondo è che una persona che conosce bene il vostro gruppo vi sosterrà anche in situazioni delicate. Questa persona porta una visione critica dall'esterno e nel migliore dei casi conosce anche le specificità del vostro gruppo.
- Informate le persone chiave del team di inclusione. Possono essere persone del gruppo, ma anche un* assistente sociale del comune o un/a responsabile dell'inclusione a livello cantonale della vostra organizzazione giovanile. Introdurrete il team di inclusione anche al team di leadership. Potrebbe anche essere possibile trovare più persone per il team di inclusione.

Potete trovare altri suggerimenti su come formare il team di inclusione nel sottocapitolo 5.1.1.



DOMANDE RIFLESSIVE:

- Quali competenze e conoscenze sull'inclusione e la gestione di progetti hanno i membri del team? Come si può integrare in modo ottimale queste conoscenze nel progetto?
- Quali sono i ruoli nel team di inclusione? Chi ha quale autorità decisionale?
- Come chiarite le responsabilità nel team di inclusione? Per esempio, chi è responsabile della comunicazione con i genitori? Chi è responsabile della discussione dei contenuti nel team?
- C'è la motivazione per lavorare insieme per un periodo più lungo?
- Quali risorse di tempo avete a disposizione? Volete organizzare una singola attività o un progetto a lungo termine?
- Qual è la vostra motivazione per il progetto? Condividete una visione comune per il vostro progetto?

FASE DI SENSIBILIZZAZIONE

FASE 3: SVILUPPARE ATTEGGIAMENTI PERSONALI E CONDIVISI VERSO L'INCLUSIONE

In questo passo può essere utile osservare prima l'atteggiamento verso l'inclusione nel team di inclusione e poi discuterne insieme nel team di leadership. Le domande di riflessione alla fine di questo sottocapitolo offrono supporto in questo senso.

Nel team di inclusione:

- Come team di inclusione, familiarizzate con la guida e altri materiali sull'argomento ed esplorate l'argomento in modo più approfondito, per esempio con l'aiuto di questo sussidio didattico e le ulteriori letture alla fine. Anche i documenti della vostra associazione su come organizzare progetti o attività possono essere utili.
- Riflettete e discutete gli atteggiamenti personali e collettivi verso l'inclusione
- Definite poi nel team di inclusione cosa si intende per inclusione. Il triangolo dell'inclusione è un buon modo per descrivere l'inclusione nel vostro gruppo. Anche i documenti di posizione delle vostre associazioni possono essere fonte d'ispirazione. Siate consapevoli che la vostra comprensione dell'inclusione può cambiare nel corso di questo processo.

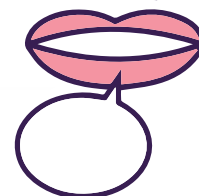
Nel team di leadership:

- Mettete in discussione norme e pregiudizi personali e condivisi (cfr. domande riflessive).
- Conducete una discussione estesa e una riflessione sul concetto di inclusione.
- Provate giochi di sensibilizzazione e di ruolo nel team di leadership (cfr. esercizi e metodi disponibili online*).

Può essere utile anche discutere con il team di leadership cosa intendete voi come team di inclusione con il termine «inclusione». È importante riflettere sull'argomento in prima persona e allo stesso tempo contribuire alla sensibilizzazione. Se non volete moderare voi la discussione nel team di leadership, c'è la possibilità di invitare una persona esterna.

DOMANDE RIFLESSIVE:

- Hai già incontrato il termine «inclusione»? Se sì, in quale contesto?
- Cosa intendi personalmente per inclusione? Cosa potrebbe implicare il termine?
- Conosci la differenza tra i termini «richiedente* asilo» e «migrante*»?
- Hai amic* o conoscenti con orientamenti non eterosessuali? Come lo affrontano loro o il loro ambiente?
- Conosci le sfide delle persone trans nella vita del campo?



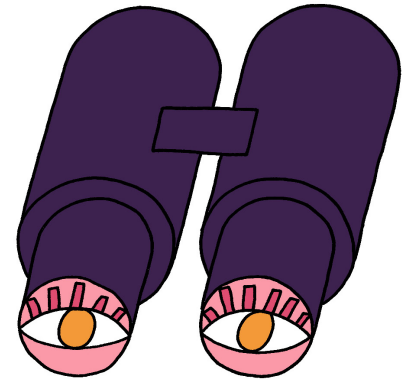
- Hai paura del contatto con persone con disabilità? Se sì, quali sono? Da dove pensi che vengano?
- Quali opportunità/rischi vedi nell'apertura del tuo gruppo?
- Quali sono i pregiudizi più comuni nel tuo team di leadership? A quali stereotipi fate riferimento nel vostro lavoro quotidiano nel gruppo?

Ulteriori domande sulla dimensione delle culture si trovano all'inizio di questo capitolo sotto 3.1.

PIANIFICAZIONE DEL PROGETTO PASSO 4: DEFINIZIONE DEGLI OBIETTIVI

Questo passo riguarda la definizione dell'obiettivo. I punti seguenti vi aiuteranno a sviluppare obiettivi iniziali per il vostro progetto. Dopo averli stabiliti, il passo 5 consiste nel fare un'analisi della situazione della vostra associazione e poi rivedere nuovamente i vostri obiettivi.

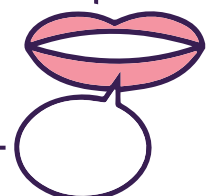
- Fissate obiettivi iniziali nel team di inclusione. Gli obiettivi dipendono molto dal tipo e dalla portata del progetto che state facendo. Un obiettivo può essere per esempio, fare un'attività con «Jubla senza frontiere». Un altro obiettivo potrebbe essere quello di avere visibilmente più diversità nel vostro gruppo dopo due anni.
- Un modo di formulare ed elaborare obiettivi è il metodo SMART. SMART sta per: SPECIFIC (specifico), MEASURABLE (misurabile), ACHIEVABLE (raggiungibile), RELEVANT (rilevante) e TIME-BASED (basato sul tempo) **(cfr. gli esercizi e i metodi disponibili online*)**.

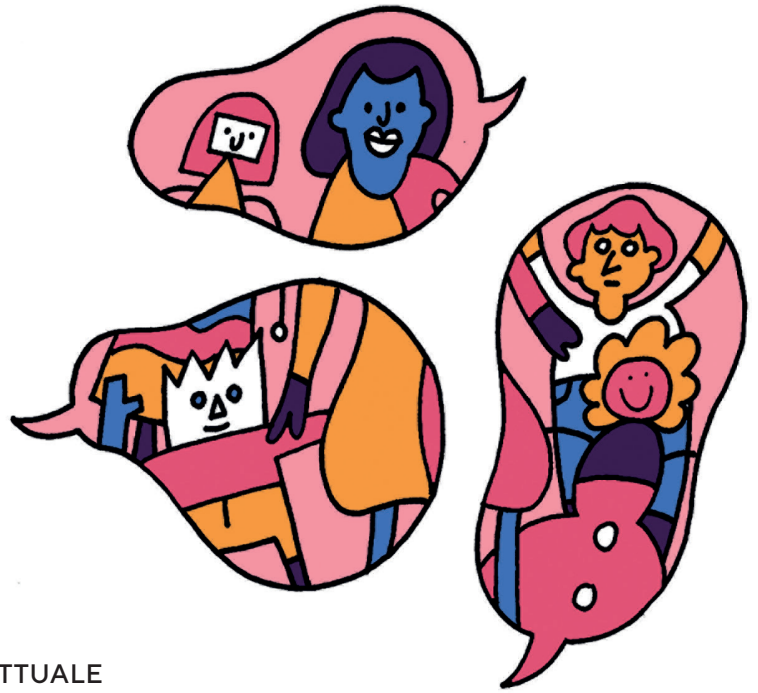


- Date priorità agli obiettivi che avete stabilito e decidete con quali obiettivi iniziare.
- Siate onest* e realistic* sulle vostre risorse (notate che il tempo è spesso sottovalutato).
- Includete la guida all'inclusione e i suoi passi nella vostra pianificazione annuale.

DOMANDE RIFLESSIVE:

- Quali obiettivi vorreste raggiungere entro quando?
- Quali potrebbero essere i possibili compiti per raggiungere l'obiettivo?
- Come potete monitorare il raggiungimento di questi obiettivi?
- Quali risorse (tempo, risorse finanziarie, ecc.) avete nel vostro team?
- Quali punti di forza portano al tavolo i*le singol* membri del team? Per esempio:
 - Conoscenza dei processi di dinamica di gruppo
 - Conoscenza dell'inclusione
 - Rete e contatti utili
 - Esperienza di gestione di progetti





PASSO 5: ANALISI DELLA SITUAZIONE ATTUALE

In questa fase, l'obiettivo è quello di raccogliere conoscenze sul proprio gruppo in relazione all'inclusione da quante più persone possibili ed effettuare così un'analisi della situazione attuale. Includete le conoscenze e le idee dei*lle bambin*, dei*lle giovani, dei loro genitori o del team di leadership. Di seguito troverete una lista di punti che vi aiuteranno nella vostra analisi della situazione attuale:

- **Raccogliete quante più voci possibili sullo stato attuale dell'inclusione e delle barriere nella vostra organizzazione giovanile (per maggiori informazioni sulle barriere, cfr. 6.1).** Potete farlo, per esempio, attraverso questionari, interviste personali o workshop di gruppo.
- Assicuratevi di raggiungere ed intervistare quante più persone possibili. La selezione delle persone e la loro funzione dovrebbero essere diverse, se possibile.
- **Analizzate le tre dimensioni dell'inclusione - culture, strutture e pratiche inclusive - nel vostro gruppo.**
 - Culture - per esempio, linee guida; valori tra i bambini, i genitori o il team di leadership; ridurre la paura del contatto; evitare la discriminazione, mettere in discussione gli stereotipi esistenti.
 - Strutture - per esempio codici di condotta; codici di abbigliamento; prendere in considerazione l'eterogeneità e sostenere la diversità; abbattere le barriere spaziali, comunicative, sociali o legate ai compiti; comunicazione aperta, networking con centri specializzati e ulteriori opportunità di cooperazione.
 - Pratiche - per esempio, programmi inclusivi; promozione di interazioni, creazione di servizi basati sui bisogni; cooperazione con centri specializzati, ecc.
- Discutete in anticipo come volete registrare i risultati dell'analisi. Questo può essere fatto, per esempio, in un documento condiviso su un cloud o in una riunione comune.

- **Organizzate la conoscenza raccolta e mettetela in ordine di priorità se necessario.** Gli obiettivi che avete formulato nel passo 4 vi aiuteranno a farlo.
- Chiedete ancora pareri se non c'è ancora consenso su certi aspetti o se non avete raggiunto certi gruppi di persone. Per un'analisi più approfondita della situazione attuale, potete raccogliere pareri durante diverse settimane.

Un modo per valutare la situazione attuale è l'analisi SWOT. Potete trovare istruzioni su come farlo negli esercizi e nei metodi disponibili **online***.

Consiglio: **è fondamentale coinvolgere i*le bambin* e i*le giovani in questo processo. Riconoscono barriere diverse dagli adulti.** Potete farlo, per esempio, in una lezione di gruppo in cui affrontate il tema dell'appartenenza. Vale la pena adattare il linguaggio e i metodi al gruppo di età.

DOMANDE RIFLESSIVE:

Culture inclusive:

- Certi termini sono usati come insulti e sono dispregiativi verso certi gruppi di persone? Per esempio: «Sei handicappat*». I*Le bambin* usano queste parole tra di loro? Gli*Le stess* leader usano queste parole?
- Ci sono gruppi di persone nel vostro gruppo che sono vittime di discriminazione?

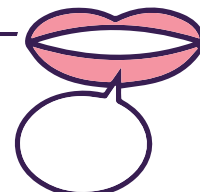
Strutture inclusive:

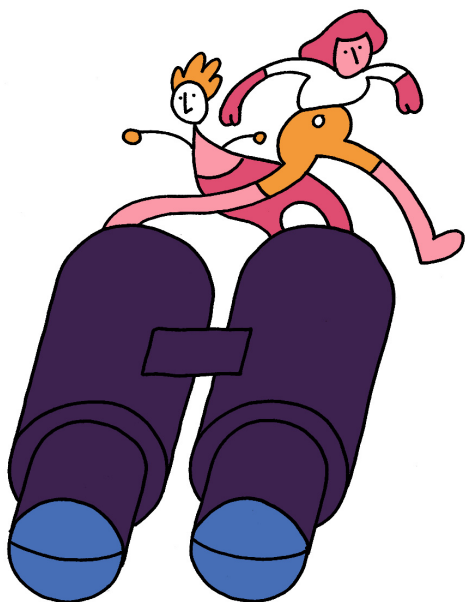
- Ci sono barriere spaziali come la mancanza di accessibilità per sedie a rotelle?

- Siete un gruppo in cui ragazze e ragazzi hanno un programma separato? Quali sono le opportunità dei gruppi misti o separati per genere? Quali sono gli svantaggi?
- Avete locali neutri dal punto di vista del genere (per esempio i bagni)?
- La vostra quota d'iscrizione è un ostacolo per le famiglie con un reddito basso? Ci sono modi per aiutare finanziariamente queste famiglie o per sostenerle, per esempio con la CartaCultura?

Pratiche inclusive:

- In che misura il vostro programma è accessibile a persone con poca conoscenza dell'italiano?
- Nelle attività segregate per genere: sono orientate agli stereotipi di genere o sono un luogo per abbatterli e riflettere criticamente? I*Le bambin* e i*le giovani possono decidere da sol* se vogliono partecipare al gruppo delle ragazze o a quello dei ragazzi? Come incontrate bambini e giovani non-binari?
- (Come) intervenite quando vengono fatti commenti omofobi o transfobi?
- Il programma è divertente per una persona con disabilità?
- Lo snack è kosher o halal?
- Andate all'estero per i campi estivi? Tutt* i*Le bambin* e i*le giovani possono viaggiare all'estero grazie ai loro documenti?
- Dove nel vostro gruppo vedete barriere per bambin* e giovani con disabilità (ad esempio in termini di attività)?





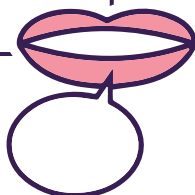
PASSO 6: DEFINIRE GLI OBIETTIVI E STABILIRE LE PRIORITÀ

Questo passo consiste nel verificare gli obiettivi che avete già stabilito nel passo 4 rispetto all'analisi della situazione. **Sulla base dei voti raccolti, definite ora quali sono gli obiettivi a cui volete tendere in definitiva.** Dopo averli definiti, potete stabilire la loro priorità. I seguenti punti vi aiuteranno a farlo:

- Sviluppate una lista di priorità degli obiettivi e classificateli in ordine di importanza.
- **Assicuratevi che anche le voci più deboli siano ascoltate e che non solo quella più citata sia in cima.**
- Dividete gli elementi che volete implementare in priorità a breve e a lungo termine.
- Riconsiderate tutte le aree di inclusione (culture, strutture e pratiche).

DOMANDE RIFLESSIVE:

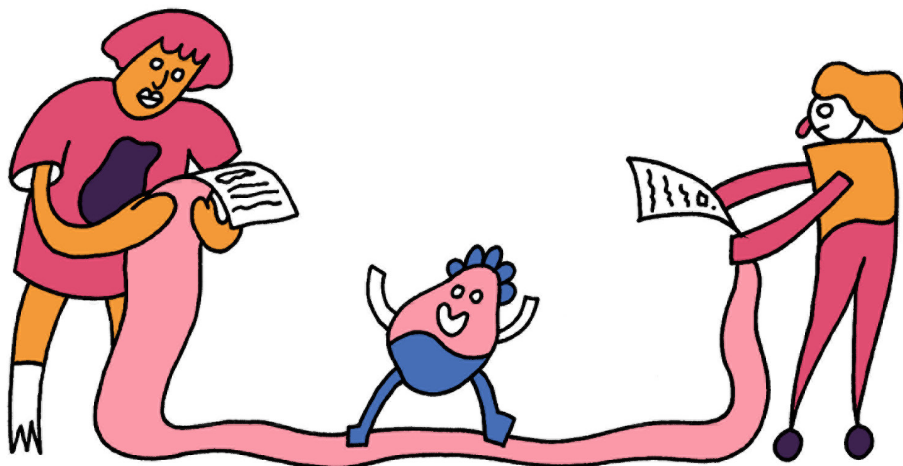
- Quali obiettivi sono ancora rilevanti e quali sono cambiati?
- Quali sono i vostri criteri di priorità?
- Come vi assicurate che anche le voci più sommesse vengano ascoltate?



PASSO 7: SVILUPPARE UN PIANO INCLUSIVO

Ora è il momento di creare un piano inclusivo. Prima di iniziare, prendetevi del tempo per esaminare la vostra lista di priorità. A seconda di quanto tempo è passato, potrebbe essere necessario rivedere e ridefinire gli obiettivi e le priorità stabilite.

- **Identificate compiti specifici per ogni obiettivo.**
- Progettate un piano inclusivo. Può essere un poster su cui registrate graficamente tutte le fasi di pianificazione, compiti, implementazione e valutazione. Può anche essere un documento scritto o una tabella con tutte le informazioni importanti sul vostro progetto. Dividere i compiti nelle dimensioni di inclusione di culture, strutture e pratiche può essere utile. Può anche essere utile registrare le risorse necessarie. È importante che scegliate una forma che sia coerente per voi.
- Lasciate abbastanza tempo per ogni obiettivo e compito. Per progetti più lunghi, vale la pena pianificare un buffer di tempo per i ritardi.
- **Garantite una revisione e un aggiustamento costanti di priorità, compiti, progressi e del piano in generale** (nota: la pianificazione è un processo continuo). Specialmente per i progetti più lunghi, vale la pena definire le pietre miliari e organizzare riunioni per riflettere sul progresso del progetto.



- Trovate un veicolo adatto per raccogliere feedback dal team di leadership durante l'implementazione del progetto (**per maggiori informazioni su questo, cfr. il passo 9**). Questo può assumere la forma di una riunione, una conduzione guidata o un sondaggio anonimo

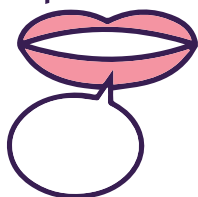
CONSIGLIO:

Lasciate abbastanza tempo per la realizzazione di attività inclusive, specialmente se lavorate con organizzazioni esterne. Quando lavorate con un'organizzazione esterna, è consigliabile contattarla con qualche mese di anticipo. Vale anche la pena di chiarire in anticipo il bisogno di supporto dei*lle partecipanti.



DOMANDE RIFLESSIVE:

- Di quali risorse (mezzi finanziari e materiali, tempo, abilità ecc.) avete bisogno per l'esecuzione dei compiti e quali sono disponibili?
- In quale lasso di tempo vorreste attuare le diverse priorità?
- Chi è responsabile di quale compito? Queste persone hanno bisogno del sostegno di altri leader?
- Quando e come valutate i singoli compiti? Come fate a sapere se avete raggiunto i vostri obiettivi - o no (**cfr. obiettivi SMART**)?



PASSO 8: NETWORKING CON ENTI ESTERNI

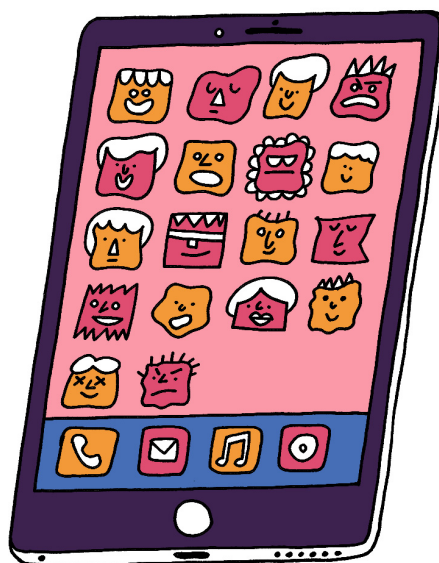
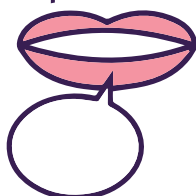
Siete al capolinea con il progetto? Sareste felici di ricevere un input esterno? Sentite di non avere abbastanza conoscenze nel campo dell'inclusione? Allora non esitate a contattare enti esterni. Sfruttate la conoscenza di organismi esterni per i vostri sforzi di inclusione. Questi possono essere expert*, specialist* o mediator* (cfr. capitolo 5.2.). I seguenti consigli possono essere utili:

- Rivolgetevi ai*lle professionist* per tempo.
- Può valere la pena far accompagnare i processi delicati da persone esterne.

Potete leggere di più su networking e cooperazione nel capitolo 5.

DOMANDE RIFLESSIVE:

- Come siete messi a competenze per i vostri obiettivi e i compiti che ne derivano? Avete bisogno del supporto di organizzazioni o persone esterne?
- Per quale area (pianificazione, implementazione, valutazione) avete bisogno di supporto esterno?
- Come potrebbe un ente esterno sostenervi concretamente?



ATTUAZIONE DEL PROGETTO

PASSO 9: METTERE IN PRATICA IL PIANO INCLUSIVO

Dopo aver definito gli obiettivi e, se necessario, aver avviato una collaborazione con un ente esterno, potete iniziare a realizzare il progetto. I seguenti punti vi aiuteranno a mettere in pratica il vostro piano:

- **Pianificate le vostre attività. Le attività aperte sono particolarmente adatte, ad esempio attività di cucina, un progetto di circo, fare musica insieme o attività di sensibilizzazione sul tema dell'inclusione:**

CONSIGLIO:

Piccoli gruppi e compiti comuni sono di supporto nel processo di inclusione!



- **Date un'altra occhiata da vicino alle possibili barriere e consideratele per l'implementazione.**
- Considerate le condizioni quadro e gli aspetti organizzativi come il viaggio, il catering, la lingua, etc. **(maggiori informazioni sul linguaggio inclusivo nel capitolo 4).**
- Avere una persona fidata può abbassare la soglia di inibizione alla partecipazione.
- Valutate costantemente il vostro impegno. Rimanete sempre in contatto **(cfr. passo 7).**
- Interpretate la resistenza all'interno e all'esterno del team come un'opportunità per riflettere e svilupparsi ulteriormente.
- Richiedete una valutazione esterna dei progressi già raggiunti (per esempio da genitori, amici/che critici/che, ecc.)
- **Permettete la partecipazione di tutte le persone coinvolte nel processo. Questo significa «non parlare degli*le altr*», ma parlare «con loro» e diventare attiv* insieme.**
- Esempio: un evento informativo sul tema della disabilità deve essere condotto da una persona con disabilità.

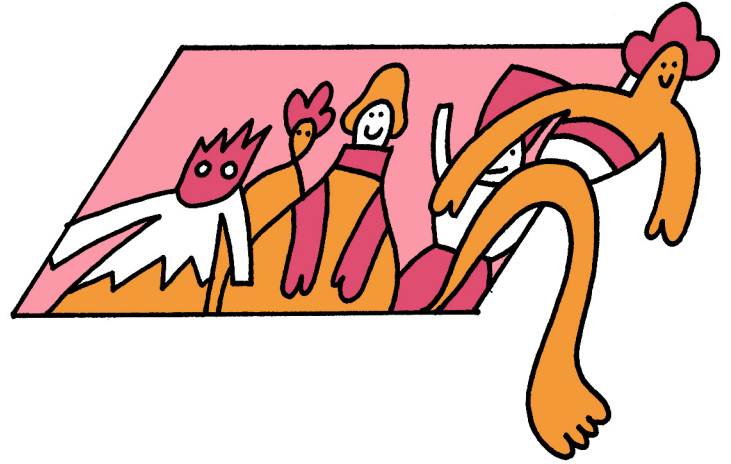


IMPORTANTE:

Potrebbe esserci resistenza all'interno del vostro team. Questo può essere estenuante, ma è abbastanza normale. La resistenza offre anche sempre l'opportunità di riflessione e di ulteriore sviluppo. È meglio dare consapevolmente ai*lle vostr* colleg* l'opportunità di esprimere insoddisfazione e tenere conto di questo feedback nella vostra pianificazione. A seconda delle dimensioni del progetto, questo potrebbe essere un incontro per definire pietre miliari, per esempio. Potrete trovare aiuto su come affrontare i conflitti nel team di leadership nei documenti della vostra organizzazione giovanile.

NOTA:

Di fronte a obiezioni offensive o ingiustificate verso certi gruppi di persone, prendete una posizione chiara parlando a favore dell'inclusione e fornendo informazioni.



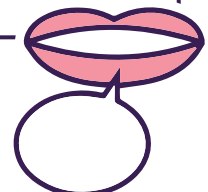
DOMANDE RIFLESSIVE:

Pianificazione delle attività

- Quanto sono flessibili le attività riguardo ai risultati sperati? O si tratta di attività più orientate alla performance?
- Tutt* possono partecipare senza vincoli e ostacoli?
- C'è la possibilità che anche gli*le amic* possano essere presenti?
- Si svolgono in un ambiente familiare?
- Fino a che punto si possono promuovere le interazioni e scoprire i punti in comune?

Valutazione continua dell'impegno

- Come è andata la realizzazione delle attività? Ci sono stati eventi inaspettati? Quali sfide sono state affrontate? Come lo spiegate?
- Cosa avete pianificato e cosa è stato effettivamente implementato?
- Sono emersi nuovi pregiudizi?

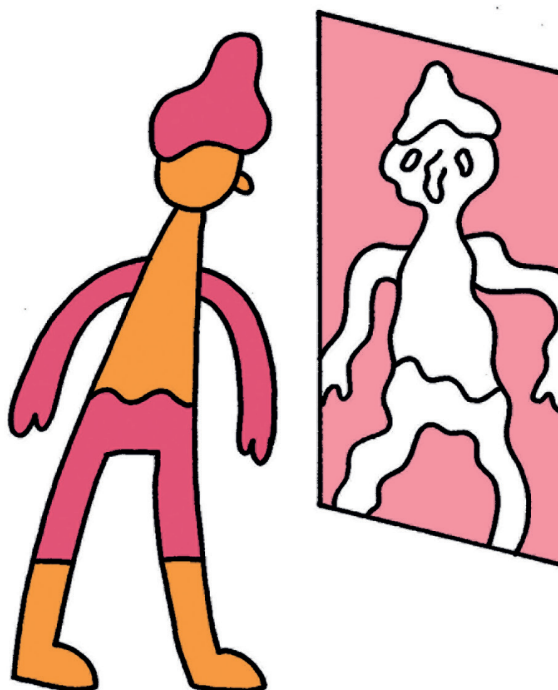


CONCLUSIONE

PASSO 10: VALUTAZIONE E RIFLESSIONE

Dopo aver realizzato il vostro progetto di inclusione, è il momento di valutarlo e riflettere sul vostro impegno. I seguenti punti vi aiuteranno a farlo:

- Valutate il lavoro svolto secondo gli obiettivi e le priorità stabilite. Riflettete e discutete nel team di leadership e nel team di inclusione come avete vissuto l'implementazione di questo progetto. Fate riferimento al vostro piano e agli obiettivi che avete stabiliti. Condividete come è cambiato il piano e come lo avete vissuto. Non dimenticate di scrivere la valutazione. All'interno del team di inclusione è consigliabile valutare anche i ruoli nel team e la collaborazione con persone esterne. Se necessario, vale la pena fare due valutazioni nel team di inclusione, una prima della valutazione nel team di leadership e una dopo. Potete anche coinvolgere i*le partecipanti o i genitori e tutori nella valutazione, selettivamente o come parte di un sondaggio per tutt*.
- Prendete una decisione comune su come volete procedere:
 - . Dovremmo o dobbiamo rifare la stessa cosa?
 - . Possiamo passare ad un'altra dimensione dell'inclusione?
- Cercate lo scambio con altri, come per esempio il gruppo di expert* dell'Inclusion and Diversity Expert Group o altre associazioni giovanili, per trovare nuova ispirazione.

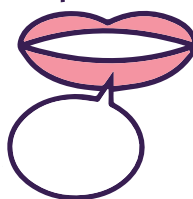


CONSIGLIO:

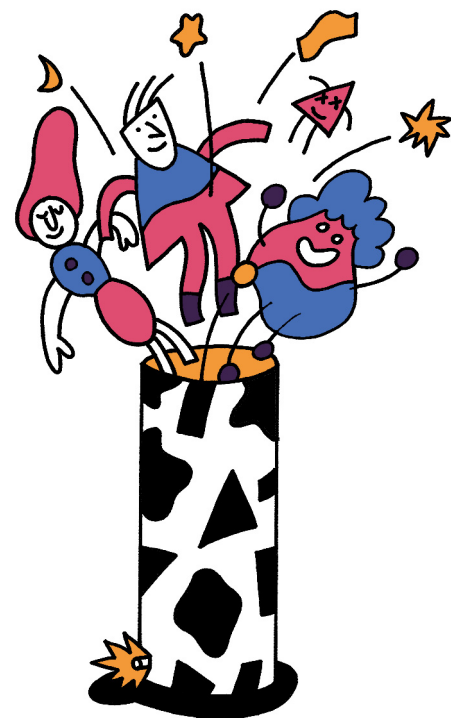


Un* amic* critic* può essere utile in questa situazione. Includete questa persona per la valutazione. L'idea è che una persona vi faccia domande stimolanti, porti prospettive diverse e critichi il vostro lavoro da amico/a. Un* amic* critic* si prende il tempo per capire il progetto e i suoi obiettivi e cerca di valutare criticamente il tutto, ma sempre in modo benevolo, contribuendo al successo del progetto.

DOMANDE RIFLESSIVE:



- Come avete usato la guida?
Chi nel team ha usato la guida?
- Come è stata utile la guida nei vostri sforzi di inclusione?
- Cosa è cambiato? O questo diventerà evidente solo in futuro?
- Come è cambiato qualcosa?
È un cambiamento a lungo termine?
- Quali barriere sono state rimosse o possono ancora essere rimosse?
- Quali idee di norme sono cambiate? Quali pregiudizi sono stati ridotti?
- Alcuni gruppi sono (ancora) discriminati?
- Cosa vi ha aiutat* a mantenere l'impegno nei momenti difficili?

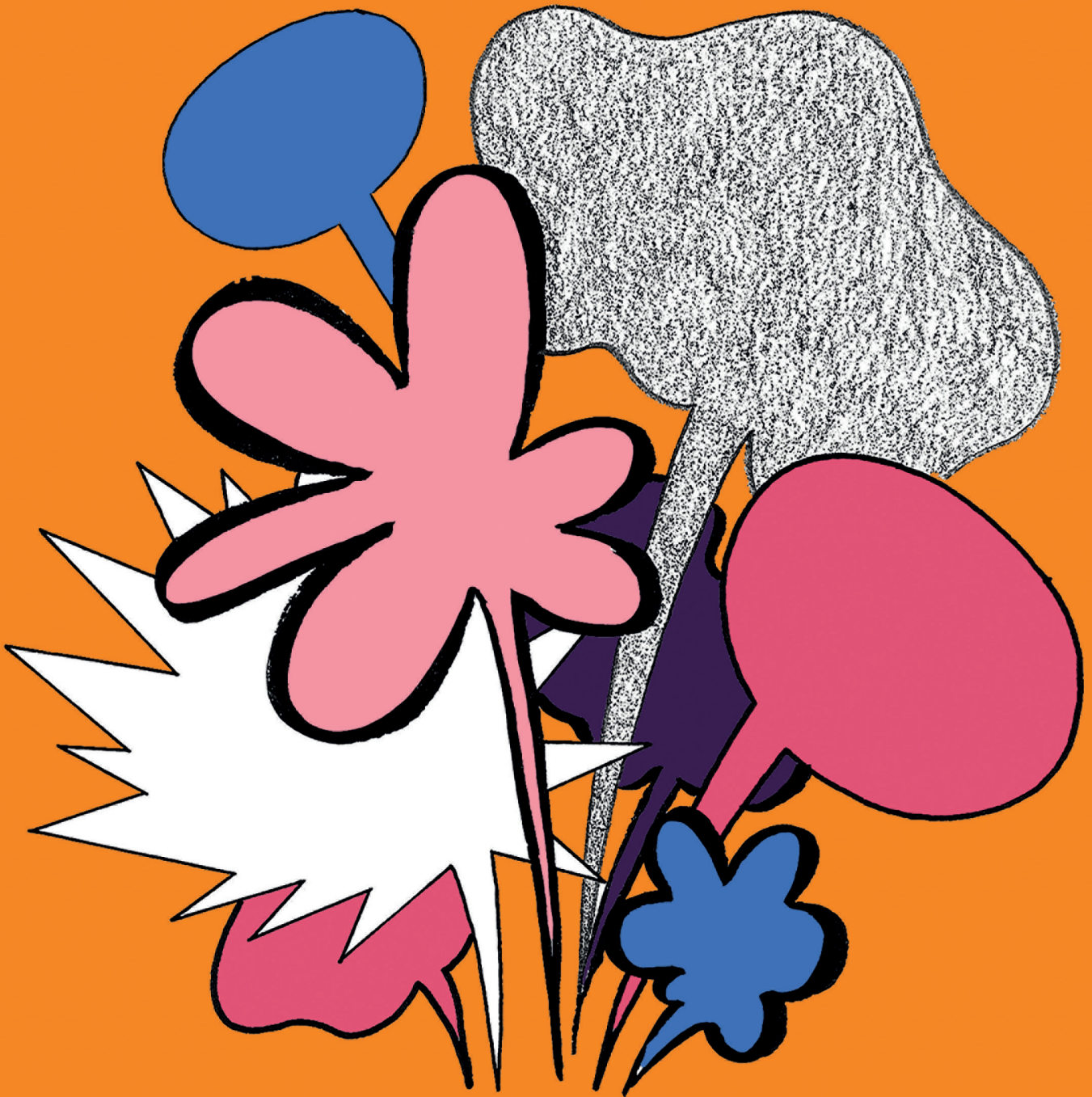


PASSO 11: FESTEGGIARE I SUCCESSI

Congratulazioni! Siete giunt* alla fine della guida per la prima volta! L'inclusione richiede tempo e molto impegno. Il vostro gruppo è ora un po' più inclusivo. Ricordate: non c'è un solo modo giusto! Festeggiate il vostro progetto, il vostro successo nel team di inclusione, nel team di leadership e in tutto il gruppo! Forse vi è venuta voglia di organizzare una festa inclusiva?

NOTA:

Vivere quotidianamente la diversità la rende un fatto scontato.



4. COMUNICAZIONE NEI

PROGETTI INCLUSIVI



IN QUESTO CAPITOLO IMPARERETE ...

- ... come può rendere il vostro linguaggio orale e scritto inclusivo.
- ... come i media possono essere usati in modo inclusivo.
- ... come condurre relazioni pubbliche efficaci.

4.1 COMUNICAZIONE INCLUSIVA

La comunicazione inclusiva serve a rivolgersi a tutte le persone desiderate e a prevenire gli stereotipi. Si basa su un linguaggio sensibile al genere, inclusivo e comprensibile che presenta la diversità nelle parole e nelle immagini come normalità. Questo è importante perché le nostre idee e percezioni sono strettamente legate al linguaggio e alle immagini [6]. I testi scritti al maschile e nei quali le donne sono solo «incluse» rendono queste ultime invisibili e le escludono, così come le persone non binarie [7]. Allo stesso modo, le immagini influenzano anche il modo in cui vediamo il mondo. Così, per esempio, se le immagini sul calcio mostrano sempre solo ragazzi e nessuna ragazza, è molto più probabile che

il calcio sia visto come uno sport maschile. Anche le storie possono riprodurre stereotipi esistenti e ridurre le persone a certe caratteristiche, presumibilmente «tipiche».

Cosa possiamo concludere da questo? **Un modo consapevole di comunicare nel linguaggio e nell'immagine abbatte le barriere comunicative e contribuisce in modo decisivo all'inclusione, all'apprezzamento e all'uguaglianza di tutte le persone.** Inoltre, il nostro linguaggio ha sempre un'influenza sulle persone che ci circondano: le persone con cui entriamo in contatto possono essere sensibilizzate al tema dell'inclusione attraverso un modo consapevole di comunicare. Forse vale la pena prestare attenzione alle parolacce usate dai*lle bambin* e dai*lle giovani nel vostro gruppo. Per esempio, «gay» è usato in modo dispregiativo?

4.2 LINGUA INCLUSIVA

Ma come possiamo rendere il nostro linguaggio orale e scritto inclusivo? Ecco alcuni consigli su come farlo.

4.2.1 LINGUA SCRITTA

- Formulare frasi brevi e semplici.
- Utilizzare un vocabolario semplice e, se necessario, immagini e pittogrammi esplicativi.
- A seconda del gruppo target, adattare il linguaggio al contesto (in programmi, lettere, e-mail, chat, ecc.).
- Usare un linguaggio sensibile al genere (**cf. capitolo 4.2.3 e 4.2.4**).

4.2.2 LINGUA ORALE

- Formulare frasi brevi e usare un vocabolario semplice.
- Parlare lentamente, ad alta voce e chiaramente.
- Illustrare ciò che viene detto per mezzo di gesti/mimica e, se necessario, scrivere le singole parole.
- Fare in modo che la propria bocca sia visibile, in modo che le persone con problemi d'udito possano leggere il labiale.
- Adattare il linguaggio se non tutti/e gli/le ascoltatori/trici capiscono il dialetto.
- Spiegare in piccole porzioni e chiedere regolarmente se ci sono domande lasciate in sospeso.
- Evitare il più possibile il rumore di fondo e i discorsi confusi.
- Usare un linguaggio sensibile al genere (**vedi il prossimo sottocapitolo**).

4.2.3 COS'È IL LINGUAGGIO SENSIBILE AL GENERE?

Il linguaggio sensibile al genere è un linguaggio che rappresenta e si rivolge a tutti i generi in modo non discriminatorio e sottolinea la loro uguaglianza. Va oltre il sistema generalmente stabilito di due generi chiaramente definiti (uomo e donna) e comprende una varietà di identità di genere (per esempio trans, non-binario e altre) [8, 9]. Il linguaggio sensibile al genere non include termini dispregiativi come «fighetta» e si oppone consapevolmente agli stereotipi di genere, per esempio rivolgendosi anche a donne forti e uomini sensibili (**cf. guida BreakFree! [10]**).

4.2.4 COME USARE UN LINGUAGGIO SENSIBILE AL GENERE?

Fondamentalmente, ci sono diversi modi di applicazione. Oltre a adottare l'ordine maschile-femminile (per esempio il*la maestr*), l'uso della stella di genere è un metodo che si sta facendo strada - per esempio il*la maestr*, il*la partecipante, ecc. . L'asterisco sta a significare una diversità di generi e si caratterizza per la sua convertibilità, leggibilità e comprensibilità [8]. Nel linguaggio parlato l'asterisco e la barra vengono espressi con una breve pausa.

Si possono anche usare termini neutri dal punto di vista del genere (ad esempio i leader, i partecipanti, ecc.) per garantire la chiarezza e la leggibilità di un testo. Ma attenzione: numerosi studi mostrano che tali formulazioni tendono comunque a rendere

visibile solo un genere, e gli altri generi, che non si adattano all'immagine di ruolo classica o allo stereotipo del campo di attività, non vengono affatto associati dai lettori [9].

CONSIGLIO

Potete sensibilizzare i*le giovani alla diversità di genere che va oltre il sistema binario di genere introducendo un giro di pronomi durante le presentazioni. Questo comunica che ogni persona può decidere da sola come vorrebbe essere chiamata. Per esempio: «Buongiorno, sono Kim, senza pronomi». In questo caso, invece del pronome personale (cioè lui/lei/ ecc.) si usa il nome della persona. [10, p.12].



4.3 MEDIA INCLUSIVI

Non solo la lingua, ma anche i media possono essere discriminatori ed escludenti. Perciò è consigliabile riflettere bene su storie ed esempi così come su immagini e colori che si usano per volantini o siti web o nei social media, per esempio. I seguenti punti possono aiutarvi ad evitare gli stereotipi nei e attraverso i media.

4.3.1 STORIE ED ESEMPI

Esempi e storie rimangono semplicemente nella nostra mente e modellano il nostro pensiero. Poiché possono riflettere modelli di ruolo consolidati e rinforzare stereotipi, è importante che il sabato pomeriggio, durante i campi e nei contenuti dei corsi, si rifletta se le storie e gli esempi scelti includono e rappresentano in modo positivo diversi orientamenti sessuali, identità di genere, background sociali e abilità fisiche:

- Le storie (per esempio la storia del vostro campo estivo) affrontano la diversità come opportunità?
- Gli esempi selezionati abbattano i modelli di ruolo o consolidano le strutture stabilite?
- Le persone con disabilità, diversi orientamenti sessuali, identità di genere ed estrazione sociale sono rappresentate come protagonisti nelle vostre storie e nei vostri esempi? Non sono ritratte in modo stereotipato?

ESEMPI:

- Anche delle ragazze gay coraggiose e forti sono le protagoniste delle nostre storie.
- L'eroe*ina della storia del nostro campo è cieco/a o su una sedia a rotelle.
- Durante un programma del sabato pomeriggio il nostro gruppo «viaggia» attraverso un paese e conosce meglio i*le suoi* abitanti.

A proposito: questo tema può essere usato come una «viaggio del mondo» durante diversi sabati pomeriggio o durante un campo, in modo da poter visitare diversi paesi. Quando scegliete gli esempi, assicuratevi di non riprodurre altri stereotipi.

4.3.2 IMMAGINI E COLORI

Immagini e colori giocano un ruolo importante nella comunicazione. Sostengono e sottolineano le informazioni scritte, per esempio sul materiale pubblicitario, e le rendono più facili da capire. Un linguaggio visivo e una scelta di colori ben riflessi e la relativa rinuncia ai cliché sono passi importanti verso una comunicazione inclusiva.

Come si possono illustrare le informazioni scritte in modo inclusivo? Le seguenti domande di riflessione possono aiutarvi [11]:

- Le immagini scelte mostrano diversità, per esempio ritraendo persone con disabilità o provenienti da ambienti diversi?
- Le immagini supportano la comprensione del contenuto e delle informazioni scritte? Hanno un effetto esplicativo?



CONSIGLIO

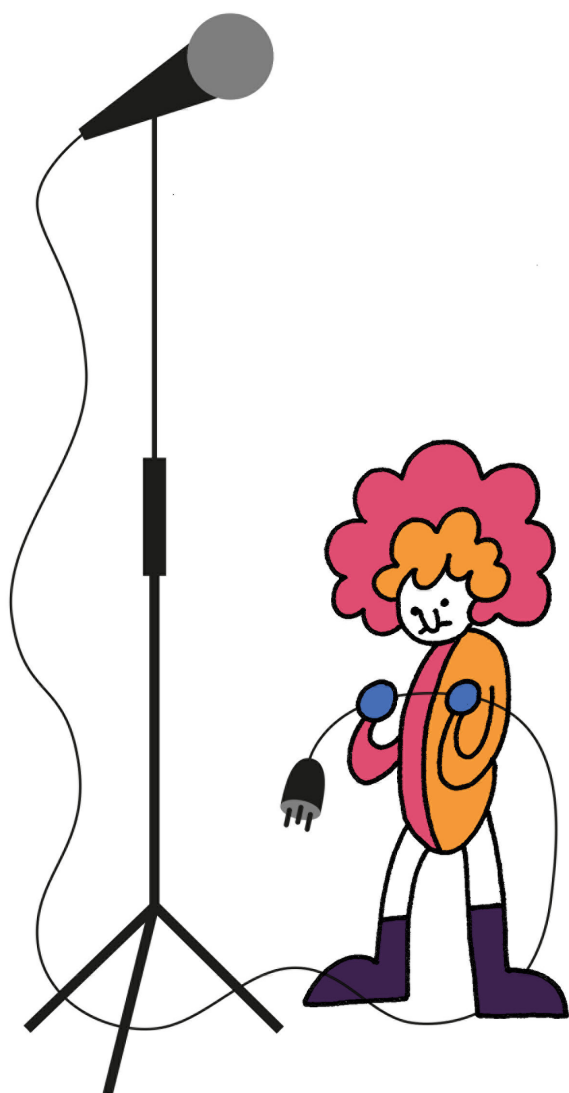
Le immagini possono essere usate, per esempio, su un volantino o una lettera ai genitori per illustrare temi sconosciuti o specifici all'associazione

- Le immagini abbattano gli stereotipi di genere mostrando i generi in ruoli «atipici»?
- Le immagini mostrano anche coppie dello stesso sesso o persone che non si leggono come donne o uomini?
- Non riducono le persone con disabilità al proprio handicap, ma le mostrano come persone alla pari che partecipano attivamente alla vita sociale?
- Cfr., per esempio, le campagne pubblicitarie delle istituzioni Pro Infirmis o della Federazione Svizzera dei*Ille Sordi (SGB-FSS), che applicano attivamente questo principio.
- Le persone con un background etnico o religioso diverso sono ritratte come una parte uguale, evidente e importante della nostra società?
- Le immagini mostrano persone di diversi colori di pelle e con diversi corpi?
- Il design dei colori è mantenuto neutro per evitare stereotipi, specialmente nel caso dei ruoli di genere? Per esempio, il volantino per il gruppo delle ragazze non deve essere rosa.

4.4 CANALI E STRUMENTI DI COMUNICAZIONE

Che sia una lettera ai genitori, un articolo di giornale o un post sui social media – la comunicazione gioca sotto diversi aspetti un ruolo centrale nei processi di inclusione. Fondamentalmente mira a promuovere un'associazione giovanile in termini di potenziale di inclusione, a far conoscere meglio il tema dell'inclusione in generale e a trovare ulteriore sostegno per questa causa. Allo stesso tempo, la comunicazione è un mezzo per promuovere e stabilire un atteggiamento positivo verso l'inclusione nella società. Inoltre, si tratta ovviamente anche di far conoscere il proprio progetto di inclusione e di rivolgersi come gruppo ad un pubblico più ampio (e possibilmente anche di conquistare nuovi membri).

Fondamentalmente non esiste una ricetta che possa garantire il successo in tutte le situazioni e progetti. L'approccio dipende piuttosto dalle circostanze individuali dell'organizzazione giovanile e dalle condizioni quadro del suo progetto. Pertanto, questo capitolo intende offrire domande guida per aiutarvi a sviluppare il vostro approccio in modo opportuno.



DOMANDE GUIDA PER IL LAVORO DI RELAZIONI PUBBLICHE:

- 1. Qual è l'obiettivo di base della vostra comunicazione esterna?**
 - Cosa volete comunicare e qual è lo scopo?
- 2. Quali sono le vostre condizioni?**
 - Quanto sforzo si può e si deve investire?
 - Risorse finanziarie disponibili?
 - Risorse umane disponibili?
 - Quanto tempo a disposizione?
- 3. A quale gruppo target volete rivolgervi?**
 - Quale gruppo di età?
 - Con quale background educativo?
 - Quanto è vario il gruppo target?
- 4. Quali contenuti volete condividere?**
 - Quali sono i bisogni e le aspettative specifiche del gruppo target in termini di comunicazione?
 - Quali conoscenze preliminari hanno già i*le destinatari*?
 - Quali informazioni sono importanti e devono essere incluse? (per esempio data, modulo d'iscrizione, costi per i*le partecipanti, persona di contatto e indirizzo, sito web)
- 5. Quale formato è adatto al vostro contributo?**
 - Quale lunghezza, quale volume?
 - Quale lingua? Sono necessarie delle traduzioni eventualmente?

6. Quale raggio volete coprire?

- All'interno del comune/della città?
- All'interno della regione?
- In tutta la Svizzera?

7. Quale piattaforma o canale è adatto al vostro messaggio?

- Spedizione di lettere
- Giornale (per esempio giornale del paese, giornale regionale)
- Pubblicità sulla stampa (ad esempio volantini o manifesti)
- Newsletter o sito web dell'associazione
- Social Media (ad esempio Facebook, Instagram, Twitter)
- Informazioni locali (per esempio nelle scuole, nei club, volantini in luoghi pubblici)

NOTA

Ogni canale raggiunge un pubblico specifico (un articolo di giornale non raggiunge le stesse persone di un post sui social media). Questo può cambiare - specialmente nell'area dei social media - con il tempo, ad esempio quando cambiano le preferenze d'uso di un gruppo di età.

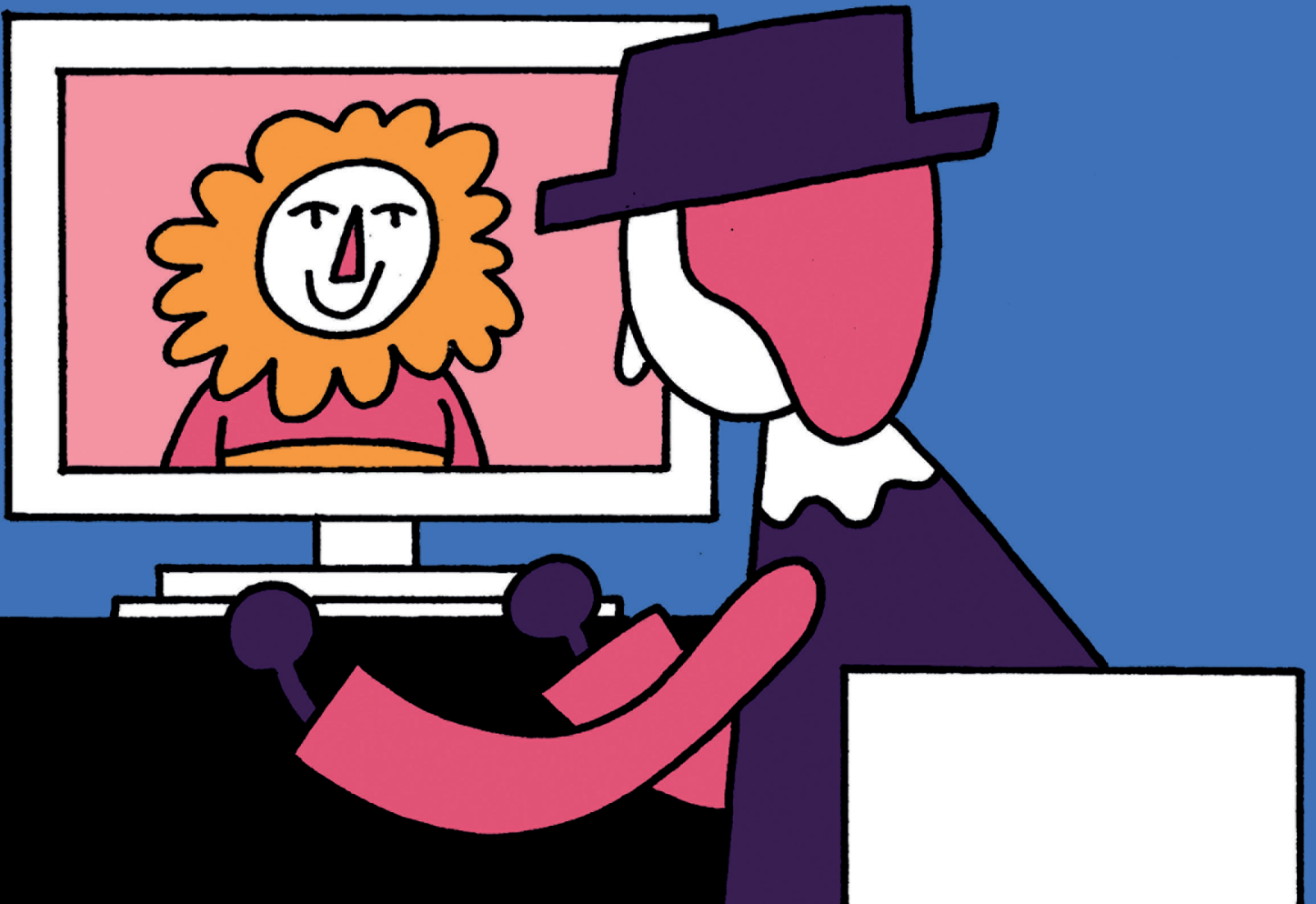
8. Quali materiali e informazioni dovete organizzare?

- Immagini, fotografie, video
- Testi
- Traduzioni di testi, parti di testo individuali o parole chiave
- Indirizzi e/o persona/e di contatto
- Materiale di spedizione e/o stampa
- Altro

CONSIGLIO

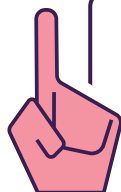
Utilizzate un linguaggio inclusivo quando scrivete e scegliete supporti inclusivi nel design. Fate leggere il vostro testo, articolo, lettera o post ad almeno una seconda persona non coinvolta nel progetto. Il sito Migesmedia è una piattaforma di raccolta per i media in Svizzera che non sono pubblicati in una delle quattro lingue nazionali. Vale la pena dare un'occhiata - c'è qualcosa per molti cantoni e regioni. Forse un articolo sul vostro gruppo, ad esempio, e sul programma della vostra giornata di prova sarebbe una buona idea in una rivista locale in lingua straniera?





5. RETE E

COOPERAZIONE



IN QUESTO CAPITOLO IMParerETE ...

- ... perché la collaborazione e il networking sono di grande importanza per i processi inclusivi.
- ... quali*le attori*rici sono centrali nelle associazioni giovanili.
- ... quali enti ed expert* esterni possono essere contattati per la cooperazione.
- ...come si può organizzare la cooperazione con genitori e tutori.

Essendo un compito comune, un processo di inclusione si basa su molte persone diverse. Il modo in cui si forma la cooperazione all'interno dell'associazione giovanile, ma anche con persone, gruppi, associazioni e enti esterni, è quindi cruciale.

5.1 ATTORI*TRICI ALL'INTERNO DELLE ASSOCIAZIONI GIOVANILI

5.1.1 TEAM DI INCLUSIONE

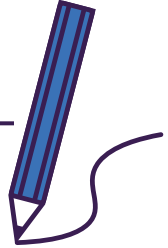
L'implementazione di un progetto di inclusione nel vostro gruppo necessita di un'attenta pianificazione e di responsabilità chiaramente definite. Mettere insieme un team di inclusione è quindi molto utile in questo contesto (**cf. capitolo 3**). Include persone nel vostro team che possano prendere decisioni in base al loro ruolo nella struttura dell'associazione e che siano motivate a trattare la questione dell'inclusione a lungo termine. Assicuratevi che il vostro team di inclusione sia il più vario possibile (in termini di background sociale e culturale, disabilità, orientamento sessuale, identità di genere). È anche molto utile coinvolgere persone esterne nel team di inclusione (**vedere capitolo 5.2**).



CONSIGLI PER LA COOPERAZIONE:

- Cercate di evitare cambiamenti frequenti nel team comunicando e rispettando le vostre reciproche disponibilità. L'impegno dovrebbe rientrare in un range ragionevole per tutte le persone coinvolte. Una composizione costante del team a lungo termine è importante per costruire la fiducia reciproca e per il successo del progetto.
- Sfruttate il sapere preesistente dei*le membri del team e mettetelo insieme.
- Riflettete sul vostro atteggiamento individuale e su quello del team di progetto in relazione al tema dell'inclusione per potervi muovere insieme nella stessa direzione.
- Definite insieme un obiettivo per il vostro progetto.
- Permettete la libertà di espressione all'interno del team e accettate opinioni, atteggiamenti e approcci diversi.

RICORDATEVI:



Dopo l'implementazione del progetto pianificato, vale la pena nominare un*a responsabile dell'inclusione per ancorare strutturalmente l'argomento nel gruppo.

5.1.2 ESPERTI INTERNI E GRUPPI SPECIALIZZATI

Lo scopo di organizzare un progetto di inclusione non è quello di reinventare la ruota. Piuttosto, vale la pena considerare quali conoscenze sono già disponibili nel gruppo e dove si può trovare supporto.

- All'interno della vostra associazione vi è una persona di contatto o un gruppo specializzato in relazione al tema dell'inclusione, per esempio nell'area dell'apertura interculturale?
- Ci sono persone nell'associazione che hanno già realizzato un progetto simile e hanno esperienza?

Se non conoscete persone o gruppi che lavorano nel campo dell'inclusione, contattate il vostro segretario locale o l'ufficio dell'organizzazione giovanile. Possono indirizzarvi a possibil* expert* all'interno dell'associazione.

5.2 ESPERTI* ESTERN*

La collaborazione del team di inclusione con esperti* esterni* è altamente raccomandata. Diverse persone e istituzioni possono sostenere e consigliare un'organizzazione giovanile nella pianificazione e realizzazione di un progetto:

I*Le mediatori*rici stabiliscono contatti con gruppi e persone specifiche e sostengono il team del progetto nella pianificazione e realizzazione di un evento. In questa funzione sono adatte persone ben collegate, per esempio genitori con un background migratorio i*le cui figl* sono già membr* dell'associazione giovanile, organizzatori/trici di un gruppo LGBTQIA*, ecc.

I*Le giovani e le*gli assistenti sociali locali possono sostenere il team del progetto durante la pianificazione e l'implementazione del progetto di inclusione attraverso la loro «funzione di coaching». Sono spesso ben collegati/e con diversi gruppi sociali nonché con possibili mediatori, agenzie specializzate, associazioni e club.

Enti specializzati, associazioni e luoghi d'incontro hanno esperienza e un'ottima rete; possono condividere consigli e informazioni preziose, fornire spunti di riflessione, identificare punti ciechi e, se necessario, offrire supporto materiale e finanziario. Possono anche sostenere un'associazione giovanile nella pianificazione e realizzazione di un progetto e nel lavoro di sensibilizzazione dei*lle leader. Potete trovare informazioni su possibili enti specializzati, associazioni e luoghi d'incontro, e come può funzionare la cooperazione, nei **capitoli 5.4 - 5.6**.

CONSIGLIO:

È molto utile discutere il progetto in anticipo con le persone di riferimento esterne e chiarire le vostre aspettative di gruppo. Se vi ponete degli obiettivi a lungo termine, dovrete assicurarvi che il progetto possa continuare anche in caso di un cambiamento di personale nel team e che questo cambiamento non debba significare la fine del progetto.



5.3 COSTRUIRE UNA COLLABORAZIONE

Stabilire una cooperazione con persone esterne non è sempre facile. Chiedetevi all'inizio in quale area avete bisogno di supporto come team di inclusione e in che modo un/a referente esterno/a potrebbe darvi aiuto. Le aree possibili sono le seguenti:

- Nella pianificazione del progetto di inclusione (procedura e organizzazione)
- Nella realizzazione del progetto di inclusione (supporto personale/finanziario/materiale nel riconoscere ed eliminare le barriere).
- Nel lavoro di sensibilizzazione del team di leadership (tenendo workshop, riunioni o giornate di lavoro).
- Nella conoscenza teorica e/o pratica di gruppi specifici e tipi di discriminazione
- Nel networking (trovare mediatori*rici, accesso ad un gruppo specifico di persone)
- Nella comunicazione o promozione del vostro progetto

Qui sotto troverete una raccolta di possibili contatti esterni e idee concrete per eventi comuni. Questi dovrebbero servire da ispirazione - le possibilità sono praticamente illimitate.

5.4 ENTI SPECIALIZZATI NAZIONALI E LOCALI

- **Uffici per l'uguaglianza di genere:** lavorano per l'uguaglianza di genere e le pari opportunità in tutti i settori della vita e hanno una preziosa esperienza teorica e pratica, anche su discriminazione, prevenzione, razzismo e pregiudizi.
- **Uffici d'integrazione:** gli ufficiali d'integrazione dei comuni o dei cantoni mantengono uno scambio con le associazioni regionali di migrant* e quindi con persone ben collegate con una storia di migrazione.
- **Centri di competenza LGBTIQA*:** sono ben collegati con gruppi e riunioni locali, forniscono materiale informativo e sono il punto di contatto per le domande. Inoltre, possono sostenere un'associazione giovanile nella pianificazione e realizzazione di giornate d'azione, workshop e lavoro generale di sensibilizzazione.
- **Centri specializzati per persone con disabilità:** per esempio, istituzioni per disabili, l'associazione per ciechi* e ipovedenti*, l'associazione per udienti* e sordi* e altre. Hanno competenze teoriche e pratiche con cui possono sostenere le organizzazioni giovanili nella pianificazione e implementazione dei progetti e nel processo di sensibilizzazione dei leader.



CONSIGLIO:

Può essere utile essere indirizzati agli enti locali attraverso gli enti nazionali e la loro consulenza.

5.5 CLUB E LUOGHI D'INCONTRO

- **Associazioni di migranti:** luogo d'incontro per persone con una storia di migrazione e punti in comune in termini di lingua, cultura e interessi. I membri che sono in Svizzera da molto tempo forniscono informazioni sulla vita in Svizzera ai*le nuov* membr* e aiutano nell'orientamento.

Idea: festival culturale congiunto con giochi e danze o un pasto interculturale.

- **Associazioni, gruppi e piattaforme sul genere:** organizzano eventi su vari argomenti legati al genere e sono piattaforme per la ricerca attuale.

Idea: un gruppo di discussione insieme ai/alle leader del gruppo sul tema «Modelli di ruolo nella propria associazione giovanile».

- **Gruppi per LGBTIQA*:** gruppi locali per giovani queer che organizzano riunioni regolari, eventi ed attività.

Idea: organizzare un workshop per i/le leader del gruppo.

- **Gruppi e riunioni per persone con disabilità e i loro parenti:** offrire supporto e consulenza alle persone con disabilità e ai loro parenti e permettere loro di scambiarsi informazioni attraverso eventi e riunioni.

Idea: evento familiare insieme al gruppo, ad esempio con giochi, bricolage e una merenda comune.

5.6 ALTRI PARTNER DI CONTATTO

- **Asili e scuole:** potete raggiungere un gran numero di bambini e giovani attraverso le visite scolastiche. A seconda del gruppo target, può valere la pena visitare una scuola di lingua diversa o con esigenze speciali. Discutete sempre le visite in anticipo con l'insegnante responsabile e la direzione della scuola.

Idea: presentare il gruppo in una serata per i genitori, aiutare ad organizzare un giorno di visita o organizzare un'attività di pausa (distribuzione di snack, gioco di ruolo, giochi, ecc.). Allo stesso tempo si possono dare informazioni sui prossimi programmi ed eventi del gruppo (per esempio programma della giornata di prova).

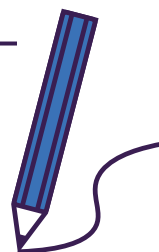
5.7 COOPERAZIONE CON GENITORI E TUTORI

Oltre al networking interdisciplinare con referenti esterni, la cooperazione con genitori e tutori è di grande importanza. Sono quest* ultim* che decidono se i/le loro figl* si uniranno ad un'organizzazione giovanile come MSS, Jubla o Cevi nel tempo libero. È quindi importante che vengano loro presentati l'associazione, la sua forma di organizzazione e i suoi valori, e messi in evidenza i vantaggi di partecipare. Per i genitori e i tutori è importante vedere cosa offre l'associazione giovanile e come funziona, per decidere infine se la trovano affidabile. Solo se questo è il caso, manderanno i*le loro bambin* ad un programma.

RICORDATEVI:

Genitori e tutori potrebbero aver bisogno di informazioni dettagliate sull'organizzazione e la cooperazione:

- Cos'è un'associazione giovanile? Come è fatto il programma?
- Cosa sta imparando mio/a figlio/a?
- Quali sono i principi guida e le culture?
- Chi conduce i programmi? Che formazione hanno i/le leader? C'è una persona di contatto fissa?
- Le condizioni quadro sono adatte a mio/a figlio/a? Per esempio, può partecipare nonostante un handicap?
- Quali sono i costi ed eventuali altre condizioni di adesione?
- Quali attrezzature sono necessarie? Quale supporto viene offerto? Per esempio, c'è un mercatino dell'usato per uno scambio di vestiti e attrezzature di seconda mano?



Un evento in cui genitori e tutori possono conoscere l'associazione giovanile e più specificamente un gruppo è idealmente pianificato e realizzato insieme ai/alle mediatori/trici (chi può venire considerato per questo ruolo si legge nel **capitolo 5.2**). Possono motivare genitori e tutori a partecipare. Di seguito troverete alcune idee su come organizzare un tale scambio.

- **Serata dei genitori:** ai genitori e ai tutori vengono presentati l'associazione giovanile e le sue attività. Oltre alla parte informativa, si possono fare domande e tenere discussioni individuali. Dei*le traduttori*rici potrebbero anche aiutare a comunicare con le famiglie che hanno un background di migrazione.
- **Partecipazione ad un programma del sabato pomeriggio:** i genitori sono invitat* ad un programma o parte di esso e vedono cosa fa il/la loro bambino/a, cosa sta imparando e con chi è in contatto. Oltre ai giochi, al bricolage e ad altre attività, ci dovrebbe essere l'opportunità di discussioni tra i/le leader e i genitori e tutori, per esempio in occasione di una grigliata in comune dopo il programma.
- **Evento per le famiglie:** il gruppo pianifica un programma per le famiglie, per esempio una piccola olimpiade, una corsa a piedi o una festa. Questo dà ai genitori e ai tutori una visione del gruppo e offre loro la possibilità di parlare tra di loro e con i/le leader.

CONSIGLIO:

Überlegt euch während der Planung
Quando si organizza un evento, assicuratevi che tutti i genitori e i tutori conoscano i luoghi di incontro del proprio gruppo e i loro nomi. Può essere molto utile organizzare un primo evento in una zona residenziale invece che nei luoghi «tipici» (spesso nei boschi e fuori dal paese o dalla città), al fine di abbassare una barriera all'accesso.

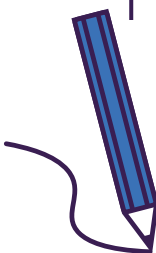
RICORDATE:

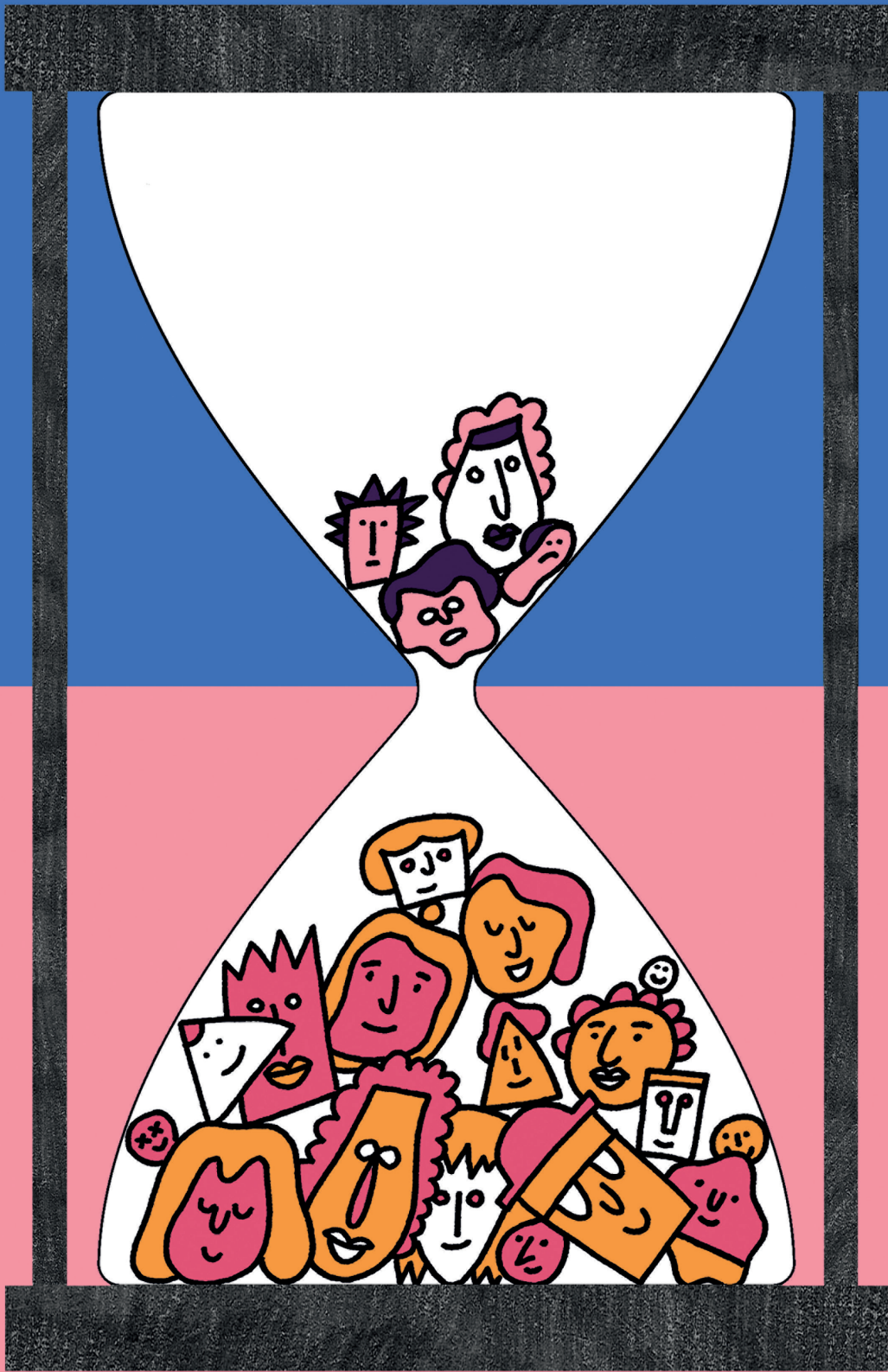
La comunicazione con una persona di riferimento affidabile è molto importante per i genitori e i*le tutori*rici.

Questa funzione può essere assunta, ad esempio, da un*a leader più anziano*a del team di inclusione. **In generale, i*le leader devono essere consapevoli del fatto che, affinché un* bambin* sia pienamente inclus* in un'organizzazione giovanile, è importante mantenere la comunicazione con i genitori e i*le tutori*rici.**

Questo scambio può avvenire ad esempio quando si portano e si vanno a prendere i*le bambin* si consegnano personalmente le informazioni (piani delle date, lettere per i genitori, ecc.).

In questo modo è possibile chiarire le preoccupazioni, le domande e le aspettative di entrambe le parti, e di conseguenza si promuove la fiducia reciproca e si gettano le basi per una relazione a lungo termine.





6. INCLUSIONE SPIEGATA

STORICAMENTE



IN QUESTO CAPITOLO IMPARERETE ...

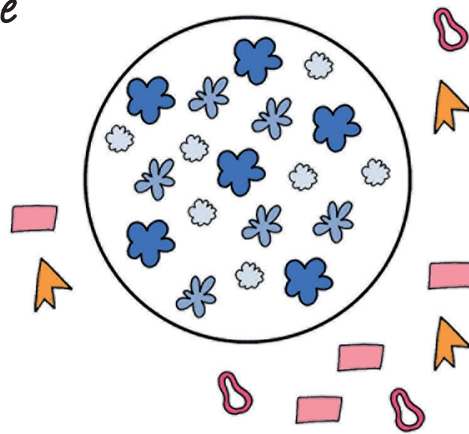
- ... come siamo arrivati* all'attuale comprensione dell'inclusione.
- ... come l'inclusione può essere vista da prospettive diverse.
- ... quali persone (gruppi) sono particolarmente confrontat* con le barriere.

I processi sociali di inclusione ed esclusione sono esistiti durante tutta la storia umana. Tuttavia, la comprensione che associamo ai termini oggi proviene da un'epoca più recente.

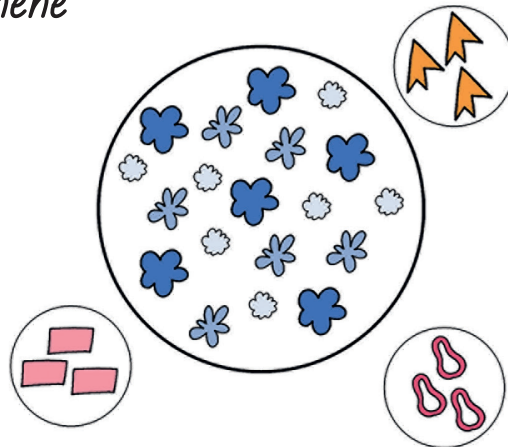
Il concetto di inclusione richiede sempre che si prenda in considerazione anche il concetto di esclusione. Storicamente, in ogni epoca troviamo diverse forme di società che hanno incluso ed escluso consapevolmente alcune persone (gruppi). **Fondamentalmente si tratta sempre di forme di partecipazione, accesso e appartenenza.** Esempi di ciò sono i diritti sociali, politici e personali, l'accesso al mercato del lavoro o al sistema educativo e le opportunità di partecipare al mercato economico.

Il concetto di inclusione è diventato noto soprattutto attraverso il sistema educativo ed è ancora un fenomeno piuttosto recente. Fino al XIX secolo i*le bambin* con disabilità erano esclus* dal sistema educativo (esclusione) e non venivano istruit*. Solo alla fine del XIX secolo furono istituite le prime scuole speciali, ma erano ancora lontane dall'essere sufficienti a soddisfare i bisogni di tutt* i*le bambin*. I*Le bambin* venivano istruit* nelle scuole speciali separatamente dai*le cosiddett* alunni* tradizionali (separazione). Negli anni '70 la separazione fu sempre più criticata e si affermarono forme integrative. Gli*Le alunni* con disabilità venivano istruit* insieme agli*le alunni* tradizionali (integrazione). Nel 1994, ha avuto luogo a Salamanca la Conferenza dell'UNESCO sul tema «Pedagogia per i bisogni educativi speciali: Accesso e qualità». L'obiettivo internazionale era quello di rendere i sistemi scolastici più inclusivi. Quindi tutt* gli*le alunni dovrebbero avere un'istruzione comune ed avere le stesse opportunità di accesso (inclusione).

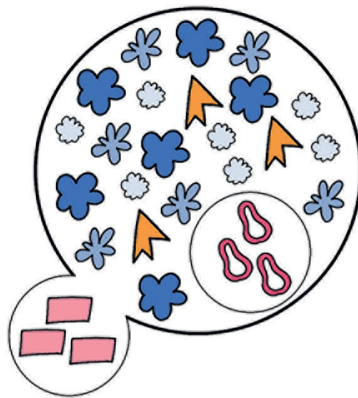
Esclusione



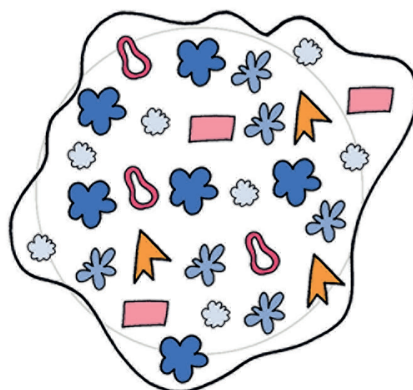
Separazione



Integrazione



Inclusione



E dove si trova la Svizzera in questo processo? Anche la Svizzera si è impegnata a muoversi verso sistemi scolastici inclusivi firmando la Convenzione ONU sui Diritti delle Persone con Disabilità nel 2013, entrata in vigore il 15 maggio 2014 [12]. Più specificamente, questo significa che proteggendo dallo svantaggio e dalla discriminazione, l'intera società svizzera dovrebbe diventare più inclusiva.

Possiamo anche guardare all'inclusione dal punto di vista della migrazione. Qui la questione principale è quale accesso hanno i*le migrant* alla nostra società e cosa ci si aspetta da loro o dalla società. Mentre i grandi movimenti di immigrazione verso gli Stati Uniti nel 19° secolo erano spesso accompagnati dall'aspettativa che i*le migrant* dovessero adattarsi completamente alla nuova società (assimilazione) e quindi rinunciare alle loro peculiarità [13], negli anni '70 sono stati presentati diversi concetti globali di integrazione [14]. Questo ha fatto sì che i*le migrant* non dovessero scegliere l'una o l'altra cultura e lingua. L'integrazione in questo senso è intesa come un processo bidirezionale; richiede persone da entrambe le parti che si avvicinano, vogliono conoscersi e si trattano con rispetto.

E anche qui: l'inclusione va un passo oltre. I confini netti di dentro e fuori una società, rispettivamente di «normale» e «giusto» devono essere superati e si deve invece creare una comprensione della diversità. **Il punto principale qui è guardare lontano dall'individuo e più verso le strutture e le barriere che devono essere adattate affinché tutte le persone abbiano accesso e la diversità sia vissuta come una realtà sociale.** Per raggiungere questo obiettivo come società, i processi inclusivi devono essere avviati ovunque: nelle scuole, nel mercato del lavoro, nelle attività del tempo libero, nei club e naturalmente anche nelle associazioni giovanili. **Ogni piccolo passo verso l'inclusione è un passo importante.**

RICORDATE:

Inclusione significa abbattere attivamente le barriere sociali con l'obiettivo di dare a tutte le persone uguale accesso alla società - indipendentemente dall'origine sociale, religiosa, etnica, dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere.



6.1 BARRIERE


L'inclusione ci riguarda tutt*. Tuttavia, ci sono persone che nella nostra società affrontano più barriere di altre a causa di certe caratteristiche, come il sesso, l'orientamento sessuale o la disabilità. Alcune di queste barriere sono anche la conseguenza della discriminazione strutturale (**vedi capitolo 2**). Razzismo, sessismo, ostilità LGBTQIA*, odio di classe e ableismo hanno la loro radice comune nell'intolleranza verso l'alterità delle altre persone [3]. Le barriere possono apparire in forme molto diverse e non sono sempre riconoscibili a prima vista. Anche un certo atteggiamento di una persona o associazione può significare una barriera per un'altra persona. Quando si chiede quanto sia inclusiva la propria associazione, bisogna quindi identificare prima le barriere. Possibili barriere possono essere:

- **Barriere spaziali:** locali che non sono adatti a sedie a rotelle, servizi non gender neutrali, ecc.
- **Barriere linguistiche:** informazioni, volantini e siti web in una sola lingua, nessun linguaggio sensibile al genere (per esempio senza barra/asterisco - vedere anche il capitolo 4.2.3), nessun linguaggio semplice o Braille, ecc.
- **Barriere istituzionali:** nessuna ammissione di ragazze, alte quote di iscrizione, campi estivi all'estero, ecc.
- **Barriere legate all'attività:** mancanza di adattamenti nel programma sportivo per bambin* con disabilità, gruppi esclusivamente segregati per sesso per ragazze e ragazzi solo con modalità di accesso normative, ecc.
- **Barriere sociali:** mancanza di modelli di ruolo per bambin* e giovani queer, paura del contatto, discriminazione, ecc.

Tali barriere spesso non sono create deliberatamente, ma si sono stabilite nell'associazione in seguito a tradizioni e quindi spesso i*le membr* non ne sono nemmeno coscient*. Solo quando queste barriere vengono identificate nella propria associazione diventa chiaro a quali gruppi di persone queste rendono un accesso difficile o addirittura impossibile. Quando si parla di inclusione, è quindi importante prestare particolare attenzione ai seguenti fattori:

- **Origine:** ci sono principalmente bambin* e giovani con un certo background educativo, titoli di studio o provenient* da certe famiglie educative (origine socio-economica)? Le persone con storie migratorie diverse sono rappresentate nell'associazione (origine etnica)? L'associazione è aperta a diverse religioni (origine religiosa)?
- **Genere, orientamento sessuale e identità di genere:** i*le bambin* e i*le giovani queer si sentono benvenut* nell'associazione? Le relazioni di genere sono ben equilibrate? Si evita una prospettiva binaria (cioè solo maschio/femmina) e l'associazione è aperta e sensibile ad altre identità di genere (per esempio non-binario, trans)?
- **Persone con disabilità:** Le persone con disabilità hanno accesso all'associazione e alle sue attività? Ricevono abbastanza sostegno individuale?

RICORDA:

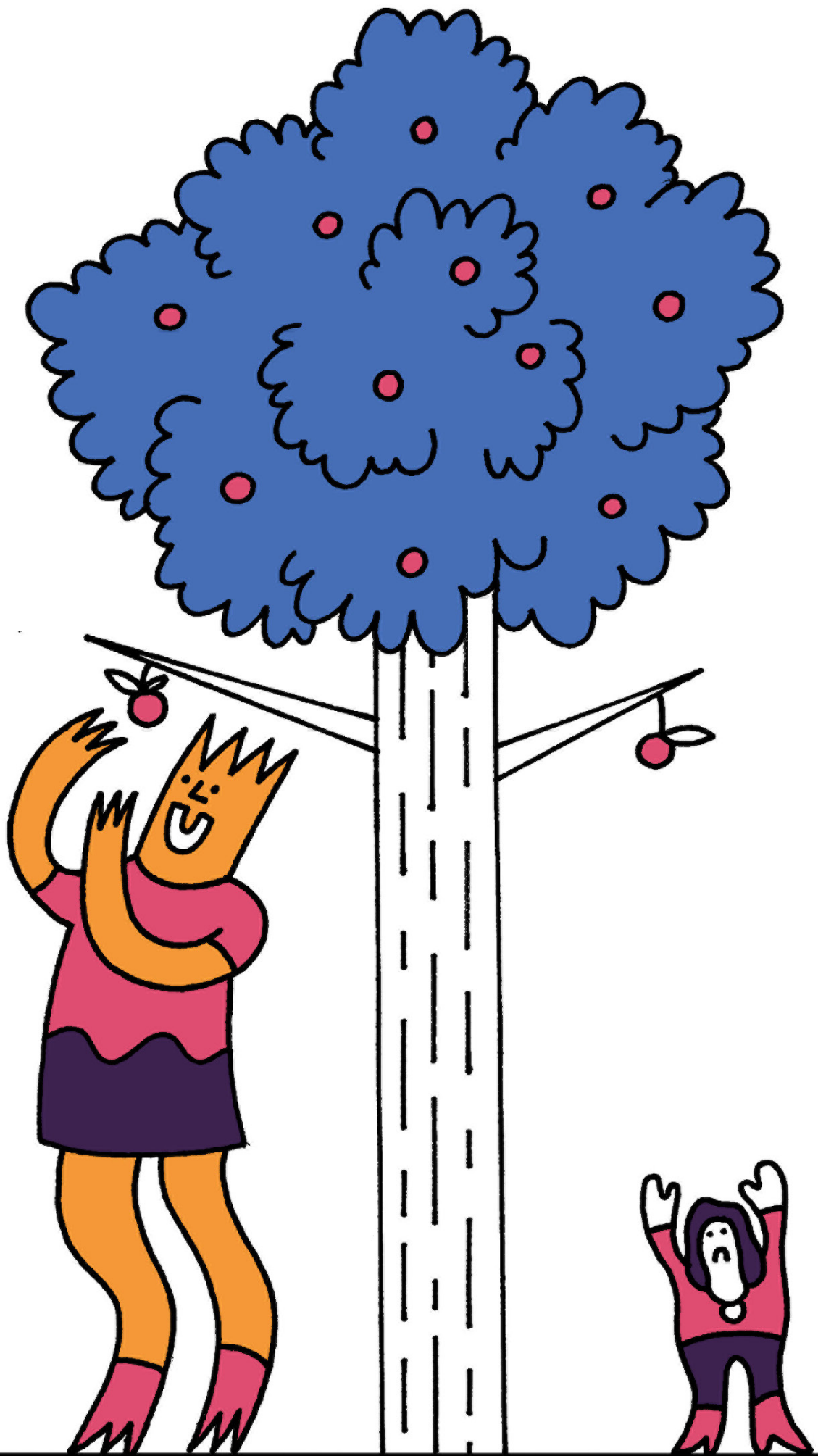


L'inclusione riguarda tutt*. Tuttavia, alcune persone affrontano più barriere di altre. Quando si tratta di scoprire ed eliminare barriere specifiche, invece di avere una visione ampia dell'inclusione, è possibile indirizzare l'attenzione temporaneamente a fattori individuali. Per esempio, potete concentrarvi consapevolmente sul tema del genere, dell'orientamento sessuale e dell'identità di genere e svolgere attività di sensibilizzazione in questo campo, allestire spazi sicuri e identificare e abbattere le barriere **(vedere la guida BreakFree! [10])**. Questo è importante nel processo di inclusione affinché le persone (gruppi) precedentemente svantaggiate abbiano una voce, si sentano più forti e abbiano uno spazio sicuro, dove possono esprimersi e scambiare idee.



CONSIGLIO:

Per identificare le barriere nel proprio gruppo, a volte aiuta avere una prospettiva esterna da parte di expert* e persone chiave **(cfr. capitolo 5)**.



7. PRIVILEGI, ESTREMISMO

E PREVENZIONE

7.1 PRIVILEGI

Se le persone appartengono ad un gruppo minoritario o svantaggiato a causa di caratteristiche identitarie e vengono discriminate, questo significa sempre anche che c'è un gruppo maggioritario o preferito che non viene colpito. Per esempio, se gli*le utenti su sedia a rotelle sono discriminat*, tutt* gli*le utenti non su sedia a rotelle non sono interessat*. Sono privilegiati. **I privilegi sono quindi preferenze che derivano dall'appartenenza ad una norma.** E proprio perché dipendono dall'appartenenza alla norma, spesso le diamo per scontate. È del tutto logico che persone senza disabilità fisiche possano usare le scale in una casa senza ascensore. È anche naturale che un'associazione giovanile organizzi ogni tanto giochi all'aperto. La situazione è simile per le coppie eterosessuali. Appartengono alla maggioranza, sono pubblicamente molto meno colpite dalla discriminazione e, dopo il matrimonio, hanno molta libertà, ad esempio, ci sono molti modi per creare una famiglia e diritti di eredità. Per le coppie dello stesso sesso, invece, anche il percorso verso il matrimonio è un grande ostacolo. Inoltre, sono chiaramente sottorappresentati nella percezione pubblica e culturale.

Anche se si stima che fino al 15% degli*le adult* in Svizzera siano queer [15], le persone queer sono raramente rappresentate nei testi scolastici, nei media o nella pubblicità. Questa realtà si riflette anche nell'associazione giovanile. Per esempio, le coppie dello stesso sesso vengono prese in considerazione anche nel campo o nel corso della «serata finale» durante i giochi di coppia o lo speed dating? Le coppie omolesuali sono percepite con la stessa naturalezza delle coppie eterosessuali? Esempi come questi lo rendono chiaro: **i privilegi creano discriminazione così come la discriminazione crea privilegi.** Una cultura inclusiva può contrastare questo.

Naturalmente questo non significa affatto che ci si debba sentire in colpa se spesso si appartiene al gruppo privilegiato. Tuttavia, è importante essere consapevoli dei propri privilegi. Questo apre anche opportunità per promuovere l'inclusione di minoranze o gruppi svantaggiati.

7.2 ESTREMISMO

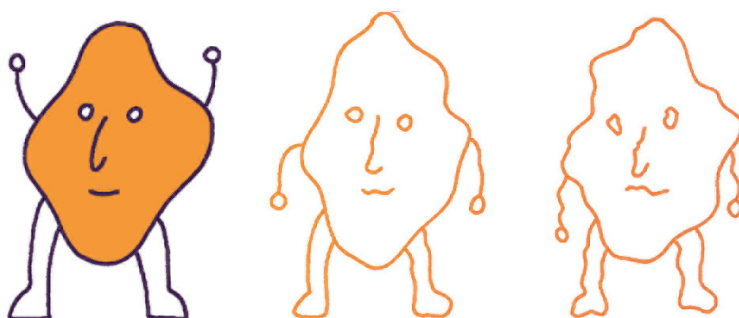
Nel capitolo 2 abbiamo imparato come la discriminazione può nascere da uno stereotipo. Ma la discriminazione non è sempre il punto di arrivo. Se all'atteggiamento di esclusione e disprezzo si aggiungono atti violenti, l'estremismo può svilupparsi anche attraverso un processo di radicalizzazione. Il termine processo di radicalizzazione si riferisce a un processo in cui l'atteggiamento politico, culturale o religioso di una persona diventa fortemente pronunciato. In questo processo, la propria convinzione si confronta in modo consapevolmente conflittuale con una o più convinzioni diverse. Sebbene la radicalizzazione sia di solito diretta contro il «mainstream» e l'ordine politico, non deve necessariamente essere problematica, poiché le idee radicali da sole non causano danni. Tuttavia, l'estremismo diventa dannoso quando la violenza viene usata per raggiungere una convinzione radicale. L'estremismo orientato alla violenza è quindi un atteggiamento che può seguire il processo di radicalizzazione [16].

Come la discriminazione, l'estremismo presuppone un modo di pensare che divide le persone in due gruppi: c'è il «noi» - il gruppo interno - e «gli*le altr*», il gruppo esterno. Nel contesto dell'estremismo, tuttavia, il gruppo esterno non è solo visto come inferiore,

ma anche come ostile e una minaccia. Il gruppo interno ha i suoi valori comuni, il che dà ai suoi membri un senso di appartenenza. Altri fattori comuni come origine, religione, lingua, comportamento, ecc. hanno spesso un effetto unificante. La prevenzione dell'estremismo è quindi fondamentale per raggiungere l'obiettivo di una società inclusiva.

7.2.1 FORME DI ESTREMISMO

L'estremismo ha molte sfaccettature. Le più note e diffuse sono l'estremismo di destra e l'estremismo di sinistra. Il fanatismo religioso può anche essere descritto come estremismo. L'estremismo di destra, che si può trovare in alcuni paesi occidentali, si concentra su gruppi di persone con valori diversi. Il gruppo ideologicamente superiore dei*«le bianch*» si distingue chiaramente dai*«le membr* di gruppi estranei, che includono stranier*, musulman* ed ebre*». Inoltre, gli*«le estremist* di destra sostengono l'ideologia del nazionalismo e mostrano simpatia verso le dittature. L'estremismo di destra è la forma di estremismo più diffusa tra i*«le cittadin* svizzer*» [17]. Le ideologie estremiste di sinistra simpatizzano con il comunismo e



prendono fortemente le distanze dalle strutture capitaliste. Lo Stato e i suoi organi restrittivi, in particolar modo la polizia, così come i grandi gruppi aziendali e le banche, sono le immagini nemiche.

Nel caso dell'estremismo religioso o del fanatismo, l'attenzione non è su una persona o una forma di governo, ma sulla fede. Negli ultimi anni l'attenzione si è concentrata sempre più sull'islamismo radicale. L'Islam è considerato l'unica

religione «giusta». Di conseguenza, le immagini nemiche sono le società occidentali e i*le «credenti musulman* meno rigoros*». L'obiettivo centrale dell'ideologia è l'istituzione di uno stato teocratico fondato sulle regole del Corano e della Shari'a⁶. La violenza sotto forma di attentati può essere considerata legittima in questa forma di estremismo.

7.2.2 FATTORI CHE PROMUOVONO L'ESTREMISMO

Ora conosciamo le correnti estremiste più importanti. Ma come si forma l'estremismo? Chi ne è interessato? L'estremismo esiste anche nelle associazioni giovanili? E cosa c'entra l'inclusione?

L'estremismo nasce dal processo di radicalizzazione descritto sopra, in cui una persona sviluppa o adotta atteggiamenti, credenze e visioni del mondo estremi durante un periodo di tempo non specificato. I*Le giovani sono particolarmente inclin* ad essere coinvolt* in tali processi perché si trovano in una fase della loro vita in cui stanno cercando di staccarsi dai genitori e di sviluppare la propria identità. La ribellione e la provocazione fanno parte dell'affrontare questo compito di sviluppo tanto quanto la ricerca di nuovi valori e quindi di orientamento e sostegno. Per i giovani che hanno sperimentato l'esclusione o colpi inflitti dal destino, questo compito di formazione dell'identità può essere difficile. Questo li rende più suscettibili alle ideologie radicali, perché i*le membr* dei gruppi radicali ed estremisti si definiscono sempre con certe caratteristiche identitarie che rendono facile l'appartenenza e quindi trovare un legame. In certe circostanze, l'origine etnica è sufficiente per essere accettati in un gruppo estremista di destra [16].



⁶ La totalità di tutte le norme e disposizioni legali derivate dal Corano e dalla Sunna, una specie di codice giuridico e guida all'azione nella fede islamica (<http://www.demokratiezentrum.org/themen/genderperspektiven/scharia-recht/was-ist-die-scharia.html>).

I*Le giovani nelle associazioni giovanili affrontano naturalmente le stesse domande sulla loro identità. Quindi non si può escludere che possano anche sviluppare tendenze estremiste. Tuttavia, le associazioni giovanili (inclusive) **possono anche essere un ambiente stabilizzante: possono sostenere i*le giovani nel processo di formazione dell'identità e dare loro un senso di appartenenza.**

Se e perché una persona diventa radicalizzata – o si lascia radicalizzare – dipende dall'individuo e da vari fattori. Questi possono essere di origine psicologica, sociale, politica o culturale e possono essere rafforzati da esperienze traumatiche, dinamiche di gruppo, influenze di radicalizzatori*rici estern* o social media. Tuttavia, **una caratteristica comune a tutti i fattori è l'osservazione o la propria esperienza di ingiustizia, esclusione o – e qui il cerchio si chiude – discriminazione.**

7.3 PREVENZIONE

Come già detto, una società inclusiva richiede un lavoro di prevenzione per evitare la discriminazione, la radicalizzazione e l'estremismo. Ma come avviene questo? E che ruolo possono avere le associazioni giovanili in questo? Ricordiamo i tre livelli di inclusione: strutture, culture e pratiche inclusive. Offrono un modo per riflettere sul proprio gruppo e identificare i rischi potenziali di discriminazione. **Informazioni più dettagliate si trovano nel capitolo 3.**

Anche la prevenzione comportamentale e situazionale ci offre ulteriori possibilità per prevenire la discriminazione.

7.3.1 PREVENZIONE COMPORTAMENTALE

La prevenzione comportamentale è orientata al comportamento degli individui e si trova nelle culture e nelle pratiche di un'associazione giovanile. Qui i*le membr* vengono sensibilizzat* in relazione alla discriminazione e sostenut* in caso di esclusione. La prevenzione comportamentale aiuta ad affrontare la frustrazione e le difficoltà nella vita quotidiana. Per essere efficaci nella prevenzione comportamentale, è importante che vi rivolgiate direttamente ai*lle bambin* e ai*lle giovani riguardo al comportamento discriminatorio. È quindi essenziale che affrontiate il tema della discriminazione, che li*le informiate e che riflettiate insieme con domande specifiche. **In tal modo le persone discriminanti non vengono affrontate, ma piuttosto informate in merito alla discriminazione e quindi costrette a riconsiderare il proprio comportamento.** La prevenzione comportamentale si basa su approcci partecipativi e promuove la co-determinazione⁷. Per esempio, lo sviluppo congiunto di un codice di condotta o di un manifesto di regole può avere un effetto preventivo. Anche l'uso di giochi o esercizi (**cf. gli esercizi e i metodi disponibili online***) può aiutare a trattare l'argomento.

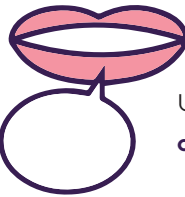


*<https://www.sajv.ch/it/temi-1/vorschlag/citoyennete>

⁷ Collegamento: <https://www.sajv.ch/de/themen/citoyennete/>

DOMANDE DI RIFLESSIONE

- Siamo consapevoli dei nostri pregiudizi e comportamenti?
- Conosciamo i principali legami tra stereotipi, pregiudizi e discriminazione?
- Quali esempi di esclusione abbiamo già sperimentato o osservato noi stessi?
- Usiamo un linguaggio discriminatorio, ad esempio usando termini come «gay», «omo», «figa» o «disabile» come insulti?
- Come promuoviamo o impediamo l'inclusione attraverso il nostro comportamento?



POSSIBILI DOMANDE PER LO SCREENING DELLE STRUTTURE PUÒ ESSERE:

- A tutti* i*le ipartecipanti vengono date uguali opportunità di partecipare? A quali non vengono date?
- Ci sono strutture che promuovono l'ineguaglianza di trattamento? Possono essere legittimate?
- Quali opportunità ci sono nei gruppi per affrontare la disparità di trattamento?
- Quanto siamo apert* al cambiamento come organizzazione? Le nostre tradizioni sono scritte nero su bianco o possono essere adattate a nuovi gruppi target?
- Ci sono modelli di ruolo per i*le membr* delle minoranze nel nostro gruppo?
- Qual è la composizione religiosa, etnica e di genere del nostro gruppo? Qual è la composizione del team di leadership? Come si possono spiegare queste composizioni?

Ulteriori informazioni e consigli utili si trovano nei **capitoli 3 e 4**.

7.3.2 PREVENZIONE RELAZIONALE

La prevenzione relazionale si riferisce sia all'ambiente che alle strutture e quindi soprattutto alla discriminazione istituzionale. Anche in questo caso è consigliabile includere bambin* e giovani, poiché possiamo anche sviluppare punti ciechi durante le attività di associazione più lunghe. Per quanto riguarda la prevenzione, si tratta ora di prendere le distanze e **controllare che le strutture del gruppo non presentino caratteristiche discriminatorie e, se necessario, lavorare su di esse**. È consigliabile coinvolgere persone colpite dalla discriminazione, persone esterne, alumni o altr* partner della rete per ottenere una visione olistica.

8. CONCLUSIONE

E così siamo arrivati alla fine di questo strumento di insegnamento. Ma soprattutto quando si tratta di inclusione, ogni fine è sempre un inizio. L'inclusione è un processo continuo che dovrebbe essere riflettuto costantemente e sviluppato continuamente. Non lasciatevi trasportare in questo processo, iniziate in piccolo e ponetevi obiettivi realistici. E non dimenticate di celebrare i vostri successi. Scoprirete che l'inclusione è molto arricchente, anche se a volte il processo può essere estenuante. Esplorando l'argomento e usando questa risorsa, avete già fatto un grande primo passo!

Mentre lavorate con la guida all'inclusione, potreste incontrare critiche o riluttanza. Potreste scoprire che certe tradizioni o pratiche che fanno parte dell'identità del vostro gruppo discriminano alcune persone. Tali resistenze ed esperienze fanno parte del processo ed è importante non ignorarle ma nominarle. Aprirsi a cose nuove non significa dimenticare tutto ciò che è vecchio e lasciarselo alle spalle. Significa semplicemente prendere coscienza delle barriere e abbatterle passo dopo passo. E questo è esattamente lo scopo di questo ausilio didattico.

Leggendo questa risorsa avrete acquisito un'ampia gamma di conoscenze: dalla storia dell'inclusione, agli strumenti usati per promuoverla, ai legami con la discriminazione. È importante diffondere questa conoscenza almeno quanto lo è impegnarsi in prima persona sull'argomento. Più le persone sono sensibilizzate, più è facile realizzare l'inclusione. In questo compito vi aiuteranno vari esercizi e metodi disponibili **online***, che potete trovare con il codice QR. Offrono una varietà di possibilità per trattare l'argomento in modo giocoso.

Infine, vorremmo ringraziarvi per il vostro impegno nel lavoro giovanile. State già dando un contributo estremamente prezioso alla società. Rendere questo contributo accessibile a più persone è un passo importante e lodevole. In questo spirito, vi auguriamo di divertirvi ad abbattere le barriere e a scoprire e sperimentare la diversità sulla via di un'associazione giovanile inclusiva.



RINGRAZIAMENTI

Questo supporto didattico è stato sviluppato da Liana Simovic (responsabile di progetto, FSAG), Damaris Gut (collaboratrice di progetto, Cevi Svizzera), Andreas Imbaumgarten (collaboratore di progetto, Jungwacht Blauring Svizzera) e Vera Ziswiler (collaboratrice di progetto, MSS). Ci abbiamo lavorato con molto impegno e passione. La cooperazione è stata caratterizzata da apprezzamento, sostegno reciproco, una visione comune e decisioni collettive.

I nostri ringraziamenti vanno innanzitutto al gruppo di supporto per questo progetto. Esther Burri (Jungwacht Blauring), Christian Imfeld (MSS Svizzera) e Esther Kohli (Cevi Svizzera) hanno accompagnato questo progetto dall'inizio e ci hanno sostenuto e motivato in tutte le fasi con la loro conoscenza ed esperienza. Hanno fornito un prezioso feedback che è stato cruciale per lo sviluppo di questo supporto didattico.

Vorremmo anche ringraziare la FSAG, che è sempre stata al nostro fianco, ha coordinato il progetto e allo stesso tempo – grazie alla grande fiducia – ci ha dato ogni libertà nell'esecuzione.

Senza il sostegno finanziario della Rete integrata Svizzera per la sicurezza (RSS), questo aiuto didattico non sarebbe nato. Come parte dell'implementazione del Piano d'Azione Nazionale (PAN), la Confederazione sostiene progetti che mirano a prevenire e combattere la radicalizzazione e l'estremismo violento. Ringraziamo la RSS per questo importante sostegno finanziario.

Un ulteriore ringraziamento va alla Commissione federale della Migrazione (CFM), che ha anche fornito supporto finanziario per questo progetto come parte del programma «Citoyenneté». «Citoyenneté» significa

«la partecipazione politica, ma anche l'impegno verso la società e la volontà di partecipare attivamente alla formazione delle condizioni sociali». Nello spirito dell'inclusione, il programma «Citoyenneté» promuove progetti che incoraggiano le persone a partecipare alle decisioni e all'organizzazione della società e dei processi sociali. Questo è anche lo scopo di questo ausilio didattico.

Infine, vorremmo ringraziare tutti coloro che, al di fuori del team del progetto, ci hanno sostenuto e accompagnato nella realizzazione di questo supporto didattico. Questi sono:

- Andi Geu del NCBI, che è stato un amico critico e ci ha dato molti input importanti su discriminazione, privilegi e barriere.
- Philipp Duss, Stefan Krummenacher e Maximilian Stoller, che hanno anche corretto il materiale didattico e ci hanno sostenuto con il loro feedback molto differenziato.
- Tobias Kuhnert, che ha assunto la lettura esperta nell'area LGBTQA* e ci ha dato un prezioso feedback.
- Linda Zraggen di INCENDIO AG, responsabile del layout molto riuscito.
- Claudio Näf, che ha creato le meravigliose illustrazioni per la lettura.
- Il Movimento scout svizzero, che ha tradotto il materiale didattico in italiano.
- Isabelle Quinche per il lettorato in italiano.

BIBLIOGRAFIA

- 1 Fritzsche, H., Liebseher, D. (2010). Antidiskriminierungspädagogik. Konzepte und Methoden für die Bildungsarbeit mit Jugendlichen. Karawanskji, S., Pater, R., Schmidt, D. (Hrsg.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- 2 Antidiskriminierungspädagogik, 2010.
- 3 Boban, I., Hinz, A. (2003). Index für Inklusion. Lernen und Teilhabe in der Schule entwickeln. Martin-Luther-Universität Halle Wittenberg. Online verfügbar unter:
<https://www.eenet.org.uk/resources/docs/Index%20German.pdf>.
- 4 Booth, T., Ainscow, M., Kingston, D. (2006). Index für Inklusion: Lernen, Partizipation und Spiel in der inklusiven Kindertageseinrichtung entwickeln. Frankfurt am Main: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW).
- 5 Meyer, T., Kieslinger, C. (2014). Index für Jugendarbeit zur Inklusion von Kindern und Jugendlichen mit Behinderung. Stuttgart: Institut für angewandte Sozialwissenschaften (Ifas) an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg Stuttgart.
- 6 Interkantonale Schule für Heilpädagogik HfH (2018). Leitfaden «Gender und Diversity in der Kommunikation». Online verfügbar unter:
https://www.hfh.ch/fileadmin/files/documents/Marketing_Kommunikation/HfH_Leitfaden_GenderUndDiversity_InDerKommunikation_nb.pdf.
- 7 Irmen, L., Linner, U. (2005). Die Repräsentation generisch maskuliner Personenbezeichnungen. Eine theoretische Integration bisheriger Befunde. In: Zeitschrift für Psychologie, 213 (3), S. 167–175.
- 8 Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu Köln (2014). ÜberzeuGENDERe Sprache: Leitfaden für eine geschlechtersensible und inklusive Sprache. Online verfügbar unter:
https://gedim.uni-koeln.de/sites/genderqm/user_upload/Leitfaden_geschlechtersensible_Sprache_5.Auflage_2017.pdf.
- 9 Universität Hamburg (2019). Empfehlungen zu geschlechtergerechter Sprache. Online verfügbar unter:
<https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/empfehlungen-zu-geschlechtergerechter-sprache-2019-05.pdf>.
- 10 SAJV & Milchjugend (2020). BreakFree! Leitfaden für Leitungspersonen. Online verfügbar unter:
https://www.sajv.ch/fileadmin/Media/sajv.ch/Leitungspersonen_GZD.pdf.
- 11 Gender und Diversity in der Kommunikation, 2018.
- 12 Eda.admin (Stand 24. August 2020). Übereinkommen der UNO über die Rechte von Menschen mit Behinderung. Online verfügbar unter:
<https://www.edi.admin.ch/edi/de/home/fachstellen/ebgb/recht/internationalO/uebereinkommen-der-uno-ueber-die-rechte-von-menschen-mit-behinde.html>.

- 13** Aumüller, J. (2009). Assimilation. Kontroversen um ein migrationspolitisches Konzept. Bielefeld: transcript Verlag.
- 14** Esser, H. (2004). Welche Alternativen zur «Assimilation» gibt es eigentlich? In: Bade, K., Bommes, M. (Hrsg.): Migration, Integration, Bildung. Grundfragen und Problembereiche. IMIS-Beiträge, Heft 23. Osnabrück: Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien, S. 41– 59.
- 15** Sexuelle Identität und Orientierung – Verbreitung (ohne Datum). Online verfügbar unter:
https://www.feel-ok.ch/de_CH/jugendliche/themen/liebe_sexualitaet/themen/sex_orientierungen/schwule_und_lesben/verbreitung_und_fakten.cfm.
- 16** International Juvenile Justice Observatory (2018). Prävention der Radikalisierung Jugendlicher – ein Handbuch für Fachleute. Online verfügbar unter:
https://gewaltpraevention.lu.ch/-/media/Gewaltpraevention/Dokumente/Relaunch_2020/Prvention_Radikalisierung_Jugendlicher_pralt_manual_de.pdf?la=de-CH
- 17** ZHAW (2018). Verbreitung extremistischer Einstellungen und Verhaltensweisen unter Jugendlichen in der Schweiz. Online verfügbar unter:
<https://doi.org/10.21256/zhaw-4862>.
- 18** Was ist die Scharia (ohne Datum). Online verfügbar unter:
<http://www.demokratiezentrum.org/themen/genderperspektiven/scharia-recht/was-ist-die-scharia.html>.

WEITERFÜHRENDE QUELLEN:



Gli esempi ed i metodi supplementari a questa brochure pedagogica sono disponibili online o usando il codice QR

cfr. anche Codice QR

- migesMedia: i media delle comunità di migranti
<https://www.migesplus.ch/it/temi/migesmedia-i-media-delle-comunita-di-migranti>
- Moser, K., Landolt D. (2012). Kulturelle Vielfalt im Sportverein. Gemeinsam trainieren – zusammen leben. Bundesamt für Sport BASPO, Eidgenössische Hochschule für Sport Magglingen EHSM und Swiss Academy for Development (SAD) (Hrsg.). Magglingen: Baspo.
- okay zürich (2017). Interkulturelle Öffnung in den Jugendverbänden: Schlussbericht. Online verfügbar unter:
<https://www.okaj.ch/projekte/interkulturelle-oeffnung-in-den-jugendverb%C3%A4nden>.
- FSAG & Milchjugend (2020). La brochure BreakFree! How to queer è disponibile online su:
https://www.sajv.ch/fileadmin/Media/sajv.ch/HowtoQueer_i_Web.pdf
- FSAG & Milchjugend (2020). Il Glossario BreakFree! è disponibile online su:
https://www.sajv.ch/fileadmin/Media/sajv.ch/Glossar_i_Web.pdf

Redazione: Liana Simovic, Damaris Gut,
Andreas Imbaumgarten und Vera Ziswiler

Lettorato: Sophia Bosshard et Pasquale
Pelli (D), Easytranslate, Isabelle Quinche,
Lauriane Laville et Carole Christe (F),
Isabelle Quinche (I)

Traduzione F: Alix Beil, Easytranslate

Traduzione I: Il Movimento scout svizzero

Illustrazioni: Claudio Näf

Layout: INCENDIO AG

Stampa: Vögeli AG

Edizione 2021

