



Co-funded by  
the European Union



**Youth Unite: Fostering Tolerance and  
Inclusivity through Education and  
Engagement**

Project n° 2024-1-PL01-KA220-YOU-000248204

# Youth Unite

## Fostering Tolerance and Inclusivity through Education and Engagement

(Erasmus + - KA2: Cooperation Partnership | Youth – Project n° 2024-1-PL01-KA220-YOU-000248204)

## D2.1 Rapporto sullo stato attuale

*Studio comparativo in 5 Paesi*

### **WP2 – Sviluppo del curriculum, formazione e potenziamento delle capacità**

Il sostegno della Commissione europea alla produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione del contenuto, che riflette esclusivamente il punto di vista degli autori. La Commissione non può essere ritenuta responsabile per l'uso che può essere fatto delle informazioni ivi contenute.



Co-funded by  
the European Union



Youth Unite: Fostering Tolerance and  
Inclusivity through Education and  
Engagement

Project n° 2024-1-PL01-KA220-YOU-000248204

### *Partnership*

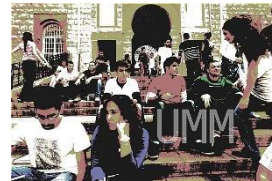
*Stowarzyszenie Integracja i Rozwój,*  
*Polonia, Coordinatore*



*Centro per lo Sviluppo Creativo Danilo*  
*Dolci – ETS, Italy*



*Un Monde Migrant, Francia*



*Social Innovation Fund (SIF), Lithuania*



*KMOP - Social Action and Innovation*  
*Centre, Grecia*





## Indice

1. Introduzione .....	4
2. Rapporto sullo stato attuale: contesto e obiettivi .....	4
3. Metodologia.....	4
4. Un panorama complesso .....	5
4.1 Iniziative e interventi in atto.....	6
5. Panoramica dei gruppi di discussione: esigenze formative, lacune nazionali e curricula ideali .....	9
5.1 Risultati chiave per Paese .....	10
Domanda 1 - Chi sei e di cosa ti occupi? .....	10
Domanda 2 – Opportunità educative.....	11
Domanda 3 – Comunità nazionali .....	12
Domanda 4 - Ostacoli .....	12
Domanda 5 – Strategie efficaci .....	14
Domanda 6 – Tecnologia e giovani.....	14
Domanda 7 – Lacune nelle competenze .....	15
Domanda 8 – Curriculum ideale.....	16
Domanda 9 – Suggerimenti per un curriculum efficace.....	16
Domanda 10 – Messaggio per le persone giovani .....	17
6. Analisi e sintesi dei risultati .....	18
6.1 Revisione della letteratura e gruppi di discussione: punti di convergenza ..	18
7. Conclusioni e raccomandazioni.....	19
8. Riferimenti bibliografici .....	21



## 1. Introduzione

**Youth Unite - Fostering Tolerance and Inclusivity through Education and Engagement** è un progetto co-finanziato dal programma Erasmus + il cui obiettivo è rispondere all'urgente esigenza di ridurre fenomeni come discriminazione, razzismo e intolleranza, in particolare tra le persone giovani, in un contesto europeo sempre più diversificato. A tal fine, il progetto si propone di aiutare i operatori giovanili a rafforzare le proprie competenze, promuovere un ambiente inclusivo che favorisca il dialogo e la partecipazione attiva nella comunità e costruire relazioni interculturali basate su rispetto e inclusività attraverso l'uso di strumenti comprovati e un programma formativo mirato.

Per maggiori informazioni, è possibile visitare il sito web del progetto: <https://www.youth-unite.eu/>.

## 2. Rapporto sullo stato attuale: contesto e obiettivi

Il presente documento mostra i risultati della prima fase del progetto: un'analisi dei contesti nazionali attraverso una revisione della letteratura e l'identificazione delle esigenze di apprendimento dei operatori giovanili attraverso gruppi di discussione. I risultati di queste due azioni costituiranno la base per il curriculum, che sarà il fulcro della formazione dei operatori giovanili nei Paesi partner. In particolare, l'analisi preliminare dei background socioculturali nazionali in materia di discriminazione, razzismo e intolleranza consente di allineare le iniziative future alle specifiche condizioni locali fornendo una base di informazioni condivisa. L'obiettivo di questo rapporto è quindi quello di fornire una prospettiva comparativa sul razzismo, la discriminazione e l'inclusione nei contesti giovanili, insieme alle iniziative e alle politiche in atto per affrontare questi problemi.

## 3. Metodologia

Come menzionato sopra, la metodologia utilizzata per condurre l'analisi comparativa consiste in due azioni basate su standard specifici:

- **Revisione della letteratura:** analisi nazionale di dati, politiche e iniziative in atto in materia di razzismo, intolleranza e inclusione, con un focus specifico sulle persone giovani. La revisione si è basata su tre domande guida e su fonti recenti e affidabili, con l'obiettivo di analizzare l'esperienza e la percezione delle persone giovani relativamente all'intolleranza e all'inclusione nelle loro comunità. A ciascun partner è stato fornito un modello per raccogliere i dati secondo gli stessi criteri e la stessa struttura.
- **Rapporti sui gruppi di discussione:** ogni Paese ha organizzato diversi gruppi di discussione con operatori giovanili per indagare le loro prospettive, le principali



difficoltà e le migliori pratiche relative all'inclusione e alla diversità. Ai fini dell'analisi comparativa, tutti i Paesi hanno utilizzato le stesse domande e procedure di reporting. In particolare, i gruppi di discussione avevano le seguenti caratteristiche:

- **Partecipanti:** operatori giovanili con diversi background.
- **Ambiente:** spazio neutrale e privo di distrazioni per favorire discussioni aperte.
- **Considerazioni etiche:** moduli di consenso e accordi di riservatezza.

I risultati di entrambe le azioni sono riassunti nei due capitoli principali del presente documento, che termina con l'analisi finale e le conclusioni.

## 4. Un panorama complesso

Negli ultimi anni, i fenomeni di razzismo, intolleranza ed esclusione sociale hanno colpito le popolazioni dei Paesi europei in modo trasversale, con un impatto particolarmente grave sulle persone giovani e sulle minoranze. Dai cinque contesti nazionali analizzati (Italia, Francia, Grecia, Polonia e Lituania) emerge un quadro complesso, fatto di progressi normativi, ma anche di persistenti discriminazioni sistemiche e culturali.

In **Italia**, il razzismo e l'intolleranza si manifestano, ad esempio, attraverso la profilazione razziale da parte delle forze dell'ordine e comportamenti discriminatori diffusi, quali l'omofobia e l'antisemitismo. Secondo l'ECRI (2024), i gruppi più colpiti sono le persone Rom, LGBTQ+ e di origine africana. Il 70% degli italiani ammette che le persone nere sono spesso vittime di razzismo (Ipsos, 2023) e oltre il 60% degli studenti dichiara di aver vissuto o osservato episodi discriminatori (Save the Children, 2023).

In **Francia**, il 2023 ha segnato un deterioramento della coesione sociale a causa di un aumento degli atti antisemiti e della retorica xenofoba. La Commissione consultiva nazionale per i diritti umani (CNCDH) segnala un preoccupante calo della tolleranza, soprattutto tra le persone giovani: il 58% di quelle tra i 18 e i 39 anni dichiara di aver subito discriminazioni basate sull'origine o sul colore della pelle (2023).

La **Polonia** sta attualmente vivendo una forte polarizzazione sociale e un clima ostile nei confronti della comunità LGBTQ+ e migrante. Il Paese è infatti all'ultimo posto nell'indice ILGA-Europe per i diritti LGBTI (ILGA-Europe, 2020) e diverse regioni hanno approvato risoluzioni che si dichiarano "zone libere da LGBT". Sebbene i giovani cittadini mostrino atteggiamenti più aperti, i messaggi di odio e la disinformazione sui social media rappresentano una minaccia crescente (ECRI, 2023).



In **Grecia**, nonostante alcuni progressi legislativi, la discriminazione nei confronti delle persone migranti, Rom e LGBTQ+ rimane un fenomeno diffuso. Nel 2023, il *Racist Violence Recording Network* (RVNR) ha registrato 158 episodi di violenza razzista, molti dei quali contro persone rifugiate e giovani della comunità LGBTQ+ (RVNR, 2023). Inoltre, il 17,7% delle persone giovani del Paese è NEET, con tassi più elevati tra le minoranze (OCSE, 2024).

Infine, in **Lituania**, nonostante l'aumento della consapevolezza pubblica sull'argomento, gli atteggiamenti inclusivi sono ancora poco diffusi. Le comunità Rom, LGBTQ+ e migranti si trovano infatti ad affrontare ostacoli sistemici nell'istruzione, nell'occupazione e nell'assistenza sanitaria. Uno studio recente ha rilevato che solo il 27% della cittadinanza ritiene che le politiche antidiscriminazione siano realmente efficaci, e che fenomeni come il bullismo razziale nelle scuole sono ancora ampiamente diffusi (Ciuladiene, 2024; Spinter Tyrimai, 2024).

In tutti Paesi emerge un modello comune: la difficoltà di tradurre le normative in azioni concrete, la presenza di stereotipi profondamente radicati e l'accesso ineguale a servizi essenziali come l'istruzione, la sanità, l'occupazione e la partecipazione civica. Le persone giovani, in particolare quelle provenienti da un contesto migratorio o appartenenti a minoranze, sono spesso escluse dai processi decisionali e subiscono molteplici forme di discriminazione. Alla luce di ciò, l'educazione interculturale e la creazione di spazi sicuri e inclusivi diventano strumenti fondamentali per costruire società più eque e coese.

#### 4.1 Iniziative e interventi in atto

Nel corso del tempo, i cinque Paesi analizzati hanno sviluppato una serie di politiche, programmi e interventi volti a combattere il razzismo e la discriminazione, seppur con approcci e livelli di efficacia diversi. Le risposte istituzionali si basano su piani normativi, strategici ed educativi che valorizzano sempre più il ruolo della società civile e del settore dell'istruzione nella promozione dell'inclusione.

In **Italia**, la risposta giuridica è radicata nella Costituzione, che sancisce il principio di uguaglianza all'articolo 3. A livello legislativo, la Legge 654/1975 e il D.Lgs. 215/2003 hanno introdotto sanzioni per gli atti discriminatori e hanno istituito l'UNAR (Ufficio Nazionale contro la Discriminazione Razziale) quale organo di coordinamento delle politiche antirazziste (UNAR, 2023). Tra tutte le iniziative attive a livello nazionale, la Strategia Nazionale per l'Inclusione di Rom e Sinti 2021-2030 e progetti educativi come *DiversaMente* e *Tutti diversi* promuovono in egual misura una cultura del rispetto e della partecipazione (ICEI, 2021).

La **Francia** dispone di un solido quadro giuridico e storico, come la legge sulla libertà di stampa (1881) e, più recentemente, il codice penale (1994), e l'inclusione del discorso xenofobo nella categoria dell'abuso della libertà di espressione (CNCDH, 2023). Il Piano nazionale contro il



razzismo, l'antisemitismo e la discriminazione (2023-2026) mira a coordinare le azioni nei settori dell'istruzione, dell'occupazione e della cultura. Tuttavia, la Francia è stata criticata dal Comitato delle Nazioni Unite per non aver affrontato adeguatamente il razzismo sistemico, in particolare nel settore della sicurezza (Amnesty International, 2023).

In **Grecia**, il Piano nazionale contro il razzismo 2020-2023 è uno dei più strutturati d'Europa: include azioni mirate nei settori dell'istruzione, dell'alloggio, dell'occupazione e del sistema giudiziario (ECRI, 2022). Tra le misure più significative c'è la legge 5089/2024, che legalizza il matrimonio tra persone dello stesso sesso come parte di una più ampia strategia per l'uguaglianza LGBTQI+ (Repubblica ellenica, 2021). Altre misure sono la riforma del Codice dell'immigrazione (legge 5038/2023) e le azioni contro l'incitamento all'odio online (legge 4779/2021).

La **Polonia** ha modificato il codice penale (articoli 256 e 53 §2a) per sanzionare l'incitamento all'odio e ha riconosciuto l'orientamento sessuale come criterio di vulnerabilità nelle procedure di asilo (ECRI, 2023). A livello locale, la città di Danzica rappresenta un modello avanzato di integrazione grazie alla creazione di un Consiglio per persone migranti che sostiene le politiche comunali sull'inclusione (Consiglio d'Europa, 2023). Tuttavia, manca ancora una strategia nazionale in materia di migrazione e i programmi scolastici non coprono le tematiche LGBTQI+.

In **Lituania**, il quadro giuridico si basa sulla legge sulla parità di trattamento (2003) e sulla legge sullo status giuridico delle persone straniere (2018), che garantiscono l'accesso ai servizi pubblici e vietano la discriminazione (Equal Opportunities Ombudsperson, 2021). Sebbene il Paese abbia implementato programmi di lingua, occupazione e integrazione sociale per le persone migranti, il sostegno istituzionale rimane debole a causa dei finanziamenti limitati e della sfiducia del pubblico. Il Programma di integrazione per stranieri (2016) e il Fondo di integrazione lituano forniscono corsi, assistenza legale e orientamento culturale, ma sono spesso poco conosciuti o scarsamente implementati (Ministero dell'Interno della Lituania, 2021).

In tutti e cinque i contesti emerge l'importanza dell'educazione formale e non formale come strumento chiave nella costruzione di una cultura inclusiva. Alcuni programmi e corsi rivolti all3 operator3 giovanili, quali EDI GO (Grecia), NELA (Francia), Hate – Delate (Polonia), Youth Affairs Training (Lituania) e DiversaMente (Italia), forniscono strumenti pratici per riconoscere e combattere la discriminazione, promuovere il dialogo interculturale e valorizzare la diversità nei contesti educativi e comunitari (CEMEA, 2019; HREA, 2020).

La tabella seguente mostra le iniziative sopra menzionate (è possibile trovare ulteriori risorse o casi di studio nei rapporti nazionali allegati al presente documento).





Titolo del programma	Paese e anno di implementazione	Descrizione	Obiettivi di apprendimento	Contenuti	Competenze e abilità	Link
<b>EDI GO</b>	GRECIA, 2024	Curriculum su uguaglianza, parità, diversità e inclusione per operatori giovanili	Principi EDI, processi di reclutamento inclusivi, progettazione e degli spazi e linguaggio inclusivo	5 moduli: teoria EDI, spazi, relazioni, comunità, lavoro giovanile	Competenze interculturali, comunicazione e progettazione della formazione	<a href="https://edi-go.eu/media/edigo-curriculum.pdf">https://edi-go.eu/media/edigo-curriculum.pdf</a>
<b>NELA</b>	FRANCIA, 2019	Programma di CEMEA volto a decostruire i pregiudizi e il razzismo attraverso l'analisi storica e mediatica	Aumentare la consapevolezza su uguaglianza e stereotipi	Laboratori di analisi critica dei media, storia e biologia	Pensiero critico e consapevolezza sull'antidiscriminazione	<a href="https://cemea.asso.fr/les-champs-d-action/questions-sociales/nela-nous-et-les-autres-des-prejuges-au-racisme">https://cemea.asso.fr/les-champs-d-action/questions-sociales/nela-nous-et-les-autres-des-prejuges-au-racisme</a>
<b>Diversa Mente - Youth Against Discrimination</b>	ITALIA, 2021	Programma per operatori giovanili per sensibilizzare sulla diversità e l'inclusione	Riconoscere e debellare la discriminazione, promuovere la cittadinanza attiva	Laboratori di analisi degli stereotipi, approcci antidiscriminatori e inclusione	Identificare gli stereotipi, sviluppare abilità di facilitazione inclusiva	<a href="https://icei.it/progetti/diversamente/">https://icei.it/progetti/diversamente/</a>
<b>Hate – Delate</b>	POLONIA, 2016	Laboratori sulla gestione dei discorsi d'odio online e sulla discriminazione	Sensibilizzare sui discorsi d'odio e incentivare la comunicazione di gruppo	Simulazione di scenari, riflessione di gruppo, discussioni,	Comunicazione, cooperazione e competenza interculturale	<a href="https://niedzielnik.edukacyjny/materiały_dla_educatorów/mowa_nienawiści">Narzędziownik edukacyjny / materiały dla edukatorów / mowa nienawiści -</a>





				presentazioni		<a href="#">poznaj, reaguj</a>
<b>Youth Affairs Training Program</b>	LITUANIA, 2018	Formazione per operatori giovanili strutturata in 5 moduli sull'educazione non-formale, psicologia e lavoro sociale	Fornire strumenti per il supporto e l'empowerment della gioventù	Moduli: lavoro giovanile, psicologia, lavoro sociale, educazione, politiche giovanili	Abilità interpersonali, facilitazione inclusiva, lavoro di squadra, tecniche di assistenza	<a href="https://old.ird.lt/informacija-dirbantiems-suaunimu/jaunimo-darbuotojai">https://old.ird.lt/informacija-dirbantiems-suaunimu/jaunimo-darbuotojai</a>

Nonostante le differenze, tutti i Paesi mostrano un crescente impegno a costruire società più inclusive. Permangono tuttavia la mancanza di finanziamenti per le autorità antidiscriminazione, l'assenza di dati disaggregati, la lentezza dei meccanismi di segnalazione e una generale difficoltà nel riconoscere il razzismo strutturale. Affrontare queste lacune richiede un approccio integrato che combini leggi efficaci, programmi educativi e partecipazione attiva delle persone giovani e della società civile.

## 5. Panoramica dei gruppi di discussione: esigenze formative, lacune nazionali e curricula ideali

Questa sezione presenta e analizza i risultati dei gruppi di discussione svolti nei suddetti Paesi partner. L'obiettivo è quello di comprendere il contesto generale, ma soprattutto creare un quadro comune delle percezioni, delle esperienze, degli ostacoli e delle buone pratiche confrontandosi direttamente con i operatori giovanili attivi sul campo.

I gruppi di discussione hanno coinvolto **29 partecipanti**; la seguente tabella mostra la distribuzione a livello nazionale.

Organizzazione	Paese	N° di operatori giovanili
----------------	-------	---------------------------



Centro per lo Sviluppo Creativo Danilo Dolci - ETS	Italia	5
Un Monde Migrant	Francia	8
KMOP	Grecia	5
Stowarzyszenie Integracja i Rozwój	Polonia	5
Social Innovation Fund	Lituania	6
<b>Totale</b>		<b>29</b>

## 5.1 Risultati chiave per Paese

Questa sezione mostra i risultati chiave dei Paesi partner e fornisce una panoramica dei punti principali.

### Domanda 1 - Chi sei e di cosa ti occupi?

*Se dovessi descrivere il tuo ruolo di operatora giovanile in una parola, quale sarebbe e perché?*

Le risposte hanno rivelato una forte componente vocazionale e relazionale. Nonostante le differenze tra i contesti nazionali, è emersa un'immagine condivisa dell'operatora giovanile come figura di supporto, ponte tra giovani e comunità e motore di partecipazione attiva.

L3 partecipanti da **Italia** e **Grecia** hanno definito il loro ruolo come quello di “accompagnator3 educativ3”, sottolineando la creazione di legami di fiducia e il sostegno alla crescita personale. In **Francia**, alcune persone si sono identificate come attivator3 di processi, capaci di stimolare la riflessione critica, l'azione collettiva e la creatività. In **Polonia**, l'operatora giovanile è percepita principalmente come facilitator3, in grado di adattarsi alle esigenze delle persone giovani e di sostenere le loro idee. In **Lituania** si è posto l'accento sul ruolo di mediator3 interculturali, soprattutto in contesti con un'elevata presenza di persone migranti.

La ricorrenza di termini quali "mentor3", "guida", "ispirazione", "ponte", "facilitator3" ed "educator3 non formale" riflette una visione multidimensionale del ruolo, che combina empatia, ascolto attivo, competenza relazionale e impegno sociale. Tutt3 l3 partecipanti hanno sottolineato che la loro professione non si esaurisce con compiti tecnici o educativi, ma implica una responsabilità verso il cambiamento culturale e l'inclusione.

Infine, è emersa una riflessione condivisa sul mancato riconoscimento istituzionale della professione che, pur essendo centrale nei processi di partecipazione giovanile, non è protetta dal punto di vista contrattuale, di carriera o di status. Ciononostante, emerge l'idea comune che quello dell3 operatora giovanile è un mestiere di valore e una forma concreta di cittadinanza attiva.



Alcune delle persone intervistate si sono soffermate sul profondo significato della relazione educativa, sottolineando che il loro compito non è quello di fornire soluzioni “pronte”, ma di camminare al fianco delle persone giovani creando spazi di ascolto, fiducia e sperimentazione. Altre hanno evidenziato la dimensione trasformativa: accompagnare le persone giovani nella loro crescita significa inevitabilmente mettersi in discussione, adattarsi e crescere insieme a loro.

È emersa anche una riflessione sul valore del riconoscimento: in molti Paesi, la professione non è formalmente riconosciuta, il che può generare frustrazione. Nonostante ciò, anche in assenza di ufficialità, i operatori giovanili mostrano una forte identità professionale grazie alla loro grande dedizione e passione. Questo mestiere è visto quindi come un’occasione di scambio e un terreno fertile per costruire la cittadinanza, promuovere i diritti e seminare speranza.

## Domanda 2 – Opportunità educative

*Potresti descrivere al gruppo il tuo percorso formativo e come questo ti ha portato a lavorare con le persone giovani?*

I percorsi degli partecipanti sono abbastanza variegati: alcune persone hanno un background in pedagogia, psicologia, arte o diritto, mentre altre provengono da realtà meno tradizionali, come l’economia o la scenografia. Una delle evidenze trasversali emerse nei gruppi di discussione riguarda l’assenza, in tutti e cinque i Paesi partner, di un percorso educativo unificato e riconosciuto per diventare operatori giovanile. Nessuno dei percorsi universitari descritti era infatti incentrato specificatamente su questo ruolo; la maggior parte delle persone ha acquisito le competenze attraverso esperienze pratiche, brevi corsi di formazione, iniziative europee o progetti locali.

In Italia e in Grecia è stato evidenziato come molte persone arrivino a ricoprire questo ruolo grazie al volontariato, spesso nell’ambito del terzo settore o di progetti europei come Erasmus+ e il Corpo europeo di solidarietà. In Francia, diverse persone provengono invece da contesti artistici o pedagogici, ma lamentano un’eccessiva frammentazione dell’offerta formativa. In Polonia e Lituania, la maggior parte degli partecipanti ha acquisito le proprie competenze direttamente sul campo, affrontando una curva di apprendimento molto ripida e spesso senza supporto iniziale.

Nonostante l’eterogeneità, emerge chiaramente un desiderio comune di un miglioramento in termini di organizzazione, continuità e riconoscimento, nonché di percorsi di apprendimento flessibili e coerenti, che combinino teoria e pratica e che si focalizzino realmente sul lavoro giovanile. È inoltre emersa la forte necessità di formazione specifica su temi sensibili, come la gestione della diversità, la facilitazione, la comunicazione interculturale e la cura emotiva.



In sintesi, le persone intervistate hanno perseguito una formazione perlopiù informale e limitata dal punto di vista delle risorse, seppur con motivazione e spirito di adattamento. Migliorare i percorsi formativi è quindi una delle priorità per la valorizzazione del settore e per la qualità di questo mestiere.

### Domanda 3 – Comunità nazionali

*Come definiresti la tolleranza, l'inclusività e la diversità nel contesto del lavoro giovanile? Potresti fare un esempio?*

I gruppi hanno fornito definizioni simili: la **tolleranza** potrebbe essere un concetto un po' complicato, poiché "tollerare" non equivale necessariamente ad "accogliere". Al contrario, l'**inclusione** è vista come uno sforzo più attivo e continuo per creare pari opportunità e promuovere un autentico senso di appartenenza. Infine, la **diversità** è spesso vista come un valore aggiunto, ma che, in mancanza di consapevolezza, può anche causare conflitti. Trovare un equilibrio tra l'apprezzamento delle differenze e la promozione di un senso di comunità è un passo fondamentale: molte delle persone intervistate ritengono che, per farlo, è necessario concentrarsi sul linguaggio, sulla comunicazione interculturale e sulla creazione di ambienti inclusivi.

*Quali sono le principali sfide di inclusione e diversità affrontate nel tuo Paese? Qual è la situazione delle persone giovani?*

Le principali sfide menzionate a livello nazionale sono: l'abbandono scolastico in Italia, la mancanza di continuità educativa in Francia e la discriminazione nei confronti delle persone giovani LGBTQ+, migranti o con disabilità in Polonia e Lituania. Inoltre, in Francia c'è una stigmatizzazione legata all'abbigliamento e all'identità e un disallineamento tra le esigenze delle persone giovani e l'offerta delle istituzioni. In Grecia e in Polonia sono state citate la politicizzazione dell'inclusione e la riluttanza delle istituzioni educative a collaborare con metodi non convenzionali.

In Francia, le educatrici citano inoltre dell'esclusione causata dalle politiche scolastiche, che colpisce in modo sproporzionato le studentesse emarginate. In più, le aspettative sociali esercitano una forte pressione e spingono le persone giovani a conformarsi piuttosto che esprimere liberamente la propria identità.

### Domanda 4 - Ostacoli

*Potresti condividere una tua esperienza in cui hai affrontato un episodio di intolleranza o discriminazione a livello professionale e personale? Cosa hai imparato?*

*Quali cambiamenti sarebbero necessari?*



La prima domanda ha suscitato riflessioni personali molto profonde, soprattutto relativamente a esperienze che hanno segnato il percorso professionale e umano della partecipanti. In particolare, è emerso quanto sia stato difficile, ma anche formativo, sentirsi esclusi in prima persona o assistere a episodi simili in contesti educativi.

In **Italia**, sono stati citati casi di esclusione o bullismo subiti da persone giovani LGBTQ+ negli ambienti scolastici e sportivi. Queste esperienze hanno portato molti operatori giovanili a cercare soluzioni per intervenire in modo più competente e tempestivo.

In **Francia**, è stato menzionato un seminario sulla salute mentale in cui una persona ha reagito con aggressione verbale alla sola menzione del tema dell'inclusione. Grazie alla presenza di una psicologa, la situazione è stata gestita in modo adeguato; tuttavia, l'episodio ha rivelato come la diversità sia ancora vissuta come una minaccia da alcuni settori di popolazione.

Inoltre, la pressione a restare all'interno della propria comunità rafforza la segregazione sociale ed etnica e limita l'apertura al mondo esterno. In particolare, nella comunità musulmana, per costruire un senso di identità sono necessari il dialogo aperto e ponti di comunicazione.

In **Grecia**, una formatrice ha raccontato di aver subito una micro-aggressione mentre parlava di questioni di genere in un ambiente scolastico. In particolare, ha ricevuto commenti sessisti da parte di colleghi più anziani. Questo ha portato a una riflessione sull'importanza di garantire ambienti di lavoro rispettosi per tutelare non solo chi partecipa, ma anche chi lavora in questi contesti.

In **Lituania**, è stato citato un evento giovanile che non forniva la traduzione per le persone migranti. L'esclusione, seppur non intenzionale, ha generato un sentimento di emarginazione che ha lasciato un segno forte sia sulla partecipanti che sulla operatori coinvolti.

In **Polonia**, una operatrice ha raccontato la sua difficoltà nel sostenere una giovane ragazza musulmana in un ambiente scolastico ostile, dove il velo era oggetto di scherno da parte di compagni di classe e docenti. Ciò ha evidenziato l'urgenza di interventi educativi strutturati per il personale scolastico.

Le esperienze citate hanno offerto diversi spunti: la necessità di una maggiore formazione, la creazione di linee guida condivise per affrontare gli episodi discriminatori e l'adozione di un approccio preventivo e non solo risolutivo. Tutti i partecipanti hanno sottolineato che per generare un vero cambiamento è fondamentale fare rete tra scuole, famiglie, istituzioni e comunità locali.



### Domanda 5 – Strategie efficaci

*Quali sono le strategie o attività che implementi nel tuo contesto lavorativo per promuovere l'inclusione e la diversità e che sono accessibili e accoglienti per persone giovani di diversi background? C'è qualcosa in particolare che ritieni efficace o che ti piacerebbe provare?*

Le pratiche possono variare a seconda del contesto, ma ciò che le accomuna è un approccio attivo e coinvolgente. Tra le metodologie più diffuse figurano **il Teatro dell'Oppresso, lo storytelling, le simulazioni, le attività artistiche** e **il gioco di ruolo**. Altre pratiche efficaci sono la tavola rotonda, in cui persone di diversa provenienza condividono le loro esperienze, si conoscono e creano legami, e attività creative e interattive che promuovono l'inclusione. In particolare, la Lituania pone grande enfasi sui progetti di Solidarietà del Corpo Europeo, mentre in Grecia si utilizzano strumenti di autovalutazione delle pratiche inclusive. L'obiettivo generale è quello di creare spazi sicuri in cui le persone giovani possano esprimersi liberamente, senza paura di essere giudicati.

### Domanda 6 – Tecnologia e giovani

*Le piattaforme digitali promuovono o ostacolano il dialogo inclusivo tra le persone giovani? Potresti fare un esempio?*

Il tema del mondo digitale è stato uno dei più controversi; le piattaforme digitali sono infatti viste come un luogo pieno di contraddizioni. In tutti i Paesi partner è stato sottolineato come la tecnologia, pur offrendo un enorme potenziale, sia piuttosto problematica nei contesti socioeducativi.

In particolare, in Grecia e in Francia è emersa l'utilità degli strumenti digitali per amplificare le voci delle persone giovani provenienti da contesti emarginati. Ad esempio, piattaforme come *Zoom*, *Miro* e *Padlet* si sono rivelate cruciali durante la pandemia per garantire la continuità educativa e l'accesso alla formazione anche da aree rurali o isolate. Alcune persone hanno inoltre riferito che le tecnologie hanno facilitato la collaborazione internazionale e lo scambio interculturale. In Francia, le opinioni sulle piattaforme digitali erano contrastanti: per alcune persone erano strumenti di connessione, mentre per altre una fonte di rischi. In generale, i partecipanti richiedono programmi di alfabetizzazione digitale e sottolineano l'importanza delle interazioni di persona.

In **Polonia** e **Lituania** è emerso il problema dell'accessibilità: in molte aree, soprattutto quelle rurali, le persone giovani non hanno connessioni stabili o dispositivi adeguati e rischiano l'esclusione. Inoltre, l'uso dei social media è stato associato a fenomeni negativi come la disinformazione, l'incitamento all'odio e la radicalizzazione, che accentuano la polarizzazione tra le persone giovani.





In **Italia** è emerso un approccio più critico: molte delle persone intervistate ritengono che il contatto diretto sia insostituibile per creare relazioni autentiche, lavorare sull'empatia e affrontare i temi dell'inclusione. Le piattaforme digitali, se non vengono gestite con attenzione, possono ridurre la profondità del dialogo e scoraggiare l'impegno attivo, soprattutto su temi delicati come la diversità o il disagio personale.

Nel complesso, l'idea comune è che la tecnologia non è di per sé “buona” o “cattiva”, ma dev'essere utilizzata consapevolmente e richiede competenze digitali e strategie educative mirate.

### Domanda 7 – Lacune nelle competenze

*Che tipo di formazione o sostegno hai ricevuto per affrontare le questioni della diversità e dell'inclusione nel lavoro giovanile?*

*Quali competenze o conoscenze vorresti sviluppare per affrontare meglio le sfide legate all'inclusione e alla tolleranza nel tuo lavoro?*

Dall'analisi dei cinque gruppi di discussione emerge chiaramente la necessità di rafforzare le competenze degli operatori giovanili, soprattutto al fine di affrontare efficacemente le sfide dell'inclusione e della diversità. In tutti i contesti nazionali, è stata segnalata la mancanza di percorsi formativi strutturati e aggiornati. Molte persone hanno infatti acquisito le loro competenze tramite esperienze informali, autoapprendimento e programmi europei e solo in pochi casi hanno ricevuto una formazione specifica.

Alcune delle competenze più importanti sono:

- **Comunicazione nonviolenta e ascolto attivo**, per gestire dialoghi difficili e rafforzare la relazione educativa.
- **Gestione dei conflitti e mediazione interculturale**, ritenute essenziali per operare in contesti sempre più diversificati.
- **Competenze psicopedagogiche**, in particolare per affrontare le dinamiche di fragilità emotiva ed esclusione nei gruppi giovanili.
- **Consapevolezza interculturale e decostruzione di pregiudizi e bias**, per lavorare in modo equo e consapevole.
- **Autoriflessione e cura di sé**, ritenute fondamentali per prevenire il burnout e mantenere un'efficace presenza educativa.

Le partecipanti hanno anche espresso interesse per percorsi di formazione pratici e modulari (inclusi strumenti come esercizi, modelli e simulazioni), spazi per la discussione tra pari e sessioni di supervisione professionale. La formazione continua e il riconoscimento formale





delle competenze acquisite sul campo sono state indicate come priorità urgenti per sostenere la professionalizzazione del settore e garantire un impatto positivo e duraturo nel lavoro giovanile.

In Francia, l'assunzione di operatori giovanili è un processo complesso, che spesso favorisce individui non qualificati, visti come più facilmente plasmabili. La mancanza di impegno politico ed economico a investire nel lavoro sociale e nello sport limita ulteriormente le risorse disponibili.

### Domanda 8 – Curriculum ideale

*Quali approcci, contenuti e metodologie includeresti in un curriculum sull'inclusione per operatori giovanili?*

Secondo le persone intervistate, un curriculum efficace dovrebbe basarsi su un approccio esperienziale e multidisciplinare che integri la teoria con la pratica e la riflessione personale con il lavoro sul campo.

Il curriculum dovrebbe inoltre includere i seguenti argomenti: **identità** (intesa come la complessa interazione tra autopercezione, appartenenza culturale e ruoli sociali, nonché i diversi modi in cui ognuno percepisce sé stesso in relazione ad ambiente, comunità e aspettative della società), **stereotipi e pregiudizi**, **discriminazioni multiple**, privilegi, **approcci intersezionali**, **comunicazione inclusiva** e **gestione delle dinamiche di gruppo**. Alcuni partner suggeriscono anche moduli sugli **strumenti giuridici** per combattere la discriminazione e sull'**organizzazione di campagne pubbliche** per promuovere la diversità.

Alcune delle metodologie menzionate sono: Teatro dell'Oppresso, il metodo Fishbowl, laboratori di co-progettazione, casi studio reali, simulazioni e momenti di scambio interattivo.

Il curriculum dovrebbe infine promuovere sia l'apprendimento che l'empowerment e stimolare la consapevolezza critica, l'empatia e la capacità di gestire le situazioni complesse. È anche importante che le attività siano modulari, interculturali e accessibili a tutte le fasce d'età.

### Domanda 9 – Suggerimenti per un curriculum efficace

*Quale consiglio daresti per sviluppare un curriculum realmente efficace?*

Secondo l'idea comune, un buon curriculum dovrebbe presentare le seguenti caratteristiche: radicamento nella realtà, co-progettazione, adattabilità e concretezza.

Uno dei primi suggerimenti è stato quello di progettare, testare e valutare il curriculum insieme all'operatori stessi, in modo che i contenuti riflettano realmente le loro sfide quotidiane.



In secondo luogo, è stata menzionata la necessità di una struttura flessibile, organizzata in moduli indipendenti ma interconnessi, che possano essere utilizzati in diversi contesti (scuole, centri giovanili, spazi informali) e con diversi livelli di esperienza professionale. In Polonia e Lituania è stato proposto di includere esempi pratici, casi di studio e linee guida operative per facilitare l'applicazione sul campo.

Un altro tema ricorrente è stato l'importanza dell'assistenza all3 operatori3, ad esempio tramite l'inclusione di moduli sulla gestione dello stress, sul benessere emotivo e sul sostegno tra pari. In Francia e in Grecia è stata menzionata anche la necessità di una formazione sulla gestione dei conflitti interni al team e delle situazioni emotivamente complesse.

Un ultimo suggerimento riguarda il fatto che il curriculum non dovrebbe limitarsi alla sola dimensione educativa, ma dovrebbe includere elementi di advocacy, progettazione sociale e leadership comunitaria, in modo che l3 operatori3 giovanili possano anche promuovere il cambiamento sistemico nelle loro comunità.

In sintesi, i feedback convergono sull'idea di un curriculum costruito "dal basso", che possa essere aggiornato nel tempo, che valorizzi le competenze esperienziali e che fornisca strumenti concreti per affrontare la complessità dell'inclusione nel lavoro socio-educativo.

Piuttosto che concentrarsi esclusivamente su conoscenze teoriche, il programma dovrebbe dare la priorità al pensiero critico, all'autoriflessione e ad attività basate sull'empatia. Una proposta consisteva, ad esempio, nel costruire "hub giovanili", ovvero spazi dedicati in cui persone giovani con background diversi possano connettersi tra loro, condividere le proprie esperienze e imparare le une dalle altre.

### Domanda 10 – Messaggio per le persone giovani

*Cosa diresti alle persone giovani per promuovere l'inclusività e la tolleranza?*

Dalle parole dell3 partecipanti emerge una profonda fiducia nella gioventù come motore di cambiamento sociale. I messaggi sono autentici e motivazionali e invitano a conoscere sé stessi, valorizzare la propria unicità e, allo stesso tempo, aprirsi con curiosità e rispetto verso il mondo esterno. Uno dei messaggi più forti affermava che l'inclusione parte da dentro: solo chi ha imparato ad accettare la propria storia, fragilità e differenze può accogliere davvero quelle delle altre persone. L3 giovani sono incoraggiati a promuovere un cambiamento culturale che parta dal basso, attraverso piccoli gesti quotidiani di solidarietà, dialogo e coraggio. Non mancano le riflessioni sulla responsabilità: costruire una società più giusta e inclusiva è un compito collettivo, che richiede impegno, ma anche immaginazione e speranza.



## 6. Analisi e sintesi dei risultati

### 6.1 Revisione della letteratura e gruppi di discussione: punti di convergenza

L'analisi comparativa tra la letteratura revisionata e i risultati dei gruppi di discussione rivela una forte coerenza tra le due azioni e offre spunti significativi per approfondire e completare il quadro generale. La revisione della letteratura ha fornito una chiara panoramica delle sfide strutturali legate al razzismo, alla discriminazione e alla disuguaglianza nei contesti giovanili. In tutti i Paesi analizzati (Italia, Francia, Grecia, Polonia e Lituania) emerge chiaramente la presenza di fenomeni sistemici, tra cui:

- Discriminazione nei confronti delle minoranze etniche e religiose
- Emarginazione delle persone LGBTQI+
- Esistenza di stereotipi culturali e barriere linguistiche
- Scarsa efficacia delle politiche pubbliche contro il razzismo strutturale

Oltre a confermare le tendenze emerse dai dati, i gruppi di discussione hanno apportato contributi qualitativi provenienti dall'esperienza diretta di chi lavora quotidianamente sul campo.

In particolare:

- In **Italia** e **Polonia** sono stati segnalati episodi di intolleranza in contesti scolastici e sportivi, in linea con i dati nazionali che mostrano una crescente ostilità nei confronti delle persone LGBTQ+ e delle minoranze etniche.
- In **Grecia** e **Francia**, alcuni formatori hanno espresso un senso di disagio nell'affrontare questioni inclusive, il che riflette il clima di polarizzazione riportato anche nei rispettivi rapporti nazionali.
- La mancanza di strumenti formativi e di un adeguato supporto istituzionale per chi opera nel settore giovanile è una delle criticità più rilevanti, come confermato sia da fonti accademiche che da esperienze dirette.

L'analisi della letteratura evidenzia la presenza di programmi e iniziative nazionali in tutti i Paesi esaminati. Tuttavia, dai gruppi di discussione è emersa una realtà più complessa: nonostante la loro esistenza formale, le misure nazionali sono poco conosciute, di difficile accesso o di limitata efficacia nella pratica. **La discrepanza tra quanto previsto a livello normativo e quanto avviene realmente sul campo rappresenta una delle criticità più significative** individuate nel corso dello studio.

Un'altra questione trasversale riguarda il **ruolo fondamentale dell'educazione non formale**. Se da un lato la letteratura ne riconosce il valore nell'ambito dell'inclusione sociale, dall'altro



le parti interessate sottolineano la necessità di un maggiore riconoscimento istituzionale, accompagnato da percorsi formativi strutturati e adeguati per chi opera in questo settore.

Entrambe le fonti, teoriche e qualitative, convergono, inoltre, su alcune priorità urgenti, quali:

- Migliorare le competenze dell3 operator3 giovanili e ottenere il riconoscimento formale del loro operato.
- Garantire l'accessibilità di strumenti e risorse educative efficaci.
- Promuovere il coinvolgimento attivo delle persone giovani nei processi decisionali.
- Sostenere una cultura del rispetto e della diversità attraverso politiche coerenti, visibili e durature.

In sostanza, la revisione della letteratura offre un quadro sistemico, mentre i gruppi di discussione evidenziano l'impatto concreto sul campo. L'integrazione di questi due livelli di analisi fornisce una solida base per la definizione di raccomandazioni politiche e la progettazione di interventi mirati.

## 7. Conclusioni e raccomandazioni

I gruppi di discussione hanno rivelato sia elementi comuni che differenze relativamente ai contesti culturali e operativi dei Paesi coinvolti. Ciò ha permesso di avere una visione più articolata e realistica delle sfide e delle potenzialità legate all'inclusione giovanile in Europa, i cui punti chiave sono:

- Una **diffusa mancanza di riconoscimento formale della figura dell'operator3 giovanile**, insieme alla **mancanza di percorsi formativi strutturati e su misura** per questo ruolo.
- Un **forte senso di identità professionale** da parte dell3 operator3 giovanili, che si descrivono come facilitator3, compagn3 e promotor3 del cambiamento sociale all'interno delle loro comunità.
- La presenza, in tutti i contesti, di **forme sistemiche, a volte anche interiorizzate, di discriminazione** che colpiscono le persone giovani LGBTQ+, migranti, con disabilità o appartenenti a minoranze etniche e religiose.
- Il **valore riconosciuto dell'educazione non formale e delle metodologie partecipative**, che sono considerate strumenti fondamentali per promuovere l'inclusione, il rispetto reciproco e la cittadinanza attiva.
- Le **sfide legate all'utilizzo delle tecnologie digitali**: se da un lato offrono opportunità di inclusione, dall'altro espongono a rischi come l'isolamento, la polarizzazione e la disinformazione.



- **L'esigenza trasversale di acquisire competenze specifiche per gestire le diversità e garantire ambienti sicuri e accoglienti per tutti.**
- **Un interesse comune alla creazione di un curriculum europeo condiviso**, concreto, flessibile, accessibile e adattabile ai diversi contesti locali, che presti attenzione anche al benessere dell3 operatori3.

Di seguito si riportano alcune raccomandazioni chiave sviluppate sulla base dei dati raccolti e dell'analisi della letteratura e di evidenze sia teoriche che pratiche. L'obiettivo è rafforzare l'inclusione e approcci più coerenti, partecipativi e sostenibili.

Queste raccomandazioni offrono un punto di partenza per lo sviluppo di politiche giovanili e strumenti educativi realmente orientati all'inclusione e alla giustizia sociale.

- **Riconoscere e valorizzare il ruolo dell3 operatori3 giovanili:** i quadri strategici nazionali ed europei dovrebbero definire chiaramente le competenze, l'ambito d'azione e lo status professionale dell3 operatori3 giovanili per garantire il pieno riconoscimento e supporto del loro operato.
- **Investire in una formazione continua di alta qualità:** sviluppare percorsi formativi accessibili, pratici e multidisciplinari, soprattutto per coloro che lavorano in contesti informali o nelle aree rurali, dove le risorse sono spesso limitate.
- **Sviluppare congiuntamente un programma di studi europeo condiviso sull'inclusione:** progettare un quadro comune di formazione in collaborazione con l3 operatori3 socioeducativ3 e le persone giovani che si basi su esperienze di vita reale e che fornisca strumenti trasferibili e applicabili a diversi contesti.
- **Rafforzare le reti locali e transnazionali:** costruire forti connessioni tra organizzazioni, scuole, famiglie e istituzioni in modo da rispondere efficacemente e collaborativamente ai bisogni educativi e sociali più urgenti.
- **Sostenere il benessere dell3 operatori3 giovanili:** utilizzare strumenti per l'autoriflessione, la supervisione professionale e il supporto psicosociale al fine di prevenire il burnout e sostenere la motivazione e l'efficacia a lungo termine.
- **Promuovere l'alfabetizzazione digitale:** fornire una formazione specifica all3 operatori3 giovanili per insegnare alle persone giovani a orientarsi nel mondo tecnologico e digitale e contrastare la disinformazione, l'isolamento e la polarizzazione.
- **Amplificare le voci delle persone giovani:** non limitarsi ad ascoltare le persone giovani, ma coinvolgerle nei processi decisionali per fare in modo che contribuiscano attivamente alla costruzione di comunità inclusive, aperte ed eque.



## 8. Riferimenti bibliografici

Amnesty International. (2023). Report on France.

<https://www.amnesty.org/en/location/europe-and-central-asia/western-central-and-south-eastern-europe/france/report-france/>

Ciuladiene, G. (2024). Migrant Children and Integration-Related Challenges in Lithuania: The Opinions of Educators. *Social Sciences*, 13(10), 501. <https://www.mdpi.com/2076-0760/13/10/501>

CNCDH. (2023). Rapport annuel sur la lutte contre le racisme. <https://www.vie-publique.fr/en-bref/294739-racisme-antisemitisme-xenophobie-le-rapport-de-la-cncdh-pour-2023#:~:text=En%20hausse%20depuis%20l'ann%C3%A9e,%C3%A9chelle%20de%200%20%C3%A0%20100.>

Council of Europe. (2024). ECRI Report on Lithuania. <https://rm.coe.int/sixth-report-on-lithuania/1680b2097a>

ECRI. (2022). ECRI Report on Greece. Council of Europe. <https://rm.coe.int/ecri-first-report-on-greece-adopted-on-28-june-2022-published-on-22-se/1680a818bf>

ECRI. (2023). Report on Poland. Council of Europe. <https://bip.brpo.gov.pl/en/content/ecri-report-situation-regarding-racism-and-intolerance-poland>

Equal Opportunities Ombudsperson. (2021). Equal treatment and anti-discrimination in Lithuania. <https://lygybe.lt/en/about-office/>

European Commission. (2020). Migrant integration policy index. chrome-extension://efaidnbmninnibpcajpcgclcfndmkaj/https://www.mipex.eu/sites/default/files/downloads/pdf/files/a5/mipex-2020-book-a5.pdf

FRA. (2020). EU LGBTI Survey II – Greece. [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/lgbti-survey-country-data\\_greece.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/lgbti-survey-country-data_greece.pdf)

Hellenic Republic. (2021). National Strategy for LGBTQI+ Equality. [https://www.primeminister.gr/wp-content/uploads/2021/06/ethniki\\_statigiki\\_gia\\_thn\\_isothta\\_ton\\_loatki.pdf?fbclid=IwAR0H3gutNs17FyqCgevtEw8A8p-mbzb8KC\\_jRAQaEyQhJRsJdta8e0XhBN0](https://www.primeminister.gr/wp-content/uploads/2021/06/ethniki_statigiki_gia_thn_isothta_ton_loatki.pdf?fbclid=IwAR0H3gutNs17FyqCgevtEw8A8p-mbzb8KC_jRAQaEyQhJRsJdta8e0XhBN0)

ICEI. (2021). DiversaMente – Youth Against Discrimination. <https://icei.it/progetti/diversamente/>





ILGA-Europe. (2020). Rainbow Europe Index. <https://www.ilga-europe.org/report/rainbow-europe-2020/>

Ipsos. (2023). Racism and Discrimination in Italy. Amref. <https://www.amref.it/news-e-press/comunicati-stampa/lafrica-in-italia-razzismo-cittadinanza-e-ostacoli-allintegrazione/>

OECD. (2024). Youth Unemployment Statistics – Greece. <https://doi.org/10.1787/a35a56b6-en>.

RVRN. (2023). Annual Racist Violence Report – Greece. <https://migrant-integration.ec.europa.eu/system/files/2024-05/RVRN-2023-report-fnl.pdf>

UNAR. (2023). Rapporto sulle discriminazioni in Italia. <https://www.unar.it/portale/-/l-epidemia-dell-odio-nell-ultimo-anno-1.379-aggressioni-razziste-omotransfobiche-antisemite-e-abiliste>

Zibas, K. (2017). Lithuania: Collective denial of racism, studies show. [https://migrant-integration.ec.europa.eu/news/lithuania-collective-denial-racism-studies-show\\_en](https://migrant-integration.ec.europa.eu/news/lithuania-collective-denial-racism-studies-show_en)

CEMEA. (2019). NELA – Us and the Others. <https://cemea.asso.fr/les-champs-d-action/questions-sociales/nela>

PEJ-France. (2023). DiverCity Project. <https://pejfrance.org/divercity/>

HREA. (2020). Hate – Delate Workshop. <https://edukacja.fdn.pl/narzedziownik>

Agency of Youth Affairs. (2021). Youth Affairs Training Program. <https://www.jrd.lt/veiklos-sritys/jaunimo-darbas>

Migration Department of Lithuania. (2021). National migration strategy. <https://www.migracija.lt>

Lithuanian Integration Fund. (2020). Support for migrant integration. <https://www.migracija.lt>