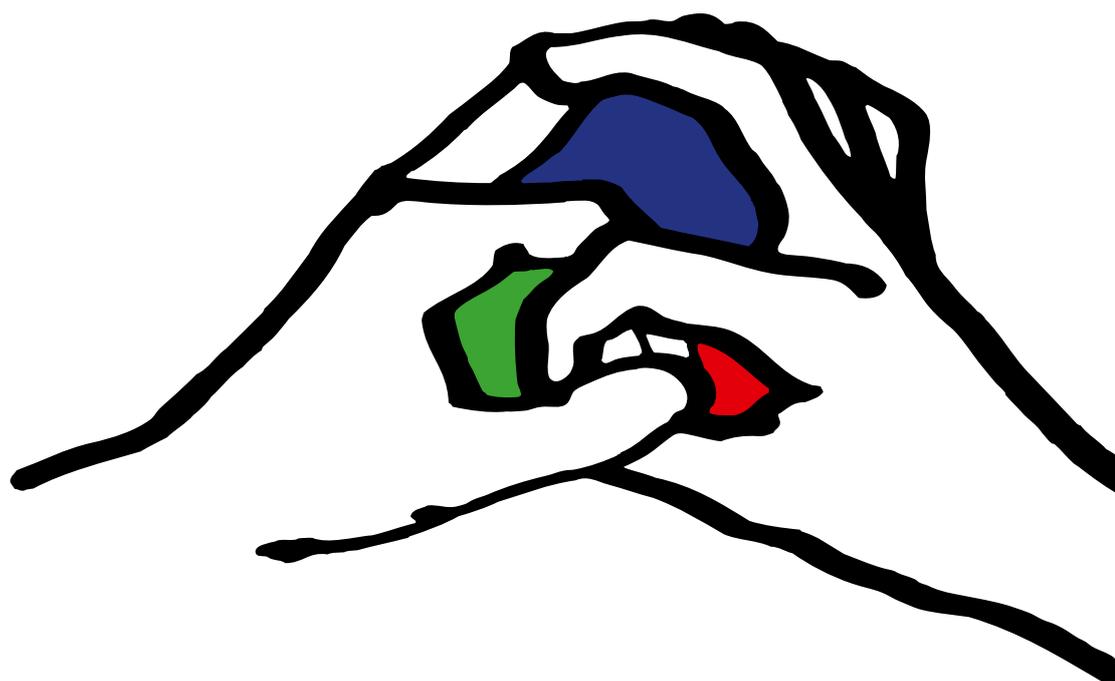


MANUALE

Linee Guida per l'implementazione di
un approccio intersezionale al lavoro di
prevenzione della violenza giovanile



Colophon

IGIV – Linee Guida per l'implementazione di un approccio intersezionale al lavoro di prevenzione della violenza giovanile.

1a Edizione 2011**Coordinatore del progetto**

Dissens e.V., Berlin Germania

Organizzazioni partner

Peace Institute, Ljubljana Slovenia/ Eurocircle, Marseille Francia/ Share-it, Spoleto Italia/ Men's Counseling Center, Graz Austria

Grafica

Sabine Weber/Hinkelsteindruck

Stampa

www.hinkelstein-druck.de

Dissens e.V.

Allee der Kosmonauten 67, 12681 Berlino

Tel: 030-54987530

Fax: 030-54987531

www.dissens.de

Il presente progetto è finanziato con il sostegno della Commissione europea. L'autore è il solo responsabile di questa pubblicazione e la Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni in essa contenute

MANUALE

LINEE GUIDA PER L'IMPLEMENTAZIONE DI UN APPROCCIO INTERSEZIONALE AL LAVORO DI PREVENZIONE DELLA VIOLENZA GIOVANILE.

PROGETTI MULTILATERALI GRUNDTVIG 2010 – 2011

Olaf Stuve | Elli Scambor | Marion Fischer | Majda Hrženjak | Živa Humer |
Marie Wittamer | Sophie Künstler | Mart Busche | Christian Scambor |
Michael M. Kurzmann | Janna Frenzel | Katarzyna Wojnicka | Anna Rita Cosso |
(Agosto2011)

Il presente progetto è finanziato con il sostegno della Commissione europea. L'autore è il solo responsabile di questa pubblicazione e la Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni in essa contenute

INDICE

INDICE	2
--------------	---

CAPITOLO 1

Introduzione	5
Che cosa caratterizza un approccio intersezionale?.....	
Chi sono i destinatari di <i>IGIV</i> ?	7
Come usare il manuale?	9

CAPITOLO 2

Le Analisi dei bisogni	11
I bisogni e i loro contesti di riferimento.....	11
Le intersezioni delle categorie	13
Sommario	16
Bisogni in termini di conoscenza, strumenti, procedure organizzative e sostenibilità	17
Conclusioni	22

CAPITOLO 3

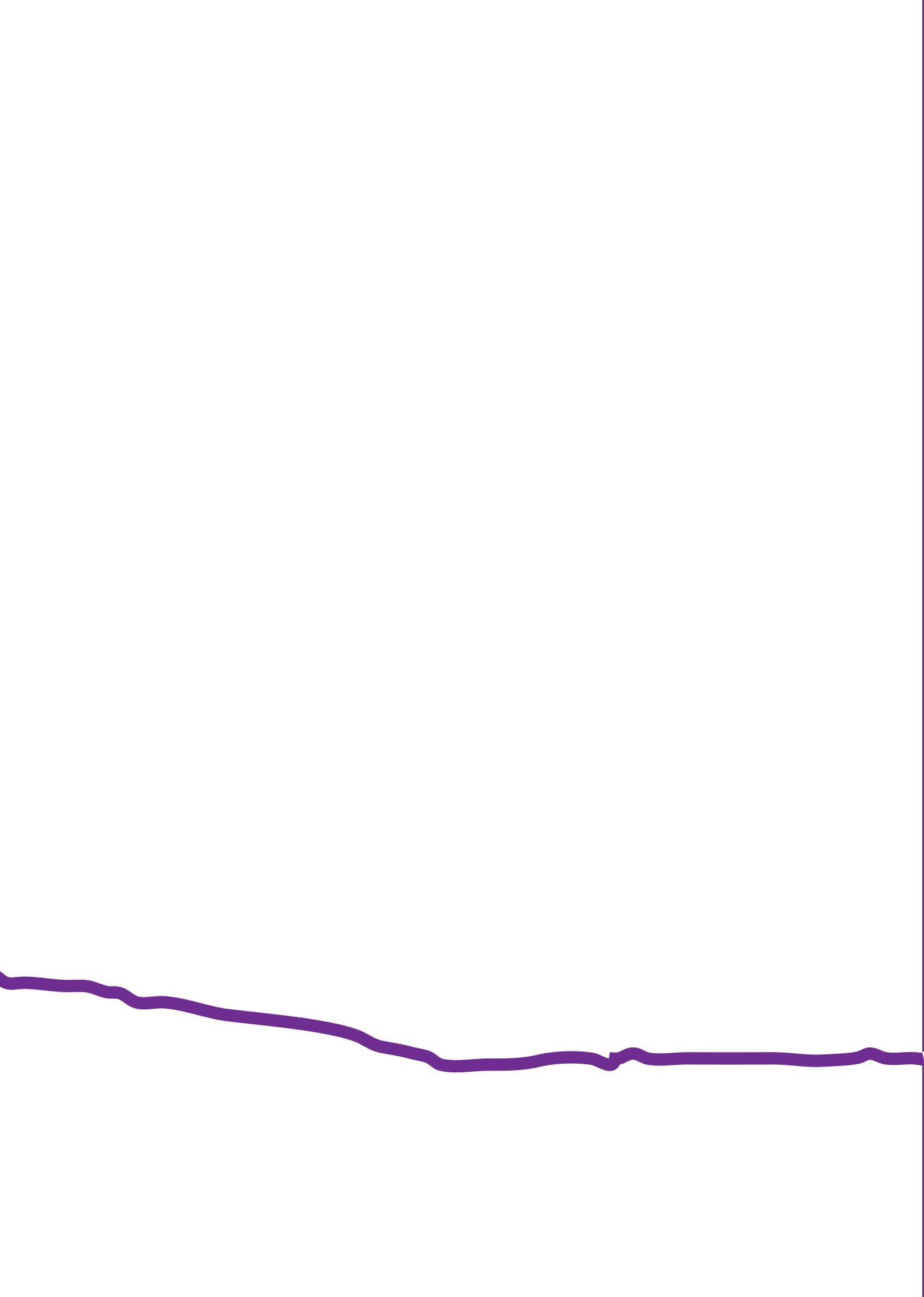
L'intersezionalità e la prevenzione della violenza – introduzione.....	23
Breve storia del concetto di intersezionalità.....	27
La Teoria/Le Teorie dell'Intersezionalità.....	28
Intersezionalità e metodologia	29
I campi di implementazione: un esempio di pedagogia e di sistema educativo.....	30
Quali sono le conseguenze per la pedagogia e la prevenzione della violenza?	31
Al posto di una Conclusione.....	33

CAPITOLO 4

Linea Guida per l'implementazione – Mainstreaming nell'approccio intersezionale per la prevenzione della violenza.....	35
La spirale dell'implementazione	37
Capitolo 4.1.: Linee Guida per i Progetti.....	40
Come rendere i vostri progetti intersezionali?	40
1.Obiettivi Principali	41
2. Analisi	42
3. Obiettivi secondari	43
4. Implementazione	44
Iniziamo!	44
5. Valutazione	46
Capitolo 4.2.: Linee guida per l'implementazione per le organizzazioni	47
1. Obiettivi principali.....	47
2. Analisi	47
3. Obiettivi secondari	50
4. Implementazione	51
5. Valutazione	53
Capitolo 4.3.: Linee Guida per l'implementazioni di Programmi	54
1. Obiettivi principali.....	54
2. Analisi	56
3. Obiettivi secondari	57
4. Implementazione	57
5. Valutazione	60

CAPITOLO 5

Come usare il manuale in combinazione alle risorse on-line	61
La difficoltà di essere intrappolati in relazioni dominanti	62
Ogni gruppo è diverso.....	63
Come usare il Manuale come "centro di risorse"	63
Esempio 1: Lo sviluppo intersezionale dei progetti	64
Esempio 2: Sviluppare le organizzazioni intersezionalmente.	64
Esempio 3: Lo sviluppo intersezionale di un programma.....	65
Elenco delle risorse <i>IGIV</i> e di quelle on-line che dovrete usare	66
Conclusioni	68
Bibliografia.....	69



CAPITOLO 1

INTRODUZIONE

Questo manuale è stato sviluppato dal progetto multilaterale UE-GRUNDTVIG progetti multilaterali *Linee Guida per l'implementazione di un approccio intersezionale alla prevenzione della violenza giovanile (IGIV)*.

Il progetto si attiene ai requisiti del programma Grundtvig nell'ambito dell'apprendimento per gli adulti proponendo moduli innovativi e strumenti di istruzione post-scolastica in base ad una analisi dei bisogni dei destinatari (discenti adulti). La dimensione Europea del progetto è evidenziata dalle analisi comparative e gli scambi teorici delle buone pratiche, e dai differenti bisogni dei discenti e dei formatori nei diversi paesi partecipanti. Uno dei risultati è un corso di formazione sulla prevenzione intersezionale della violenza giovanile (Grundtvig 3) che è stato sviluppato durante il progetto sulla base degli Standard di Qualità Europei. [[www](#) Glossario]

Nella dinamica e variegata società europea, il lavoro contro la violenza e la discriminazione è una vera sfida. La ricerca attuale mostra che i fattori di rischio legati alla violenza differiscono in base alle diverse circostanze individuali che si è vissuto. Per questo motivo i metodi e gli strumenti di prevenzione della violenza usati nel processo di apprendimento dovrebbero essere adattati ai bisogni individuali. L'approccio intersezionale fornisce nuovi strumenti per comprendere e superare i meccanismi delle gerarchie sociali e le culture della dominanza fornendo una visione analitica della interdipendenza delle categorie sociali.

Il progetto *IGIV* si basa sui risultati del progetto Peerthink, implementato in precedenza, nel contesto del programma UE Daphne (www.peerthink.eu), che mirava a porre le basi per la prevenzione della violenza giovanile, mettendo in evidenza sistematicamente le diverse interconnessioni delle categorie e delle altre componenti sociali. Una delle conclusioni del progetto PeerThink è la necessità dei diversi destinatari (target group) di avere strumenti e metodi pratici.

IGIV nasce in risposta a questi bisogni fornendo strumenti per le analisi, metodi innovativi, video clip, checklist, strumenti didattici e la concettualizzazione del corso pilota di formazione, nell'ambito dell'apprendimento per gli adulti, per gli specifici destinatari del progetto : formatori (trainer), insegnanti, operatori sociali che lavorano con gli adulti e con i giovani adulti nel campo della prevenzione della violenza. Organizzazioni di Slovenia, Germania, Francia, Italia ed Austria hanno lavorato insieme per affrontare questa sfida attraverso la ricerca e lo sviluppo dei seguenti prodotti:

- Gli esperti di *IGIV* che lavorano nel campo della diversità, della violenza e dei giovani hanno realizzato una mappatura dell'**analisi dei bisogni** dei destinatari del progetto in ogni paese partecipante. Il risultato comparato di questi studi – caratterizzato da sostanziali differenze contestuali – è riassunto nel Capitolo 2 di questo manuale.
- Sulla base dei risultati delle analisi dei bisogni è stata realizzata una **toolbox** (letteralmente una "cassetta degli attrezzi") per lo sviluppo del lavoro quotidiano nel campo della prevenzione della violenza, del lavoro sociale ed educativo. Essa include gli strumenti analitici e diagnostici pratici. [[www](#) Toolbox].
- **Linee guida** per l'implementazione dell'approccio intersezionale alla prevenzione della violenza giovanile nel lavoro educativo quotidiano con gli adolescenti, saranno presentate in questo manuale. L'approccio scelto è un approccio di mainstreaming che restituisce i tre livelli di analisi dei diversi ambiti l'ambito dei progetti, delle organizzazioni e quello dei programmi .
- Un **corso di formazione** articolato in moduli, che include i curriculum e le descrizioni specifiche dei moduli, è stato sviluppato secondo il Quadro europeo

dei titoli e delle qualifiche (EQF). I corsi di formazione pilota sono stati condotti e valutati in tutti i paesi partecipanti. ([www](#) Corso di Formazione).

- Altre risorse come i **video clip che sono** utilizzabili nelle le sessioni dei corsi di formazione, o come anche il **glossario**, sono stati sviluppati ed pubblicati sul sito del progetto ([www](#) Glossario).

CHE COSA CARATTERIZZA UN APPROCCIO INTERSEZIONALE?

Le realtà dei giovani sono variegata e complicate come le realtà di ogni persona. Le realtà personali, sono costituite sia da componenti individuali che sociali, e le persone giovani si trovano ad affrontare compiti concreti da gestire. Le realtà degli adolescenti e dei giovani adulti sono caratterizzate dal desiderio di riconoscimento (sociale) e di amicizia, ma anche da esperienze di discriminazione e di violenza. Le affiliazioni ai differenti gruppi sociali alle diverse condizioni sociali come anche i modi soggettivi di trattare le attribuzioni e le posizioni portano alla formazione di realtà complesse che il lavoro sociale ed educativo non riescono a sviscerare con metodi e approcci semplici. Ecco perché consideriamo utile l'approccio intersezionale nel lavoro di prevenzione della violenza e in quello sociale ed educativo.

L'approccio intersezionale applicato alle pratiche di prevenzione della violenza risponde in modo coerente ai bisogni individuali e di gruppo che emergono nell'intersezione di atteggiamenti, comportamenti e interazioni sociali delle diverse realtà di vita, dalle affiliazioni e dalle esperienze dei destinatari. Le categorie significative per la appartenenza ad una "condizione sociale" possono essere il genere, l'orientamento sessuale, la classe sociale, la religione, la razza/l'etnia, la disabilità e gli altri indicatori della differenza. L'approccio intersezionale emerge nel sottolineare la forte connessione che tutte le categorie sociali hanno con le relazioni di forza e di dominanza e per questo motivo non possono essere viste come "neutre". La connessione tra la dominanza e la subordinazione costituisce un fattore molto importante nell'approccio intersezionale. Il bisogno di riflessione su questa relazione è stato uno dei motivi più importanti per l'origine di questo specifico tipo di teoria. L'approccio intersezionale sembra essere utile per rispondere alle domande come quelle in merito ai privilegi di alcuni e la loro relazione con l'esclusione e la discriminazione di altri.

Ad un livello generale questo significa:

- mettere a fuoco i diversi tipi di violenza e le relazioni discriminatorie nelle loro interdipendenze,
- decostruire le relazioni della dominanza,
- rafforzare i gruppi e gli individui marginalizzati ,
- modificare le relazioni nell'ambiente sociale ma anche nella società.

CHI SONO I DESTINATARI DI IGIV?

Il manuale si rivolge **a insegnanti, a operatori sociali e a educatori** che lavorano con i giovani , che si occupano di violenza giovanile, connessa a componenti sociali di dominanza e di subordinazione nel lavoro quotidiano , e della prevenzione di essa. Ci si aspetta che i destinatari riflettano criticamente sugli approcci attuali in uso nel lavoro con i giovani e che cerchino opportunità di formazione post-scolastica nel proprio campo specifico di lavoro .

I materiali di *IGIV* forniscono stimoli concreti e, passo dopo passo, danno suggerimenti per migliorare la prassi dell'approccio intersezionale, come aggiuntivo agli approcci già esistenti. Un'organizzazione che lavora, per esempio, con approcci che

tengono conto del genere (identità sessuale) nel lavoro con i ragazzi e le ragazze, può legittimamente fare uso dell'approccio intersezionale, non considerando il genere, l'identità sessuale come attribuzione di un gruppo – quindi non lavorando e considerando i ragazzi e le ragazze come gruppi internamente omogenei. L'approccio intersezionale infatti evidenzia come i diversi significati e gli conseguenze legati alla categoria del genere siano influenzati da fattori quali l'età, la classe sociale, la integrità fisica, la sessualità, ecc.

Lo sviluppo intersezionale degli approcci pedagogici tuttavia non dovrebbe essere interpretato come una mossa puramente strategica. Al contrario, con l'aiuto dell'approccio intersezionale, i destinatari sono supportati nell'identificazione delle condizioni sociali attualmente esistenti, del proprio coinvolgimento e della loro posizione sociale (determinata dalle relazioni di dominanza, da discriminazioni e privilegi, e dalle diverse forme di violenza) e per comprendere che la loro indole è modificabile. Le diverse strutture di dominanza e le loro intersezioni reciproche possono causare disparate forme di violenza o di discriminazione. I fenomeni discriminatori possono a volte essere affrontati e discussi in riferimento ad una sola categoria (per esempio, la migrazione) mentre altri importanti fattori di dominanza possono rimanere oscurati durante queste discussioni (per esempio, la povertà).

Il manuale si rivolge ai **portatori di interesse (stakeholders)**, **agli attori chiave, e ai moltiplicatori** che lavorano con gli adulti (per esempio gli operatori sociali, insegnanti), e che hanno seguito corsi di formazione avanzati, corsi sull'identità di genere, che affrontano la prevenzione della violenza, l'anti-discriminazione, la diversità, l'eterogeneità e le strutture di dominanza affrontate da un punto di vista pedagogico.

I destinatari dovrebbero utilizzare il manuale e i materiali *IGIV* per ampliare i loro approcci formativi con la prospettiva intersezionale. Questo significa prima di tutto e principalmente implementare una prospettiva intersezionale critica riguardo alla nozione e all'analisi delle strutture dominanti; e tramutare questo approccio in una parte integrante degli interventi formativi.

Il fulcro del progetto *IGIV*, nel lavoro con i destinatari, sta nei seguenti aspetti:

- Comprensione della teoria connessa al concetto di intersezionalità.
- Comprensione della valenza pratica del concetto di intersezionalità.
- Comprensione delle strutture sociali e la loro rilevanza nelle questioni pedagogiche.
- Identificazione della violenza e prevenzione della violenza nel contesto delle diverse forme di dominanza.
- Come trattare la complessità nella pratica pedagogica? Come rendere consapevoli i partecipanti dei vantaggi che produce l'integrazione di un approccio intersezionale critico verso le relazioni di dominanza?
- Produzione e divulgazione di esempi pratici.

I rappresentanti delle istituzioni internazionali, nazionali, regionali come anche chi attua piani politici ed economici, e gli amministratori sono destinatari chiave ai quali si rivolge il manuale di IGIV. Il manuale include un modello per l'applicazione pratica dell'approccio intersezionale alla prevenzione della violenza, come una componente trasversale comparabile alla direttiva Europea sul Mainstreaming di Genere. Perciò le persone che sono coinvolte nel processo "di apertura delle organizzazioni" ("opening organisations") verso la giustizia sociale e l'uguaglianza, quel-

le che sviluppano i nuovi programmi educativi e/o politici per il lavoro con i giovani e quelle che sviluppano progetti specifici, troveranno informazioni importanti su i principali campi di lavoro, gli esempi di buone prassi, le linee guida e le checklist che dovrebbero essere usate come una guida nel processo di realizzazione dell'approccio intersezionale.

Quello che è di maggiore importanza, in questo lavoro, è aumentare la consapevolezza tra quelli che sviluppano i programmi di sostegno, sul fatto che, attraverso la messa in atto di fondi mirati al sostegno di gruppi specifici contribuisca di per sé alla costruzione di un gruppo percepito come problematico. In altre parole, anche avendo buone intenzioni – nel dare sostegno ad un gruppo specifico – si potrebbero avere effetti antitetici – ovvero il formarsi di un gruppo problematico. Non è in discussione il fatto che i fondi debbano essere stanziati miratamente e con uno scopo ben preciso. In ogni caso, è basilare riflettere sugli effetti delle strategie pedagogiche, il rispettivo stanziamento di fondi e i loro effetti; e se necessario, anche di realizzare i cambiamenti richiesti.

COME USARE IL MANUALE?

Il manuale fornisce un'idea sui diversi aspetti della prevenzione intersezionale della violenza.

Nel capitolo 2, le sintesi dei **risultati delle analisi dei bisogni** di tutti i paesi partecipanti danno una visione approfondita sulla gamma e la natura dei diversi bisogni di un approccio intersezionale a livello sociale, istituzionale ed individuale. L'identificazione delle categorie sociali – cosa impegnativa nel lavoro con i giovani – e delle loro intersezioni, si riflette sia sul livello individuale sia sulla più ampia gamma dei processi sociali, politici, economici e culturali, ponendo problemi come la "culturalizzazione", l'"eticizzazione", la povertà, le subculture e l'omofobia, tra gli altri. In base alla nostra analisi dei principali bisogni di conoscenze specifiche vengono presentati metodi e strumenti significativi, meccanismi organizzativi e risorse necessarie alla sostenibilità. .

Il Capitolo 3 fornisce un' introduzione all'approccio intersezionale descrivendo alcuni degli aspetti principali e le odierne discussioni intavolate intorno a questo concetto, introducendo la metodologia e delineando i campi della sua attuazione, in pedagogia e nel sistema educativo. Questa parte del manuale dà una visione approfondita su come la teoria possa essere trasferita nel lavoro pratico con i giovani.

Il Capitolo 4, **linee guida** all'implementazione, introduce il concetto come una questione trasversale per i diversi livelli presi in esame: quelli dei progetti, delle organizzazioni e dei programmi. Il legame tra il processo di pianificazione e l'implementazione dell'approccio intersezionale della prevenzione della violenza riflette la struttura della "spirale dell'implementazione". I cinque passaggi principali dell'implementazione (gli obiettivi principali, le analisi, gli obiettivi secondari, l'implementazione e la valutazione) hanno la forma di una spirale aperta, nella quale la valutazione è seguita dallo sviluppo dei nuovi obiettivi. Esempi dei diversi sistemi pedagogici raccolti durante il progetto IGIV si appoggiano seguono la struttura del processo d'implementazione

Volete implementare l'approccio intersezionale in un progetto? Volete sviluppare la vostra organizzazione in modo intersezionale? Volete integrare l'approccio interse-

zionale nel programma che state per attuare ? Il capitolo 5 di questo manuale vi dà suggerimenti importanti. Il capitolo mette a fuoco **l'uso del manuale in combinazione con le altre risorse del progetto**. Come il manuale può essere usato in pratica? Alcuni esempi su come si può usare il manuale insieme con gli altri prodotti IGIV sono presentati in questo Capitolo. Vengono inoltre forniti consigli generali in merito alle condizioni e i prerequisiti necessari per lavorare con questo manuale

Il manuale contiene collegamenti alle altre specifiche risorse del progetto *IGIV*:



Report nazionali



La Toolbox ("cassetta degli attrezzi") con i tre comparti dedicati ai progetti, alle organizzazioni e ai programmi



Corso di Formazione



Video Clip



Glossario

CAPITOLO 2

LE ANALISI DEI BISOGNI

I BISOGNI E I LORO

CONTESTI DI RIFERIMENTO

Questo capitolo riporta i risultati delle analisi dei bisogni, condotte nel Progetto IGIV in primavera e in autunno 2010, dagli esperti che lavorano nell'ambito della diversità, della violenza, con i giovani, provenienti dai 5 paesi (Austria: le aree rurali e urbane in Stiria, Germania: Berlino e Baden-Württemberg, Francia: Marsiglia, Italia: Comune di Foligno e Spoleto Slovenia: Lubiana). I paesi che partecipano al progetto sono caratterizzati da contesti sostanzialmente differenti contestuali in relazione al grado di consapevolezza acquisita, le conoscenze e le infrastrutture sviluppate per affrontare le questioni legate alla diversità nel campo di prevenzione della violenza. In Germania e in Austria (due paesi con una considerevole popolazione migrante, dove spesso lo "status" di migrante interseca con l'appartenenza alla classe sociale più bassa) ci sono tante organizzazioni, soprattutto non-governative che rivolgono la loro attenzione alla questione di come la diversità sociale influenzi la violenza giovanile e che organizzano il proprio lavoro con i giovani intorno a temi legati alle intersezioni di categorie come genere, etnia/razza e classe sociale. Questo non si riscontra invece in Francia e in Italia e ancora meno spesso in Slovenia. La Slovenia in particolare, con il suo bagaglio storico ed ideologico egualitario, da paese ex-comunista e con la sua specifica storia migratoria ai tempi della Jugoslavia e successivamente nel contesto dei paesi dell'ex- Jugoslavia, tende a considerarsi un paese con una popolazione socialmente omogenea. Di conseguenza la diversità è considerata più o meno come una non- problematica anche se approssimativamente il 13% della popolazione è composta da cittadini dell'ex - Jugoslavia, i "nuovi arrivati" dopo la secessione della Slovenia dalla Jugoslavia nel 1991. La situazione è simile in Francia dove la forte ideologia legata all'eguaglianza civile impedisce una valutazione della violenza giovanile come risultante dell' eterogeneità della popolazione, della diversità e delle disuguaglianze strutturali, nonostante che il paese viva una notevole diversità etnica e razziale che si interseca con la disuguaglianza sociale ed è legata all'immigrazione post-coloniale. D'altra parte, lo scarso sviluppo del dibattito sulla diversità in relazione alla violenza giovanile è difficile da comprendere per l'Italia, un paese nel quale il flusso di migranti è consistente e la popolazione è di conseguenza etnicamente molto eterogenea . Dall'analisi fatta, in Italia, sembra che siano la forte identificazione con la classe di appartenenza e il processo di proletarianizzazione della classe media che portino i giovani alla disperazione, li omogeneizzino e di conseguenza uniformino gli approcci all'analisi e alla prevenzione della violenza giovanile.

Ogni partner coinvolto ha condotto almeno sei interviste, la maggior parte della quali erano interviste individuali ed alcune interviste realizzate in forma di focus group (o gruppi di discussione). Sono stati intervistati professori universitari, professionisti, esperti dell'educazione, operatori sociali, lavoratori delle ONG, attivisti, operatori di strada, ecc. Questa gamma di organizzazioni, esperti e contesti lavorativi produce un'ampia varietà di punti di vista, approcci, metodi, modelli didattici e bisogni. Lo scopo principale è stato quello di esplorare quale fosse la natura e la gamma dei bisogni per l'attuazione dell'approccio intersezionale a livello sociale, istituzionale ed individuale. Per questa ragione, questo capitolo contiene affermazioni parafrasate degli intervistati. Le loro opinioni sono diverse e in un certo senso anche contraddittorie. Alcune vanno nella direzione della costruzione degli stereotipi legati al genere, all'etnia e/o alla classe sociale in relazione alla violenza. Infatti in queste discussioni si possono scorgere anche i processi di attribuzione come si possono trovare anche discussioni critiche su i questi processi . Le analisi dei bisogni ci sono servite ad acquisire una conoscenza più profonda dei diversi contesti nazionali, con lo scopo di poter elaborare e sviluppare i contenuti necessari del

Per informazioni più dettagliate
o su un paese specifico
 Si consultino i cinque rapporti
nazionali sulle analisi dei bisogni

manuale e le altre risorse ed essere capaci di dare risposte non stereotipate a bisogni espressi in modo stereotipato da alcuni dei nostri esperti. Se volete leggere in modo più dettagliato le citazioni originali vi preghiamo di consultare le risorse on-line sotto la voce Rapporti Nazionali.

LE INTERSEZIONI DELLE CATEGORIE

In linea con l'approccio intersezionale¹ gli esperti sono stati chiamati ad identificare non solo le categorie sociali individuali o le condizioni personali sulle quali si concentra il loro servizio di assistenza (il genere, la classe, l'etnia, l'orientamento sessuale, la disabilità, la religione, l'età) ma anche le intersezioni di almeno due categorie sociali che rappresentano una sfida per le loro organizzazioni e che richiedono sviluppo di servizi più mirati, individualizzati e disegnati su misura. L'identificazione delle categorie sociali e delle loro intersezioni rispecchia anche una gamma più ampia dei processi e sviluppi sociali, politici, economici e culturali (problematici) che pongono questioni legate alla diversità, ai giovani e alla violenza, come la culturalizzazione e l'etnicizzazione, la povertà, le subculture, l'omofobia ecc. Quindi, abbiamo organizzato la presentazione delle intersezioni delle categorie conformemente ai diversi campi di azione, con la consapevolezza che una specifica intersezione possa ritrovarsi in differenti campi.

Migrazione (glossario)

Una intersezione significativa è stata identificata in casi in cui il background migratorio è connesso con una sfavorevole situazione economica dei giovani. Secondo gli intervistati, quei giovani vengono esclusi per due motivi simultaneamente: sia perché non sono nativi e sia perché le loro condizioni economiche sono peggiori di quelle dei loro coetanei. Questa intersezione è stata ritenuta importante anche nel contesto dell'integrazione scolastica dei bambini migranti e nel contesto locale; risulta infatti che i bambini migranti con più alto stato socio-economico non abbiano così tante difficoltà nell'integrazione.

Le competenze e le abilità linguistiche sono state considerate durante le interviste, come uno dei campi di tensione legati alla migrazione ma non limitati solo ad essa. Anche i giovani senza background migratorio sono stati presi in considerazione, per esempio quelli con problemi di pronuncia e carenze grammaticali (che si possono verificare dall'interconnessione della classe sociale di appartenenza o l'educazione e/o la migrazione). Come è stato fatto notare dagli intervistati, nei social network i giovani spesso scrivono come parlano, creando una propria lingua..

L'etnia e la classe sociale ricorrono di frequente nelle interviste come categorie che intersecano spesso. Il primo passo verso l'approccio intersezionale è stato fatto evidenziando la classe sociale che, se presa in considerazione da sola, non permette di fare una buona diagnosi della reale situazione dei contesti di diffusa povertà. Quindi a livello di ricerca, la povertà è stata intersecata con le altre categorie come l'etnia, e la razza. Gli operatori sociali intervistati tendono a pensare che generalmente "l'etnia", se considerata da sola, non sia indicativa della reale situazione dei giovani con background migratorio, perché manca la riflessione sulla componente che li lega alla loro classe sociale. Un "effetto secondario" dell'opinione pubblica sulla "migrazione" come necessariamente legata alla povertà (giovanile) è stato

¹ L'approccio intersezionale è esposto più dettagliatamente nel Capitolo 3. Per ragioni di brevità, potrebbe a questo punto essere descritto come un approccio che ricerca ineguaglianze e discriminazioni, che considera le diverse categorie prodotte dalla società nelle loro intersezioni come cause di discriminazione, di esclusione sociale ed di episodi di violenza (cfr. Jungnitz et al. 2004).

identificato nel fatto che i giovani sono portati a giustificare tutti i loro problemi come conseguenza diretta del loro background migratorio. Gli enti locali sempre più spesso forniscono servizi speciali per particolari gruppi di giovanili (ad esempio ragazzi maschi con background migratorio, ecc.). Tali differenziazioni sono viste dagli operatori sociali in modo critico perché ritengono che in questo modo i loro sforzi per l'integrazione e l'inclusione di questi giovani non siano presi nella dovuta considerazione.

Altri peculiari dilemmi legati al genere sono stati esposti, durante le interviste, come connessi alla migrazione. Alcune operatrici sociali hanno sottolineato il fatto che la loro autorità sia minata da alcuni ragazzi migranti; dall'altro lato le ragazze con il background migratorio sembrano sentirsi più a loro agio con le operatrici sociali femmine, perché i loro diritti di partecipazione nel loro ambiente familiare sono spesso ridotti, se paragonati con quelli dei membri maschi.

In linea di massima, nelle interviste ricorrono molto spesso le intersezioni fra questioni di genere e quelle legate alla migrazione, ma queste intersezioni non sono state analizzate in termini di diagnosi o nella loro applicazione pratica.

La diversità di genere (glossario)

L'intersezione della classe sociale e il genere è riportata nelle interviste come uno dei terreni più rilevanti per la diversità e le relazioni di forza tra i gruppi di giovani di ragazzi maschi. Come osservato dagli intervistati, a seconda dell'appartenenza alle diverse classi sociali, si evidenziano diversi modelli di mascolinità egemonica. Prendendo in considerazione il genere, l'età in relazione alle relazioni di forza, gli operatori sociali hanno sottolineato che per ragazzi delle aree urbane, appartenenti alla classe sociale più bassa ad una certa età si prospettano poche alternative.

Avrebbero potuto scegliere tra l'essere bravi studenti ma non essere visti come "tipi giusti", o in alternativa, entrare a far parte del gruppo che si dedica ad attività illegali, o rimanere in mezzo, il che avrebbe significato il non fare niente. Gli intervistati sostengono che la maggior parte dei ragazzi quando cresce trova la propria dimensione nella coppia (eterosessuale) e non cerca più affiliazioni con gruppi maschili. Gli operatori sociali provenienti dalle aree rurali fanno lo stesso tipo di riflessione in merito a ragazze intorno 16-20 anni, le quali sia che lascino le aree rurali, o lavorino o/e abbiano famiglia e bambini molto presto, difficilmente riescono a trovare vie o possibilità alternative per costruire la propria identità.

Un'altra intersezione notata dagli operatori giovanili e dagli esperti è quella tra l'affiliazione religiosa/culturale e il genere. Gli intervistati hanno individuato una doppia discriminazione delle donne, affermando che le ragazze e le donne giovani con un background migratorio sono discriminate per motivi legati alla loro appartenenza culturale ma anche perché sono donne (ad esempio, giovani madri Rom, ragazze marocchine). Ciò nonostante gli intervistati non hanno saputo concretizzare il tipo di discriminazione che hanno osservato.

Gli esperti esprimono anche il bisogno di misure di integrazione e di strategie per rafforzare e valorizzare le donne che vengono da famiglie patriarcali e tradizionali (che non è stato necessariamente associato con un background migratorio)

L'etnicizzazione, la razzializzazione, la culturalizzazione (glossario)

Tra i gruppi di giovani di nazionalità diverse, l'affiliazione etnica potrebbe rappresentare il più grosso fattore conflittuale. È stato osservato dagli intervistati che questi conflitti spesso emergono a livello della rappresentazione simbolica (la musica, il

taglio di capelli) e sono collegati alla culturalizzazione stereotipata, a pregiudizi sulle idee legate al genere e alla sessualizzazione dell' "altro". Queste tendenze sono anche messe in relazione con la componente religiosa ("un senza dio", "una poco di buono senza fede").

Sessualità (glossario)

Indipendentemente dal background sociale, sembra che i giovani si divertano ad usare il concetto "omosessuale" in modo denigratorio. A questo proposito esiste un'interconnessione specifica con il genere che deve essere menzionata: mentre l'"essere lesbica" è un tema quasi ignorato tra i giovani, al contempo tutto ciò che non piace loro è "gay"² – non importa che si tratti di una persona o di un oggetto.

Altri intervistati hanno individuato le pericolose interrelazioni delle categorie di genere, sessualità e cultura nel modo in cui i giovani con un reale o presunto background musulmano vengono trattati dagli educatori; ovvero supponendo che probabilmente mostreranno un atteggiamento omofobo.

Gli operatori giovanili e gli esperti sostengono che l'orientamento sessuale e l'affiliazione religiosa, specialmente per le ragazze con background migratorio, ma anche per i ragazzi, sono le due categorie principalmente responsabili della discriminazione e l'isolamento di alcuni di loro. La domanda su come mitigare il conflitto tra la religione e l'orientamento sessuale è stata posta come una questione importante dagli intervistati, ma senza specificare di quale religione si stesse parlando.

Le organizzazioni attive per i diritti delle persone LGBT (Lesbiche, Gay, Bisessuali e Transessuali) sono presentate come dominate dalle gerarchie del mondo gay maschile, a seguire quelle del meno visibile mondo lesbico, e poi quelle spesso escluse dei bisessuali, transessuali e "queer"³, una situazione che deriva dal concetto del genere come binario.

Le Sotto culture

Situazioni conflittuali possono verificarsi fra le diverse subculture giovanili (per esempio Punk, Skinhead⁴, ecc). I ruoli delle ragazze in questi gruppi sono molto diversi: ci sono le culture giovani dove le ragazze sono posizionate in primo piano mentre in altre subculture nelle quali le ragazze sono rilette "nell'angolo". Specialmente gli skinhead o i giovani appartenenti alla scena Metal⁵ trovano affascinante l'attaccarsi fisicamente tra loro. Gli skinhead spesso agiscono in modo molto sessista, avendo un comportamento sprezzante nei confronti delle ragazze, mentre le ragazze sembrano essere ben integrate nelle culture Punk, Goth, Emo come dichiarato i partner intervistati.

2 Omosessuale

3 Queer significherebbe letteralmente "storto", e a partire circa dal 1890 è stato usato un secolo come insulto nei confronti degli omosessuali. Come alcuni afroamericani si sono riappropriati della parola "negro" utilizzandola con orgoglio e togliendole ogni negatività, la comunità LGBT ha cominciato ad autodefinirsi "queer". Secondo le persone che aderiscono alla "teoria queer" la sessualità è un discorso semiotico che può e deve essere destrutturato e ridefinito secondo esigenze individuali invece che seguendo i dettami della società. La teoria queer sfida pertanto la pratica comune di dividere in compartimenti separati la descrizione di una persona perché "entri" in una o più particolari categorie definite, anche politicamente.

4 In italiano, testa rasata. Quello degli skinhead è movimento giovanile sorto in Gran Bretagna alla fine degli anni sessanta che nasce e rimane su base sociale (sottoproletariato) piuttosto che politica.

5 Metal si riferisce a musica Metal o heavy metal, componente che caratterizza l'aggregazione di gruppi di giovani, come di seguito Punk, Gothic in base alla loro affiliazione ad un modello, modo di vestire, rappresentato spesso da un genere musicale

La relazione che lega l'identità e la violenza è considerata nelle interviste come la difficoltà globale relativa alla costruzione e allo sviluppo dell'identità stessa, che è profondamente legata alle diverse forme di violenza (simbolica, strutturale, culturale) come causa o conseguenza e che può prendere la forma di violenza contro se stessi o di quelle tra i giovani.

SOMMARIO

Le interviste hanno rivelato che le organizzazioni che si occupano della diversità, della violenza e dei giovani, molto spesso affrontano le questioni legate alle intersezioni del genere, della classe, dell'etnia, della appartenenza religiosa e della sessualità nelle diverse combinazioni. Le loro osservazioni palesano il fatto che l'esclusione sociale e la discriminazione basate sul genere e l'etnia si presentano a livello simbolico come legate alla culturalizzazione (in Germania, per esempio, lo si riscontra nei pregiudizi addossati alle persone di fede musulmana reale o presunta; in Italia, alle giovani madri Rom, alle ragazze Marocchine). Inoltre il supporto che i giovani con un background migratorio siano molto più omofobi che gli altri gruppi è stato criticato da alcuni esperti, ma è stato riproposto da altri. Gli intervistati hanno osservato che i ragionamenti che descrivono le differenze culturali come naturali e incolmabili, creano popolazioni di migranti identificati come un'alterità, come "gli altri". Uomini e donne, ragazzi e ragazze sembrano tutti esser colpiti da questo processo in modi differenti. Esiste una forte consapevolezza tra gli intervistati che la categorizzazione del "background migratorio" possa essere usata nel lavoro educativo e sociale come un'etichetta che stigmatizza e incrementa gli stereotipi che riguardano i giovani. Questa componente viene spesso usata come la spiegazione dei tutti i problemi permettendo così di evitare analisi complesse della situazione e giustificando una politica repressiva. Gli intervistati hanno espresso il desiderio di riflettere sull'impatto di questo nella loro pratica lavorativa quotidiana ma evitando la culturalizzazione.

Gli operatori giovanili e gli esperti descrivono la popolazione migrante come spesso legata ad una sfavorevole situazione economica, interconnettendo le categorie della classe e della etnia, ancora connesse in modo specifico alla categoria del genere. In ogni caso la classe e la povertà diventano categorie importanti anche in senso più generale, non solo in relazione alla migrazione. Sempre più spesso, anche le persone native si trovano in uno stato di povertà. La sessualità è generalmente considerata come una questione molto personale e legata a fattori sensibili quando viene messa in relazione con la fede di qualcuno. Comunque si dovrebbe anche prendere in considerazione che nella cultura dominante alcuni gruppi come le lesbiche o i transessuali affrontano problemi legati all'invisibilità sociale. Su questo hanno discusso, per esempio, in particolare le donne in Francia.

Le organizzazioni che lavorano nel campo LGBT (Lesbiche, Gay, Bi e Transessuali) affrontano diverse facce della diversità nel lavoro con i propri utenti legate ad handicap, religiosità, migrazione, status, età. Anche se il progetto si focalizza sui giovani, considerando i trend demografici in Europa, la categoria dell'età, nelle diverse combinazioni delle intersezioni, sta diventando una questione sempre più determinante, particolarmente percettibile in Slovenia.

BISOGNI IN TERMINI DI CONOSCENZA, STRUMENTI, PROCEDURE ORGANIZZATIVE E SOSTENIBILITÀ

Le ineguaglianze complesse affrontate dalle organizzazioni e dagli esperti che lavorano nel campo della diversità, della violenza con i giovani presuppongono che que-

ste organizzazioni abbiano conoscenze, metodi e strumenti specifici, e che i meccanismi organizzativi e le risorse per la sostenibilità delle organizzazioni stesse, siano adeguatamente rivolti, forniti e mitigati. Questi bisogni fanno emergere quali siano le risorse necessarie per integrare l'approccio intersezionale nel proprio lavoro. La maggior parte dei bisogni, identificati dagli esperti non sono caratteristici di un paese specifico ma possono considerarsi universali.

Questi quattro campi tematici mostrano anche alla complessità e alla multifunzionalità del lavoro svolto nelle organizzazioni che affrontano le questioni della diversità, della violenza e dei giovani.

Bisogni di conoscenze specifiche:

- La Prevenzione della Violenza Giovanile. La formazione post scolastica nel campo della prevenzione della violenza giovanile è necessaria agli operatori giovanili in particolare riguardo alla prevenzione e alla sensibilizzazione, così come sono richieste anche conoscenze per una migliore diagnosi e prognosi della violenza. Quindi un bisogno particolare è affrontato: il lavoro con i giovani sulle tematiche della prevenzione della violenza giovanile, dovrebbe essere possibile a diversi livelli in relazione ai tipi di conflitti che di volta in volta emergono (controversie tra ragazzi, conflitti relazionali, ecc.).
- Gli approcci teoretici per gli educatori e gli operatori giovanili. La conoscenza teoretica della teoria postcoloniale, dell'eterogeneità, della diversità, dell'identità, della uguaglianza di genere può contribuire alla ulteriore comprensione delle diverse forme della violenza. Il concetto della violenza epistemica è di particolare interesse; il concetto esprime il tipo di violenza che emerge dalla disgregazione degli esseri umani in gruppi differenti (tracciando i confini nella vita quotidiana). Per gli operatori giovanili, come anche per i giovani, l'aver più conoscenze e informazioni sulle culture, le religioni e le diverse subculture è un fattore essenziale, basilare, necessario per il lavoro con i giovani. Più conoscenza è necessaria anche nell'ambito della parità di genere. La ricerca ha mostrato che alcuni ragazzi continuamente non riconoscono i diritti alle coetanee. Perciò servirebbero proposte speciali per i giovani, focalizzate sulle pari opportunità e i pari diritti. Le conseguenze legali di una disparità di trattamento dovrebbero essere rese note. È richiesta una conoscenza dell'argomento che vada oltre la semplice analisi "ci dovrebbe essere parità di opportunità tra le donne e gli uomini".
- Le dinamiche dell'attribuzione e dell'auto-attribuzione. I pedagoghi esprimono il bisogno di conoscenza delle dinamiche della creazione dell'"altro da sé"⁶ ("othering") e quanto esse siano coinvolte nelle dinamiche del "essere l'altro" per il loro lavoro con gli studenti e i (giovani) utenti. Inoltre, sono necessari metodi per uscire da queste dinamiche dell'"essere altro"; sono fondamentali i "i ben fatto", come feedback positivo da dare agli studenti. Per i corsi di formazione questo significa: corsi di comunicazione per gli educatori per allenarsi a dare feedback che aumentino l'autostima e che siano adeguati. Gli operatori giovanili evidenziano il bisogno di auto-riflessione sui propri pregiudizi verso i giovani con un background migratorio. La conoscenza teorica dovrebbe essere seguita da strategie pratiche, metodi e strumenti per occuparsi di questi pregiudizi. Gli operatori giovanili riportano che nei discorsi tra i coetanei si verificano spesso incomprensioni e di conseguenza reazioni basate sulle incomprensioni.

⁶ Quel processo retorico di individuazione di un gruppo, nel quale ci si identifica, come "noi" ed di un altro gruppo visto come quello de "gli altri", dell'altro da sé.

Bisogni di metodi e di strumenti specifici

- Lavorare con diverse costellazioni di gruppi richiede approcci e metodologie particolari, a secondo che nel gruppo sia rappresentata una "maggioranza" e/o una "minoranza" o che il gruppo sia o meno "omogeneo".
- E' necessario sviluppare l' apprendimento tra pari (peer learning)⁷ e approcci di consulenza alla pari (peer counselling)⁸. Strumenti che permettano di lavorare in coordinamento con altri team o con i colleghi, e che attivino un processo naturale di passaggio di conoscenze, d'emozioni e d'esperienze di percezioni/ rappresentazioni. Gli intervistati ritengono che questo possa essere utile per potenziare la loro pratica quotidiana ed gli strumenti di auto riflessione al livello individuale.
- I metodi e gli strumenti per aiutare i destinatari a riflettere sulla costruzione e lo sviluppo della propria identità in un determinato contesto sociale. Dovrebbe essere fornito un metodo che permetta ai giovani di riflettere efficacemente, uno strumento che permetta di affrontare le situazioni conflittuali. Inoltre servono strumenti che permettano di analizzare e reagire alle relazioni di dominanza. Gli operatori giovanili hanno parlato, per esempio, della maschilità egemonica e dell'importanza della decostruzione delle relazioni di dominanza , ma non hanno la teoria e gli strumenti per proseguire.
- Di particolare interesse sono i metodi per analizzare le diverse categorie sociali nei differenti contesti specifici (ambienti o enti educativi), che non riproducono la stereotipizzazione. Riguardo a questi metodi è importante fare una distinzione tra il livello delle asimmetrie di potere e il livello della soggettivazione (individuale). La riproduzione delle categorizzazioni sociali tende più ad essere un azzardo che a contribuire alla dissoluzione delle strutture di forza e ai meccanismi di emarginazione. Lo stesso modo di parlare , per esempio, di "nativi" e "stranieri" o di ragazzi e ragazze, rappresenta un aspetto centrale in questo. E' necessario sviluppare, insieme agli educatori tutti, modi di pensare, parlare, agire che non risultino perpetrare, come in un circolo vizioso, la stereotipizzazione.
- Le metodologie e gli strumenti degli operatori di strada dovrebbero essere rafforzati.

A Foligno, è stato creato il centro educativo degli operatori di strada, come strumento di intervento delle politiche preventive, strutturato in modo che possa raggiungere i giovani nei loro posti di ritrovo. Gli operatori di strada sono muniti di un camper con il quale raggiungono i posti frequentati dai giovani. In questo modo gli operatori di strada possono raggiungere quei giovani che non si rivolgerebbero alle istituzioni e agli altri servizi, per stabilire un contatto e dar loro informazioni.

⁷ La peer education o peer learning è quel metodo educativo (utilizzato spesso in sede di educazione) in base al quale un piccolo gruppo di "pari" (pari è chi condivide uno stesso gruppo sociale come riferimento identitario), numericamente inferiore, opera attivamente per informare ed influenzare il resto, invece maggioritario.

La peer education, infatti, è una strategia educativa volta ad attivare un processo naturale di passaggio "di conoscenze, d'esperienze" da parte di alcuni membri del gruppo ad altri membri di pari status (Cfr. Croce, Gnemmi, Peer education, Franco Angeli, Milano 2003; Marcello Landi, Educazione paritaria, in Peer educator. Istruzioni per l'uso, Franco Angeli, Milano 2004).

⁸ Il Peer counseling (Consulenza alla Pari) ha origine negli Stati Uniti a metà degli anni sessanta, all'Università di Berkeley quando un gruppo di studenti diversamente abili decidono di incontrarsi regolarmente e di dedicarsi del tempo l'un l'altro, per confrontarsi e discutere problemi sia di natura pratica che sociale, che si devono affrontare.

-
- L'approccio intersezionale come strumento di difesa.

Un operatore, che fa un lavoro con ragazzi maschi in Austria, sottolinea che l'approccio intersezionale smuove la sua empatia e/o gli dà la possibilità di essere pronto ad usare i metodi creativi per interagire con i giovani destinatari. L'approccio intersezionale è stato anche discusso come approccio importante che permette di allargare l'attenzione su certi aree di conflitti anche fuori dalla scuola.

Bisogni relativi ai meccanismi organizzativi

- Sono necessari meccanismi che permettano alle organizzazioni di identificare i loro propri scopi in merito all'eterogeneità. Questo include le regole per la riflessione e i suggerimenti per strategie di cambiamento. I metodi come "team counselling" (la consulenza di gruppo) dovrebbero essere adattati allo sviluppo di meccanismi organizzativi. Inoltre, questo include: l'auto-allenamento, l'auto-orientamento e le tecniche per una riflessione di gruppo rivolte ai team e agli operatori delle strutture scolastiche. La pratica della visione interiore e della supervisione, così come il tempo per l'auto-riflessione, dovrebbero essere sistematicamente introdotti negli enti educativi.

La diversità nelle strutture del team. Alcuni esperti sottolineano il fatto che la complessità della società dovrebbe essere riprodotta nel campo di lavoro con i giovani. Dove si ha una eterogeneità degli operatori/educatori (in base al genere, alle origini etniche e all'orientamento sessuale e all'esperienza che hanno con le diversità culturali), l'effetto positivo di questa varietà è evidente nel lavoro con gli utenti e nella comprensione dei loro specifici vissuti.

L'etnia, l'eterogeneità culturale e razziale degli impiegati e dei volontari ha la massima importanza nel Cent'r Most e Cona Fužine, e L'associazione Slovene Philanthropy. Quest'ultima è un'organizzazione non-governativa che ha come obiettivo principale quello di promuovere il lavoro volontario e messaggi di solidarietà. È molto visibile ed attiva nel campo dell'assistenza psicologica e sociale dei rifugiati. Tre rifugiati arrivati in Slovenia durante la guerra di Jugoslavia nel 1990, sono adesso impiegati nell'Associazione Slovene Philanthropy.

- L'inclusione dei modelli dei ruoli. L'abilità di gestire la diversità si può basare sui concreti stili di vita diversi che funzionano come i modelli dei ruoli.
-

Il Cent'r Most e Cona Fužine, lavorando nel Centro per il Lavoro Sociale Ljubljana Moste Polje, offre ai bambini e ai giovani con i problemi legati alla crescita in uno spazio pensato per la socializzazione, il tempo libero e l'assistenza allo studio. Uno degli impiegati è gay e non lo tiene nascosto durante le conversazioni sulle tematiche legate a questione intime. Questa forma di eterogeneità è stimolante per i giovani, li apre e li porta a ripensare e comunicare i propri stereotipi, i propri pregiudizi ecc.

- Lavoro comune sulle nuove strategie per gli enti e organizzazioni e modi di creare possibilità all'interno delle organizzazioni di intraprendere più iniziative e di essere più creativi per quanto riguarda l'implementazione dei progetti.
- Meno avvicendamenti nel personale. Tanti cambiamenti degli operatori e educatori, a causa della non continuità degli incarichi legati ai progetti, porta al cambiamento continuo della composizione del team. In tali condizioni è difficile realizzare progetti a lungo-termine o creare i nuovi approcci.
- Le attività di networking (messa in rete) devono essere stimolati. E' emersa la mancanza di collegamenti tra la scuola, la casa, i servizi sociali e altri servizi pubblici. Una politica di prevenzione dovrebbe essere pianificata e disegnata dopo aver consultato in merito genitori, insegnanti e operatori sociali. Il sistema di sostegno dovrebbe essere meglio definito e più visibile. C'è bisogno di un piano educativo/pedagogico di formazione continua pianificato congiuntamente: scuole, cooperative, enti locali dovrebbero procedere insieme per preparare i nuovi operatori e per dare loro nuovi strumenti e le nuove motivazioni, specialmente per quelli che continueranno a lavorare per tanti anni.

Bisogni legati alle risorse per la sostenibilità

- "Entra in contatto, prendi tempo" – il bisogno è quello di introdurre la cultura della prevenzione della violenza giovanile. Un esperto in materia ha accompagnato il processo triennale di prevenzione della violenza giovanile in una scuola nella zona rurale della Stiria in Austria. Il progetto è iniziato con alcuni workshop ai quali hanno partecipato ragazzi e ragazze, ma abbastanza velocemente il suo lavoro si è spostato sugli adulti. Per lui (esperto) infatti "la sfida e la qualità del progetto sta nel lavoro con gli insegnanti". Il lavoro con gli studenti è stato visto come una piccola parte del puzzle del percorso di cambiamento della cultura scolastica nei confronti della prevenzione della violenza giovanile. Perciò gli insegnanti hanno dovuto comunicare l'uno con l'altro per SCAMBIARE le loro ESPERIENZE e hanno dovuto farlo fuori dall'orario scolastico. Secondo l'esperto "il processo non sarà finito in meno di tre anni". La violenza giovanile non è scomparsa dalla scuola, ma gli insegnanti hanno imparato a gestirla. Tutto l'ambiente scolastico è diventato più rilassante perché è stata portata al centro dell'attenzione la questione della violenza giovanile; importanti presupposti strutturali sono stati fissati durante questo processo TRIENNALE. Una certa "cultura di prevenzione della violenza giovanile" è stata stabilita a scuola. Secondo l'esperto: "questo deve diventare una parte della cultura scolastica".
- L'educazione continua per gli educatori. E' emerso il bisogno di sviluppare corsi permanenti per gli educatori, che oltre al miglioramento delle competenze pedagogiche nell'approccio con i destinatari, in particolare quelle mirate all'indagine del ruolo di ognuno nelle relazioni di violenza e dominanza. E' importante che i pedagoghi siano capaci di riconoscere se stessi come una parte della cultura dominante. Le competenze necessarie per gestire l'eterogeneità includono il riconoscimento delle affiliazioni multiple e delle possibili ambivalenze, che queste possono implicare. Per questo tipo di riflessione, sono necessari "spazi" nei quali gli educatori possano ricevere e dare consigli a vicenda, riflettendo sulle (ri)produzioni a livello strutturale, istituzionale ed individuale insieme alle connotazioni etniche -nazionali, culturali e di genere, al fine di intraprendere e sviluppare ulteriormente i cambiamenti. Gli esperti sottolineano la necessità della cooperazione con i moltiplicatori (anche gli stessi genitori) per un processo sostenibile di prevenzione della violenza. Gli esperti sono sicuri che la cultura nell'affrontare la violenza giovanile non cambierà fino a quando i moltiplicatori non saranno coinvolti.

- Spostare il focus del lavoro informale con i giovani alle situazioni reali della vita. Dato che tanti giovani non hanno più tanto tempo libero, il lavoro “aperto” e informale con i giovani dovrebbe essere concentrato sull’educazione informale⁹ e sulla partecipazione dei giovani ai settori importanti della vita (educazione e lavoro). In questo momento le risorse per il lavoro informale ed “aperto” con i giovani non sono focalizzate su questi campi di lavoro. L’occupazione e l’educazione, l’informazione e l’orientamento dovrebbero essere come campi importanti del lavoro informale con i giovani.
- La fase di finanziamento della programmazione e dei progetti dovrebbe includere un periodo di analisi creativa e di riflessione. Questo è consigliabile alle istituzioni che erogano finanziamenti a tutti i livelli: UE, nazionale, locale. Gli enti che richiedono fondi dovrebbero allo stesso tempo sviluppare forme innovative e fortemente partecipative nella fase di auto-analisi. Per quanto riguarda i finanziamenti, emerge un forte bisogno da parte delle scuole di prendere più fondi per programmi di corsi di lingua aggiuntivi per i nuovi migranti.
- E’ indispensabile una strategia sostenibile e prevedibile di lungo termine a livello nazionale e locale. L’implementazione di progetti concreti è spesso bloccata da cambiamenti di rotta delle politiche delle autorità superiori che possono applicare tagli alle risorse finanziarie.
- Considerazione politica per il lavoro dello sviluppo. Considerata la varietà dei potenziali utenti, gli intervistati hanno convenuto sul fatto che solamente una percentuale di questi utilizzerà i loro servizi, mentre tanti altri rimarranno ancora invisibili perché nessun tipo di programma adeguato è stato sviluppato per i loro specifici bisogni. Di conseguenza è importante sviluppare nuovi servizi, nuove forme di assistenza, nuove metodologie di lavoro. Comunque, questo è il punto nel quale il concetto dei servizi pubblici di assistenza finanziati dallo Stato una volta identificati i bisogni (come le case sicure, i programmi di prevenzione della violenza nelle scuole, i corsi di lingua per i migranti) entrano in collisione con il concetto delle organizzazioni non-governative che hanno la sensibilità di percepire sempre bisogni nuovi, diversi e mutevoli e sviluppare programmi che rispondano a questi bisogni ma che non sono in grado di finanziare.

CONCLUSIONI

Ricapitolando, gli intervistati hanno messo in rilievo le tematiche più salienti identificate nelle analisi dei bisogni, come: la migrazione, la povertà, le differenze legate al genere, processi di culturalizzazione, etnia, dell’“altro da sé” e sessualizzazione, omofobia, invecchiamento della popolazione, nuove tecnologie della comunicazione a disposizione dei giovani. Le tematiche menzionate sopra hanno una stretta relazione con le diversità sociali, la violenza, e i giovani e possono essere gestite attraverso l’approccio intersezionale in modo più efficace.

I complessi processi sociali devono essere rivolti, analizzati e riflessi nei programmi di prevenzione della violenza al fine di rendere tutti consapevoli dei motivi principali che scatenano episodi di violenza. Questo richiede lo sviluppo di una nuova conoscenza, di nuovi strumenti e metodi, di nuovi organismi organizzativi e di risorse per la sostenibilità. C’è bisogno di enfatizzare il fatto che i bisogni specifici nei quattro

⁹ L’educazione informale è un processo, non legato a tempi o luoghi specifici, per il quale ogni individuo acquisisce – anche in modo inconsapevole o non intenzionale – attitudini, valori, abilità e conoscenze dall’esperienza quotidiana e dalle influenze e risorse educative nel suo ambiente: dalla famiglia e dal vicinato, dal lavoro e dal gioco, dal mercato, dalla biblioteca, dal mondo dell’arte e dello spettacolo, dai mass-media, ecc.

campi tematici spesso si intersecano, come fanno per esempio, il bisogno di conoscenza teoretica e dei metodi e degli strumenti per auto riflessione, auto attribuzione e l'analisi della formazione dell' "altro da sé" .

I bisogni di conoscenze specifiche si focalizzano sulla formazione post-scolastica e continua nel campo della prevenzione della violenza giovanile. Dalle interviste emergono bisogni di conoscenza teoretica della teoria post-coloniale, dell'eterogeneità, della diversità, dell'identità, della parità di genere, delle subculture e della conoscenza sull'auto-attribuzione e la creazione dell' "altro da sé".

I bisogni di metodi e di strumenti comprendono il bisogno di strumenti per l'auto-riflessione (al livello professionale ed individuale) e per l'orientamento dei giovani. Gli intervistati esprimono anche il bisogno di metodi e di strumenti per le analisi delle categorie sociali, delle relazioni della dominanza e della propria posizione e coinvolgimento nei processi sociali.

I bisogni di meccanismi organizzativi sono per la maggior parte dei casi legati alla necessità di diversità (in termine di genere, etnia, razza, età, orientamento sessuale ecc.) nella composizione dei team di lavoro. Come è stato sottolineato nelle interviste, l'abilità di gestire la diversità può essere basata su modelli concreti di ruoli che possono essere attivati nei diversi team. Anche i risultati dei bisogni di meccanismi organizzativi includono l'introduzione sistematica della supervisione, *peer-counseling* (educazione tra pari) e l'auto-riflessione. Oltre a ciò è stata rilevata l'importanza del networking dei diversi attori (scuole, case/famiglie, settore pubblico e sociale).

I bisogni di risorse per la sostenibilità includono il bisogno di un' educazione continua per tutti i tipi di educatori e di una cooperazione con le scuole e le famiglie per essere più efficaci nella prevenzione della violenza. In relazione ai finanziamenti e alle politiche, nelle interviste è emerso un bisogno di strategie a lungo-termine a livello nazionale e locale, come anche di programmi e progetti che includano le analisi e la riflessione.

Si presume che situazioni e bisogni simili affrontati dagli operatori giovanili e dagli esperti nel lavoro di prevenzione della violenza giovanile, che noi abbiamo identificato nei 5 paesi Europei partecipanti, possano essere riscontrati in tutta Europa. Nel manuale di IGIV potrete trovare consigli e suggerimenti, linee guida e raccomandazioni specifiche, come anche metodi e strumenti concreti per approcciare queste questioni in modo intersezionale. Tuttavia per la creazione del contenuto dei moduli educativi abbiamo seguito i risultati della mappatura dei bisogni..

Per approfondire il concetto di intersezionalità, si prega di consultare il Capitolo 3, ove si troveranno informazioni più dettagliate.

CAPITOLO 3

L'INTERSEZIONALITÀ E

LA PREVENZIONE DELLA

VIOLENZA – INTRODUZIONE

Le realtà degli adolescenti e dei giovani adulti sono caratterizzate da desideri di riconoscimento (sociale) e di amicizia, da esperienze di discriminazione e di violenza e da affiliazioni ai diversi gruppi sociali, alle posizioni sociali, e da modi soggettivi di gestire le attribuzioni. I metodi semplici sono inutili considerando la complessità delle realtà dei ragazzi. Per questo motivo consideriamo l'approccio intersezionale come un importante concetto nel lavoro sociale ed educativo.

Che significa posizione sociale? Durante alcuni incontri del progetto *IGIV*, i partner del progetto, hanno concretizzato l'approccio intersezionale tramite metodi e strumenti diversi. Hanno posto la domanda sulla posizione sociale, che ha sollevato fra le altre, le seguenti osservazioni: l'analisi della posizione sociale dipende fortemente dagli aspetti specifici ai quali ci riferiamo. Alcuni di noi, i quali non vivono nei propri paesi natii, si sentono sicuramente appartenenti al gruppo dominante nei propri paesi di origine, mentre si sentono di appartenere ad una minoranza nei paesi in cui si sono trasferiti.

Per esempio: per una persona dall'Europa dell'est affiliata ad un gruppo accademico, socialmente accettato e rappresentato nel suo paese di origine, la sua affiliazione alla classe potrebbe cambiare se venisse preso come riferimento il gruppo dominante dell'Europa dell'Ovest nel dibattito politico e scientifico. Questo si riflette direttamente nella percezione della propria identità. I maschi bianchi con un background accademico che vivono in Europa Occidentale sono prevalentemente privilegiati, ma il loro stato economico potrebbe ancora essere precario. Ulteriori indicatori delle iniquità sociali, come il genere, la sessualità, l'abilità fisica, la salute ecc., rivestono un ruolo importante in questa discussione. Una volta analizzata la nostra posizione sociale, la prospettiva intersezionale è subito sembrata appropriata perché prende in considerazione le affiliazioni multiple e le posizioni complesse in cui ci troviamo. [www.Toolbox progetti n. 5]

Le risposte pratiche ai bisogni che emergono dalle disparità sociali e dalle discriminazioni, alcune volte sono semplici, come per esempio la valorizzazione dei giovani socialmente svantaggiati, ma spesso risposte semplicistiche non sono appropriate. Dovremmo prendere in considerazione le complesse realtà dei partecipanti delle offerte socio-pedagogiche. Se non lo facciamo il lavoro di prevenzione della violenza o il lavoro sociale o educativo sulle tematiche della discriminazione e dei privilegi corre i seguenti rischi:

Esiste il pericolo dell'omogeneizzazione e della stereotipizzazione – questo fenomeno è conosciuto con il termine di "etichettamento"¹⁰, ad esempio di gruppi di colpevoli come anche di quelli di vittime. Di conseguenza la violenza è spesso percepita come violenza fisica perpetrata da un gruppo socialmente emarginato. In Germania, per esempio, l'opinione pubblica è caratterizzata dall'inferenza che i giovani maschi musulmani presumibilmente mostrino un comportamento particolarmente violento. Nonostante il fatto che differenti studi abbiano mostrato che la costruzione di quella inferenza sia scientificamente inammissibile, questa immagine è rimasta invariata. Questo, in ogni caso, porta alla situazione in cui le istituzioni che lavorano nel sociale, secondo le parole di Hakan Aslan, educatore tedesco di Berlino, sono costretti a mantenere lo stereotipo del giovane, maschio violento, con il background

¹⁰ Il termine originale in inglese è "labelling" La Teoria dell'etichettamento (o detta anche della reazione sociale) è una teoria sociologica della devianza che pone l'attenzione sul processo di costruzione del criminale non occasionale, processo che sarebbe favorito, in maniera involontaria e paradossale, dalla stessa reazione della società e delle istituzioni.

turco, per ottenere i finanziamenti. ([www](#) Report Nazionale Tedesco, 18), contribuendo quindi al rafforzamento dell'“etichetta” stessa.

Altre forme di violenza sembrano essere invisibili: l'emarginazione socio-economica o la discriminazione razziale degli stessi giovani. Come immagine opposta al maschio “violento”, l'immagine della “donna musulmana” è spesso costruita come quella di una vittima. In pratica queste immagini sono fortemente ostruttive per una pedagogia preventiva della violenza se si vuole lavorare con i giovani sull'immagine di sé stessi, sulle loro prospettive d'azione e se si vuole avere una discussione critica sulle strutture di dominanza e il comportamento dominante.

Il primo passo nella prevenzione della violenza da un punto di vista intersezionale: Analizzate il vostro approccio! A che tipologie di problemi vi rivolgete? Il vostro approccio risolve i problemi dei giovani con quali lavorate?

Il manuale e il sito dell'IGIV forniscono materiale essenziale ([www](#) sezione Toolbox, 6 e 30, glossario, video clip per lavorare su questi temi).

Alcuni indicatori di ineguaglianza lungamente dibattuti sono la classe sociale, il genere, l'etnia/nazionalità; altri indicatori sono le sessualità, la disabilità, le religioni ecc.. Questi indicatori sociali di ineguaglianza possono avere un duplice impatto. Possono avere un effetto fortificante per gli individui emarginati o discriminati. Ma allo stesso tempo queste etichette sociali attribuitegli possono diventare posizioni di resistenza perché definiscono l'affiliazione a gruppi che lottano per la giustizia e il riconoscimento (come per esempio la lotta delle “Persone di Colore” contro il razzismo). La prospettiva intersezionale può anche cogliere le tendenze opposte. Per esempio una “giovane ragazza migrante che è analfabeta [...] è più vulnerabile di uno studente straniero”, così come anche il giovane maschio sulla sedia a rotelle è più vulnerabile del giovane turco che è capace di camminare e così via (Guarda Castro Varela/ Jagusch 2006: 6).

Ognuno può essere colpito dai processi di inclusione ed esclusione ma le categorie di “essere discriminato per” o “essere privilegiato”, essere “una vittima” o essere “un colpevole” ancora rimangono rilevanti, poiché il sommarsi dei privilegi caratterizza solitamente i medesimi gruppi sociali. Le stesse possibilità di partecipazione alla società e di accesso alle risorse come l'educazione o il denaro, per esempio, provano ad essere regolati conformemente alle linee degli indicatori sociali della ineguaglianza. Questo significa che dobbiamo capire i diversi aspetti della discriminazione e del privilegio degli individui o dei gruppi per poter lavorare con loro, per esempio, sulle strategie per superare gli ostacoli alla partecipazione. In ogni caso questo non significa che noi, in quanto pedagoghi, possiamo sempre sapere tutto. Al contrario: questo significa che dobbiamo porre alle persone con le quali lavoriamo tante domande. Questo ci permette di non attribuire in modo automatico, agli individui e ai gruppi con quali lavoriamo, un determinato status di vittima o di colpevole. Gli status sociali, considerati, in termini di affiliazione e appartenenza, fungono anche da risorse, anche se le affiliazioni sono ad una minoranza. Questo dipende, per esempio, da quanto forte sia la sensazione di supporto data dall'appartenenza ad una comunità specifica. Un esempio di comunità (politica) che ha partecipato alle interviste è il gruppo GLadT - Gay e Lesbiche della Turchia. (Si veda il Report Nazionale tedesco). Le attività di questo gruppo sono una pratica collettiva di resistenza, ad esempio, contro l'omofobia all'interno del loro “proprio” gruppo (di minoranza) - ovvero la comunità turca di Berlino e allo stesso tempo contro l'omofobia nel conte-

sto più ampio della società (ovvero la maggioranza), che hanno un effetto fortificante per l'individuo stesso.

Con l'aiuto di analisi ampliate in modo intersezionale siamo capaci di identificare indicatori diversi per (gruppi di) individui, che possono essere sviluppati come fattori di responsabilizzazione, auto-organizzazione e opposizione alla violenza e discriminazione. Ma una delle strategie principali per ridurre la violenza dovrebbe anche essere connessa allo sviluppo delle istituzioni. Il Gender Mainstreaming, la Gestione della Diversità o il concetto di inclusione sono approcci che riguardano il cambiamento della gestione all'interno delle istituzioni. Una estensione intersezionale di questi concetti, prende questi aspetti dello sviluppo istituzionale e li sviluppa integrandoli ad esplicita prospettiva critica di dominanza. [www Toolbox n. 29]. La prospettiva intersezionale presume che per rompere le condizioni di dominanza, sia cruciale capire le condizioni che costituiscono la base delle dinamiche della violenza e della discriminazione, come: la costruzione di un "Noi" e di un "Loro", gli stereotipi legati al genere, come l'etnicizzazione e le identità di gruppo nel loro ordine gerarchico. [www Toolbox n. 2, 12, 30]

Rompere le condizioni di dominanza può significare contrastare forme di stereotipizzazione e svalutazione o può significare uscire dalle dinamiche di dominanza, come, ad esempio, prendere parte al soprannominare o può significare criticare le dinamiche del bullismo. Ulteriori esempi con i quali lavorare nella pratica pedagogica possono essere per esempio:

- Rendere il termine "razzismo" adoperabile dai giovani che hanno provato l'esclusione sociale a causa del loro colore della pelle, della loro (presunta) religione, del loro determinato background culturale ecc., permettendogli quindi di dare un nome alle loro esperienze di emarginazione. L'obiettivo può essere la loro responsabilizzazione per esempio tramite la condivisione delle esperienze, il riconoscimento di queste esperienze e la ricerca delle strategie di contrasto.
- Spiegare le dinamiche del concetto "Seri giochi di competizione" (Si veda Bourdieu 2005 e il www Glossario) ai giovani uomini e ai maschi adolescenti permettendo loro di superarli. Il meccanismo descritto dai "seri giochi di competizione" propone una struttura basilare che presenta le azioni violente tra i ragazzi, gli adolescenti e gli uomini come normali.
- Lavorare con i giovani sugli insulti quotidiani che si riferiscono alla sessualità, al genere, alle (dis)abilità e agli altri fattori di disuguaglianza sociale e quindi come risultato produrre la differenziazione tra la "norma" e la "deviazione". Abbiamo il metodo adeguato per farlo: "L' Alfabeto degli insulti" [www Toolbox n. 10]
- Rendere visibili le affiliazioni multiple e fare delle discriminazioni un argomento da discutere. [www Toolbox n. 3, 12]
- Salvaguardare la diversità nel team degli educatori/formatori. [www Toolbox n. 6]

Ma prima di tutto migliorare la pratica pedagogica in modo intersezionale significa essere sensibili alle attribuzioni che noi stessi costruiamo quando ci riferiamo alle istituzioni educative. Di conseguenza, gli approcci intersezionali prendono in considerazione le diverse posizioni sociali o le posizioni della discriminazione o del privilegio in una società caratterizzata dalle gerarchie (la classe sociale, il razzismo, le relazioni di genere, ecc.). Allo stesso tempo la resistenza dei gruppi emarginati e discriminati ha un ruolo chiave nell'approccio intersezionale. Sin dai suoi primi sviluppi l'intersezionalità è stata composta da due aspetti – l'esperienza della discriminazione, come anche la lotta contro di essa. Capire le intersezioni tra le diverse forme di discriminazione è un risultato della lotta dei gruppi di minoranze, dei gruppi che hanno lottato per il riconoscimento della loro condizione specifica nella società,

dei gruppi che hanno aumentato la consapevolezza sulla disparità e ingiustizia sociale e che hanno lottato per i diritti e per l'uguaglianza. Questa storia rimanda alle lotte delle femministe nere che hanno combattuto negli Stati Uniti o altrove. Adesso daremo un veloce sguardo alla storia della ricerca sull'intersezionalità prima di tracciare i suoi risultati teorici. Alla fine torneremo al lavoro sociale ed educativo.

BREVE STORIA DEL CONCETTO DI INTERSEZIONALITÀ

I primi sviluppi dell'approccio intersezionale sono fortemente connessi allo stesso tempo con lo sviluppo dei movimenti femministi e la riflessione accademica su di essi. A fine anni sessanta alcune divergenze e rotture hanno iniziato ad essere visibili tra le attiviste dei movimenti femministi, neri e omosessuali. Le femministe eterosessuali, con un background di classe media bianca, che hanno dominato il movimento, hanno iniziato ad essere accusate dalle donne omosessuali e di colore di impossessarsi delle definizioni di "donne" e di "interessi delle donne". È emerso che gli obiettivi cruciali del movimento sono stati nella maggior parte connessi alle problematiche delle donne bianche provenienti dalla classe media (la maternità, i diritti alla riproduzione, l'aborto, la sessualità tra gli altri) e perciò escludevano altre categorie sociali che non combaciavano con quelle di questo gruppo ristretto. "In particolare, le donne di colore hanno iniziato a esprimersi nella comunità femminista dando l'avvertimento che il femminismo stava riproponendo alcuni degli errori che aveva identificato nel pensiero maschilista dominante. Audre Lorde ha fatto notare che le femministe tendono a parlare dell'oppressione delle donne in modo generalizzato e che questo linguaggio generalizzato a volte influenza negativamente le esperienze delle donne di colore. Chiedendo alle femministe di essere più attente alla presenza di diversità e non solamente a quelle tra uomo e donna [...]" (Johnson 2005: 26).

Le femministe nere non concordavano sul fatto che il genere fosse la categoria più importante nella discussione su oppressione, su dominanza e pratiche discriminatorie: Le femministe nere hanno chiaramente asserito di essere vittime di entrambe le forme di oppressione - il razzismo e il sessismo - e che loro più di tutti hanno bisogno di incoraggiamento, di supporto nelle battaglie su entrambi i fronti. Queste dispute continuano generalmente come risultato della tendenza di gruppi di donne di colore e di gruppi di altri tipi di donne di lottare per ottenere il dubbioso primato di chi sia "il più" oppresso (Si veda Berger/ Guidroz 2009). La razza può essere una categoria molto più determinante nel provocare oppressioni di alcuni gruppi di donne, ma per le attiviste che sono esponenti di punta del movimento, questo è semplicemente invisibile. Questa specifica invisibilità è stata resa nota ed è diventato evidente che le donne bianche e le donne nere sono diverse, che il colore della pelle sembrava non avere nessuna importanza per le donne bianche, ma è stato il motivo di discriminazioni su base razzista di donne nere, che esse non potrebbero mai "dimenticare" o ignorare. Le altre voci del movimento hanno iniziato ad essere più udibili quando, prima, le attiviste non-eterosessuali, e in seguito quelle ispaniche, musulmane, più anziane e tanti altri gruppi di femministe hanno iniziato ad esigere un approccio politico e teorico più complesso e diversificato nel movimento e nella cultura femminista. Il concetto dell'intersezionalità deriva precisamente da questo insieme variegato di voci diverse e di esperienze di vita diverse. Il termine in sé è stato probabilmente usato per la prima volta da Kimberlé Crenshaw (1998) e, in riferimento all'importanza di far riferimento alla vita "reale" e alla biografia irripetibile di ogni individuo, intrappolato in relazioni di potere, di dominanza, di oppressione e di discriminazione, che in seguito sono diventati i termini più importanti nella teoria dell'intersezionalità. (Berger/ Guidroz 2009).

LA TEORIA/LE TEORIE DELL'INTERSEZIONALITÀ

Il termine intersezionalità è usato dagli studiosi e dagli attivisti ma anche dai chi attua piani politici ed economici, nelle discussioni e nella prassi, perciò esso sembra essere una sorta di "cerniera" che combina le questioni sopra menzionate, come la dominanza e l'oppressione, con le diverse categorie identità e biografie sociali. Perciò ci sono le numerose definizioni di intersezionalità, che risultano dai diversi approcci scientifici e pratici che nella maggior parte dei casi si basano sul sottolineare le differenti componenti quando si fanno descrizioni personali. L'intersezionalità è di solito concettualizzata in tanti modi diversi perché "[...] le esperienze di vita reale delle persone non si sono mai adattate ai confini creati dalle discipline accademiche. (Weber come citato in Berger/ Guidroz 2009: 11). L'interpretazione più diffusa del termine presume che l'intersezionalità si riferisca alla teoria e che sia uno strumento analitico che deriva dalla teoria. "L'idea è che le esperienze di una persona determinate da una moltitudine di fattori come la razza, il genere, l'abilità, l'età e la posizione socio-economica possano interagire e intersecare in modi che possono sia avvantaggiare sia svantaggiare il benessere e lo sviluppo di una persona" (Symington 2004: 1-2).

Secondo l'approccio intersezionale l'elenco dei fattori sopra menzionati può essere infinito e può contenere le varie categorie che influenzano la posizione dell'individuo nella struttura sociale. Deve essere anche sottolineato che questi fattori non possono essere delimitati nettamente a priori, dato che il livello della loro complessità è relativamente alto. Come esempio di questa ambiguità, possiamo portare quello della razza. Secondo Kanchan Chandra (2005), 'la razza' in quanto tale sembra essere un termine molto complicato e complesso, nella definizione del quale numerosi divari possono essere facilmente incontrati. Sotto il concetto-ombrello della razza / etnia possono essere ascritti gruppi che si differenziano per colore, lingua, religione. La differenziazione sembra essere essenziale. Ma "[...] 'la razza' è socialmente costruita" secondo Ann Phoenix e "implica relazioni di potere e diventa socialmente significativa nei processi sociali, economici, culturali e psicologici" (2008: 20) che sono alla radice dell'approccio intersezionale, nel quale tutte le categorie sociali, i ruoli, e gli status sono definiti come costruiti sostanzialmente a livello sociale, e non come basati su un qualsiasi tipo di "essenza" naturale o universale. Un altro esempio di questa complessità è la categoria del genere che non può essere semplicemente diviso dicotomicamente in maschile e femminile. Quello che è stato percepito per tanti secoli come "naturalmente" e "biologicamente come composto" rigorosamente da due sessi, si è rivelato, dopo la revisione critica della storia delle scienze (della medicina), come costruito socialmente. Perciò noi usiamo il termine "genere". Oggi possiamo definire il termine "genere" in tanti modi diversi: non si parla solamente del genere inteso come "genere culturale", "genere psicologico", "genere legale" ma anche delle categorie che attraversano i generi (cross-gendered) come quelle di transessualità, trans-gender¹¹, intersessualità, androginia e tante altre (per più informazioni si veda Butler 1990, 1993, 2004).

Come conseguenza diretta, la teoria dell'intersezionalità funziona come una "cerniera" come è stato già menzionato sopra: "[essa] fornisce il linguaggio concettuale per il riconoscimento del fatto che ognuno è simultaneamente collocato in catego-

11 Indica persone che contestano la logica secondo la quale i sessi dell'essere umano sono solo due, che l'identità di genere di un individuo debba necessariamente corrispondere con il sesso biologico e che tutto questo non debba essere modificato dagli esseri umani. Il transgenderismo sostiene che l'identità di genere di un individuo non è una realtà duale, dicotomica "maschio/femmina", ma un continuum di identità ai cui estremi vi sono i concetti di "maschile" e "femminile".

rie sociali, come genere, classe sociale, sessualità e la ‘razza’ (Crenshaw, 1998). “Quindi anche quando ci focalizziamo su di una categoria in particolare (come “la razza”, il genere, la classe sociale), l’intersezionalità ci ricorda che non possiamo capire questa categoria se considerata da sola. La piena comprensione di ogni categoria sociale richiede l’analisi delle differenze, così come delle cose in comune, all’interno dei gruppi.” (Pheonix 2008: 23).

L’approccio intersezionale è applicabile sia in teoria sia in pratica.

INTERSEZIONALITÀ E METODOLOGIA

In termini di metodologia, gli approcci all’intersezionalità possono essere divisi in diversi tipi, espressione dell’alto livello della sua complessità. Secondo Lesile McCall ci sono tre tipi basilari di complessità: complessità anti-categoriale, inter-categoriale ed intra-categoriale.

- Seguendo queste definizioni, l’approccio anti-categoriale rivela l’inadeguatezza sia delle categorie sociali sia di ogni tipo di categorizzazioni, che anzitutto producono disuguaglianze sociali e sono infatti prive di significato. L’effetto metodologico è di dissolvere gli stessi processi di categorizzazione “perché questi portano inevitabilmente alla creazione di barriere, la creazione di barriere porta alla emarginazione e l’emarginazione alla diseguaglianza” (McCall 2005: 1777). Questo tipo di approccio rifiuta tutte le categorie e le identità di gruppo in quanto fuorvianti.
- L’uso delle categorie sociali è invece caratteristico del secondo tipo di complessità: la complessità inter-categoriale è connessa all’uso delle categorie esistenti per spiegare le caratteristiche delle disuguaglianze sociali. In altre parole descrivendo le disuguaglianze che si riferiscono a quelle categorie, accettano la loro esistenza e il loro uso per i motivi strategici.
- L’ultimo tipo, la complessità intra-categoriale si riferisce al tipo di ricerca che si focalizza su gruppi o su individui che oltrepassano i confini delle categorie. Un esempio: R. Connell si è focalizzata sull’indagine dei diversi tipi di identità e di realtà legata al mondo maschile e ha identificato diversi tipi di mascolinità (mascolinità egemonica, complice, subordinata ed emarginata). La loro caratterizzazione si basa sulle diverse relazioni di potere, di dominanza, di subordinazione e perciò, sulle disuguaglianze all’interno della categoria del genere maschile (Connell 1987, 1995). L’idea di questo approccio è di analizzare le differenze all’interno di ogni stessa categoria. Nonostante i diversi approcci, la metodologia intersezionale può essere molto utile nella ricerca di tanti tipi di disuguaglianze sociali, oppressioni, e atti di discriminazione. [www.Toolbox n. 2, 3]

Come è stato descritto sopra una delle discussioni principali nella metodologia intersezionale, come anche nella pratica pedagogica, è sul significato e la gestione delle categorie. I tre approcci diversi dell’intersezionalità hanno tutti una diversa comprensione del significato delle categorie e specialmente opinioni diverse su che cosa sia utile per gli interessi della ricerca. In ogni caso, noi collochiamo il nostro modo di pensare nella visione delle categorie come generalmente socialmente costruite, ma importanti nella società odierna. Questo ci porta ad una visione della ricerca intersezionale e della sua pratica pedagogica che prova a tenere in considerazione le due facce della medaglia. Da un lato dobbiamo comprendere il significato delle categorie nella vita di ogni singola persona ed usarle in modo strategico per avere una comprensione più profonda della discriminazione e delle singole esperienze di violenza. Dall’altro lato, sappiamo che le categorie in sé non hanno una

essenza imprescindibile. Questo significa che noi proviamo a non giudicare i giovani, categorizzandoli e che invece proviamo a decostruire le categorie esistenti, quando riteniamo che questo sia utile

Alla fine la nostra comprensione delle categorie è anche connessa all'idea di Spivak di "essenzialismo strategico" (Spivak 1996: 214) che sottolinea come il conoscere la costruzione delle categorie può essere ogni tanto vantaggioso per le minoranze, per trovare l'essenza di se stesse per i motivi strategici e per ottenere particolari scopi.

[ Toolbox n. 4]

I CAMPI DI IMPLEMENTAZIONE: UN ESEMPIO DI PEDAGOGIA E DI SISTEMA EDUCATIVO

L'approccio intersezionale può essere usato in modo efficace in tanti tipi di ricerche nel campo degli studi umanistici e delle scienze sociali. La pedagogia e la didattica possono essere presentate come esempi dell'utilità dell'approccio intersezionale: Nel campo dell'educazione, l'analisi intersezionale è chiara quando palesa l'esigenza che gli educatori siano più sensibili riguardo alle interconnessioni di fattori come la razza, il genere e la classe sociale. Per ragioni di imparzialità infatti c'è la tendenza "ad essere separati gli uni dagli altri senza stabilire relazioni predominanti o analisi sistemiche per fattori come il genere, la razza, la classe sociale, né per gli studenti né per gli insegnanti" (Cassidy/ Jackson 2006: 438).

Il concetto di intersezionalità è stato anche usato da Ann Phoenix che ha condotto una complessa ed estensiva ricerca sulle rappresentazioni della mascolinità tra gli studenti delle scuole britanniche e sulle connessioni che queste hanno con la violenza giovanile. Una delle conclusioni più importanti elaborata con l'uso dell'approccio intersezionale mostra che i ragazzi devono usare i diversi tipi di strategie comportamentali che rendono loro possibile l'avvicinarsi dei diversi ruoli ai quali sono chiamati, come "lo studente buono" e "il giovane alla moda". Durante questo processo essi devono costruire la loro identità maschile usando e (ri)definendo le categorie sociali come la razza, la classe e l'orientazione sessuale. Secondo Phoenix "(...) l'intersezione della razzializzazione e della mascolinità nelle scuole britanniche rivela che i ragazzi devono gestire la loro vita scolastica quotidiana in un contesto di complicati e molteplici confronti, il che significa che devono spendere la grande parte delle loro energie nella competizione con gli altri e nell'evitare di essere molestati. La mascolinità è perciò 'un risultato pratico (Connell 1995) che è razzializzato e nel quale le relazioni di forza sono evidenti e contraddittorie'" (Phoenix 2008: 36). L'altro aspetto del bisogno dell'approccio intersezionale negli studi educativi è stato presentato da Wanda Cassidy e Margaret Jackson che si sono focalizzate sul ruolo dell'insegnante. Hanno basato il loro pensiero sulla ricerca sul concetto di etichettamento e la pratica della tolleranza zero¹² usata nelle scuole, secondo loro il concetto dell'intersezionalità deve essere reso popolare tra gli insegnanti che di solito hanno la tendenza ad uniformare e vedere gli studenti come un gruppo omogeneo invece di vederli come un insieme di individui con diversi vissuti, bisogni e possibilità. Contemporaneamente, hanno notato che tanti insegnanti hanno dimostrato reazioni diverse alla insubordinazione degli studenti: il trattamento riservato agli studenti bianchi provenienti dalla classe media è normalmente meno rigoroso e più tollerante che quello riservato agli altri che probabilmente provengono da classi sociali più

¹² La strategia della tolleranza zero nella prevenzione della violenza è un approccio abbastanza rigido che non ammette la violenza. La risposta alla violenza è la punizione. È un approccio normativo che intende la violenza in termini di violenza giuridicamente rilevante. Le regole sono definite dalle autorità, per esempio a scuola. Gli studenti sono percepiti come potenziali colpevoli.

basse. Le politiche scolastiche dovrebbero essere elaborate dopo una discussione iniziale sul concetto di intersezionalità, non solo come essa funziona applicata al sistema educativo ma anche all'intera società. "Gli effetti di fattori come il razzismo, il genere, la classe, la dis(abilità) e l'orientamento sessuale possono portare all'etichettamento negativo dei bambini: quello che i bambini stessi fanno contro altri bambini in episodi di bullismo, ma anche quello fatto dagli insegnanti e dagli amministratori quando le etichette del bullismo e problemi comportamentali sono associati a singoli bambini." (Cassidy/ Jackson 2006: 451).

QUALI SONO LE CONSEGUENZE PER LA PEDAGOGIA E LA PREVENZIONE DELLA VIOLENZA?

Sia quando stiamo parlando di assistenza alle vittime di discriminazione e violenza, o di realizzazione di un progetto educativo sulla discriminazione razziale a scuola o di un lavoro in un centro giovani come un operatore di strada, o quando pianifichiamo un programma educativo o lavoriamo su casi studio – la prospettiva intersezionale dovrebbe rendere possibile lo sviluppo dei progetti in modo che si prenda in considerazione la complessità delle diverse realtà dei partecipanti. Il lavoro intersezionale integra le esperienze specifiche senza omogeneizzare, fissare e stereotipare nessuno. (Si veda Busche/ Stuve 2010).

In termini di considerazioni per la didattica questo significa:

- Prendere in considerazione gli interessi dei partecipanti. [www Toolbox n. 1, 7]. Sin dall'inizio dovrebbero essere discussi i bisogni e gli interessi dei partecipanti. I progetti dovrebbero prevedere una fase sperimentale ("ricerca") esplorando, per esempio, la questione di quali esperienze di violenza e di discriminazione dovrebbero o devono essere affrontate nel progetto. Durante questa fase i diversi interessi (tra i partecipanti ma anche tra gli educatori e i partecipanti) dovrebbero divenire più chiari. Si potrebbero anche programmare piccole indagini sul campo a questo scopo.
- Per la pedagogia sociale e la prevenzione della violenza questo significa il riconoscimento e il lavoro, con le diverse forme di violenza e di discriminazione, come esperienze quotidiane dei giovani. Non consideriamo utile la strategia della "Tolleranza zero", quando ostacola il fatto che le esperienze quotidiane di violenza e di discriminazione possano essere argomento di discussione.
- La pedagogia sociale, ampliata in modo intersezionale è interessata alle esperienze di vita quotidiana. Essa chiede anche ai partecipanti quali siano le possibili soluzioni adeguate. Prendendo le distanze dall'idea che l'intersezionalità abbia risposte pronte a sua disposizione, il lavoro sociale ed educativo, intersezionalmente sviluppato si concentra innanzitutto sul porre domande.
- Gli sviluppi intersezionali nel lavoro educativo e sociale significano il non definire e fissare i bambini e i giovani a identità di genere o al background culturale attribuitogli. Allo stesso tempo questi riconoscono le influenze del genere e della culturalizzazione. La pedagogia ampliata in modo intersezionale con cautela passa dal drammatizzare e sdrammatizzare i paradossi dell'identità, delle attribuzioni, delle affiliazioni e delle posizioni sociali. Il genere può, per esempio, essere drammatizzato in modo utile lavorando separatamente con gruppi di ragazzi e di ragazze, e di conseguenza prendendo in considerazione il genere come una categoria quando i conflitti si sviluppano su questa linea di differenziazione. Può essere più facile quindi lavorare su conflitti in gruppi omogenei di ragazze e di ragazzi. Ma questo porta a fare differenziazioni all'interno dei

gruppi, il che di nuovo (ma non necessariamente) conduce alla sdrammatizzazione del genere, ponendo l'accento su altre discriminanti. [www Toolbox n. 2, 3, 12, 15, 19]

- Lo sviluppo intersezionale degli approcci interculturali ed antirazzisti, in pedagogia significa non riproporre costantemente la divisione tra "noi" e "loro" e invece accettare l'eterogeneità. In questo caso può essere anche utile ammettere la propria ignoranza nei confronti delle condizioni di un'altra persona, specialmente quando una appartenente alla maggioranza incontra una di una minoranza. Porre domande in modo gentile può essere utile.
- Lavorare in modo intersezionale significa anche essere scettici verso le reazioni impulsive, nostre e quelle degli altri. Per questo raccomandiamo di assumere un atteggiamento nelle impostazioni pedagogiche che permetta ad ognuno di fare un passo indietro distaccandosi dalle proprie reazioni impulsive e per un momento ipotizzare il contrario. Definiamo questa azione contro intuitiva e la consideriamo utile perché spesso riproduciamo le dinamiche di dominanza nelle spontanee azioni educative della vita quotidiana, che si rivelano non produttive.

Un esempio di azione contro intuitiva può essere quando rispondete al comportamento dell'auto-etnicizzazione di un ragazzo che dice "Nella nostra cultura i maschi non puliscono la cucina, questo è un lavoro da donne". In questa impostazione il ragazzo probabilmente aspetta dall'operatore sociale (che è un membro del gruppo della maggioranza nella società) una reazione come: "Ma nella nostra cultura sì, i maschi puliscono la cucina. Devi adattarti!" In questo caso si verifica una auto-etnicizzazione e la sua auto-conferma. Ma l'operatore sociale può reagire in modo diverso. "Nella nostra cultura, come nella tua i maschi normalmente non puliscono la cucina, ma qui, in questo centro giovanile i maschi la puliscono". In questo caso l'operatore sociale non accoglierebbe la differenziazione fatta unitamente alle differenze culturali. L'operatore sociale potrebbe invece sottolineare specifiche impostazioni del centro giovanile o della scuola dove le norme come l'uguaglianza di genere sono in vigore. Ovviamente dovrebbe esserci già in precedenza un comune modo di intendere l'applicazione dell'uguaglianza di genere tra gli impiegati operatori o colleghi. [www Toolbox n. 23, 24, 25, 26]

- In un certo qual modo, l'azione contro intuitiva è basata sulla tecnica del "leggere in modo non letterale". Si potrebbe dire che questo si riferisce alla capacità di leggere tra le righe. Quando un articolo parla della violenza dei maschi con background migratorio, leggere tra le righe significa riconoscere che questo testo dà rilievo alle condizioni sociali intrinseche. Si può anche arrivare a constatare che la società è costruita sulla divisione tra "noi" e "gli altri" (per esempio i cittadini "nativi" in relazione alle persone con il background migratorio), applicando la distinzione secondo la quale alcune persone che appartengono ad un qualcosa ed altre no). Potremmo anche essere capaci di leggere tra le righe quando un giovane maschio si esprime con frasi del tipo: "nella nostra cultura i maschi non lo fanno" – si potrebbe presumibilmente assumere che il sentimento fondamentale in questa dichiarazione sia: "Non sarò mai accettato da te quindi non provo ad essere come te ma riproduco le tue immagini o provo a contrapporre la tua cultura con la mia". In queste situazioni l'allenamento a "leggere in modo non letterale" e ad "azioni contro intuitive" si rivela necessario. Il *Peer counselling* è uno dei metodi che si possono utilizzare per creare lo spa-

zio cooperativo per lavorare quotidianamente e per imparare come riconoscere tutti i modi in cui si può leggere una situazione. [wwwToolbox n. 23, 24, 25, 26]

- Il lavoro educativo e sociale sviluppato in modo intersezionale mira quindi a rendere visibili le categorie sociali che non sono state riconosciute o che sono state oscurate dalle altre categorie ed a includerle nel proprio lavoro. [wwwToolbox n. 30]

AL POSTO DI UNA CONCLUSIONE ...

- Siate sempre consapevoli delle differenze sociali e delle relazioni di dominanza. Prendete in considerazione le esperienze di vita di tutti i vostri interlocutori, partecipanti e di quelli che cercano il vostro consiglio o la vostra consulenza;
- Siate sempre critici verso i comportamenti discriminatori anche se la persona che discrimina appartiene ad una minoranza;
- Responsabilizzate gli individui appartenenti a gruppi della minoranza. A volte esso sembra essere conflittuale se si applicano i punti precedenti. Ma nonostante ciò: fatelo! Allo stesso tempo non dimenticate di essere critici verso gli atteggiamenti discriminatori e violenti. Probabilmente per gestire una situazione così difficile, sono necessari anche il *peer counselling* e la supervisione;
- Accettate le affiliazioni multiple. Cercate le risorse per responsabilizzare le persone in merito a queste differenti affiliazioni;
- Non date la colpa ai singoli individui ma criticate la violenza e la discriminazione come fenomeni sociali;
- Accettate il dilemma della categorizzazione e della decostruzione delle categorie. A volte è giusto marcare una categoria per descrivere le relazioni di dominanza, a volte è necessario metter in dubbio una categoria di appartenenza;
- Focalizzatevi sempre sulle relazioni sociali e non solo su quelle individuali. L'approccio intersezionale ricerca sempre cambiamenti personali, individuali ma anche l'auto-organizzazione, la resistenza e i cambiamenti sociali.

Abbiamo presentato la struttura teoretica dell'approccio intersezionale e abbiamo presentato alcuni esempi nei quali esso è utile per il lavoro concreto e pratico. Adesso ci occuperemo del passaggio intermedio ovvero : come l'approccio intersezionale possa essere implementato nella pratica. A questo punto vi diamo una visione a grandi linee dei singoli passi necessari per il processo di implementazione. Nel seguente Capitolo 4 trovate l'introduzione generale ai passaggi dell'implementazione e, per gli specifici campi d'azione, quali quelli dei progetti (4.1.), degli enti (4.2), e dei programmi (4.3).

CAPITOLO 4

LINEA GUIDA PER L'IMPLEMENTAZIONE
MAINSTREAMING NELL'APPROCCIO INTERSEZIONALE
PER LA PREVENZIONE DELLA VIOLENZA.

“L’ultima parola di saggezza: gli infortuni non succedono solo negli incidenti. Succedono anche perché alcune creature sono trattate peggio di altre. Tutti siamo influenzati da queste categorizzazioni del diverso fatte dagli altri. Tante di queste categorizzazioni si intersecano con le altre”.

[media-video: http://www.intersect-violence.eu/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=11&Itemid=21&lang=de] 



Mo Aufderhaar (Illustration)

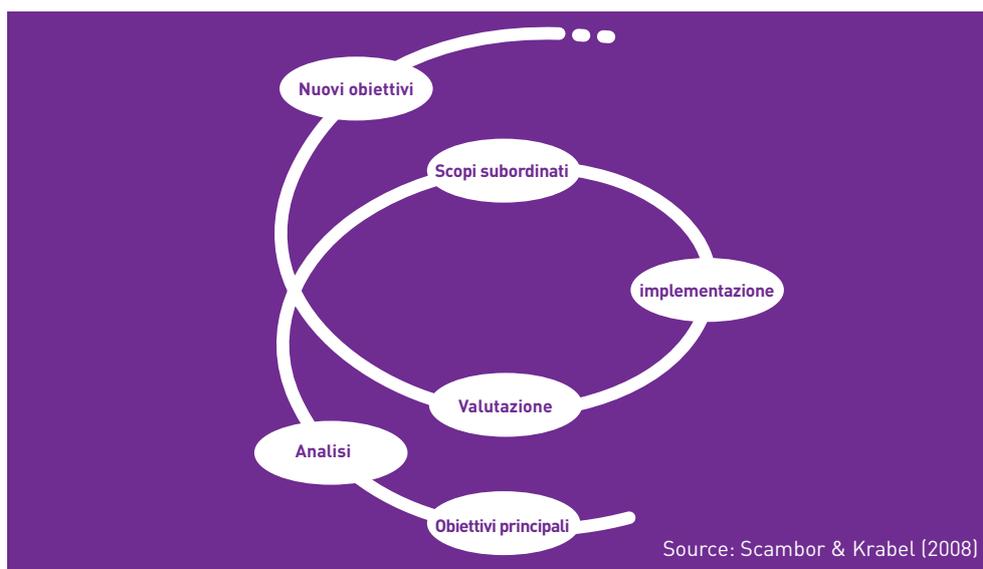
All'interno delle linee guida per l'implementazione, proponiamo il concetto di implementazione dell'approccio intersezionale per la prevenzione della violenza nel lavoro pratico educativo con gli adolescenti. Facendo così trattiamo l'approccio intersezionale per la prevenzione della violenza come *un approccio di mainstreaming*, come una questione trasversale e come una strategia comparabile alla direttiva Europea del Gender Mainstreaming.

Gender Mainstreaming, la strategia europea di eguaglianza che integra la prospettiva di genere in tutte le politiche a tutti i livelli, a tutti i piani, dagli attori normalmente coinvolti nell'emanazione di politiche (Consiglio dell'Europa - 1998) e sembra basarsi sulla eteronormatività¹³. I due generi sono definiti molto chiaramente. Al contrario, il concetto di intersezionalità sembra focalizzarsi sulla disegualianza e l'emarginazione nelle società, superando le limitazioni del genere come la singola e isolata categoria. Questo sostituisce la semplice addizione delle diverse categorie che contraddistinguono persone specifiche o i gruppi (per esempio, turca, donna, classe operaia) con uno strumento analitico che studia, comprende e risponde ai modi nei quali genere, etnia, classe e le altre categorie intersecano e palesano i diversi tipi di discriminazione.

L'approccio di *mainstreaming della prevenzione intersezionale della violenza* non può contare sulle strategie politiche e amministrative ufficiali. In ogni caso proviamo a descrivere il processo di implementazione, che si basa sull'impegno degli attori coinvolti. L'impegno implica che l'intersezionalità sia la questione centrale in tutti i processi decisionali e nelle procedure e argomenti lavorativi e sia una questione di responsabilità personale perché l'esperienza mostra che l'ineguaglianza e le relazioni di dominanza non scompaiono da sole. In questo caso è sicuramente necessario un piano!

LA SPIRALE DELL'IMPLEMENTAZIONE¹⁴

I cinque elementi centrali dell'implementazione dei processi di prevenzione intersezionale della violenza sono descritti di seguito: formulazione degli obiettivi principali, analisi intersezionale, formulazione degli scopi, implementazione delle misure, valutazione..



13 Con il termine eteronormatività si intende la naturalizzazione dell'eterosessualità quale 'normale' espressione delle relazioni sessuali.

14 La spirale dell'implementazione è basata su quella di Bergmann & Pimminger (2004) e Scambor & Krabel (2008). L'introduzione è parzialmente basata su Scambor & Busche (2009)

Questi passaggi sono presentati come i punti di connessione nel processo di pianificazione ed implementazione dell'approccio intersezionale per la prevenzione della violenza. Questi 5 passaggi non dovrebbero essere percepiti come un processo completo ma piuttosto come una spirale aperta dove la valutazione è seguita dallo sviluppo dei nuovi obiettivi. (Si veda Bergmann/ Pimminger 2004)

Obiettivi principali

Il processo di implementazione preso nel suo insieme ha bisogno di una chiara definizione degli obiettivi principali, realizzati per gli specifici campi di interesse. Il progetto IGIV, cofinanziato dal programma dell'UE, Grundtvig, per esempio, intende contribuire alla qualità dell'educazione post scolastica degli operatori sociali e degli educatori tramite l'implementazione dell'approccio intersezionale nella prevenzione della violenza giovanile. L'approccio intersezionale aiuta ad andare oltre le limitazioni poste dal considerare isolatamente le singole categorie come il genere, le differenze culturali, l'etnicità e la classe. Promuove il rispetto per gli "altri" e la più profonda comprensione dell'influenza delle categorie sociali verso la giustizia sociale tramite la decostruzione di relazioni di forza.

Gli obiettivi principali del progetto *IGIV* hanno fornito un' importante cornice all'interno della quale sono stati sviluppati tutti i metodi, le tecniche e gli strumenti. Nella nostra esperienza, una comprensione, comune e condivisa, dei principali obiettivi deve essere svolta all'inizio del progetto per evitare incomprensioni e per chiarire che tutti i partner sono chiamati a contribuire agli obiettivi comuni.

Analisi

Nel secondo passaggio, dovrebbero essere condotte le analisi intersezionali. Basandosi sui risultati delle analisi intersezionali, possono essere identificati più concreti e vasti destinatari secondari e possibili modi di procedere. Per analizzare gli effetti sulle persone degli specifici programmi politici, delle misure o delle attività pedagogiche (personale, utenti, etc.), è importante tenere a mente l'approccio delle analisi intersezionali e prenderlo in considerazione quando si pianificano le attività. La comprensione più profonda delle disuguaglianze sociali (motivazioni, influenze, effetti) nei rispettivi campi di interesse è una condizione importante per lo sviluppo degli scopi e delle misure.

Scopi

Come terzo passaggio si devono definire scopi concreti e più vasti che si sviluppano dagli obiettivi principali delle questioni prese in esame, basandosi sui risultati delle analisi intersezionali. Si raccomanda di distinguere fra gli scopi a lungo termine e quelli a breve termine. Gli indicatori e i criteri per la valutazione degli scopi di breve termine devono essere definiti in questa fase del processo.

Implementazione

Le misure devono essere sviluppate per aggiungere gli scopi definiti nonché gli obiettivi generali. Tutte le misure devono essere valutate secondo i risultati delle analisi. Si raccomanda di eseguire una specifica valutazione dell'impatto intersezionale, mettendo a fuoco la rilevanza e gli effetti delle misure implementate:

- La misura si rivolge realmente ai destinatari e alle loro complesse realtà, prendendo in considerazione le affiliazioni multiple e le discriminazioni?
- La misura rende note le condizioni di dominanza e di violenza del impianto sociale ?

- La misura sensibilizza agli sviluppi di relazioni fra gruppi in e gruppi out? Chi ne è colpito? Chi ne trae beneficio?
- La misura dà supporto per avere un contesto libero dalla violenza?
- In che modo la misura dovrebbe essere migliorata per dare supporto alla riduzione della dominanza e della violenza in specifici impianti sociali?
- Una valutazione ex-ante racchiude in sé la possibilità di migliorare e rivedere le misure pianificate.

Valutazione

La valutazione evidenzia certi aspetti rilevanti :

- I destinatari sono stati raggiunti?
- L'obiettivo principale è stato raggiunto?
- I risultati realmente mostrano la riduzione delle relazioni di dominanza e di violenza nelle strutture sociali?

Per rispondere a queste domande, la valutazione deve essere articolata in relazione a determinati piani:

- Partecipazione (chi ha partecipato?)
- I benefici individuali (chi ha ricevuto beneficio e in che modo?)
- L'impatto strutturale (la riduzione delle disuguaglianze sociali è stata efficace?)

Conclusioni

La sequenza di attività *obiettivi principali, analisi intersezionali, formulazione degli obiettivi intersezionali, implementazione delle misure e valutazione* è descritta come un approccio tipico-ideale per realizzare il *mainstreaming della prevenzione intersezionale della violenza nel lavoro con i giovani*.

Tutti questi passi sono connessi tra di loro. La definizione degli obiettivi principali e le analisi dello status quo, con riferimento alle disuguaglianze, sono i primi passi per definire gli scopi intersezionali per sviluppi ulteriori. La pianificazione e l'implementazione dei nuovi processi e misure devono riferirsi a questi scopi, e i risultati e gli impatti devono essere valutati in relazione agli scopi stabiliti (analisi post-intervento). Basandosi sui risultati di questa valutazione, si possono sviluppare e mettere in pratica nuovi scopi.

Per ridurre la complessità abbiamo diversificato la descrizione e la spirale dell'implementazione in tre livelli diversi: quello dei progetti, delle organizzazioni stesse e dei programmi. A fine illustrativo, verrà utilizzata la spirale dell'implementazione arricchita da esempi dai diversi sistemi pedagogici raccolti durante il progetto Grundtvig dell'Europeo - *IGIV*.

Capitolo 4.1

Linee Guida per i Progetti

COME RENDERE I VOSTRI PROGETTI INTERSEZIONALI?

Questo capitolo tratta lo sviluppo del lavoro nei progetti in termini di intersezionalità.

La nostra definizione di progetto è:

- Ha una durata specificata con un punto di inizio e una fine – comprende il processo di progettazione e di valutazione.
- Gli obiettivi generali e specifici sono definiti.
- Dovrebbe occuparsi di un bisogno o un problema specifico.
- È inserito nel campo sociale o educativo o perfino nella formazione professionale e nei programmi che promuovono giustizia sociale nel mercato del lavoro.
- Il progetto può essere istituzionalizzato o indipendente.
- Il progetto può essere di piccola scala e focalizzarsi su una questione specifica come la sensibilizzazione sul uso del linguaggio discriminatorio, e allo stesso tempo è una parte integrale di un progetto più ampio come quello sullo sviluppo del codice di antidiscriminazione per un centro giovanile o una scuola.
- È implementato da un team che è responsabile per il progetto.

I progetti potrebbero raccogliere le tematiche quali:

- Sviluppo di strategie di responsabilizzazione di un gruppo marginalizzato nella comunità .
- Autorizzazione per un accordo di anti-discriminazione a scuola, controllando se esistono altri approcci esistenti o le campagne che danno supporto agli accordi per l'anti-discriminazione nelle scuole¹⁵. Un progetto potrebbe dare inizio e organizzare il primo passo per implementare questo accordo, con lo scopo di iniziare una discussione a scuola con il coinvolgimento di tutti, dagli studenti al corpo docenti. Allargando il focus da un indicatore di disegualianza a molti altri, per ottenere un accordo più inclusivo per l'anti-discriminazione .

Il progetto concreto può avere forme diverse.

Può essere:

Un progetto integrato nel flusso di lavoro principale di un centro giovani,

Il lavoro individuale sociale con ragazzi, ragazze e giovani transgender,

Il lavoro (sociale) di gruppo,

Un progetto educativo a scuola,

Il lavoro di strada (unità mobile),

.....

- La relazione tra mascolinità e violenza. Può essere un piccolo progetto sul campo, riguardo la violenza nell'ambiente sociale ("La violenza intorno di me"¹⁶). In questo caso un gruppo di giovani ragazzi potrebbe essere il destinatario ideale.
- Norme di genere e il loro impatto sulla vita di ognuno e sulle strutture della società. I seminari possono essere realizzati in gruppi separati di ragazzi e di ragazze. In entrambi gruppi il contenuto ed il materiale sono ispirati dalla teoria femminista e queer e trattate come una risorsa per

¹⁵ Per esempio, "Schule ohne Rassismus" ("Scuola senza razzismo") in Germania, <http://www.schule-ohne-rassismus.org/>

¹⁶ Si consulti il manuale "From Violence to Peaceful Coexistence" (Dalla violenza alla coesistenza pacifica) nel Centro della conoscenza virtuale per combattere la violenza contro le donne e le ragazze. <http://www.endvawnow.org/uploads/browser/files/Program%20H%20Violence%20English.pdf>

l'analisi critica e per la responsabilizzazione. Uno degli obiettivi principali è quello di rafforzare nei ragazzi la fiducia in se stessi e aumentare la loro consapevolezza in merito alla discriminazione basata sul genere e come combatterla. L'eteronormatività la quale studia le norme legate al genere o alla sessualità, non si focalizza su quelle che deviano ma piuttosto sulle norme in sé e sulle relazioni di dominanza create da essa. ([www Toolbox: n. 5](#))¹⁷.

1. OBIETTIVI PRINCIPALI

Un progetto intersezionale mira a rivolgersi ai suoi destinatari o ai partecipanti nelle proprie realtà, complesse tenendo in considerazione entrambi, le affiliazioni multiple ed le esperienze di discriminazione multipla. Le esperienze di violenza e discriminazione sono considerate come parte della realtà quotidiana della vita. È probabile che i giovani appaiano sia come vittime di discriminazione sia come colpevoli di questi episodi. Spesso loro stessi non si percepiscono univocamente come "ragazzi buoni" o come "ragazzi cattivi" la costruzione della loro identità è la risultante di una stratificazione, che diventa più o meno rilevante nel contesto di determinate condizioni sociali. Una prospettiva intersezionale mira a esaminare entrambi i lati. Essa costituisce una lente alternativa alle nozioni semplicistiche di prevenzione della violenza che spesso creano gruppi omogenei, per esempio, giovani maschi violenti con un background migratorio e che hanno vissuto in quartieri poveri.

Ogni qual volta che i partecipanti parlano delle proprie esperienze di razzismo o sessismo quotidiano; ad esempio, subire come alunni discriminazioni vis-à-vis da gli insegnanti, queste esperienze sono prese in seria considerazione e costituiscono oggetto di discussione.

Inoltre un progetto intersezionale mira a:

- Sensibilizzare sulle condizioni di dominanza e di violenza in specifici ambienti sociali (per esempio in classe a scuola).
- Ridurre le condizioni che generano dominanza e violenza in specifici ambienti sociali (per esempio in un club di calcio) che rendono la vita degli individui più libera dalla violenza.
- Far capire che specifici ambienti sociali (per esempio in un centro giovani) sono implicati in immagini/ aspettative sociali di superiorità ed inferiorità come razzismo, sessismo, omofobia, classe sociale ecc.

Un progetto intersezionale mira a rendere i suoi destinatari più capaci di agire sia a livello individuale che sociale.

A prescindere dal lavoro sugli atteggiamenti individuali e sui comportamenti nelle interazioni faccia a faccia, un progetto intersezionale dovrebbe anche lavorare sulla comprensione delle dinamiche sociali, ad esempio la loro propria "dimensione" nella società. Questo può per esempio significare lavorare sulle dinamiche dei "seri giochi di competizione" tra maschi, o sul sovrapporsi

La formazione delle competenze sociali può essere parte di un progetto intersezionale. Di conseguenza, si può pensare che i partecipanti, comprendano meglio una persona appartenente all'opposto ambiente sociale e non considerino ogni gesto come una provocazione alla quale reagire violentemente, come si può frequentemente osservare nel caso di maschi adolescenti e giovani uomini.

¹⁷ Si veda anche: "Break the norm!" (Romper la norma!) da RFSL Youth (Sweden) <http://www.rfslungdom.se/break-norm>

di dinamiche sociali (genere, etnicizzazione, emarginazione sociale e privilegi). Perciò un progetto intersezionale può lavorare sul comportamento discriminatorio dei partecipanti da un lato, ma anche nel fornire strumenti per altri aspetti della vita di una persona. In altri casi un progetto intersezionale può mirare al rafforzamento delle minoranze per renderle capaci di difendersi dalla discriminazione. In questo caso, un'auto-organizzazione (politica) serve sia come mezzo di affermazione sia come scopo in se stesso.

2. ANALISI

Sopra (nella Sezione 1.) abbiamo illustrato gli obiettivi generali del lavoro di progettazione intersezionale. Adesso andremo a considerare gli interessi specifici del gruppo dei partecipanti per la formulazione degli obiettivi. Questo significa individuare fasi utili per l'analisi, prima e durante il progetto, per analizzare, il più approfonditamente possibile, sia il gruppo dei partecipanti sia il team di progetto. Dovrebbero essere prese in considerazione sia le relazioni tra questi due gruppi sia le relazioni all'interno di ogni gruppo. La vostra analisi è la base sulla quale decidete le tematiche che volete includere nel progetto e come condurlo.

Possibili metodi da usare in questa fase sono "La Pedagogia Intersezionale nei casi specifici" e "Gli strumenti di mappatura e analisi"¹⁸ che potete trovare nella Toolbox. Un'altra idea è quella di organizzare ore di consulenza durante le quali i partecipanti possano individualmente esprimere i loro desideri e gli interessi, e che vi permettano di farvi una idea sui loro vissuti, su quali problematiche siano rilevanti per loro e come pensino.

MAPPATURA

Qual è la composizione del vostro gruppo di partecipanti in termini di posizione sociale?

Qual è la composizione del vostro team di progetto in termini di posizione sociale?

Che implicazioni ha tutto questo per gli obiettivi del progetto e per il modo in cui il progetto viene condotto?

Checklist per le domande importanti per l'analisi:

- Qual è il background sociale dei partecipanti?
- Quali sono i loro ambienti sociali (scuola, rete di amici, i club sportivi, ecc.)? Considerano i comportamenti violenti come "normali", o come una caratteristica di uno specifico ambiente sociale o del loro gruppo dei coetanei?
- Da che tipo di ambiente familiare provengono?
- Quanto omogeneo o eterogeneo è il gruppo rispetto alle diverse posizioni sociali come dis(abilità), etnia, orientamento sessuale, ecc.? Quali tensioni (produttive) possono nascere da questa composizione del gruppo?
- Quanto le posizioni sociali dei partecipanti sono diverse da quelle di chi conduce il progetto? Può questo potenzialmente provocare i problemi, per esempio dovuti alla mancanza di identificazione, e come questo può essere risolto?
- Quali sono le tematiche più rilevanti che i partecipanti discutono tra loro? Che cosa non viene discusso e perché?
- Quali conflitti sono importanti nel gruppo? La discriminazione ha un ruolo in questi conflitti? E gli indicatori sociali della disuguaglianza quali genere, classe sociale che ruolo hanno in questi conflitti?
- Esistono status symbol nel gruppo? (vestiti firmati, cellulari costosi, l'essere bravi nello sport...)?

¹⁸ Peter Pantucek fornisce alcuni strumenti per le analisi e per la mappatura degli impostazioni sociali dei clienti nel lavoro sociale. Consulta <http://www.pantucek.com/soziale-diagnostik/verfahren.html> (In tedesco)

Esempio di un progetto di formazione di Berlino. L'aver una grande differenza di età tra gli educatori e gli educandi è stato dannoso per il progetto in questione. I partecipanti avrebbero potuto più facilmente identificarsi con persone più vicine alla loro età e realtà di vita. Di conseguenza sarebbero stati più motivate ad essere coinvolti e capaci di sviluppare una relazione più stretta con i loro educatori.

3. OBIETTIVI SECONDARI

Perché implementare uno sviluppo intersezionale dei progetti con i giovani e i giovani adulti? Il valore aggiunto della prospettiva intersezionale di un progetto è la seguente:

I progetti intersezionali ...

- ... rendono le esperienze di violenza e di discriminazione visibili e vi permettono di gestirli. I progetti intersezionali né ignorano le esperienze di violenza dei partecipanti né riducono i problemi dei giovani, a possibile fenomeno di violenza fisica interpersonale. I progetti intersezionali sono aperti alle esperienze dei giovani che potrebbero definire la violenza diversamente da quanto fanno i loro educatori. Di conseguenza le condizioni di dominanza non considerate prima, potrebbero divenire visibili. Potrebbero anche emergere le vie di uscita che gli educatori (sociali) non avrebbero mai immaginato. ([www](#) violenza epistemica nel glossario).
- ... comprendono le realtà complesse dei giovani con la varietà di affiliazioni apparentemente contraddittorie, non come un difetto ma come una risorsa. Tante risorse dei giovani solo in questo modo possono diventare visibili.
- ... capiscono gli interessi e i desideri dei giovani. Potrete usare "Lavoro Intersezionale nei casi specifici" come il primo passo [[www](#) T-Box No. 1].

Disegnare e gestire progetti intersezionali significa evitare determinate cose, per esempio:

- Omogeneizzazione. Il progetto intersezionale non si rivolge ai ragazzi e/o alle ragazze con background turco. Ai giovani dovrebbero sempre essere poste domande sulle loro affiliazioni, sul significato di queste in contesti diversi, i loro modi di gestire queste affiliazioni nelle diverse situazioni, ecc. Questo evita che si stigmatizzino i partecipanti, prevenendo di etichettarli (per esempio, come "potenzialmente violenti")
- Dare la colpa agli altri non aiuta. Ognuno è coinvolto nelle relazioni di dominanza e il primo passo è capire queste relazioni e la propria posizione in esse. È importante sempre avere questo in mente lavorando con il vostro gruppo di partecipanti e di prenderlo come tema da discutere. Per esempio, il gruppo può mettersi d'accordo su regole comuni di come trattarsi all'interno del gruppo e questo può essere incluso come uno dei punti.

L'esempio di un approccio pedagogico dal Neuköllner Talente:

Non etichettare i partecipanti come "bisognosi", questo vuole dire non presumere che abbiano qualche deficit che dovete riparare. Non facendo questo rompete la catena di devalutazione molto familiare ai giovani dalle altre impostazioni pedagogiche e le loro rappresentazioni nei media. Scoprite come loro vogliono essere trattati e lasciateli beneficiare dal capitale sociale e culturale che voi potete assicurare.

4. IMPLEMENTAZIONE

Dopo aver analizzato il gruppo di partecipanti ed aver definito i possibili punti di partenza del lavoro, potrete definire le tematiche sulle quali volete lavorare e gli scopi che si vuole che il gruppo raggiunga.

1. Dovrebbe essere data ai partecipanti la possibilità di esprimere i loro interessi e desideri in una discussione aperta, così che i loro punti di vista possano essere inclusi in una forma specifica. Non dimenticate che il punto cruciale sta nelle condizioni che permettono la dominanza e la violenza (obiettivi principali). Domandate ai partecipanti su quali forme di violenza e di discriminazione vogliono lavorare. Per esempio: se gli studenti volessero lavorare sull'atteggiamento discriminatorio degli insegnanti verso di loro, iniziate con quello. Chiedete anche in merito al loro comportamento nelle situazioni che descrivono, ma prendete seriamente il loro punto di vista in merito alla relazione discriminatoria. Qui, il "chiedere" si riferisce all'esecuzione della prima sessione per trovare una comune percezione delle questioni importanti all'interno del gruppo. Iniziate per esempio con i metodi comunicativi come "Bingo", "Io-Non io", "Quattro angoli", "Quattro campi di discriminazione", forse con il metodo dell'"Alfabeto degli insulti". (www Toolbox No. 10). In questo modo individuate le questioni importanti per il gruppo.

2. Definite il senso degli obiettivi del progetto, rendetelo trasparente. Considerato che si tratta di prendere la responsabilità per le relazioni sociali non-discriminatorie nel proprio contesto sociale i giovani devono riflettere su che cosa vogliono.

3. L'approccio di prevenzione della violenza dovrebbe essere reso visibile.

L'approccio di tolleranza zero alla violenza può sembrare una semplicistica farsa ad alcuni giovani se sono imprigionati in condizioni strutturali di violenza. In un approccio del genere la violenza può essere condannata da un punto di vista normativo, facendo di conseguenza una chiara distinzione tra il Buono e il Cattivo, nonostante le circostanze sociali.

In più l'approccio di tolleranza zero dà una netta definizione di che cosa sia la violenza e di che cosa non lo sia; per esempio questo lo si può riscontrare quando gli studenti che disturbano e che si scontrano hanno restrizioni e/o punizioni, mentre gli atteggiamenti discriminatori degli insegnanti non divengono mai assunte a temi di discussione. Chiarite quindi che voi partite da un altro punto di vista.

4. Definite il livello dal quale volete iniziare: è un livello individuale o lavorate in relazione ad un determinato gruppo sociale e il suo contesto? Quando iniziate a lavorare sull'atteggiamento discriminatorio dovete distinguere tra il fatto che sia un comportamento personale intenzionale e uno non intenzionale, che però può essere discriminatorio. Alla fine dovete parlare delle strutture e di cosa sia necessario per cambiare, per esempio, le strutture istituzionali.

INIZIAMO!

1. Nel caso che non abbiate ancora un gruppo dei partecipanti, progettate gli inviti per un offerta progettuale sulla base delle analisi degli interessi e delle posizioni sociali dei destinatari. Chiedetevi in che modo potreste verosimilmente attrarre e motivare i partecipanti.

2. Adesso gli interessi/i bisogni analizzati e le possibili offerte devono essere connessi in un modo intelligente. Intelligente significa, per esempio, che non ti rivolgi ad un gruppo come ad uno potenzialmente omofobo, ma come ad uno interessato a forme diverse di sessualità. Quale forma dell'offerta è adeguata? L'offerta può variare da un giorno dedicato al progetto a scuola ad un progetto di orientamento (mentoring); da un pomeriggio in un centro giovani con una tematica e una forma speciali (grup-

po di ragazzi o delle ragazze) ad una attività degli operatori di strada in uno spazio pubblico.

3. Non presupporre sempre che dobbiate ideare un progetto straordinariamente eccitante con un numero mirabolante di diversi approcci metodologici. Ciò nonostante, i metodi attivati sono importanti (potete usare il documento per la pianificazione del metodo elaborato durante IGIV). Potete sempre sviluppare prodotti come fotografie, videoclip, spettacoli per la radio, rappresentazioni teatrali, collage ecc. Tenete a mente che il lavoro su quel tipo dei prodotti dovrebbe essere sempre riferito alle tematiche prese in discussione.

4. Come menzionato sopra, potete iniziare il progetto con la fase di analisi con i partecipanti, comune e sperimentale (quindi aperta). Ovviamente, se pianificate di realizzare un progetto di un giorno, questa fase non dovrebbe impegnare troppo del vostro tempo. Metodi come “Le ore di consultazione”, possono diventare parte di questa fase, come anche i metodi “Iniziando la Comunicazione” (come “Barometro”, “Quattro Angoli”, “Bingo”  Toolbox progetti). Il principio comune di questi metodi è quello di cambiare la struttura della comunicazione, rendere visibili le diverse prospettive, accettare i cambiamenti, non predeterminare/stigmatizzare, non accusare. In questa fase state iniziando la discussione sulle realtà di vita dei partecipanti e state rendendo possibile il fatto di riprenderla successivamente. State collegando il contenuto dell’offerta (per esempio, progetti per la prevenzione del mobbing) con le esperienze di vita quotidiana legate alle “discriminazioni razziali”. O state connettendo un progetto che ha lo scopo di gestire in modo critico l’omofobia con le domande generali sulle sessualità¹⁹. Questo approccio richiede un lavoro orientato ai processi e la flessibilità da parte degli educatori.

5. Capire la società. Gli approcci metodologici come “Come nella vita reale” e “Level fields game”  Toolbox progetti] sono appropriati per questa fase, come anche le domande riflessive sulla propria posizione sociale. È cruciale lavorare con i partecipanti sui termini, permettendo loro di comprendere la loro situazione individuale non solo intesa come il loro destino individuale ma come una cosa inserita nelle strutture e nelle condizioni sociali. I giovani che sono, per esempio, colpiti dal meccanismo di emarginazione razziale, dovrebbero essere capaci di usare il termine “razzismo”. Per i ragazzi, le ragazze e i giovani transgender sarebbe opportuno applicare le dinamiche della “cultura del genere binario” alle loro relazioni sociali.

6. Sviluppare possibili modi di azione: individualmente ed a livello sociale. In questo caso il secondo significa che le immediate condizioni sociali tra le persone coinvolte sono considerate come le relazioni con gli insegnanti nel contesto della scuola.

7. Per concludere, il progetto può significare, per esempio, dare ai giovani visibilità.

Questo potrebbe comprendere un articolo nel giornale locale, un’intervista in una radio locale, fare un report che ognuno possa portare a casa (per esempio opuscolo, collage, raccolta di foto) o invitare gli amici, le famiglie, i professori etc. per presentare il progetto.

Un consiglio da Neuköllner Talente:

Ospitate una festa o partecipate a celebrazioni di altre organizzazioni con il vostro gruppo di giovani partecipanti. Là i partecipanti potranno presentare quello sul quale hanno lavorato, e forse potranno essere fotografati o intervistati dai giornalisti locali. Questo è motivo di orgoglio per i giovani partecipanti, per loro questo significa essere presi seriamente e riconosciuti in modo positivo.

¹⁹ Si consulti per esempio “Guide for Emancipatory Youth Work” (Guida per un lavoro emancipato con i giovani”, <http://hej.glad.td.de/> (in tedesco)

5. VALUTAZIONE

Le domande alle quali si deve rispondere subito dopo la fine del progetto:

Siamo soddisfatti di come è andato? Il progetto ha soddisfatto le vostre aspettative e le aspettative dei partecipanti (chiedere un feedback ai partecipanti)? Ha risposto ai bisogni correnti? Quali risultati possiamo verificare?

Siamo riusciti a creare uno spazio libero per far esprimere a tutti le proprie esperienze e riflessioni, dando anche lo spazio alle interpretazioni dei partecipanti?

Quali tipi di discriminazione e di violenza sono stati trattati? È stata nominata ogni tipo di relazione di dominanza? È stato sviluppato un atteggiamento critico nei confronti delle relazioni di discriminazione e di dominanza?

Nel caso del lavoro con un gruppo – che cosa è cambiato quando si gestisce le differenze, se paragonato con la situazione antecedente al progetto?

Sono stati dati gli strumenti necessari per resistere alla discriminazione ai gruppi

di minoranze o agli individui? I gruppi o gli individui con una posizione di dominanza sono stati sensibilizzati riguardo ai loro privilegi? Abbiamo creato una idea per la comprensione dell'appartenenza multipla? È stata creata una comprensione e una coscienza riguardo alla relazione tra la situazione individuale e quella sociale? Come possono essere migliorati i diversi passaggi dell'implementazione? Le condizioni sono cambiate? Quali misure correttive servono?

Suggerimenti per la valutazione e la sostenibilità dei progetti a lungo termine dal Neuköllner Talente: Organizzate meeting con il team di progetto regolarmente per discutere le vostre esperienze. Chiedete se qualche partecipante è coinvolto in altri progetti o attività dove potrete disseminare il contenuto del progetto e reclutare potenzialmente nuovi partecipanti per un progetto successivo.

Capitolo 4.2

Linee guida per l'implementazione per le organizzazioni²⁰

Come implementare l'approccio intersezionale nella vostra organizzazione?

1. OBIETTIVI PRINCIPALI

Il mainstreaming della prevenzione intersezionale della violenza deve essere pensato come un processo nel quale un'organizzazione con una cultura egemonica predominante (per esempio principalmente composta da persone di pelle bianca, di sesso maschile ed eterosessuali), che contribuisce all'esclusione e alimenta la discriminazione, si trasforma in un'organizzazione che affronta in modo critico queste prassi o che addirittura le rende meno dominanti e più eque socialmente sia a livello individuale sia strutturale.

Quali sono le organizzazioni alle quali ci si rivolge ?

I tipi di organizzazione che abbiamo in mente sono gli enti e le istituzioni che lavorano nel campo del lavoro con i giovani e nell'educazione in senso ampio: i centri giovanili, istituzioni di istruzione post scolastica, centri educativi per gli operatori giovanili e sociali. È anche possibile applicare l'approccio alle scuole.

Le seguenti linee guida sono anche scritte per le organizzazioni, che hanno già lavorato con gli approcci riflessivi (antidiscriminazione, genere ecc.). Queste organizzazioni potrebbero aver il bisogno di alcuni stimoli e di suggerimenti passo dopo passo per implementare l'aggiornamento intersezionale. [www Toolbox n. 6]

Specialmente quando il processo dello sviluppo organizzativo è realizzato in ogni caso, va bene iniziare a implementare l'approccio intersezionale alla prevenzione della violenza.

2. ANALISI

Basandoci sul precedente progetto di prevenzione intersezionale della violenza giovanile (PeerThink)²¹, abbiamo identificato quattro livelli, sui quali l'intersezionalità, in quanto analisi complessa delle categorie sociali, può essere introdotta, realizzata e applicata nelle organizzazioni: modello della struttura istituzionale/organizzativa, personale, partecipanti e contenuti/metodi. Poiché linee guida dettagliate per l'implementazione di progetti sono state espone nel Capitolo 4.1, nella descrizione che segue ci concentreremo sui primi tre livelli

Primo: Il modello istituzionale/organizzativo

Assicuratevi di avere una **copertura finanziaria e quella infrastrutturale**: Ci sono abbastanza risorse per l'implementazione (o potenziamento) dei nuovi concetti?

²⁰ Questo capitolo si basa parzialmente su Scambor & Busche (2009)

²¹ Progetto EU, cofinanziato dal Programma Daphne "PeerThink. Tools and resources for an intersectional prevention of peer violence" (PeerThink. Strumenti e risorse per la prevenzione intersezionale della violenza giovanile". <http://www.peerthink.eu/peerthink/>

Checklist: Risorse necessarie

- Lo sviluppo e adattamento del concetto,
 - Il trasferimento di informazione e di conoscenze,
 - Gruppi di lavoro (gruppi di coordinamento) per l'attuazione del concetto,
 - Il trasferimento di conoscenze, lavoro di formazione e sensibilizzazione per una prevenzione intersezionale della violenza (formazione post scolastica)
 - La distribuzione dei materiali come i manuali, le linee guida, gli strumenti ecc.,
 - Uno spazio adatto (per esempio ad un lavoro con le ragazze),
 - La crescita del personale (consulenza, supervisione, visione interiore).
-

Ponetevi le seguenti domande: in che modo la copertura finanziaria e le infrastrutture si ripercuotono sulle persone appartenenti a diverse posizioni lungo le diverse linee analitiche dell'intersezionalità? Che cosa può essere fatto per liberarsi/ridurre i pregiudizi?

Oltre alle analisi delle risorse, è molto raccomandato focalizzarsi sulle analisi delle culture dominanti nelle organizzazioni. Peter Döge (2008) ha introdotto la matrice per l'analisi qualitativa della diversità che si focalizza sulle analisi delle disuguaglianze sociali nelle organizzazioni e nei loro ambienti. La matrice distingue le dimensioni della cultura dominante secondo categorie dicotomiche: comunicazione, relazioni di genere, tempo, lavoro e altre. Nel progetto UE Grundtvig IGIV, la matrice è stata rivista in modo intersezionale ed è stata integrata nella toolbox: "Analisi della Cultura dominante nelle Organizzazioni". [www Toolbox n. 30]

Basandosi su questo metodo determinate domande possono essere poste :

- Che tipo di persone appartengono all'organizzazione e quali no? Chi ne è escluso? Quali sono i motivi principali dell'inclusione e dell'esclusione?
 - La composizione del personale rispecchia le diverse affiliazioni sociali e disuguaglianze dei destinatari? Quanto potere e competenze decisionali, per esempio, sono stati messi nelle mani dei liberi professionisti o di persone che sono in formazione dall'agenzia per il lavoro ?
 - Esiste il pregiudizio in merito alla posizione di persone con un diverso status sociale all'interno dell'organizzazione (gerarchia interna)?
 - In che modo l'ineguaglianza può essere ridotta?
-

Per ottenere un quadro chiaro della distribuzione del lavoro, delle risorse e dei compiti nelle organizzazioni, si raccomanda un'analisi dello status quo a livello quantitativo, considerando i modelli di "ingroup"²² - "outgroup" . È importante stabilire variabili indipendenti (ad esempio, genere, migrazione, età, classe, bambini, disabilità, ecc) in anticipo. L'analisi quantitativa si focalizza sulla combinazione/intersezione delle variabili indipendenti (per esempio genere/migrazione/età) per verificare le ipotesi riguardanti le variabili subordinate (condizioni di lavoro precarie, orario lavorativo, distribuzione del potere e delle influenze, ecc.).

²² In sociologia e psicologia sociale, "ingroups" e "outgroups" sono i gruppi sociali ai quali un individuo si sente di appartenere (come membro, o nel caso di outgroups) a cui si sente in opposizione, in competizione o che disprezza.

Le ipotesi che devono essere definite in anticipo, ad esempio:

- Le posizioni di comando sono ricoperte da maschi, bianchi, eterosessuali, con figli che sono accuditi da qualcun altro.
- Le mansioni più umili (per esempio pulizia delle camere), sono principalmente eseguiti da donne con il background migratorio, provenienti dai paesi non Europei.
- Non sono rilevabili più di due generi .
- Quali sono le vostre ipotesi di lavoro? Scrivetele!

Secondo: il personale educativo

Per analizzare il personale educativo proponiamo le analisi strutturali e le analisi del team di lavoro. Le analisi strutturali si focalizzano sulla società e sulla sua distribuzione del lavoro.

- In maggioranza chi fa il lavoro pedagogico ? (Donne, bianche, eterosessuali ?)
- Riguardo al genere, in quali settori educativi lavorano prevalentemente uomini e donne (i maschi lavorano prevalentemente con i ragazzi nel contesto della prevenzione della violenza?)
- Riguardo agli approcci, chi segue maggiormente i corsi di formazione (antidiscriminazione/interculturalità/genere/diversità/intersezionalità/...)?

Da tali domande in merito alle condizioni strutturali della società si palesano sfacciate disparità, per esempio quelle che riguardano l'uguaglianza di genere, le pari opportunità , il razzismo e molte altre. Basandosi sui risultati dell'analisi strutturale dovrebbe essere condotta un'analisi del team di lavoro .

Ponete le seguenti domande:

La complessità della società nelle sue costruzioni sociali, gruppi, affiliazioni (religione, colore della pelle, orientamento sessuale, genere, classe...) è rappresentata nel team di lavoro/negli educatori ?

Perché è importante fare tali domande?

- Gli educatori hanno posizioni diverse nella società e diverse prospettive. Un esempio: durante una discussione nei focus group con gli operatori che lavorano con i giovani [www Rapporti Nazionali] è stata tracciata la connessione normativa tra la classe sociale e le competenze sociali: "Più bassa è la sua classe sociale, meno uno ha competenze sociali". In questo caso possiamo aspettarci che i giovani delle classi sociali più basse sono prevalentemente percepiti come i meno competenti socialmente da quegli operatori, anche se non c'è nessuna prova di questo. (www Classismo nel Glossario).
- Il modo nel quale si lavora gioca anche un ruolo nel team: Che tipo di divisione del lavoro si attua ? Certe specialità portano a "semplicistiche assegnazioni di incarichi che riguardano tematiche o persone (per esempio, gli omosessuali si occupano del campo legato all'omosessualità e all'omofobia mentre l'eterosessualità è data per scontata)?

Avere un team diversificato mostra che avete "praticato quello che predicate"!

Per essere capaci di promuovere processi riflessivi in questi campi è indispensabile anche assicurare i processi riflessivi all'interno del/i team di lavoro considerando le proprie posizioni nella società e i possibili punti ciechi che ne derivano

Terzo: I Partecipanti

La terza sezione analizza la prospettiva dei partecipanti.

- Analizzate la **prospettiva pedagogica dal punto di vista dei partecipanti**. La prospettiva si focalizza sui deficit personali (abilità e caratteristiche mancanti) o considera i partecipanti come gli attori competenti, anche quando il loro comportamento sembra problematico ogni tanto?
- Analizzate l'approccio intersezionale da un punto di vista che sia critico con le **identità** per evitare la stereotipizzazione. L'identità dovrebbe essere vista come un'opzione strategica e non come una sistematica verità (quando è contrapposta al razzismo, questo potrebbe essere una buona idea per sviluppare un certo orgoglio di appartenenza a gruppi disprezzati: allo stesso tempo è importante mantenere uno sguardo critico sulle identità categorizzate per evitare i processi di inclusione/esclusione).
- Analizzate i processi di **auto rappresentazione**. Provate a capire le motivazioni e i benefici di determinate auto rappresentazioni: alcuni che appartengono ad una minoranza etnica potrebbero rappresentarsi come appartenenti alla maggioranza etnica, come strategia per avere più potere in una situazione e prendere le distanze da essa in un'altra situazione. Potrebbe essere utile incoraggiare i partecipanti a fare un uso consapevole e strategico delle loro identità/affiliazioni sociali, piuttosto che accettarle come "naturali" e dati prestabiliti, dovendole abbracciare o rifiutare interamente.
- Focalizzatevi sull'abilità di vedere sotto prospettive diverse determinati **fenomeni (multi prospettiva)**.
- **Esaminate le risorse e gli interessi dei partecipanti** (*Che cosa vogliono sapere i partecipanti? Quali sono le loro risorse, le loro competenze e i loro interessi? Quale è la loro posizione nella società?*)

In tutto questo, il **riconoscimento** dovrebbe essere un'abilità centrale, specialmente riguardo alle capacità non riconosciute socialmente (come parlare una lingua marginale, conoscere le tradizioni non dominanti, ecc.) e ai comportamenti che possono essere usati per difendere gli interessi di qualcuno in un modo emancipante, concependoli quindi come una risorsa, forse con un bisogno di essere canalizzati diversamente, piuttosto che un difetto.

3. OBIETTIVI SECONDARI

Non appena le culture dominanti divengono evidenti nelle organizzazioni, così come i processi di emarginazione e di discriminazione – basandosi sui risultati delle analisi intersezionali – possono essere definiti concreti e accessibili scopi secondari e le possibili vie per procedere. E' consigliabile fare la differenziazione tra gli obiettivi a lungo termine e a breve termine. I criteri di valutazione per gli obiettivi a breve termine devono essere definiti in questo stadio del progetto.

Per sviluppare gli obiettivi secondari, l'approccio intersezionale deve essere attuato in un determinato certo campo di interesse. Basandosi sui risultati dei progetti europei *IGIV* e *PeerThink*, sono stati evidenziati i seguenti presupposti per la prevenzione intersezionale della violenza:

Gli obiettivi secondari dovrebbero

... mettere in rilievo le categorie intersezionali

Quali sono le categorie importanti nel campo della prevenzione intersezionale della

violenza? Le ricerche eseguite nei rispettivi progetti sono giunte alla conclusione che le categorie di genere, migrazione/etnia e classe hanno un impatto speciale sulla violenza giovanile, perché i basilari modelli sociali e gli interventi politici sono formati sulla base di queste categorie (Si veda Klinger 2003).

... mettere in rilievo l'interdipendenza delle categorie intersezionali

L'intersezione delle categorie (per esempio migrazione/genere) e delle strutture dominanti (razzismo/sessismo) rappresentano l'essenza del concetto intersezionale. Le posizioni sociali (assetti intersezionali) dei diversi gruppi sociali sono accordate all'interno di sistemi sovrapposti. Il concetto evita le riduzioni ad una singola categoria identitaria e si concentra sulle identità multiple.

... mettere in rilievo la riduzione delle strutture dominanti

Le categorie come genere e classe formano le strutture basilari delle strutture sociali e hanno un'influenza importante sulle organizzazioni. Perciò la dominanza strutturale in queste categorie deve essere messa a fuoco nel processo di analisi come anche nel processo di formulazione degli obiettivi secondari. Se presupponiamo l'esistenza di relazioni di dominanza strutturale nelle diverse società, sappiamo che esiste una certa possibilità che i gruppi svantaggiati si trovino prevalentemente nelle scuole specifiche, in aree urbane specifiche, in specifici campi di lavoro, ecc. Questo significa che la ineguaglianza strutturale sarà riprodotta ai diversi livelli nella società (per esempio regolamenti, organizzazioni, norme, identità ...). (Si veda Walgenbach / Dietze / Hornscheidt / Palm 2007)

Il lavoro pedagogico intersezionale non dovrebbe mai prendere quelle strutture come acquisite ma analizzare la loro influenza nella relativa situazione, come il modo nel quale essa favorisce la violenza nei segmenti specifici di una certa società, o il modo nel quale essa rende alcune forme di violenza più visibili e punibili di altre.

A prescindere dalla definizione dell'approccio intersezionale per una specifica organizzazione, i metodi classici di gestione di un progetto (project management) dovrebbero essere attuati :

- Usate il METODO **SMART per specificare i requisiti rilevanti per la definizione degli obiettivi secondari** (Specifico Misurabile rAggiungibile Realistico punTuale).
- Valutate le potenziali conseguenze, i nuovi approcci come l'approccio intersezionale alla prevenzione della violenza, che potete avere nella vostra organizzazione. Identificate i vantaggi e gli svantaggi delle possibili misure valutando il loro possibile impatto.
- Accertatevi che i membri dell' organizzazione siano interessati (**bottom up**, consenso dal basso) e che i dirigenti supportino l'approccio intersezionale (**top down**, consenso dall'alto) nella vostra organizzazione
- Un **gruppo interno di lavoro** dovrebbe essere formato e istruito per lavorare continuamente sull'implementazione delle strategie intersezionali preventive della violenza. Quindi dovrebbero essere garantite le **risorse** per questo. **Si raccomanda** di avvalersi di una consulenza esterna.

4. IMPLEMENTAZIONE

L'implementazione delle misure dipende fortemente dalla definizione degli scopi. È un processo diverso se un'organizzazione vuole diventare "intersezionale" in termini di struttura, di staff, di gestione dei partecipanti e del contenuto del progetto o se

invece si tratta di trovare risposta a domande quali “In che modo la nostra organizzazione può dare supporto ai bambini dei migranti locali senza una completa istruzione scolastica?” Il primo scopo, richiederebbe un processo di totale ristrutturazione organizzativa, per il quale si raccomanda di avvalersi di un supporto professionale esterno, mentre il secondo scopo può essere realizzato dai membri stessi dell’organizzazione. In entrambi i casi vi serve un piano per essere sicuri che il risultato non sia casuale. Fare un piano aiuterà a focalizzarsi sui passi concreti e faciliterà la valutazione.

Un esempio:

Un’organizzazione ha identificato il suo scopo nel rappresentare la complessità della società attraverso l’eterogeneità dello staff (per esempio, più personale non-bianco, più non-eterosessuale, più membri maschili nelle posizioni tipicamente femminili come nell’asilo).

Di conseguenza le seguenti misure sono state implementate:

- Tutti gli impiegati sono stati sensibilizzati riguardo all’approccio²³ “critical whiteness” ovvero un approccio critico verso i privilegi e le implicazioni morali dell’essere di pelle bianca .
- Il cambiamento verso una prevenzione intersezionale della violenza è stato applicato ai materiali dell’organizzazione (come la homepage del sito internet, gli opuscoli).
- Gli esperti che lavorano nell’ambiente dell’organizzazione sono stati contattati per condurre seminari e corsi di formazione post scolastica sull’approccio della “critical whiteness” .
- Gli impiegati sono stati informati e motivati alla partecipazione in questi corsi.
- Si è riflettuto in modo critico sul processo di “spersonalizzazione” o “oggettizzazione” di potenziali colleghi assunti sulla base delle loro affiliazioni o caratteristiche particolari.
- Ognuno ha riflettuto criticamente sui propri stereotipi per non riprodurli (cambio di prospettiva: mettere uno nella posizione di un altro). [www Toolbox n. 23, 24, 25, 26]
- Giornate stabilite di lavoro di gruppo sono state fatte (per osservare e valutare il processo) .

Dopo un determinato periodo la fase della valutazione è iniziata, nella quale sono stati valutati gli scopi e i successi del processo. In questi incontri sono stati individuati nuovi scopi, per esempio, è stato evidenziato come un problema il fatto che a volte si sia persa la prospettiva di genere durante i seminari anti-razzisti. Un nuovo corso di formazione post scolastica è stato pianificato con diversi moduli, che includono entrambi le questioni in combinazione.

23 L’approccio conosciuto come “critical whiteness” si innesta in studi legati alle implicazioni morali e sociali di dominanza, i privilegi, legati all’essere bianco, spesso viene associato alla teoria critica della razza. Si veda, ad esempio, Davy, Kate (1997), ‘Outing Whiteness: A Feminist Lesbian Project’, in Mike Hill (ed.), Whiteness: A Critical Reader, New York and London, New York University Press.

5. VALUTAZIONE

I criteri usati per valutare il soggetto della valutazione hanno un ruolo centrale per il processo di valutazione. La definizione di questi criteri è un tipo di accordo “basato sui valori”, ovvero che dipende da che cosa gli stakeholders vedono come caratteristiche importanti del concetto, del processo o del prodotto (per esempio “massima diversità dello personale” può essere un criterio). Una volta che questi criteri sono definiti, possono essere specificati in termini di indicatori (per esempio “il personale dovrebbe rappresentare la società in termini di genere, di migrazione, di orientamento sessuale”). Nella valutazione, questi indicatori sono usati per valutare se l’oggetto valutato ha queste determinate caratteristiche, rispettivamente, e fino a che punto i criteri sono soddisfatti (per esempio 50% maschi/femmine). Per quel che riguarda l’intersezionalità i criteri e gli indicatori devono essere definiti in modo multi-dimensionale (per esempio, il background nazionale X, religione Y, genere Z ...), per riuscire a prendere in considerazione i diversi aspetti.

Diversi metodi possono essere usati, per esempio l’osservazione giornaliera delle misure implementate nei diversi ambiti. Le osservazioni guidate, video-registrate di alcune sequenze degli workshop permettono di fare un’analisi a distanza e di fare riflettere gli osservatori che non sono intervenuti. Idee, riflessioni, esperienze, cambiamenti possono essere continuamente raccolti in un diario apposito. L’azione di ricerca offre la possibilità di analizzare il lavoro giornaliero sistematicamente (Si veda Altrichter/ Posch 2007). La combinazione di azione e riflessione permette agli educatori di provare nuove attività educative (Si veda Mühlegger 1999).

Capitolo 4.3

Linee Guida per l'implementazioni di Programmi

Come far diventare l'intersezionalità un principio guida per programmi politici e misure delle amministrazioni? Questa parte si rivolge soprattutto alle persone che lavorano nelle amministrazioni o enti finanziatori e a coloro che rivestono posizioni decisionali.

La sequenza delle attività mostrata nella spirale dell'implementazione, dagli obiettivi principali, alle analisi intersezionali, dalla formulazione degli scopi intersezionali, all'implementazione delle misure e alla valutazione, rappresenta il nostro approccio tipico ed ideale per realizzare il mainstreaming della prevenzione intersezionale della violenza nel lavoro con i giovani. In principio, tra la formulazione e l'implementazione, le entità decisionali preposte e gli enti esecutivi politici e finanziari devono unire le forze per la programmazione dell'implementazione.

Il programma che ne risulta è il frutto di una decisione comune e onnicomprensiva per una ampia serie di misure mirate a raggiungere gli scopi intersezionali in un dato spazio socioeconomico. Il programma spiega come raggiungere l'obiettivo di creare un modello di sviluppo per un ampio sistema intersezionale di prevenzione della violenza giovanile, un sistema che comprende quello del lavoro sociale e quello dell'erogazione di servizi nella vostra comunità.

Le questioni dell'allocazione budget dei fondi sono centrali per tutti gli impegni nel campo del lavoro con i giovani e di prevenzione della violenza. Essi creano la struttura nella quale dovete agire. Perciò, il mainstreaming della prospettiva intersezionale richiede una riflessione critica sulle conseguenze del finanziamento. Su che cosa si concentrano i programmi finanziati? Contribuiscono alla costruzione di gruppi problematici omogeneizzati? Troppo spesso i programmi con un finanziamento pubblico sono in sé la manifestazione delle relazioni di dominanza.

Coloro che decidono in materia di finanziamenti

Coloro che sono responsabili per l'allocazione dei fondi della comunità, dei finanziamenti dei donatori, e delle allocazioni finanziarie dei programmi nazionali devono riflettere sulle loro decisioni in merito al finanziamento dei progetti se intendono fare una programmazione intersezionale.

Alcune domande essenziali da porsi sono:

Che tipo di problema si intende risolvere con la decisione di finanziamento ?

I giovani hanno davvero bisogno di migliorare le loro condizioni di vita o il problema consiste nella voglia della maggior parte della società di controllare maggiormente un certo gruppo dei giovani?

Da quale prospettiva sono visti e definiti i problemi e le soluzioni ?

Il programma omogeneizza alcuni gruppi come gruppi problematici ?

O il programma riflette le complesse condizioni della società ?

Il programma de-tematizza i problemi sociali?

1. OBIETTIVI PRINCIPALI

L'argomento per l'istituzione di un programma (locale) di lavoro intersezionale con i giovani nella vostra comunità è:

“Fino a quando gli erogatori dei servizi non prendono l'intersezionalità in considerazione, questi (per esempio i programmi giovanili) saranno meno utili e potrebbero infatti rivelarsi dannosi per alcuni segmenti della popolazione. Quindi, chi eroga i servizi ha l'obbligo di essere consapevole dei fattori apparentemente non correlati che possono influire sull'esperienza di vita di una persona, e integrarli nei servizi erogati, adattando di conseguenza i loro metodi.”(Wikipedia, intersezionalità)

L'obiettivo di un programma intersezionale è quello di rispondere in modo congruente ai bisogni, individuali e di gruppo, dei giovani, considerando la loro specifica posizione sociale che è la risultante di razza/etnia, genere, religione, sessualità, classe, disabilità, e sugli altri indicatori della differenza. Il programma intersezionale non semplifica o omogeneizza i destinatari, ma si rivolge alle condizioni complesse e a realtà di vita eterogenee. Il compito è quello di creare ed implementare una rete condivisa di attori chiave della comunità che abbia il potere di influenzare, formare e migliorare uno stile di vita non-violento e le condizioni necessarie per lo sviluppo dei giovani.

L'introduzione dei fondi legati ai gruppi potrebbe portare ad una situazione nella quale questi fondi che sostengono i programmi giovanili favoriscono la costruzione di gruppi problematici dei giovani. Perciò si raccomanda di incrementare la consapevolezza riguardo alla prevenzione intersezionale della violenza tra le persone che sviluppano i programmi.

Per creare un programma intersezionale che si rivolga al concreto ambiente sociale della vostra comunità dovete seguire i seguenti obiettivi:

- Inserite il vostro programma nei bisogni di sviluppo della comunità.
- Accertatevi che avrete il supporto politico e dell'amministrazione locale per il programma di prevenzione intersezionale della violenza.
- Coinvolgete le rilevanti aree dei servizi politici e amministrativi, dell'amministrazione locale.
- Rendete le parti della comunità interessate un beneficiario informato sul miglioramento del vostro servizio per la comunità, per accertarvi del loro supporto.
- Fornite gli attori che collaborano le conoscenze e le capacità per gestire una rete locale.
- Organizzate la collaborazione dei diversi attori in base agli effettivi bisogni e sottolineate le motivazioni che sono alla base dell'azione di messa in rete e collaborazione.
- Pianificate e fornite tecniche sociali e gli strumenti intersezionali all'avanguardia per i singoli progetti del programma.
- Accertatevi che ci sia un controllo della qualità, raccogliete commenti e siate disponibili a migliorare o riorganizzare il programma.

2. ANALISI

Il programma deve essere realistico per lo specifico spazio socio-economico. Deve rivolgersi alle condizioni di vita e alle specifiche dinamiche dei gruppi, come anche alle circostanze individuali della vita dei giovani, e deve definire una strategia d'intervento che sfrutti le risorse, i benefici e le capacità esistenti degli attori del lavoro sociale e pedagogico nella vostra comunità.

Eseguite le analisi dei problemi, dei bisogni e delle opportunità nella vostra comunità.

Una domanda generale: Nell'interesse di chi sono definiti i problemi, i bisogni e le opportunità identificati? Tenete a mente: i vantaggi per alcuni possono significare svantaggi per altri.

A) Violenza giovanile nella comunità

Descrivete i comportamenti e le relazioni violenti nella comunità:

Chi sono le vittime della violenza? Chi è coinvolto in situazioni violente? Quali sono le relazioni di dominanza tra i giovani? Chi sono i membri del gruppo-in e del gruppo-out? Si verifica una tipologia di situazioni conflittuali (per esempio violenza giovanile connessa con l'abuso di alcool) in particolare? Esistono alcuni gruppi di giovani che sono più colpiti dalla violenza di altri? Le relazioni di dominanza tra i gruppi di giovani sono visibili a livello strutturale della società?

Descrivete i gruppi dei giovani. Come sono strutturati dal punto di vista delle intersezioni degli indicatori delle disuguaglianze le caratteristiche della comunità? Descrivete le interconnessioni tra le relazioni di dominanza e le forme di violenza - È possibile individuare un accesso strategico per iniziare il programma? [www Toolbox n. 6]

B) Le istituzioni e Le organizzazioni

- Mappate i principali servizi e le principali istituzioni educative e le principali forme di auto-organizzazione per i giovani e le loro risorse in termini di conoscenze specifiche e della diversificazione del personale.
- Mappate gli enti di contatto informale e le persone capaci di influenzare la situazione dei giovani e i loro comportamenti nella vostra comunità.²⁴
- Analizzate le relazioni di dominanza nelle istituzioni e tra le istituzioni [www Toolbox n. 30]

C) Le condizioni base strutturali (politiche e amministrative)

Definite le politiche e le aree dei servizi amministrativi nell'amministrazione (locale) pertinenti, che abbiano un impatto potenziale sul miglioramento delle condizioni dello sviluppo dei gruppi prevalentemente subordinati di giovani.

Evidenziate gli atti amministrativi e le decisioni di finanziamento della vostra amministrazione locale, che contribuiscono alle condizioni di dominanza e di violenza nelle relazioni sociali nella vostra comunità, quali gli effetti di una positiva discriminazione amministrativa o il finanziamento che porta a bloccare l'emarginazione e la esclusione sociale. [T-box No. 2]

²⁴ Peter Pantucek fornisce numerosi strumenti per l'analisi e la mappatura degli impianti sociali degli utenti del lavoro sociale. Si veda <http://www.pantucek.com/soziale-diagnostik/verfahren.html> (In lingua tedesca)

3. OBIETTIVI SECONDARI

In conformità ai vostri obiettivi principali dovete adesso formulare gli obiettivi a lungo e breve termine in un modo concreto che vi permetta di raggiungerli.

- Identificate le lacune nella vostra corrente capacità di individuazione degli indicatori intersezionali della disuguaglianza e delle cause di comportamenti violenti trascurate nella vostra comunità (per esempio, appartenenza a bande e alla organizzazioni mafiose, l'affiliazione con l'orientamento dei genitori, stereotipi delle sottoculture, tradizioni locali nell'abuso di droga, influenza dei partiti di estrema destra...).
- Identificate uno o due accessi strategici per il lavoro di programmazione, per esempio decidete di focalizzarvi su un approccio critico della mascolinità perché la mascolinità non è stata mai considerata, anche se nel lavoro educativo la violenza maschile è uno dei problemi principali.
- Identificate le lacune e i punti deboli dei servizi per i giovani e quelli educativi della comunità e delle loro radici – che cosa potrebbe migliorare la situazione – per esempio come primo passo per la formazione post scolastica del personale educativo .
- Identificate le opportunità di messa in rete che affiorano facilmente tra istituzioni, organizzazioni e enti di contatto informale esistenti che sono adatte ad affrontare le lacune emerse dalle vostri analisi. Osservate la mappatura che avete fatto. Che risorse avete trovato?
- Definite le leggi le regolazioni locali che ostacolano la messa in rete e un approccio intersezionale a livello sistemico.

Mappatura delle istituzioni/dei partner

- Dipartimenti giovanili
- Scuole
- Club giovanili
- Gli erogatori di servizi speciali come il punto di contatto per le persone che sono state là
- Club sportivi
- Operatori di strada
- Auto-organizzazioni
- Decisori politici
- ...

4. IMPLEMENTAZIONE

Quali sono i primi passi per il cambiamento?

Organizza un gruppo di pianificazione di educatori, operatori sociali e funzionari dell'amministrazione locale, per la programmazione. La programmazione qui significa integrazione dei diversi portatori di interesse (stakeholders) nel lavoro sociale e nell'educazione. Coinvolgete anche auto-organizzazioni esistenti. Per auto-organizzazioni si intendono gruppi, comunità e associazioni che promuovono i propri interessi a livello politico ma anche organizzano supporto reciproco per loro stessi a livello pratico nella vita quotidiana, per esempio lo studio auto-organizzato o il supporto per gli studenti a scuola.

Primo: Sviluppate il piano d'azione per l'implementazione della parte organizzativa del programma.

Durante il lavoro di analisi vi potreste essere imbattuti in un programma esistente di supporto globale per i giovani nella vostra comunità o in un programma scolastico [www Toolbox n. 29]. Se questo è il caso, forse potete considerare di proporre all'amministrazione locale di ri-formarlo in un programma con un approccio intersezionale. Altrimenti, dovete cominciare a disegnare l'azione da zero.

Fate un documento di pianificazione che mostri i seguenti aspetti:

- I problemi e gli ostacoli particolari di gruppi di giovani nella vostra comunità, i bisogni che hanno espresso e le intersezioni degli indicatori della disuguaglianza che sono stati mappati.

- I punti di contatto per lavorare sui bisogni identificati, ad esempio, organizzazioni, enti amministrativi, i punti del contatto sociali e quotidiani.
- Le interazioni tra i punti di contatto e il loro rispettivo personale .
- I nuovi regolamenti e le risorse finanziarie necessarie per sviluppo delle loro capacità (capacity building) e per la loro interazione.
- Gli importanti standard di qualità necessari per il lavoro con i giovani, specificati per ogni punto di contatto .

Integrate la descrizione dei compiti e degli obiettivi e il documento di pianificazione organizzativa nella proposta per la pianificazione. Il programma locale per il mainstreaming dell'approccio intersezionale nel lavoro giovanile dovrebbe diventare il risultato principale.

Secondo: Preparate le condizioni politiche necessarie ad un'azione coordinata nella vostra comunità sulla prevenzione della violenza giovanile.

Proponete il vostro programma al Consiglio Comunale della Città, l'autorità regionale o ad un'altra istituzione rilevante se volete l'integrazione istituzionale. Prima che l'autorità sia pronta a decidere sul vostro programma dovrete fare azioni di lobby presso i dipartimenti dell'amministrazione locale e le organizzazioni sociali per ottenere il loro supporto nel relativo Consiglio locale. Coinvolgete le scuole, le ONG e l'amministrazione locale, specialmente la scuola del posto e il dipartimento per i giovani. Discutete con la scuola e con il dipartimento per i giovani per pianificare un ampio supporto ai vari attori della vostra futura rete.

Le istituzioni dell'amministrazione locale dovrebbero dare il supporto al nuovo programma: tutte le decisioni prese dall'amministrazione locale devono supportare l'implementazione del programma e creare le condizioni favorevoli per esso. Le decisioni in merito possono riguardare l'alloggio, lo sviluppo delle infrastrutture, i regolamenti per l'approvvigionamento del cibo, i regolamenti per il servizio e le ore di apertura per gli enti pubblici e commerciali, i fondi che supportano l'educazione professionale e l'occupazione, gli statuti scolastici, i regolamenti della attività politiche, le concessioni per esercizi commerciali sul territorio locale e tante altre, basterà che li elenchiare. Ricordate sempre di essere in contatto con le persone con le quali lavorate per comunicare i risultati dei processi del lavoro.

Terzo: Struttura di supporto pubblico e Progetti Concreti.

Dopo l'approvazione politica, il programma diventa il motore/catalizzatore dei progetti concreti delle organizzazioni, che insieme implementano il programma. Il programma adesso deve essere continuamente supportato e implementato in tutte le sfere della comunità.

Attraverso i progetti esistenti dovrete creare una situazione nella vostra comunità nella quale gli operatori sociali, insegnanti e le persone che hanno contatto con giovani possano relazionarsi tra loro. Il loro compito è di strutturare il loro lavoro in base alla comprensione dell'intersezione di atteggiamenti, comportamenti, interazioni sociali che si basano sulla razza/etnia, sul genere, sulla religione, sulla classe, sulla disabilità e gli altri indicatori della disegualianza.

I promotori dei progetti attuali sono i formatori della formazione post scolastica, i giornalisti, gli operatori sociali, gli insegnanti e i giovani.

A livello del programma potrete continuare a lavorare con:

- Informazioni dei mezzi di comunicazione per la comunità sulla manifestazione della violenza giovanile e le sue cause concrete relative alla vostra comunità..
- La formazione degli operatori sociali e degli insegnanti sull'intersezionalità e sul programma locale di prevenzione della violenza giovanile.

L'amministrazione locale dovrebbe continuamente supportare l'implementazione del programma tramite misure come:

- Conferenze stampa sulle decisioni politiche in merito alla prevenzione intersezionale della violenza giovanile
- Interviste e discussioni a mezzo stampa con i giornalisti sulle manifestazioni di violenza giovanile, ingiustizia sociale e qualsiasi tipo di discriminazione e le cause concrete individuabili nella vostra società.
- Programmi di formazione per gli operatori sociali e gli insegnanti sul concetto e sugli strumenti pratici dell'approccio intersezionale alla prevenzione della violenza giovanile. L'uso dei moduli formativi forniti dal progetto, www.intersect-violence.eu.

I risultati dovrebbero essere i seguenti:

- Una maggiore consapevolezza della comunità in merito al bisogno e all'uso di sistemi di servizi integrati per un lavoro preventivo della violenza giovanile.
- Gli insegnanti e gli operatori sociali sono capaci e disposti a essere coinvolti nei progetti e nelle azioni di messa in rete per la prevenzione della violenza giovanile

Le azioni successive o di follow-up:

- Tenete a mente di lavorare con i mezzi di comunicazione per avere il supporto pubblico sostenibile per l'azione di messa in rete anche dopo la sua fase iniziale di avvio.
- In merito ad ogni espansione futura della rete elaborate proposte formative per nuovi membri della rete.

Quarto: Stabilire una rete ampia e funzionante di attori

A livello di programma vorreste ottenere una rete vasta e funzionante di attori nella prevenzione della violenza giovanile nella vostra comunità?

I pertinenti dipartimenti dell'amministrazione locale devono:

- Convincere gli attori sui benefici che la creazione della rete porta per una efficace prevenzione della violenza giovanile .
- Stipulare accordi di collaborazione tra gli attori ed ottimizzare il loro lavoro giornaliero in base a questi .
- Ottenete il supporto di tutta l'amministrazione locale alla rete e incoraggiate l'amministrazione ad usare la rete.
- Sviluppate e realizzate progetti concreti di collaborazione fra gli attori della rete rivolti a specifici gruppi dei giovani (come è descritto nella sezione riguardante il livello progettuale di questo capitolo delle Linee Guida all'implementazione).

I metodi da usare per questo sono:

- Pianificare incontri prefissati con gli attori coinvolti
- Discutere metodi intersezionali del lavoro sociale e pedagogico tra gli attori della rete
- Introdurre la pratica della gestione del caso (case management), quando è opportuno.

- Identificare gli standard di qualità per gli interventi di prevenzione della violenza giovanile all'interno della rete.
- Regolare la collaborazione della rete di attori del territorio e i dipartimenti rilevanti dell'amministrazione locale per soddisfare gli standard di qualità.

Il risultato atteso: attraverso una programmazione intersezionale sono implementate sempre più concrete azioni comuni che coinvolgono e includono giovani diversi e altri portatori di interesse (stakeholders) e che migliorano le condizioni di vita e di sviluppo dei giovani. I giovani coinvolti iniziano ad usare le opportunità per risolvere i problemi e per sfruttare le possibilità di sviluppo senza prendere forza dalle relazioni di dominanza e dai comportamenti violenti.

I giovani possono iscriversi ai diversi progetti disegnati su misura per il loro sviluppo personale nei punti di contatto costituiti.

5. VALUTAZIONE

Monitorate tutte le azioni, specialmente i progetti che si svolgono nelle scuole, i punti di contatto per i giovani e gli enti per il supporto sociale. Monitorate gli effetti del supporto politico locale alla vostra programmazione e gli effetti aggiuntivi.

Controllate la qualità in termini di intersezionalità delle misure che derivano dall'implementazione del programma nelle organizzazioni coinvolte e nei progetti singoli.

- La misura attuata si rivolge realmente ai destinatari nelle loro realtà complesse, prendendo in considerazione le affiliazioni multiple e discriminazioni multiple?
- La misura attuata sensibilizza alle condizioni di dominanza e violenza presenti nelle strutture sociali?
- La misura attuata sensibilizza sui processi delle relazioni fra in-group e out-group? Chi ne è coinvolto? Chi ne trae benefici?
- La misura attuata contribuisce alla costruzione di un contesto libero dalla violenza?
- In che modo la misura attuata deve essere migliorata per supportare la riduzione della dominanza e della violenza nelle specifiche stratificazioni sociali?
- La misura attuata abbatte le barriere che ostacolano la partecipazione sociale dei giovani?
- Date inizio alle misure correttive per rispondere alle mancanze emerse a livello progettuale e a quello delle organizzazioni coinvolte, con il supporto degli attori della rete.

Rispondete alle seguenti domande valutative per il livello di programma:

- Quale effettiva prevenzione della violenza giovanile si può riscontrare nella vostra comunità grazie alle nuove azioni supportate politicamente dalla rete?
- Il programma è abbastanza ampio e fa leva su tutti gli aspetti reali per un lavoro intersezionale con i giovani?
- Possiamo far affidamento su un continuo supporto delle amministrazioni politiche locali?
- L'opinione pubblica è ben informata riguardo ai successi e partecipa agli effetti dell'implementazione del programma nella vita di tutti i giorni?
- Sono cambiate le condizioni nella vostra comunità locale?

Riadattate i contenuti, i metodi e le mansioni della vostra programmazione per superare le mancanze e le lacune. Cooperate strettamente con gli importanti decisori politici per migliorare il programma.

Quali misure accessorie sono necessarie?



CAPITOLO 5

COME USARE IL MANUALE IN COMBINAZIONE ALLE RISORSE ON-LINE

Dopo che avete letto quasi tutto il manuale (o anche prima che avete iniziato a leggerlo) forse vi sarete domandati come usarlo nella pratica. In questo capitolo sono presentate alcune possibilità di usare il manuale unitamente con le altre risorse online se si implementa un progetto, sviluppano organizzazioni e programmi, o se si organizzano corsi di formazione sulla prevenzione intersezionale della violenza. Ma lasciateci iniziare con alcuni suggerimenti generali riferiti alle condizioni di base e ai prerequisiti necessari per lavorare con il manuale.

LA DIFFICOLTÀ DI ESSERE INTRAPPOLATI IN RELAZIONI DOMINANTI

Il lavoro pedagogico sulle tematiche della violenza, della discriminazione e delle relazioni dominanti è molto impegnativo. Nessuno di noi può posizionare se stesso al di fuori da quelle relazioni; siamo sempre coinvolti in esse in un modo o in un altro. La conoscenza e la visione personale su quanto siamo legati alle strutture dominanti sono spesso connesse a risentimenti ed esperienze probabilmente dolorose. Ma allo stesso tempo anche le possibilità di prendere responsabilità e di rafforzare le posizioni individuali e collettive per opporsi alla discriminazione sono insite in questo lavoro. L'assunzione di responsabilità e il rafforzamento possono e dovrebbero non solo cambiare i modi individuali di agire ma anche rimuovere le condizioni di dominanza, di violenza e di discriminazione in sé. Questo richiede una pratica di resistenza, che costituisce lo scopo esplicito della strategia qui proposta. In ogni caso, i processi di (auto)riflessione e di individuazione delle relazioni di dominanza o la rinuncia ai privilegi possono essere negoziabili, conflittuali e persino dolorosi. Il lavoro pedagogico su queste condizioni complesse e con una notevole carica emotiva, come anche sulle loro insite dinamiche, richiede dei prerequisiti specifici dei trainer che moderano, guidano e pianificano questi processi.

I formatori/trainer dovrebbero:

- essere fortemente consapevoli dei loro coinvolgimenti nelle relazioni di dominanza
- essere capaci di modellare e di moderare diversi sviluppi possibili nelle discussioni e nelle dinamiche di gruppo.

Questo richiede una forte sensibilità e capacità di auto-riflessione dei trainer. Devono essere capaci di riflettere sugli sviluppi specifici delle dinamiche di gruppo dal punto di vista delle condizioni sociali dominanti, e di non individualizzarli.

Le esperienze di discriminazione dovrebbero essere comprese nel contesto dell'ordine sociale che li produce e riproduce nelle azioni individuali. Dall'altro lato, il livello individuale non dovrebbe essere trascurato. [www Toolbox n. 6, 23, 24, 25, 26, 30]. Al contrario, è fondamentale sopporre la responsabilità di ognuno nella perpetrazione degli atti discriminatori o nell'abbandono di questi. Come è anche molto importante dare gli strumenti agli individui per opporsi alla discriminazione. L'approccio intersezionale presume che si debba occupare simultaneamente di entrambi i livelli, quello individuale e quello strutturale, rendendo il lavoro pedagogico ancora più complesso. In ogni caso, la prospettiva individuale non implica che gli individui possano collocare loro stessi al fuori dalle relazioni di potere, di violenza e di discriminazione, e proprio questa visione può essere a volte difficile da gestire.

I formatori si dovrebbero sentire responsabili di non condannare o di non accusare i responsabili al verificarsi di queste dinamiche e di evitare specifiche discussioni in merito con i partecipanti. Al contrario, dovrebbe essere portata avanti la fase di riflessione (analitica) sulle posizioni sociali, la formulazione di possibili discrimina-

zioni e privilegi che sono la risultante di determinate posizioni sociali e la possibilità di presupporre la responsabilità di ogni individuo nei riguardi delle proprie azioni. Queste visioni aprono la strada alla trasformazione di quei partecipanti che riescono a superare la semplice riproduzione delle strutture sociali, attraverso mutue relazioni. I partecipanti attivamente promuovono il cambiamento della società con il loro contributo di sensibilizzazione e auto-riflessione!

OGNI GRUPPO È DIVERSO

Come per i trainer, così anche i contesti e i gruppi producono diversi prerequisiti per i diversi processi e per gli scopi dell'apprendimento. Come è stato già mostrato nel Capitolo 2, gli specifici contesti nazionali dei diversi paesi, influiscono sul modo nel quale può essere introdotta la prevenzione intersezionale della violenza. Per esempio, i diversi concetti legati ai differenti contesti culturali, storici e socio-economici, possono essere usati come punto di partenza per una discussione sulle disuguaglianze complesse e intersecanti. Come hanno dimostrato i nostri corsi di formazione pilota del progetto IGIV in Germania e in Austria, il concetto di "diversità" potrebbe servire come punto di partenza buono e ben compreso, per introdurre la intersezionalità. Al contrario nel contesto francese diversità non è un termine accettato per il suo background culturale, politico e storico. Mentre termini quali "uguaglianza", "anti-discriminazione" e "pari opportunità" possono essere facilmente accettati. Oltre ai contesti nazionali diversi, anche le differenze tra le aree urbane e quelle rurali, il livello di conoscenza dei vissuti dei partecipanti e gli scopi prefissi di ogni determinato gruppo, rendono la composizione di ogni gruppo unica.

I gruppi o i singoli membri dei gruppi potrebbero essere coinvolti in dispute specifiche sul loro coinvolgimento in relazioni dominanti.

Maisha-Maureen Eggers distingue diverse fasi per la "realizzazione ideale dell'identità razziale Bianca" (Eggers 2004: 30). Il suo modello delle fasi, che discute la bianchezza e il razzismo è portato qui come esempio per mostrare quale tipo di processi e di dinamiche di gruppo siamo chiamati ad affrontare quando lavoriamo sui tipi diversi di strutture dominanti: in relazione al lavoro sulla dominanza si deve essere sempre preparati al fatto che il privilegiato all'inizio non noti i propri privilegi. In seguito potrebbe verificarsi una fase di senso di colpa, probabilmente connessa con l'identificazione con "l'altro da sé", che successivamente può sfociare in un'integrazione delle contraddizioni e della capacità di gestire responsabilmente le relazioni di dominanza. Questo ultimo passo può essere definito come l'obiettivo pedagogico. Il percorso non è automatico o deterministico in ogni caso. (www Per ulteriori informazioni sul modello, si veda il Glossario sotto il termine "Relazione di Dominanza") Il modello delle fasi non può essere direttamente trasferito in tutte le altre relazioni di dominanza, né descrive appropriatamente ogni persona individuale o ogni gruppo. Tuttavia i trainer dovrebbero essere consapevoli di questi possibili sviluppi e si presuppone che siano in grado di gestirli. L'essere ben informati su queste questioni da un punto di vista teorico e avere esperienza personale con questo tipo di corsi di formazione sono i prerequisiti necessari per essere formatori/trainer competenti nel lavoro di prevenzione intersezionale della violenza.

COME USARE IL MANUALE COME "CENTRO DI RISORSE"

Passiamo al tema che tratta di come si possa usare questo manuale insieme alla toolbox [www Toolbox] ed anche congiuntamente al corso di formazione [www Corso di formazione], gli strumenti massmediatici [www Media-Video] e il Glossario di IGIV [www Glossario]. Il manuale e le relative risorse forniscono la conoscenza dei processi, dei metodi, e degli strumenti che rendono possibile disegnare intersezionalmente un

progetto, e sviluppare la vostra organizzazione con una prospettiva intersezionale o di esaminare un programma sviluppato attraverso l'applicazione dei criteri intersezionali.

Qui ci sono 3 esempi di come usarlo.

Esempio 1: Lo sviluppo intersezionale dei progetti

Volete sviluppare un progetto nuovo da una prospettiva intersezionale. Avete già letto ciò che implica uno sviluppo di una prospettiva intersezionale (Capitolo 3) e alcuni esempi di implementazione della prospettiva intersezionale nel lavoro progettuale (Capitolo 4). Quindi avete già acquisito la prima impressione di che cosa specificamente intendete sviluppare per un progetto (Formulazione degli obiettivi – “Che cosa voglio ottenere attraverso questo progetto?”). Presumendo che vogliate progettare l'organizzazione di un giorno sul tema dell'appartenenza multipla e della discriminazione, numerose risorse sono disponibili sul nostro sito per il vostro uso. Potete praticamente dare uno sguardo alla toolbox e ai diversi metodi per il lavoro pratico e dopo procedete combinandoli con il programma del vostro progetto. Come ad esempio:

Iniziate la vostra introduzione con il “Bingo” [www Toolbox n. 15] o il Video-Clip “Due Coccodrilli Blu” [www Media-Video]. Lavoro avanzato sul tema: Quali sono le mie affiliazioni? Con quali delle mie affiliazioni mi sento discriminato o privilegiato? Usate i metodi come “Io – Non Io” [www Toolbox n. 12] Continuate con “Come nella Vita Reale” [www Toolbox n. 22]; quando cercate diversi modi per lavorare sulle diverse posizioni sociali. Potete anche riferirvi al Video-Clip (guardatelo un'altra volta) e lavorate sulle possibilità di auto-organizzazione/ di storie della resistenza. [www Toolbox n. 4]. Basandovi su questa procedura, avrete una proposta per i vostri destinatari. Ma adesso fate un passo indietro. Usate gli strumenti per analizzare l'interesse dei vostri destinatari. [www Toolbox n. 7]

Potete anche iniziare il progetto analizzando le condizioni di vita focalizzandovi specificamente sui vostri destinatari, come, per esempio, un piccolo progetto sul campo sulla questione della violenza nel loro ambiente e il ruolo della mascolinità in questa violenza.

Esempio 2: Sviluppare le organizzazioni intersezionalmente.

Il lavoro di prevenzione della violenza ampliato intersezionalmente, così come anche il lavoro sociale e educativo, ha tanto a che fare con le strutture e le condizioni sociali. È spesso necessario apportare cambiamenti alle strutture per raggiungere un cambiamento generale.

Le organizzazioni nelle quali o con le quali stiamo lavorando costituiscono in sé il punto chiave iniziale del cambiamento. Perciò le strategie dello sviluppo delle organizzazioni, che mirano a ridurre le relazioni di dominanza nelle organizzazioni sono una parte importante della prospettiva intersezionale. Di nuovo, è necessario informarsi sui fondamenti dell'approccio intersezionale (Capitolo 3). Dovrete ovviamente leggere la sezione che si riferisce al livello delle organizzazioni (Capitolo 4.2.). Ma anche le altre sezioni che contengono le raccomandazioni per l'azione che possono per esempio essere usate per i processi di auto-riflessione nel corso dello sviluppo delle organizzazioni .

In relazione ai metodi presenti nella toolbox [www Toolbox], il manuale *IGIV* può servire come un inizio per i processi di riflessione su:

- ...le culture dominanti presenti nell'organizzazione [www Toolbox n. 30],
- ...la creazione dell'idea di come l'organizzazione si voglia sviluppare riguardo alla gestione dell'eterogeneità e delle relazioni di dominanza,
- ...i modi nei quali le strutture organizzative influiscono negativamente sul contenuto del lavoro dell'organizzazione.

Per individuare un possibile tema di auto-riflessione: come le strutture socio-economiche degli impiegati della nostra organizzazione influiscono sulle relazioni con i nostri target destinatari/utenti? Il personale è composto in modo omogeneo ed è messo a confronto con destinatari e utenti eterogenei? Questa relazione finisce con il riprodurre relazioni di dominanza e di discriminazione?

Lo scopo dello sviluppo delle organizzazioni a livello applicato è, in questo frangente, la creazione di una riflessione comune su queste domande.

Il metodo chiamato "Peer Consultation" [www Toolbox n. 9] per esempio ha il potenziale di sviluppare una già grande misura di diversità relativa e la capacità di riflessione sensibile alle relazioni di dominanza tra il personale.

Il primo passo può essere "Analizzare le Culture della Dominanza (le norme e i valori degli approcci basilari) nella Organizzazione" [www Toolbox n. 30] o l'uso della "check-list" [www Toolbox n. 6] con la quale controllate i programmi e gli workshop offerti, come anche, il personale e le risorse nell'organizzazione. Nel corso di formazione [www Corso di Formazione] avete la possibilità di approfondire la vostra conoscenza, competenza e abilità su una prospettiva che sia sensibile alla dominanza – i metodi per sviluppare una riflessività potenziata in relazione alla diversità e alla dominanza [Toolbox n. 5, 12, 23, 24, 25, 26 e altri]

Esempio 3: Lo sviluppo intersezionale di un programma

La caratteristica principale dello sviluppo intersezionale di un programma relativo al lavoro sociale ed educativo è il coordinamento tra gli attori del campo. Il passaggio a livello dei programmi fatto nel manuale (Capitolo 4) si focalizza soprattutto sulla creazione di una specie di un "catalogo" della rete di tutti partner rilevanti.

La prospettiva intersezionale integra l'auto-organizzazione. I punti di vista che derivano da tale auto-organizzazione rappresentano il punto centrale di partenza per una strategia intersezionale: tramite lo scambio, in merito alle diverse posizioni sociali, si possono formulare i bisogni, e le risorse inerenti a queste posizioni possono essere affrontate con la strategia intersezionale applicata ai programmi.

Qui si applicano i seguenti principi:

- La strategia intersezionale del programma tiene conto dell'analisi della situazione concreta prima di impostare il programma secondo standard comuni. Usate gli strumenti analitici e per l'auto-riflessione della toolbox.
- Nella strategia intersezionale del programma, si evidenziano e si usano le potenzialità e le auto-rappresentazioni dei destinatari; loro non sono mai visti come esclusivamente inadeguati o come le cause del problema. Si vedano anche le altre risorse per l'implementazione come il Manuale Europeo per l'Integrazione (Niessen/ Huddleston 2009).

Questi sono alcuni esempi di come il Manuale IGIV possa essere usato congiuntamente agli strumenti on-line, come "centro di risorse", in tanti modi diversi. Questo non significa fornire un corso che abbia "una soluzione che soddisfi tutti", ma è inteso come risorsa per la creazione dei propri progetti, dei programmi e dei cambiamenti organizzativi fatti su misura, dei bisogni specifici dei vostri contesti, dei destinatari, degli scopi pedagogici.

ELENCO DELLE RISORSE DI IGIV E DI QUELLE ON-LINE CHE DOVRETE USARE

Il manuale stampato e messo on-line è linkato con specifiche risorse del progetto IGIV che potete usare:

Toolbox Toolbox)

Insieme al Manuale la toolbox è una risorsa importante. Qua trovate gli strumenti per lo sviluppo del vostro lavoro quotidiano nel campo della prevenzione della violenza, come anche, del lavoro educativo e sociale, secondo una approccio intersezionale (Si vedano il Capitolo 3 e 4 del Manuale) .

I metodi e gli strumenti sono linkati alle altre risorse. Sul sito web del progetto IGIV potete trovare le raccomandazioni per l'uso dei metodi e degli strumenti con i quali potete lavorare. Per esempio, potete guardare il video "I due cocodrilli blu e la falla nel sistema" – troverete i due metodi per lavorare con il cortometraggio nel contesto dell'implementazione del lavoro di prevenzione intersezionale della violenza ("Storia dell'auto-organizzazione" e "Assistenza avanzata").

Video clip Media-Video)

Potete semplicemente usare i video clip per mostrare diversi tipi di lavoro pratico, per esempio, in un corso di formazione o in un workshop che organizzate sulla prevenzione intersezionale della violenza. Ma alcuni di questi videoclip possono anche servire come i punti di partenza per l'uso di alcuni metodi. (Si veda sopra).

Glossario Glossario)

Nel glossario troverete le spiegazioni per i termini chiave che usiamo nel progetto IGIV. Il glossario è suddiviso in termini contenutistici e tecnici. I termini tecnici rispecchiano la concezione e la struttura dei corsi di formazione organizzati all'interno del Programma d'azione comunitaria nel campo dell'apprendimento permanente, o Lifelong Learning Programme (LLP). Ogni qualvolta leggerete "termine IGIV" potrete andare direttamente nel glossario per trovare la sua definizione.

Corso di Formazione Corso di Formazione)

Il corso di formazione con il curriculum e con le singole descrizioni dei moduli riveste una doppia funzione per voi.

Da un lato aiuta a scegliere il vostro interesse chiave per le competenze. Il curriculum contiene 11 moduli, in totale, con contenuti specifici; alcuni contengono le parti essenziali come il trasferimento della teoria in pratica, le relazioni di violenza, di discriminazione e di dominanza ecc. Il corso di formazione inizia con o integra questi "moduli fondamentali" in un modo o in un altro A seconda del tempo a disposizione per l'intero programma del Corso di formazione, i singoli moduli potranno avere diversa durata e forniranno una stretta connessione al vostro ambiente di lavoro. Nell'usare i moduli potrete avere uno sguardo anche sulle altre risorse. In questo modo avrete già un'idea concreta di cosa vi potrete aspettare.

Dall'altro lato potete usare il curriculum e i moduli come materiali per i corsi di formazione che pianificate o per il processo di "auto-riflessione" all'interno della vostra organizzazione.

In qualità di trainer: Avete partecipato ad un corso di formazione IGIV (a livello Europeo o nazionale) per iniziare o migliorare il vostro corso di formazione in modo intersezionale. Questo significa che il manuale e tutti i materiali vi sono stati già presentati. Adesso potete usare il manuale e le altre risorse in combinazione con i

singoli moduli come il vostro programma di base del training/corso di formazione. In relazione al vostro speciale campo di lavoro, potete scegliere i moduli che volete offrire. Certamente dovete sempre analizzare le concrete condizioni di lavoro dei vostri partecipanti. L'intersezionalità inizia sempre con le reali posizioni e i bisogni sociali.

Nel progetto europeo Grundtvig *IGIV* i corsi di formazione pilota sono stati tenuti in tutti i paesi partecipanti. Una valutazione include le esperienze e i consigli dei trainer, degli studiosi, degli operatori sociali che hanno tenuto i corsi, come anche il feedback e i commenti dai partecipanti. Vi preghiamo di dare uno sguardo alla valutazione dei corsi di formazione pilota [[www](#) Corso di formazione] del progetto *IGIV*. Là trovate le informazioni sulle condizioni specifiche nei diversi paesi e località. L'approccio intersezionale considera sempre le diverse condizioni sociali. O nel caso vogliate implementare una strategia intersezionale nella vostra organizzazione/ente: dopo aver raggiunto il corso di formazione *IGIV* (a livello nazionale o a livello Europeo) con l'intenzione di migliorare il lavoro della vostra organizzazione in modo intersezionale, volete presentare l'idea del lavoro intersezionale di prevenzione della violenza nella vostra organizzazione/ente, per esempio in un centro giovani. In questo caso potete scegliere uno o due metodi o strumenti per spiegare in che cosa consista l'idea di lavorare in modo intersezionale.

Lo strumento può essere la "Checklist" [[www](#) Toolbox n. 6] per iniziare la discussione sulla vostra organizzazione. Un altro strumento potrebbe essere "Le analisi delle culture della dominanza nella vostra Organizzazione" [[www](#) Toolbox n. 30], lo strumento di analisi che si focalizza sulle disuguaglianze all'interno delle organizzazioni. Anche "Io - Non Io" potrebbe essere un piccolo metodo [[www](#) Toolbox n. 12] per avere un'impressione sulle affiliazioni multiple e sulle relazioni dominanti possibili nel team di lavoro. Se decidete di andare a fondo della tematica troverete più metodi e strumenti disponibili nella toolbox, compreso alcuni per il *peer counseling* e i metodi di auto-riflessione. Questi metodi supportano il miglioramento e lo sviluppo di una forma di riflessione critica e cooperativa sul proprio lavoro.

Il Manuale del progetto PeerThink

Nel manuale del *PeerThink* si trovano: la conoscenza teoretica basilare sull'intersezionalità, gli esempi delle buone prassi del lavoro di prevenzione della violenza e metodi per gestire la diversità sociale. Il manuale *IGIV* fornisce un approccio al lavoro preventivo della violenza giovanile ulteriormente sviluppato a livello delle organizzazioni, dei programmi, dei progetti e dei moduli educativi. Per acquisire informazioni basilari sull'intersezionalità e altri metodi, che possono essere sviluppati ulteriormente in una prospettiva intersezionale, potete anche usare il manuale *PeerThink* (Busche 2009, www.peerthink.eu). Per esempio, tutti i metodi di *PeerThink* sono utili per l'implementazione del lavoro di prevenzione intersezionale a livello di progetto, e alcuni di loro anche al livello delle organizzazioni. Per questo motivo i metodi e gli strumenti per l'auto-riflessione dal manuale *PeerThink* hanno un link diretto alla toolbox di *IGIV*.

CONCLUSIONI

Vorremmo concludere il Manuale *IGIV* con alcune riflessioni sugli odierni titoli dei giornali. In questi giorni abbiamo letto tante notizie provenienti dalla Gran Bretagna sugli scontri nelle diverse città inglesi.

“Il mondo è complesso, come lo sei ” dice una voce nel video clip “Due coccodrilli blu”. Quando leggiamo le notizie attuali dall’Inghilterra, ad Agosto 2011, potremmo avere l’impressione che al contrario, una semplificazione dei fenomeni, sia diffusa nelle discussioni politiche sulla violenza e sulla prevenzione della violenza. Le uniche risposte che i decisori politici sembrano offrire sono la repressione, in termini di aumento del livello di controllo e di arresti, ed l’aumento degli fondi e allargamento delle competenze della polizia - Queste sono risposte meramente semplicistiche ad una situazione complessa. Ovviamente, la scala e la qualità dei recenti episodi di violenza in Gran Bretagna sono state di portata eccezionale. Ma sono ancora di più sorprendenti le troppo semplificate risposte da parte dei politici, come quando il Primo Ministro inglese, David Cameron, che ha dichiarato: “Questa è la pura e semplice criminalità”²⁵. Seguendo la discussione solo dall’evolversi delle notizie, ci sembra che questo “puro e semplice” significhi che non sia bisogno di analizzare le condizioni sociali dietro alle violenze. Ed anche peggio, in questi dibattiti si evidenziano: la richiesta dell’intervento dell’esercito in caso degli scontri²⁶ o della perdita dell’aiuti sociali per le persone (o per i loro familiari) che sono state identificate negli scontri. In tale atmosfera, anche il tentativo di fare analisi per capire le motivazioni della violenza deve sembrare come un segno di approvazione delle violenze stesse. La giusta risposta per i politici sembra essere “reagire velocemente e picchiare duro”. In realtà, questo significa implicitamente accettare ancora più violenza come risposta alla repressione e così via. Approcci più comunicativi o indagatori sembrano non essere nemmeno stati mai considerati.

Considerate le impressioni attuali, il Manuale *IGIV* e i diversi strumenti *IGIV* sono stati ultimati nel momento giusto. *IGIV* dà risposte complesse e proposte per gestire la violenza, la discriminazione e le relazioni dominanti in realtà e in situazioni sociali complesse.

IGIV fornisce un concetto complesso per spiegare la violenza per agire contro essa in modo preventivo. *IGIV* propone passo dopo passo le azioni da fare per rendere gestibili le risposte complesse. Nel manuale avete trovato

- analisi contestualizzate dei cinque paesi europei,
- un approccio intersezionale per capire le specifiche realtà nazionali,
- un approccio intersezionale per sviluppare un’azione comune a livello europeo che mira alla prevenzione della violenza e alla decostruzione delle relazioni dominanti così come alla promozione della giustizia sociale,

25 <http://www.guardian.co.uk/commentisfree/2011/aug/10/riots-reflect-society-run-greed-looting>
<http://www.guardian.co.uk/politics/video/2011/aug/09/david-cameron-riots-criminality-video>

26 un sondaggio di YouGov, il 77% approverebbe “l’uso dell’esercito per aiutare ad affrontare i rivoltosi”.
<http://today.yougov.co.uk/sites/today.yougov.co.uk/files/yg-archives-pol-sun-riots-100811.pdf>
http://www.comres.co.uk/polls/Ios_SM_LondonRiots_12thAugust11.pdf

- linee guida per il lavoro ai livelli concreti dei progetti nel campo della pedagogia (sociale), delle organizzazioni ed anche della programmazione (finanziaria).

Speriamo che in combinazione con gli strumenti e le altre risorse, il Manuale IGIV e il sito aiuti a rafforzare risposte complesse e intelligenti contro la violenza, la discriminazione e le relazioni di dominanza.

Se sei interessato ad ottenere più informazioni contattaci. Probabilmente forniremo un corso di formazione post scolastica europea all'interno del Programma di formazione Grundtvig 3.

O forse siete interessati ad un'offerta di formazione post scolastica proposta nella vostra lingua. In questo caso potete chiedere alla organizzazione del progetto del vostro paese. In ogni caso saremmo grati di ricevere feedback e proposte per uno sviluppo ulteriore di questi materiali o commenti sulle esperienze con le risorse di *IGIV*.

Il Team di *IGIV*

BIBLIOGRAFIA

Altrichter, H. & Posch, P. (4th ed.) (2007). *Lehrerinnen und Lehrer erforschen ihren Unterricht [Teachers Investigate Their Classes]*. Bad Heilbrunn, Germany: Klinkhardt.

Berger, M. & Guidroz, K. T. (2009). *The Intersectional Approach: Transforming The Academy Through Race, Class, and Gender*. Chapel Hill, United States: The University of North Carolina Press.

Bergmann, N. & Pimminger, I. (2004). *Praxishandbuch Gender Mainstreaming. Konzept Umsetzung Erfahrung [Manual for Gender Mainstreaming. Concept, Implementation, Experiences]*. GeM – Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF. Vienna, Austria: L&R Sozialforschung.

Bourdieu, P. (2005). *Die männliche Herrschaft [Masculine Domination]*. Frankfurt a. M., Germany: Suhrkamp.

Busche, M. (Ed.) (2009). *Peerthink Manual [with C. Scambor, E. Scambor, F. Reinbacher, I. Stöckel, M. Hrzenjak, M. Wittamer, M. Fischer, M. Busche, O. Stuve, R. Puchert, T. Pape, & Z. Humer. Product of the Daphne II Project "PeerThink - Tools and Resources for an Intersectional Prevention of Peer Violence"]*. Retrieved August 20, 2011, from <http://www.peerthink.eu/peerthink/images/stories/090709-manual-english-sb.pdf>

Busche, M. & Stuve, O. (2010). *Bildungs- und Sozialarbeit intersektional erweitern [Improving Education and Social Work Intersectionally]*. In C. Riegel, A. Scherr & B. Stauber (Eds.), *Transdisziplinäre Jugendforschung. Grundlagen und Forschungskonzepte* (pp. 271 - 287). Wiesbaden, Germany: SV Verlag.

Butler, J. (1990). *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. New York, United States: Routledge.

Butler, J. (1993). *Bodies that Matter: On the Discursive Limits of "Sex"*. New York, United States: Routledge.

Butler, J. (2004). *Undoing Gender*. New York, United States: Routledge.

Cassidy, W. & Jackson, M. (2006). The Need for Equality in Education: An Intersectionality Examination of Labelling and Zero Tolerance Practice. *McGill Journal of Education*, 40(3), 445-466.

Castro Varela, M.d. M. & Jagusch, B. (2006). Geschlechtergerechtigkeit in der interkulturellen Jugendarbeit [Gender Equality in Intercultural Youth Work]. In IDA e.V. (Eds.), *Rassismus – eine Jugendsünde? Aktuelle antirassistische und interkultureller Perspektiven der Jugendarbeit* (conference report) (pp. 45-55). Düsseldorf, Germany: IDA. Retrieved August 20, 2011, from: http://www.idaev.de/cms/upload/PDF/Publikationen/Geschlechtergerechtigkeit_jagusch_castrovarela.pdf

Chandra, K. (2006). What Is Ethnic Identity And Does It Matter? *Annual Review of Political Science*, 9(1), 397-424.

Also available at <http://www.nyu.edu/gsas/dept/politics/faculty/chandra/ars2005.pdf>

Connell, R. (1987). *Gender and Power: Society, the person and sexual politics*. Palo Alto, United States: Stanford University Press.

Connell, R. (1995). *Masculinities*. Cambridge, United States: Polity Press.

Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43 (6), 1241–1299.

Crenshaw, K. (1998). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241-1299.

Döge, P. (2008). *Von der Antidiskriminierung zum Diversity-Management. Ein Leitfaden [From Antidiscrimination to Diversity Management]*. Göttingen, Germany: Vandenhoeck & Ruprecht.

Eggers, M. M. (2004). Anti-oppressive Standards für eine geschlechtsspezifische transkulturelle Bildungsarbeit [Anti-Oppressive Standards for a Gender-specific Transcultural Educational Work]. In B. zur Nieden & S. Veth (Eds.), *Feministisch, geschlechterreflektierend, queer? Perspektiven aus der Praxis politischer Bildungsarbeit* (pp. 27- 35). Berlin, Germany: Rosa-Luxemburg-Stiftung.

Retrieved August 20, 2011, from

http://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Gender/Bildungsbroschuere_queer.pdf

Johnson, R. (2005). Gender, Race, Class, and Sexual Orientation: Theorizing the Intersections. In G. MacDonald, R. L. Osborne & C. C. Smith (Eds.), *Feminism, law, inclusion. Intersectionality in action* (pp. 21-37). Toronto, Canada: Sumach Press.

Klinger, Cornelia (2003). Ungleichheit in den Verhältnissen von Klasse, Rasse und Geschlecht [Inequality in the relations of class, race and gender]. In G.-A. Knapp & A. Wetterer (Eds.), *Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II* (pp. 14-18). Münster, Germany: Westfälisches Dampfboot.

Leiprecht, R. (2008). Von Gender Mainstreaming und Interkultureller Öffnung zu Managing Diversity – auf dem Weg zu einem gerechten Umgang mit sozialer Heterogenität als Normalfall in der Schule [From Gender Mainstreaming and intercultural opening to Managing Diversity – on the way to a fair handling with social heterogeneity as normal case in the school]. *Forum Lehrerfortbildung*, 42, 8-15.

Retrieved August 20, 2011, from

http://www.dvlfb.de/cms/index2.php?option=com_docman&task=docview&gid=25&Itemid=45

McCall, L. (2005). Managing the complexity of intersectionality. *Journal of Women in Culture and Society*, 30(3), 1771-1780.

Mühlegger, G. (1999). Aktionsforschung im Rahmen von Fortbildungen zum Thema „Geschlechtssensible Pädagogik“ [Action research in the framework by training courses with the subject „gender-sensitive pedagogy“]. Vienna, Austria: BMUK.

Niessen, J. & Huddleston, T. (2009). Handbook on integration for policy-makers and practitioners [handbook written by J. Niessen & T. Huddleston of MPG on behalf of the European Commission, Directorate General for Justice, Freedom and Security]. Brussels, Belgium: European Communities.

Retrieved August 20, 2011, from

http://ec.europa.eu/ewsi/UDRW/images/items/docl_12892_168517401.pdf

Phoenix, A. (2008). Racialised young masculinities: Doing intersectionality at school. In M. Seeman (Ed.), *Ethnische Diversitäten, Gender und Schule. Geschlechterverhältnisse in Theorie und schulischer Praxis* (pp. 19-39). Oldenburg, Germany: BIS-Verlag.

Scambor, E. & Busche, M. (2009). Intersectional Mainstreaming.

Retrieved August 20, 2011, from

<http://www.peerthink.eu/peerthink/images/stories/intersectional%20%20mainstreaming.pdf>

Scambor, E. & Krabel, J. (2008). Gender Mainstreaming in Kindertageseinrichtungen. Fünf Schritte für eine erfolgreiche Anwendung [Gender Mainstreaming in early childhood centres. Five steps for successful implementation]. In J. Krabel & M. Creemers (Eds.), *Gender Loops - Praxisbuch für eine geschlechterbewusste und -gerechte Kindertageseinrichtung* (pp 34-36). Berlin, Germany: Dissens e.V.

Retrieved August 20, 2011, from

<http://www.genderloops.eu//files/19ff3c7fc1e40421b140df77cd38ca92.pdf>

Schröer, H. (2004). Shaping diversity: Can social work learn from diversity concepts?

Retrieved August 20, 2011, from

<http://www.gla.ac.uk/departments/adulteducation/research/rg/emulti27.htm>

Spivak, G. C. (1996). Deconstructing historiography. In D. Londry & G. MacLeón (Eds.), *The Spivak reader* (pp. 203-236). New York/London, United States/Great Britain: Routledge.

Symington, A. (2004). Intersectionality: A tool for Gender and Economic Justice. *Women's rights and economic change*, 9, 1-8.

Retrieved August 20, 2011, from

<http://www.awid.org/Library/Intersectionality-A-Tool-for-Gender-and-Economic-Justice2>

Walgenbach, K., Dietze, G., Hornscheidt, A. & Palm, K. (2007). *Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität* [Gender as interdependent category. New perspectives on intersectionality.]. Opladen, Germany: Verlag Barbara Budrich.

Mecheril, P. (2004). *Einführung in die Migrationspädagogik*. Weinheim und Basel: Beltz Verlag

Mühlegger, G. (1999). *Aktionsforschung im Rahmen von Fortbildungen zum Thema „Geschlechtssensible Pädagogik“*. Wien: BMUK.

Niessen, J. & Huddleston, T. (2009). *Handbook on integration for policy-makers and practitioners* [handbook written by J. Niessen & T. Huddleston of MPG on behalf of the European Commission, Directorate General for Justice, Freedom and Security]. Brussels, Belgium: European Communities.

Zugriff: 20. August 2011: http://ec.europa.eu/ewsi/UDRW/images/items/docl_12892_168517401.pdf

Phoenix, A. (2008). *Racialised young masculinities: Doing intersectionality at school*. In M. Seeman (Hg.), *Ethnische Diversitäten, Gender und Schule. Geschlechterverhältnisse in Theorie und schulischer Praxis* (S. 19-39). Oldenburg: BIS-Verlag.

Scambor, E. & Busche, M. (2009). *Intersectional Mainstreaming*.

Zugriff: 20. August 2011: <http://www.peerthink.eu/peerthink/images/stories/intersectional%20%20mainstreaming.pdf>

Scambor, E. & Krabel, J. (2008). *Gender Mainstreaming in Kindertageseinrichtungen. Fünf Schritte für eine erfolgreiche Anwendung*. In J. Krabel & M. Cremers (Hg.), *Gender Loops - Praxisbuch für eine geschlechterbewusste und -gerechte Kindertageseinrichtung* (S. 34-36). Berlin, Germany: Dissens e.V.

Zugriff: 20. August 2011:

<http://www.genderloops.eu//files/19ff3c7fc1e40421b140df77cd38ca92.pdf>

Schröer, H. (2004). *Shaping diversity: Can social work learn from diversity concepts?*

Zugriff: 20. August 2011:

<http://www.gla.ac.uk/departments/adulteducation/research/rg/emulti27.htm>

Spivak, G. C. (1996). *Deconstructing historiography*. In D. Londry & G. MacLeon (Hg.), *The Spivak reader* (pp. 203-236). New York/London: Routledge.

Straßburger, G. & Bestmann, S. (2008). *Praxishandbuch für sozialraumorientierte interkulturelle Arbeit*. Bonn: Verlag Stiftung Mitarbeit.

Symington, A. (2004). *Intersectionality: A tool for Gender and Economic Justice. Women's rights and economic change*, 9, 1-8.

Zugriff: 20. August 2011: <http://www.awid.org/Library/Intersectionality-A-Tool-for-Gender-and-Economic-Justice2>

Walgenbach, K., Dietze, G., Hornscheidt, A. & Palm, K. (2007). *Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität*. Opladen: Verlag Barbara Budrich.







Logo: Macrosonges

www.intersect-violence.eu