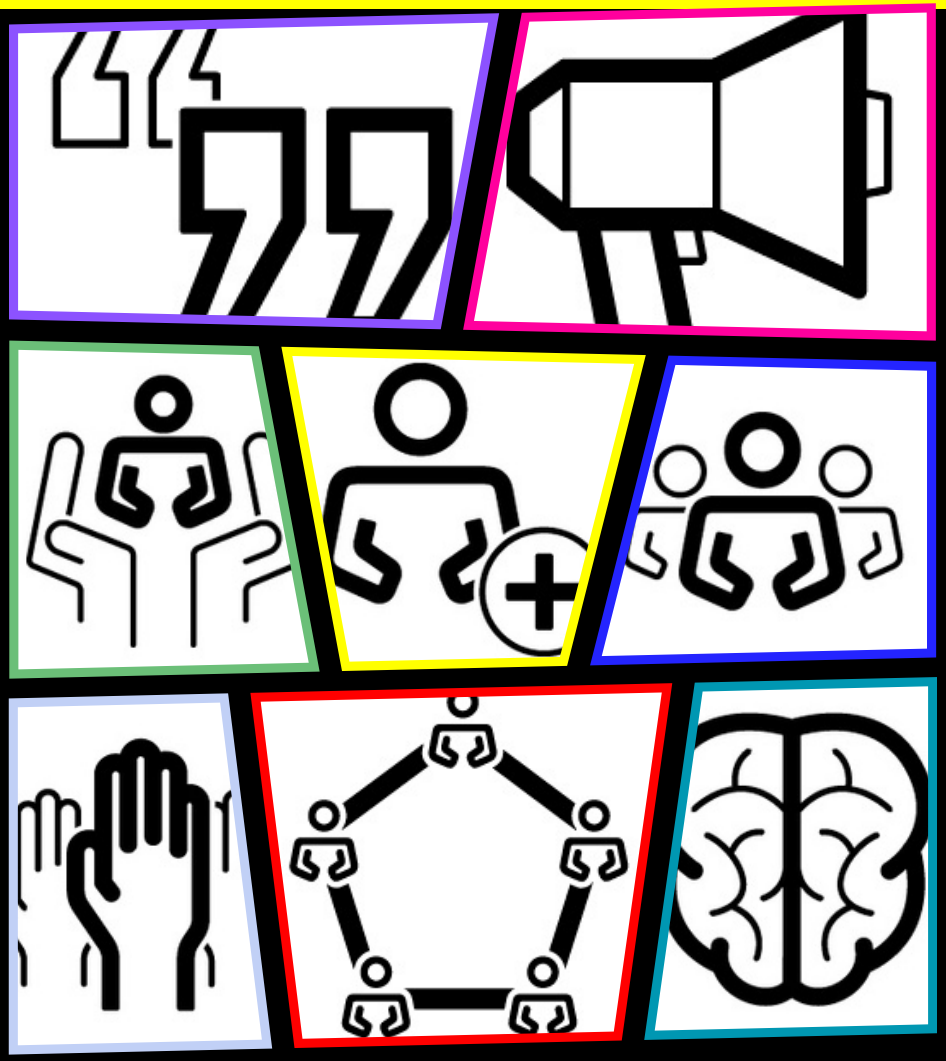
POWER UP RIGHTS

8 PRINCIPI PER COSTRUIRE PEOPLE POWER CON EQUITÀ



INTRODUZIONE

Amnesty International ha adottato come prioritario il lavoro sul rafforzamento del “People Power” nel suo Global Strategic Framework 2022–2030, con l’obiettivo di ottenere un impatto più significativo sui diritti umani. Ponendo al centro le persone colpite dalle violazioni dei diritti umani, introducendo approcci guidati da persone attiviste e adattando i nostri modi di lavorare per collaborare meglio con altri movimenti e organizzazioni partner, stiamo attivando nuovi livelli di attivismo e una partecipazione più profonda delle persone.

Dal 2022, un gruppo di persone attiviste e dello staff di Amnesty provenienti da tutta Europa lavora a “Power Up Rights”, un progetto collaborativo creato per esplorare modalità creative di costruire il potere delle persone con equità. Il team ha intervistato una dozzina di movimenti di base, organizzazioni e sezioni di Amnesty nella regione, per chiedere quali fossero le migliori pratiche per costruire potere con le persone. I principali risultati del team sono stati sintetizzati in otto “principi” raccolti in questo documento. Li condividiamo qui di seguito, per favorire apprendimento e ispirazione.

Questi otto principi sono stati sviluppati con il contributo di persone attiviste e dello staff delle sezioni di Amnesty International in Belgio, Ungheria, Paesi Bassi, Regno Unito e dell’Ufficio Regionale Europeo.

Questi principi possono offrire indicazioni utili nell’esplorazione di forme di attivismo basate sul potere delle persone.

Tuttavia, lavorare con questi approcci è un processo di apprendimento continuo. Continuiamo quindi a condividere tra noi ciò che impariamo e i successi che raggiungiamo.

CONTENUTI


Ascoltare le persone direttamente coinvolte P1

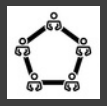

Condividere e amplificare P5


Creare spazi (più) inclusivi P10


Costruire relazioni personali P15


Promuovere leadership e fiducia P20


Favorire l’autonomia e il potere decisionale delle persone attiviste P25


Costruire comunità P30


Accogliere il cambiamento culturale P35

ASCOLTARE LE PERSONE DIRETTAMENTE COINVOLTE

Le persone attiviste, organizzatrici, responsabili di campagne — e tutte quelle che lottano per il cambiamento, quindi anche tu ed io — sono spesso motivate da un senso di indignazione, o persino di rabbia, risvegliato da varie forme di ingiustizia, disuguaglianza o discriminazione.
Questi sono potenti fattori motivanti, capaci di fornire l'energia e la determinazione necessarie per affrontare i sistemi di potere. Allo stesso tempo, però, a volte possono spingerci ad andare avanti troppo velocemente.



Per realizzare una forma di attivismo efficace e orientata all'impatto, dobbiamo partire dall'analisi della situazione attuale, mappare gli squilibri di potere e identificare le leve utili per ottenere un impatto reale e risultati concreti. All'inizio di questo processo, non dovremmo mai dimenticare di ascoltare le persone direttamente colpite dal problema.
Il principio "Niente su di noi, senza di noi" — dal punto di vista delle persone portatrici di diritti — dovrebbe sempre essere al centro del nostro lavoro congiunto per ottenere un cambiamento sociale, e dovrebbe essere integrato fin dall'inizio nella strategia di campagna e nel processo di progettazione.

Primi passi

- Esci e inizia a parlare di più con le persone!
- Inizia ascoltando, non spiegando subito i tuoi obiettivi o le tue strategie.
- "Se vuoi che a qualcuno importi ciò che importa a te, devi prima dimostrare che ti importa ciò che importa a loro."

ESEMPIO #1: EUROPEAN SEX WORKERS' ALLIANCE

Nel 2002, un piccolo collettivo di persone lavoratrici del sesso ha iniziato a lottare contro la legislazione e le politiche sempre più repressive riguardo al lavoro sessuale.

Oggi, ESWA (European Sex Workers Alliance) è cresciuta fino a diventare un'organizzazione di base guidata da sex workers, attiva a livello europeo, e rappresenta oltre 100 organizzazioni membri in 30 Paesi in Europa e Asia centrale.

Il loro obiettivo principale è la decriminalizzazione del lavoro sessuale, ma questo è considerato solo un primo passo nella lotta per i diritti delle lavoratrici e dei lavoratori del sesso, non il punto di arrivo.

COSA FUNZIONA

- In quanto organizzazione basata sulla membership, ESWA sarà sempre guidata da sex worker, con progetti e programmi pensati per rispondere alle loro esigenze e per difendere i diritti di tutte le persone della comunità.
- ESWA mette intenzionalmente i bisogni e le voci dei gruppi più vulnerabili e marginalizzati al centro del proprio lavoro.
- Un approccio intersezionale: gran parte della violenza, della stigmatizzazione e della discriminazione che le persone sex worker subiscono deriva da — ed è anche rafforzata da — questioni interconnesse legate a genere, etnia, classe, orientamento sessuale, disabilità e religione.
- Partnership: per contrastare dinamiche divisive come la disuguaglianza di genere, il razzismo e la predominanza di prospettive coloniali occidentali, ESWA lotta al fianco dei movimenti per la giustizia femminista e razziale.

SFIDE

- ESWA lavora attivamente per i diritti delle persone sex worker in 30 Paesi. Questo significa confrontarsi con contesti locali molto diversi tra loro e con numerose battaglie da portare avanti simultaneamente.
- La decriminalizzazione del lavoro sessuale è una battaglia di lungo periodo. Per ribaltare una legislazione repressiva è spesso necessario un lungo percorso legale, che può durare diversi anni o persino decenni, e che richiede risorse costanti nel tempo.

EXAMPLE #2: AMNESTY ITALIA

Amnesty Italia ha riunito sei membri del proprio staff e undici persone attiviste provenienti da diversi movimenti e organizzazioni (tra cui diritti LGBTQIA+, giustizia di genere, giustizia climatica, migrazione, sindacati) per sviluppare insieme una campagna sulla criminalizzazione delle proteste in Italia, durante un workshop di progettazione della campagna della durata di quattro giorni.

È stato un processo molto potente, guidato da persone partecipanti con esperienza diretta di criminalizzazione, compresi procedimenti giudiziari, repressione e stigma.
Il coinvolgimento degli attivisti, radicati nel lavoro di base, è stato estremamente significativo nel darle forma.

COSA FUNZIONA

- Costruire relazioni con le persone attiviste — anche oltre il perimetro della campagna Proteggo la Protesta — è fondamentale. Il team ha investito in un approccio creativo per sviluppare insieme idee e piani.
- Amnesty Italia ha acquisito una maggiore consapevolezza dei diversi filoni di lavoro e delle sfide affrontate dalle varie organizzazioni e movimenti. La collaborazione ha permesso di prendere decisioni informate, basate sulla conoscenza diretta del lavoro e delle prospettive provenienti dal livello dei movimenti e delle realtà di base.
- Il team ha investito tempo e risorse adeguate. Ci sono voluti diversi mesi per costruire relazioni, identificare i gruppi e i collettivi rilevanti in tutto il Paese da coinvolgere nella progettazione della campagna, definire in anticipo il processo e gestire le aspettative dei partecipanti.

SFIDE

- È una sfida mantenere persone o partner esterni al proprio team (o ufficio) attivamente coinvolti e aggiornati.
- Dopo il workshop, è stato difficile trovare il tempo per fare un adeguato follow-up e condividere le esperienze con le organizzazioni, in particolare con i movimenti.
- È impossibile accelerare questo approccio. Costruire relazioni e fiducia richiede tempo e risorse. Se questi elementi mancano, il team dovrà trovare soluzioni creative per andare avanti.

PROTEGGO LA PROTESTA

Partecipa alle proteste organizzate da altri gruppi di attivisti, unisciti ai cortei o visita le occupazioni.

Inizia a parlare con le persone che protestano, ascolta le loro preoccupazioni principali e raccogli queste informazioni. Il loro contributo è estremamente prezioso per capire dove puoi offrire il valore aggiunto più significativo.

Ogni volta che il tuo gruppo decide di esplorare un nuovo ambito di lavoro o un progetto all'interno della campagna Proteggo la protesta, mantenetevi reciprocamente responsabili e create meccanismi che vi consentano di iniziare sempre ascoltando le comunità più colpite o le persone con esperienza diretta.



CONDIVIDERE & AMPLIFICARE

Questo principio si concentra sulla condivisione di risorse e spazi con attiviste, movimenti e organizzazioni per rafforzare il nostro potere collettivo.
È strettamente collegato ai principi del promuovere la leadership e la fiducia negli altri, costruire relazioni e creare spazio per l'azione autonoma delle persone attiviste.
Amnesty è un movimento potente, con molte risorse: conoscenze, strumenti, formazioni, competenze ed esperienza. Il movimento ha anche accesso a risorse materiali e spazi di incontro, come gli uffici nazionali, le sale riunioni e materiali vari. Può essere molto significativo condividere tutto questo, in qualsiasi misura, con alleati, altri movimenti o partner con cui collaboriamo, così da costruire il nostro potere collettivo.

Amnesty è anche un movimento molto conosciuto e riconosciuto a livello globale. Questo significa che disponiamo di una piattaforma potente e di un accesso privilegiato a decisori, media e audience. Dovremmo condividere maggiormente la nostra piattaforma con altre realtà, per amplificarne le voci e le esperienze, soprattutto quelle di chi potrebbe non avere lo stesso potere o accesso a tali strumenti, oltre a valorizzare iniziative importanti con cui collaboriamo (o potremmo collaborare).
Più lavoriamo insieme, più possiamo coinvolgere pubblici diversi, costruire il nostro potere collettivo e avere un impatto maggiore. Siamo generosi, condividiamo il nostro potere e impariamo dalle esperienze reciproche!

Cosa potresti fare?

- Condividere competenze, conoscenze e risorse con attiviste e attivisti locali, sia dentro che fuori Amnesty.
- Sviluppare expertise, condividere piattaforme e collaborare con organizzazioni affini.
- Sviluppare e mantenere relazioni con gruppi diversi.
- Facilitare spazi di condivisione, apprendimento e connessione.

Primi passi



- Invita partner e alleati alle formazioni e agli eventi che organizzi.
- Sviluppa toolkit e linee guida da condividere.
- Condividi gli spazi del tuo ufficio e le sale riunioni.
- Convoca e facilita spazi di ascolto, condivisione e connessione con persone chiave della tua campagna, progetto o area di lavoro, concentrandoti su coloro con cui non hai ancora costruito relazioni profonde, in particolare i gruppi emarginati.

ESEMPIO #1: LA SCUOLA DELL'ATTIVISMO DI GREENPEACE

Gli obiettivi della scuola dell'attivismo di Greenpeace sono:

- **Rafforzare le reti di attivismo**
- **Formare le attiviste e gli attivisti e potenziarne le capacità di leadership**
- **Sviluppare la capacità d'azione della società civile**
- **Offrire formazione sull'azione diretta non violenta e sui quadri giuridici**

La scuola appartiene a Greenpeace Spagna e a Novact (un'associazione non profit dedicata alla trasformazione dei conflitti e alla costruzione della pace) ed è uno spazio di formazione per diverse organizzazioni e movimenti.

È finanziata da Greenpeace ed è guidata dalla persona che in precedenza coordinava il loro programma interno di formazione. Esiste una chiara direzione strategica: individuare leader dell'attivismo, identificarne i bisogni formativi e accompagnarli affinché possano generare un effetto moltiplicatore.

La scuola offre formazioni ed eventi su molti livelli: campaigning, facilitazione, risoluzione dei conflitti, ecofemminismo, decolonizzazione e molto altro. Le iniziative più apprezzate sono quelle di carattere molto pratico (ad esempio: come comportarsi in caso di arresto); quelle che aprono conversazioni su temi raramente discussi altrove o difficili da trovare; o, semplicemente, quelle che creano spazi di incontro in un contesto segnato da forte eco-ansia ed eco-crisi sociale; così come quelle che propongono idee su forme diverse di attivismo.
Greenpeace Spagna organizza anche campi di attivismo per bambine e bambini, che contribuiscono a creare un valido bacino di giovani talentuosi, affini nei valori e molto motivati.

COSA FUNZIONA

- ✓ Condividere l'expertise di una grande organizzazione e imparare dai movimenti più piccoli e dalle loro lotte.
- ✓ Condividere i programmi interni di capacity building con organizzazioni esterne.
- ✓ Creare connessioni e costruire relazioni con alleati.

SFIDE

- ⚡ Richiede personale dedicato e un budget specifico.
- ⚡ Potrebbe richiedere un budget aggiuntivo per posti sovvenzionati o gratuiti.



IMAGE: Greenpeace

ESEMPIO #2: EUROPEAN SEX WORKER'S ALLIANCE: COSTRUIRE POTERE ATTRAVERSO LA SOLIDARIETÀ E ATTIVITÀ DI NETWORKING INTERSEZIONALE IN EUROPA

L'European Sex Worker's Alliance (ESWA) è un'organizzazione di base, guidata da sex worker, che opera a livello europeo per rappresentare oltre 100 organizzazioni in 30 paesi in Europa e Asia Centrale. L'obiettivo strategico principale dell'organizzazione è la decriminalizzazione del lavoro sessuale, che viene però considerata solo il primo passo nella più ampia lotta per i diritti delle/dei sex worker.

Per raggiungere i propri obiettivi, ESWA sostiene le organizzazioni membri (ad esempio promuovendo i loro eventi, fornendo supporto finanziario, ecc.), rafforza le capacità all'interno della comunità (offrendo workshop e percorsi formativi utili a professionalizzare l'attivismo o il lavoro di advocacy), e sviluppa e mantiene una rete internazionale con organizzazioni partner e comunità che si intersecano con le istanze delle/dei sex worker (ad esempio: organizzazioni che lavorano su HIV/AIDS, organizzazioni queer, enti dedicati alla salute mentale, organizzazioni per i diritti delle persone migranti, ecc.).

Sviluppare relazioni solide con i movimenti per la giustizia sociale affini è particolarmente importante per ESWA, poiché ritiene che la propria forza risieda nel lavorare INSIEME ad altri movimenti. Questa strategia, basata sulla costruzione di reti e sulla collaborazione, è stata descritta anche come un modo per riconoscere e valorizzare le identità e le lotte intersezionali di tutte le persone appartenenti alla comunità. Per esempio: sebbene ESWA non sia un'organizzazione che lavora principalmente sull'antirazzismo, l'antirazzismo è comunque imprescindibile per supportare e rappresentare adeguatamente i membri della comunità che subiscono discriminazioni razziali.

COSA FUNZIONA

- Concentrarsi sull'intersezionalità per rispondere ai diversi bisogni e alle preoccupazioni della comunità, includendo anche il rafforzamento delle capacità
- Applicare principi di equità per dare priorità al sostegno alle persone maggiormente marginalizzate, riconoscendo che le voci di chi ha meno privilegi sono cruciali ma spesso messe a tacere o ignorate.
- Sviluppare relazioni basate su punti in comune con altri movimenti affini che si occupano di giustizia sociale

SFIDE

- Trovare un terreno comune e includere i bisogni e le prospettive di tutte le/i sex worker rappresentati è un impegno significativo, che richiede intenzionalità e risorse
- Poiché le/i sex worker sono colpiti da una vasta gamma di questioni e sfide, ESWA affronta tutte queste problematiche lavorando su diversi ambiti tematici, tra cui genere, migrazione, antirazzismo, diritto alla salute, protezione sociale e del lavoro, diritti digitali, riforma Legale e ricerca.

PROTEGGO LA PROTESTA

Non dovremmo sottovalutare l'importanza di creare connessioni con le organizzazioni di base e con i piccoli movimenti di solidarietà (a tutti i livelli di Amnesty, dallo staff che si occupa di campagne ai gruppi locali di attivisti). Incontrare gli organizzatori delle proteste, farsi coinvolgere nel loro lavoro e ascoltarli attivamente è fondamentale. Partecipare alle riunioni e alle loro proteste, conoscere le persone dietro al movimento, comprenderne più a fondo le difficoltà e individuare come si potrebbe collaborare, così come ciò che Amnesty può offrire. Essere trasparenti riguardo ai nostri confini, capacità e limiti e mostrare ciò che Amnesty è in grado di fare può permetterci di trovare modi per contribuire al loro lavoro e alleggerire parte del carico sulle loro spalle: dal supporto nell'attività di advocacy locale o regionale, all'accesso alle autorità, agli avvocati e ad altri stakeholder, alla creazione di nuove connessioni, al sostegno in caso di arresti, alla condivisione di materiali e risorse sulle norme e la sicurezza durante le proteste. Dimostrare un ascolto attivo sarà apprezzato e può già fare la differenza, anche quando non siamo in grado di impegnarci tanto quanto vorremmo. Amnesty Paesi Bassi sostiene i movimenti di base con workshop dedicati ad approfondire come manifestare, quali sono i propri diritti, come fare attività di lobbying, ecc

Amnesty Italia ha sviluppato una campagna sulla criminalizzazione della protesta insieme ad attiviste e attivisti di base direttamente coinvolti, costruendo relazioni solide e una rete che continua a collaborare oltre la campagna stessa.

Da dove iniziare:

- Mappare e dare priorità alle organizzazioni di base nel proprio paese il cui diritto di protesta è particolarmente a rischio, dando priorità ai gruppi marginalizzati. Molte di queste realtà non avranno avuto contatti precedenti con Amnesty; potrebbero percepirci come una grande ONG, non fidarsi di noi e considerarci 'estrattivi' (cioè portati a prendere senza restituire o contribuire).
- Incontrarne alcune, ascoltare i loro bisogni e le loro difficoltà e identificare possibili opportunità di collaborazione.
- Essere chiari e trasparenti sul motivo dell'incontro, su ciò che abbiamo e che possiamo offrire (e su ciò che non possiamo offrire).
- Uscire dalla propria zona di comfort e non lasciare che la paura di non soddisfare le loro aspettative o richieste impedisca di cercare modi per lavorare insieme.

RIFLESSIONI

? In quali altri modi potremmo condividere le nostre risorse e competenze? O amplificare gli appelli e le azioni dei nostri alleati? Oppure offrire spazi sulle piattaforme di Amnesty per amplificare le loro voci?

? Quali sono i rischi della condivisione di risorse e dell'amplificazione di voci diverse? E quali sono invece i rischi del non condividere o del non amplificare a sufficienza? Che cosa può guadagnare Amnesty e che cosa può perdere? Che cosa possono guadagnare i nostri alleati e che cosa possono perdere?

? Come operiamo attualmente? Stiamo cercando di connetterci, ascoltare e individuare piccoli modi per condividere? Restiamo nella nostra zona di comfort o stiamo provando a rinnovarci? Perché e in che modo?



Esempi correlati:

- Rise Up di Amnesty UK (programma di formazione e accompagnamento rivolto a gruppi di giovani attivisti locali impegnati su temi per loro rilevanti, con particolare attenzione a giovani marginalizzati o sottorappresentati)
- Campagna di Amnesty Ungheria contro la violenza di genere (un percorso di apprendimento trasformativo e di attivismo approfondito dedicato a un gruppo ristretto di attiviste e attivisti)
- Bolygó (sostiene gruppi auto-organizzati e offre uno spazio fisico e una piattaforma affinché le/i giovani possano partecipare, costruire reti, apprendere nuovi strumenti, sviluppare nuove prospettive e conoscenze, sentendosi così più empowered nel promuovere cambiamenti sui temi ambientali)

CREARE SPAZI (PIÙ) INCLUSIVI

Ci riuniamo per molte ragioni: per pianificare attività, discutere obiettivi, facilitare eventi pubblici, proteste, ecc. Per garantire che tutte e tutti possano partecipare pienamente, sentirsi valorizzati e contribuire ai nostri obiettivi, abbiamo bisogno di spazi sicuri, equi e inclusivi in cui incontrarci, condividere idee e lavorare insieme. La forza del tuo attivismo risiede nella diversità e nel benessere della comunità.
Ma cosa significa che uno spazio sia sicuro? Inclusivo? Equo? I punti elencati di seguito sono solo alcune linee generali su come questi termini possano essere definiti, ed è importante creare una comprensione condivisa all'interno della tua comunità che sia adeguata al vostro contesto.

In uno spazio sicuro possiamo sentirci protetti da danni fisici, emotivi e psicologici, tutte e tutti possiamo esprimerci senza paura di giudizi, molestie o discriminazioni

Creare uno spazio (più) sicuro implica stabilire confini chiari, affrontare tempestivamente i comportamenti dannosi e garantire che l'ambiente sia rispettoso e di supporto. È importante riconoscere che, in alcuni casi, per garantire la sicurezza di alcune persone partecipanti può essere necessario escluderne altre.

Uno spazio sicuro garantisce che potere, risorse e opportunità siano distribuiti in modo equo tra tutte le persone partecipanti

L'equità va oltre l'uguaglianza, poiché riconosce e affronta le barriere sistemiche e di altra natura che possono impedire ad alcuni gruppi di avere le stesse opportunità di altri. Comporta la creazione di strutture e pratiche che promuovano equità e giustizia all'interno dello spazio

Uno spazio inclusivo ricerca attivamente di accogliere e coinvolgere persone con background, esperienze e identità diverse.

L'inclusività implica compiere sforzi intenzionali affinché tutte e tutti — indipendentemente da background, genere, orientamento sessuale, disabilità, status socio-economico, ecc. — possano partecipare pienamente e contribuire.

COME PUOI DARE CONSAPEVOLMENTE FORMA ALLO SPAZIO CHE CREI?

Elaborare un Codice di Condotta in modo collaborativo assicurandosi che rifletta i valori e i bisogni di tutte e tutti.

Dimostrare inclusività, rispetto ed equità nelle proprie interazioni guidando le nuove persone partecipanti nella comprensione e nell'adozione delle norme e dei valori condivisi del gruppo.

L'accessibilità deve essere una priorità, confrontarsi con le persone partecipanti per comprendere le loro necessità, che si tratti di accessibilità fisica, barriere linguistiche o altri fattori.

Il benessere di tutte e tutti è cruciale per un coinvolgimento a lungo termine attraverso check-in regolari, conversazioni individuali, l'accesso a risorse per la salute mentale e la promozione di una cultura della cura reciproca.

Coinvolgere persone con background ed esperienze diversificati arricchisce le prospettive del gruppo e crea un ambiente più inclusivo. Assicurarsi che tutte le voci siano ascoltate!

Riconoscere che le persone partecipanti provengono da contesti diversi, con sfide differenti, e mantenere un focus sull'intersezionalità affrontando le identità diverse e intersecate delle/dei partecipanti, in particolare quelle più marginalizzate. Considerare elementi come il tempo, la disponibilità, la posizione geografica e le condizioni economiche nella pianificazione delle attività. Fornire inoltre un supporto mirato — come formazione e risorse finanziarie — per garantire che tutte e tutti abbiano l'opportunità di partecipare.

Creare opportunità affinché le persone partecipanti possano connettersi in contesti meno strutturati, dove possano conoscersi meglio - le interazioni informali sono importanti quanto gli incontri formali per costruire relazioni, fiducia e per sostenere la motivazione.

Incoraggiare le persone partecipanti ad assumere ruoli di leadership basati sulle loro competenze e interessi, offrire opportunità di condivisione delle competenze e formazione per rafforzare le loro capacità - la leadership è una responsabilità condivisa, non una posizione gerarchica. È fondamentale riconoscere e celebrare anche i contributi delle/dei attivisti e delle/dei partecipanti!



IMAGE: Greenpeace

ESEMPIO #1: GREENPEACE SPAGNA

Greenpeace Spagna è un'organizzazione indipendente che realizza campagne dedicate alla cura del pianeta, composta da persone che contribuiscono sia economicamente sia attraverso l'azione. Cerca di collaborare con altri collettivi con un chiaro focus sulla giustizia sociale, sull'accompagnamento e sul supporto. Questo porta ad azioni congiunte, incontri nei rispettivi spazi e a uno scambio reciproco.

Greenpeace Spagna ha inoltre creato il Ministero del Futuro, uno spazio dedicato alle/ai giovani per promuovere la diversità all'interno dei gruppi; vi hanno preso parte diverse giovani di seconda generazione, rifugiate e associazioni di quartiere. L'organizzazione investe molto nel dialogo diretto con la comunità trans per favorire un reclutamento più diversificato e costruire un team di lavoro più rappresentativo ed efficace. Ritengono che questi investimenti siano necessari e che sia fondamentale andare oltre il semplice invitare persone con esperienze diverse a partecipare ai loro spazi

Le persone vivono realtà diverse e dedicano molto tempo alla formazione, prendono permessi dal lavoro per partecipare alle azioni e, nel farlo; mettono a rischio il proprio corpo o si espongono al rischio di multe. Per questo Greenpeace Spagna crea spazi di riflessione, in cui discutere approcci e proposte a breve e lungo termine. Hanno un gruppo 'viola' focalizzato sulle questioni di genere e diverse commissioni, ma soprattutto danno grande importanza al prendersi cura gli uni degli altri, iniziando semplicemente con la domanda: 'Come stai?'

.

COSA FUNZIONA

- Creare una cultura della cura e un ambiente di supporto, garantendo che le attiviste e gli attivisti si sentano accolti, tutelati e mentalmente al sicuro.
- Riconoscono i rischi fisici e legali che le attiviste e gli attivisti affrontano durante le azioni e creano spazi di riflessione, in cui le persone partecipanti possono discutere strategie e approcci
- Lavorano per un reclutamento diversificato e per abbattere le barriere all'inclusione all'interno dei loro spazi.

SFIDE

- Non è semplice far partecipare le persone a un evento in presenza con l'obiettivo di garantire la diversità del gruppo



IMAGE: Greenpeace

ESEMPIO #2: BELGIË KAN HET "BELGIO CAN DO IT"

België kan het – 'Belgium Can Do It' – è un movimento attivista antirazzista che lavora per eliminare l'uso del blackface e altri elementi di stereotipizzazione razzista nella rappresentazione della figura di 'Zwarte Piet' durante le celebrazioni annuali di 'Sinterklaas' in Belgio.

La figura è chiaramente razzista ed è presentata come l'aiutante sciocco, buffo e meno serio dell'anziano, bianco, saggio e onnisciente Sinterklaas ('San Nicola').

Il movimento, fondato nel 2016, si ispira a iniziative simili nei Paesi Bassi, in particolare alla campagna 'Kick Out Zwarte Piet', e mira a trasformare le celebrazioni del 6 dicembre in eventi più inclusivi, nei quali tutte le bambine e i bambini possano sentirsi al sicuro e rappresentati.

L'organizzazione conduce proteste nei luoghi in cui, durante gli eventi dedicati a Sinterklaas, si utilizzano ancora il blackface e altri stereotipi razzisti, come le labbra rosse esagerate e le parrucche afro. 'België kan het' promuove la sicurezza attraverso misure quali il 'buddy system' per le manifestanti e l'approccio dello 'scudo bianco', in cui membri del gruppo appartenenti a maggioranze privilegiate nella società (persone bianche e/o uomini e/o senza disabilità) si posizionano nelle aree più esposte della protesta, così da ridurre i rischi di violenze razziste e brutalità della polizia per i membri appartenenti a gruppi maggiormente marginalizzati (POC, persone queer, persone con disabilità, ecc.).

Il sostegno alla salute mentale è garantito attraverso sessioni di debriefing dopo le proteste, per affrontare l'impatto emotivo sulle persone partecipanti.

Il gruppo opera con una struttura orizzontale e aperta, che consente alle partecipanti di assumere ruoli in base alle proprie competenze e ai propri interessi. Sottolineano l'importanza della trasparenza, della presa di decisioni collettiva e dell'inclusività nelle loro azioni, senza una gerarchia formale

COSA FUNZIONA

- Il gruppo collabora con diverse organizzazioni e reti della società civile, come 'Kif Kif' e 'Hand in Hand', per garantire una rappresentanza più ampia e un contributo più diversificato.
- Le attiviste e gli attivisti possono scegliere in che modo desiderano partecipare, dalla presenza alle proteste al lavoro dietro le quinte (ad esempio sui social media o nel ruolo di contatto diretto con la polizia). Questa flessibilità consente di accogliere diversi livelli di comfort e differenti competenze
- Dopo ogni protesta svolgono sessioni di debriefing in luoghi neutri per aiutare le persone partecipanti a elaborare l'impatto emotivo e fisico dell'azione. Se necessario, sono disponibili ulteriori debriefing online e sessioni dedicate al benessere

SFIDE

- Le attiviste e gli attivisti entrano ed escono dal gruppo con frequenza, il che rende difficile mantenere una base costante di partecipanti. Questo significa anche dover coinvolgere nuovamente e formare continuamente nuove persone

RIFLESSIONI

? Come puoi dare forma consapevolmente allo spazio che crei?

? Il potere è distribuito in maniera equa all'interno dello spazio?

? Come fai ad andare incontro ai bisogni dei membri della tua comunità?

? Chi sono le persone che hanno creato lo spazio in cui ti trovi ora, e per chi è stato creato?



COSTRUIRE RELAZIONI PERSONALI

Rafforzare e coltivare relazioni personali è fondamentale quando si lavora con persone attiviste. Le fa sentire parte della causa e contribuisce a ridurre la distanza tra loro e chi lavora nelle organizzazioni.
Per raggiungere questo obiettivo, leader e organizzazioni devono offrire uno spazio sicuro e un ambiente accogliente, in cui le persone attiviste possano costruire legami e connessioni.

Amnesty International ha centralizzato il metodo di attivazione basato sul mobilitarsi. Sebbene questo approccio si sia dimostrato efficace nel diffondere un messaggio e ottenere supporto, spesso genera una distanza tra persone attiviste e organizzatrici all'interno di Amnesty.
Pertanto, per motivare e sostenere in modo efficace le persone attiviste, è necessario stabilire una connessione personale tra attiviste e leader dell'attivismo, così come tra questi ultimi e lo staff.

Costruire e mantenere relazioni richiede tempo ed energia, elementi che devono essere considerati: è per questo che le relazioni personali devono essere coltivate nel tempo, più che semplicemente create.
In questo modo, responsabili di gruppo e organizzatrici/ori possono sviluppare una comprensione più profonda e legami più solidi con le persone attiviste, rendendo il movimento o l'obiettivo verso cui si lavora più motivante e guidato da un coinvolgimento personale

È importante trovare un buon equilibrio tra mobilitarsi ("mostrare il muscolo") e organizzarsi ("costruire il muscolo") e investire risorse in entrambe le aree in modo adeguato.
Nel lavoro di organizzazione di un percorso che porta a una mobilitazione, il "momento della verità" si verifica quando due persone hanno imparato abbastanza l'una dell'altra — in termini di interessi, risorse e valori — non solo per realizzare uno "scambio", ma anche per impegnarsi a lavorare insieme per un obiettivo comune. Da questi impegni possono nascere nuovi gruppi, nuove reti e nuove organizzazioni che, a loro volta, possono mobilitare risorse ripetutamente nel tempo.

Primi passi



- Fai piccoli passi per coltivare fiducia e familiarità.
- Investi in "spazi informali" in cui le persone possano svolgere attività di team building in un ambiente più rilassato.
- Elimina la percezione negativa di "divertimento" e "umorismo" negli spazi dell'attivismo, così da favorire la creazione di connessioni.
- Promuovi pratiche di mindfulness e momenti di ascolto, per comprendere i bisogni delle altre persone; verifica regolarmente come stanno le attiviste e gli attivisti.
- Organizza eventi e attività per socializzare al di fuori della causa o del lavoro, creando un senso di appartenenza e sicurezza che favorisca la costruzione di relazioni

ESEMPIO #1: 'LETS TALK ABOUT YES', AMNESTY PAESI BASSI

La campagna "Let's Talk About Yes" ha promosso una legge sul consenso in materia di violenza sessuale. La campagna ha adottato il metodo dell'organizing, in cui la costruzione di relazioni è un elemento essenziale.
Investendo molto tempo in conversazioni individuali (1:1) e attività di coaching, si sono create connessioni personali tra attiviste e leader dell'attivismo, e tra leader dell'attivismo e organizer, secondo il modello "a fiocco di neve" (snowflake).
Questo ha portato a un forte coinvolgimento, un elevato livello di impegno e una crescita significativa delle persone attiviste in tutti i ruoli all'interno della campagna.



COSA FUNZIONA

- Le/gli studenti hanno potuto condividere storie ed esperienze personali attraverso la fase di "storytelling" prevista nel metodo dell'organizing. Questo permette alle persone attiviste di entrare rapidamente in connessione tra loro, coltivando relazioni e sviluppando empatia.
- Dedicare tempo a conversazioni individuali (1:1) e al coaching attivo delle persone attiviste ha rafforzato i legami personali e l'impegno verso gli obiettivi della campagna. Le persone attiviste sono rimaste coinvolte nella campagna per un periodo più lungo
- Le persone del gruppo si sono divertite insieme: cene condivise e piccole sfide hanno rappresentato un modo per far connettere il gruppo al di fuori del contesto di lavoro.

SFIDE

- All'interno del gruppo di attiviste e attivisti si è registrata una mancanza di diversità. A causa della percezione negativa del tema del consenso tra molti giovani uomini nel Paese, è stato difficile coinvolgerli nella campagna. Inoltre, la scarsità di un approccio realmente intersezionale può rendere più difficile per le persone marginalizzate creare legami e relazioni.
- Mantenere alta la motivazione delle persone attiviste può essere difficile quando l'obiettivo è ampio e a lungo termine. Assegna compiti gestibili, così da aiutarle a restare connesse alla causa, motivarsi reciprocamente e coltivare una mentalità orientata alla crescita.

ESEMPIO 2: AMNESTY UNGHERIA E L'APPROCCIO PEOPLE POWER

Amnesty Ungheria ha lavorato per costruire un approccio "people power" attraverso la cura delle relazioni e l'accompagnamento delle sue persone attiviste. L'organizzazione ha collaborato con attiviste specializzate nella sensibilizzazione contro la violenza di genere, coinvolgendole sia nelle scuole sia all'interno della sezione ungherese di Amnesty. Hanno rafforzato il potere delle reti attiviste aumentando il livello di coinvolgimento, invece di limitarsi a mobilitarle occasionalmente.

Coinvolgere le persone attiviste nei processi decisionali ha permesso loro di relazionarsi con lo staff di Amnesty su un piano più paritario, favorendo così la costruzione di rapporti più personali e solidali. Inoltre, le relazioni di gruppo sono state coltivate celebrando i risultati delle persone attiviste attraverso eventi di team building che si svolgono due volte all'anno. Sono stati inclusi anche workshop interattivi che hanno motivato le persone attiviste ad approfondire i temi dei diritti umani. Questi workshop sono fondamentali per favorire la creazione di relazioni e connessioni, poiché incoraggiano la collaborazione all'interno del gruppo.

Amnesty Ungheria ha inoltre offerto momenti di accompagnamento individuale (1:1), oltre a consulenza e supporto per garantire che le persone attiviste mantengano un approccio sano quando lavorano su casi particolarmente delicati. Le relazioni personali devono essere costruite in un ambiente di sostegno che non risulti opprimente.

COSA FUNZIONA

- Amnesty Ungheria ha garantito che le persone attiviste fossero al centro delle sue campagne.
- Amnesty Ungheria ha lavorato con molte persone attiviste minorenni, fornendo linee guida specifiche su come collaborare con loro e istituendo una figura responsabile della tutela dei minori. È fondamentale che un'organizzazione sostenga i loro bisogni specifici, affinché le giovani persone attiviste si sentano a proprio agio nel condividere le proprie storie e nel creare connessioni con le altre persone coinvolte.
- Slogan e frasi motivazionali vengono utilizzati per incoraggiare le persone attiviste: "Siamo responsabili della nostra comunità e abbiamo il potere di cambiare le cose" –
"Se una sola persona è in grado di portare una prospettiva diversa in una comunità di dieci persone, mille persone possono ottenere qualcosa di grande".
- L'enfasi sulla comunità e sull'uso del pronome "noi" è fondamentale per favorire la creazione e il rafforzamento delle relazioni.

SFIDE

- È difficile favorire la costruzione di relazioni in un contesto instabile: alcune persone hanno lasciato la campagna, ad esempio, a causa di impegni scolastici o universitari.
- È difficile costruire relazioni personali quando le persone non sono motivate dalla causa; talvolta le attiviste possono decidere di cambiare campagna quando hanno la percezione che non si stia avanzando nel lavoro.

PROTEGGO LA PROTESTA

Iniziare coltivando relazioni con le organizzazioni dal basso che difendono la causa. Connettendovi con organizzazioni e persone attiviste in questo modo, queste persone si sentiranno meno isolate e meno separate dal movimento.

Individuare organizzazioni locali di base che lavorano sui temi della campagna e creare collegamenti attraverso workshop e interviste permette all'iniziativa di diventare più centrale, rafforzando il senso di squadra.

La collaborazione tra persone attiviste e staff di Amnesty, su un piano di maggiore parità, consente di raggiungere più facilmente obiettivi a piccoli passi, grazie alla motivazione e al senso di connessione che si crea tra tutte le persone coinvolte nel movimento.



RIFLESSIONI

? Quali esperienze condivise può valorizzare e mettere a frutto il tuo team per connettersi meglio?

? In che modo ti stai prendendo cura delle persone attiviste? Stai includendo un numero sufficiente di attività di team building?

? Stai cercando di introdurre modalità innovative di interazione tra attiviste e staff? C'è un senso di comunità e connessione tra di loro? Oppure esiste una netta separazione?



PROMUOVERE LEADERSHIP & FIDUCIA

Lasciate che i leader guidino

In ogni comunità, chiesa, aula e organizzazione, centinaia di persone assumono ruoli di leadership, il che è fondamentale per ottenere cambiamenti positivi nei diritti umani. Ma come si crea questa leadership all'interno del proprio movimento? E come definiamo cosa sia la leadership?

"I leader in una comunità sono persone attiviste impegnate nel cambiamento, disposti a invitare altre a unirsi a loro nel duro lavoro di portare avanti una campagna. Questa leadership non implica la forma tradizionale di potere gerarchico di una persona sull'altra. No, l'obiettivo dei leader efficaci è creare più 'potere per gli altri', basato sugli interessi di tutte le parti" – Marshall Ganz, Professore di organizzazione comunitaria e grassroots organizing.

Ciò significa che queste leader attiviste delegano responsabilità ad altre attiviste dedicate e affidabili, per generare cambiamento. Ma per poterlo fare all'interno di una comunità, queste leader devono godere della FIDUCIA necessaria per affidare responsabilità ad altre attiviste impegnate e affidabili. Solo così possiamo creare una leadership efficace. Cedere il controllo per costruire potere.

Per lavorare con il potere delle persone, è necessario trasferire il potere alle leader attiviste.

Questo non è sempre facile, perché richiede tempo e risorse permettere ai leader di guidare. Non è facile anche perché molti di noi vogliono che "il lavoro sia fatto bene", e siamo convinti che questo significhi doverlo fare da soli.

La verità è questa: se cerchiamo di fare tutto da soli, non può essere fatto bene. Perderemo le diverse prospettive e i contributi dei membri del nostro team e riusciremo a fare molto meno. L'idea che il controllo totale garantisca i migliori risultati è un'illusione.

Allora perché non avere un po' di coraggio, rinunciare al controllo totale, individuare persone con potenziale di leadership e condividere la responsabilità di guidare?

Primi passi



- Assicurati che, quando elabori una strategia, siano presenti le persone con esperienza diretta e ascolta le loro storie.
- Prenditi il tempo per cercare attiviste impegnate per costruire una "snowflake". Inizia con eventi di mobilitazione, chiedi alle persone di lasciare il proprio numero di telefono e organizza una conversazione individuale (1:1) con ciascuna di loro per coinvolgerle nel progetto.

ESEMPIO#1: AMNESTY UNGHERIA: IL PROGETTO STAND BY ME

Il progetto biennale “Stand By Me” ha riunito partner provenienti da Ungheria, Italia, Slovenia e Polonia per affrontare la violenza di genere (GBV).
Questo sforzo collaborativo si è concentrato sull’integrazione tra educazione ai diritti umani e attivismo. Un aspetto fondamentale del progetto è stato l’empowerment dei giovani direttamente colpiti dalla violenza di genere, mettendoli nelle condizioni di identificare le sfide e sviluppare soluzioni concrete. Coinvolgendo questi giovani, “Stand By Me” è andato oltre la semplice sensibilizzazione, promuovendo un approccio proattivo per contrastare la violenza di genere nei paesi partecipanti.
29 leader attivisti sono stati selezionati per un periodo di 6 mesi, seguendo le seguenti fasi:

- Costruzione del potere attraverso la formazione dei leader attivisti sui diritti umani e sulla violenza di genere nel contesto ungherese (1 mese).
- I leader attivisti hanno imparato a pianificare e organizzare azioni, sensibilizzare e coinvolgere più persone nell’azione.
- Successivamente, i leader attivisti hanno auto-organizzato azioni basate sui diritti umani: azioni di strada; una tavola rotonda con 70 partecipanti; una tavola rotonda con esperti di social media.
- I leader attivisti hanno imparato a trarre conclusioni, valutare, analizzare e continuare ad andare avanti.

Nel frattempo, i leader attivisti hanno ricevuto supervisione e mentoring per garantire il buon esito delle loro azioni ed eventi e per imparare a collaborare al meglio con gli altri membri dei loro team di attivisti.

COSA HA FUNZIONATO

- Lavorare con i titolari di diritti: giovani che hanno vissuto direttamente il problema.
- Le leader attivisti sviluppano il proprio progetto in autonomia, assumendone la titolarità e la responsabilità.
- Il coaching delle leader attiviste tra le diverse fasi li ha aiutati a rimanere focalizzati.
- le persone leader hanno potuto valorizzare i forum internazionali, fare networking e trarre ispirazione dai pari di altre sezioni di Amnesty.

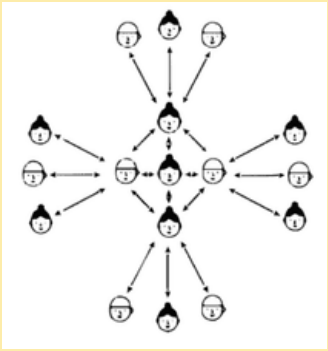
SFIDE

- Mantenere gli attivisti coinvolti nel lungo periodo. È necessario farli sentire parte di una squadra; assicurarsi che non si sentano sopraffatti; suddividere il lavoro in modo equo; rendere lo staff disponibile per fornire supporto in modo affidabile ma sostenibile.
- Affidabilità e coerenza sono fondamentali: è importante che i project manager abbiano il pieno controllo dei processi, riducano al minimo i ritardi e agiscano con tempestività e trasparenza.
- Quando sono emerse difficoltà, gli attivisti più motivati hanno assunto maggiori responsabilità, mentre altri sono diventati più passivi. Sarebbe utile prevedere in anticipo discussioni su come collaborare in modo equo nelle situazioni di crisi.

ESEMPIO #2: AMNESTY PAESI BASSI: “IOLOCHIEDO”

“Let’s Talk About Yes” è stata una campagna contro la violenza sessuale promossa da Amnesty Netherlands tra il 2020 e il 2023. Ha utilizzato il modello di organizzazione basato sul coinvolgimento delle persone (people-powered organizing) sviluppato da Marshall Ganz. L’obiettivo era convincere i membri dei consigli direttivi degli istituti di istruzione superiore a firmare un manifesto contro la violenza sessuale tra gli studenti.

Il metodo organizzativo si basava su un modello “a fiocco di neve” (snowflake), in cui la leadership è distribuita:



- L’organizzatore al centro del “fiocco di neve” si occupava di fare coaching alle leader attiviste e di definire la strategia con il team della campagna.
- Le leader attiviste, nel primo anello del “fiocco di neve”, supportavano gli attivisti nei loro team locali attraverso attività di coaching e sviluppavano e implementavano azioni e incontri di advocacy a livello locale.
- Le attiviste dei team locali costituivano il terzo anello del “fiocco di neve”. Erano responsabili di un compito specifico, come i social media, l’organizzazione di eventi o le attività di lobbying.

Gli organizzatori hanno formato le leader attiviste, li hanno seguiti con coaching settimanale e hanno riposto fiducia nella loro capacità di fare advocacy, intraprendere azioni e interagire con i media. Tutte le attiviste hanno acquisito nuove competenze attraverso la formazione, tra cui leadership nel coaching, team building, conduzione di conversazioni individuali (1:1), costruzione di relazioni e storytelling. Il principio organizzativo si basava sul modello “formare e fidarsi” (train & trust).
Questo approccio ha portato alla creazione di 7 organizzatori e 30 leader attiviste, che sono state messe nelle condizioni di guidare 30 nuovi gruppi locali di attiviste impegnate a ottenere la firma del manifesto. Sono state coinvolte 41 istituzioni, di cui 21 hanno firmato il manifesto. 9 dei 30 gruppi di attiviste sono rimasti attivi all’interno della struttura di Amnesty anche dopo la conclusione della campagna.

COSA FUNZIONA

- ✓ Lavorare con i titolari di diritti, giovani con esperienza diretta del problema.
- ✓ Consentire agli attivisti di sviluppare la propria strategia locale con un alto grado di autonomia.
- ✓ Il coaching degli attivisti tra le diverse fasi li ha aiutati a rimanere focalizzati.

SFIDE

- ⚡ Un obiettivo di sensibilizzazione non era sufficientemente chiaro, ed è necessario per mantenere gli attivisti coinvolti.
- ⚡ Un buon lavoro di organizzazione richiede tempo, ma con due membri dello staff dedicati è possibile costruire un grande “snowflake”.
- ⚡ Il team di gestione deve essere allineato e sostenere l’implementazione della strategia di organizzazione.

PROTEGGO LA PROTESTA!

Una volta che hai parlato con le persone che hanno vissuto direttamente il problema e insieme avete deciso gli obiettivi da raggiungere, il passo successivo è individuare le leader attiviste. Chi, all'interno delle organizzazioni di base, è una potenziale leader ed è disposta a far parte della campagna Proteggo la protesta?

Una volta identificati, fornisci loro la formazione e il coaching necessari. Le leader attiviste porteranno questi apprendimenti al loro gruppo di attiviste, ad esempio alle attiviste della loro stessa organizzazione di base che subiscono oppressioni quando organizzano una protesta.



SPUNTI DI RIFLESSIONE

? Sei disposto e in grado di lasciare il controllo affinché siano altri a guidare? Dai questa fiducia agli altri?

? Qual è il ruolo delle attiviste nella nostra campagna?

? Le persone attiviste hanno il potere di decidere autonomamente quali azioni siano le migliori nel loro contesto locale?

? Le formi e poi ti fidi di loro affinché facciano i passi giusti in una campagna?



FAVORIRE L'AUTONOMIA E IL POTERE DECISIONALE DELLE PERSONE ATTIVISTE

Creare spazio per le attiviste significa permettere loro di avere piena autonomia decisionale e piena responsabilità su un progetto.
Si tratta di creare gli strumenti e le condizione affinchè le attiviste possano farlo. Questo significa lasciare andare il controllo. Rinunciare al controllo per costruire potere non è una cosa facile. Ma la verità è questa: se proviamo a fare tutto da soli, non potrà essere fatto bene.
Creare spazio per le attiviste significa anche avere fiducia nella loro capacità e credere nella forza del movimento nel raggiungere obiettivi condivisi.

"Lavorare con equità è la base di questo principio. Ciò significa che potere, risorse e opportunità vengono distribuiti in modo equo tra tutte le partecipanti (retribuiti e non retribuiti) di un progetto o di una campagna. Il principio creare uno spazio sicuro, equo e inclusivo approfondirà ulteriormente questo elemento.
Il coinvolgimento delle attiviste può funzionare a diversi livelli. Pensa, ad esempio, a coinvolgere le attiviste nel processo decisionale, nel processo creativo ed esecutivo e nel creare spazio per loro nella fase di valutazione



Primi passi

Invita le persone attiviste in una fase molto precoce del processo di sviluppo della tua campagna. Investi nell'equità e assicurati che abbiano le stesse risorse, lo stesso potere e le stesse opportunità che hai tu come persona di staff.

ESEMPIO #1: BOLYGO, UNGHERIA

Bolygó (dal 2021) è uno spazio aperto per i giovani a Budapest, con l'obiettivo di costruire e sostenere comunità giovanili, per dare loro il potere di apportare cambiamenti in ambito ambientale. Bolygó mira a introdurre tra i giovani una nuova cultura, la democrazia, l'azione collettiva, temi ambientali e un cambiamento culturale. Secondo la loro missione, il potere delle persone non è solo collettivo ma anche individuale. Include il fatto che ciascuno senta di avere un'influenza sul proprio ambiente.

Bolygó è costituito da gruppi auto-organizzati di giovani attiviste alle quali viene fornito uno spazio fisico e una piattaforma su cui impegnarsi. È una piattaforma per costruire nuove relazioni e reti, apprendere nuovi strumenti e offrire nuove prospettive. Le attiviste si organizzano in gruppi/comunità e sperimentano il fatto che possono cambiare il mondo, influenzandone i problemi sociali. Questo ha portato a proiezioni di film, conferenze, workshop, escursioni e conferenze per riunire la comunità.

"Bolygó non è un prodotto pronto, ma uno spazio che può essere modellato dalla comunità, così che chi vi entra senta che dipende da loro ciò che questo luogo diventerà, che hanno influenza sullo sviluppo dell'organizzazione. I giovani sono colpiti dal fatto di avere un'influenza sullo sviluppo di Bolygó e dello spazio che li circonda." – Bolygó

Bolygó organizza programmi e attività due o tre volte a settimana, tra cui serate sociali (per coinvolgere i nuovi arrivati) e conferenze. Accolgono anche gruppi e attiviste che vogliono sviluppare e realizzare i propri workshop con il supporto di Bolygó.

Il processo di coinvolgimento in Bolygó inizia dall'organizzazione di un evento sociale per accogliere nuove persone, seguito dall'ingresso delle giovani in una comunità di Bolygó, fino a partecipare attivamente a programmi educativi, progetti ed eventi organizzati dalle attiviste. Questo processo può durare diversi anni.

COSA FUNZIONA

- Le giovani sono colpiti dal fatto di avere un'influenza sullo sviluppo di Bolygó e dello spazio che li circonda.
- Bolygó non solo fornisce competenze, mentoring e conoscenze, ma introduce anche una nuova cultura e una nuova prospettiva per le attiviste, in cui il benessere e l'armonia sono essenziali

SFIDE

- È un lavoro emotivamente impegnativo instaurare relazioni personali con tutti e tutte, ma è necessario per mappare le competenze (e capire chi è adatto a ruoli di leadership).

ESEMPIO #2: AMNESTY SVEZIA, KOLLEKTIV SORG

Amnesty Svezia ha messo a disposizione il budget e le capacità necessarie per avviare e sostenere un progetto guidato da attiviste. Dopo aver pubblicato una call aperta per proposte progettuali ("Di cosa ti importa?"), Amnesty Svezia ha selezionato la proposta "Collective Grief" tra tutte le proposte. La piattaforma "Collective Grief" era altamente innovativa ed è stata la prima a concentrarsi sul dolore causato dalla violenza armata. Il progetto ha unito le forze con il team Digital Disruptors dell'ufficio globale di Amnesty International per offrire il miglior supporto possibile al progetto delle attiviste.

Il gruppo di attiviste è stato formato e accompagnato utilizzando la metodologia del Campaign Accelerator. È stato estremamente significativo per le attiviste che si trattasse di un loro progetto, non creato da Amnesty Svezia. Erano loro a guidarlo e ne avevano la piena titolarità. Questo ha significato che le attiviste del team di progetto hanno lavorato in modo completamente indipendente da Amnesty Svezia, godendo di piena autonomia decisionale e piena responsabilità sul progetto.

Amnesty Svezia ha dichiarato: "All'inizio del progetto, questo ci è sembrato molto radicale come sezione di Amnesty, ma si è rivelato molto efficace: il gruppo ha affrontato la questione dal proprio punto di vista e noi, come Amnesty, abbiamo fatto lo stesso."

Al termine del progetto, spettava interamente alle attiviste decidere se diventare un gruppo Amnesty e continuare a ricevere supporto come tale, oppure se preferivano non essere un gruppo ma un'entità indipendente. In questo modo, Amnesty poteva comunque sostenerli attraverso una partnership.

COSA FUNZIONA

- Creare uno spazio in cui le attiviste possano proporre progetti, aprendo anche a temi su cui Amnesty non lavora, è un approccio realmente centrato sugli attivisti.
- Gli attivisti hanno goduto di piena autonomia decisionale e della completa titolarità del progetto. È stato estremamente significativo per loro che si trattasse di un progetto proprio e non di Amnesty.
- Seguendo un modello "Train & Trust" (formare e fidarsi) e accompagnandole nella progettazione delle loro campagne attraverso la metodologia "Campaign Accelerator".

SFIDE

- I costi. Amnesty Svezia potrebbe replicare questo progetto solo in presenza di finanziamenti esterni oppure adottando un diverso modello di organizzazione.
- Le attiviste necessitano comunque del supporto della sezione Amnesty, ad esempio per organizzare manifestazioni, poiché non hanno ancora sufficiente esperienza organizzativa.
- All'inizio è sembrato un approccio molto radicale, ma si è rivelato estremamente efficace: il gruppo ha affrontato il tema dal proprio punto di vista e Amnesty ha fatto lo stesso. Alla fine, questo si è dimostrato un approccio geniale, che ha rafforzato il brand, la visibilità e la capacità di diffusione di Amnesty.
- Al momento del progetto non era previsto un focus specifico e pianificato sul benessere. Questo è emerso come elemento di apprendimento durante la valutazione del progetto.

PROTEGGO LA PROTESTA

Le attiviste coinvolte nella campagna sul diritto di protesta sono le persone che scendono in piazza e potrebbero aver subito repressioni durante queste attività.
Pertanto, quando avvii la tua campagna, assicurati che facciano parte del processo decisionale della strategia, così da integrare nell'azione tutta l'esperienza diretta dal basso.
È importante farlo secondo un principio di equità, il che significa che potere, risorse e opportunità sono distribuiti in modo equo tra tutte le partecipanti alla campagna per il diritto di protesta.
Il secondo passo consiste nell'investire molto lavoro relazionale ed emotivo per costruire rapporti personali con tutti e tutte, al fine di mappare le competenze e individuare chi è più adatto a ricoprire ruoli di leadership.

.



SPUNTI DI RIFLESSIONE

? Siamo disposti e capaci di rinunciare al controllo per fare spazio al movimento? Siamo pronti a dare questa fiducia alle altre persone?

? Siamo disposti a concedere alle attiviste piena autonomia decisionale e la titolarità di un progetto? Quali sono le nostre esitazioni? E come possiamo superarle?

? Siamo disposti a investire nel lavoro relazionale ed emotivo per costruire rapporti personali con tutti e tutte, al fine di mappare le competenze (e individuare chi è più adatto a ricoprire ruoli di leadership)?



COSTRUIRE COMUNITÀ

Costruire una comunità è essenziale per creare un ambiente sicuro e aperto in cui le attiviste possano condividere le proprie storie e contribuire alle campagne e alle diverse organizzazioni.
Ciò include l'integrazione di attività di gruppo e la fornitura di supporto e orientamento, al fine di rafforzare un senso di connessione e appartenenza tra le persone.
Alla luce di questo, è importante che i/le leader di gruppo e le organizzatrici garantiscano che le attiviste si sentano visibili all'interno dei progetti, promuovendo attivamente la costruzione di una comunità.
Invece di concentrarsi esclusivamente sulla tecnica tradizionale della "mobilitazione" (che vede le attiviste come mezzo per diffondere informazioni e incoraggiare l'azione), adottata dalle principali ONG, tra cui Amnesty, costruire una comunità di persone unite da un obiettivo comune consente di creare legami significativi tra le attiviste e l'organizzazione con cui collaborano, oltre che tra i membri stessi del team

Primi passi



- Piccoli passi per orientare il lavoro di gruppo verso la costruzione di una comunità.
- Incoraggiare le attiviste ad assumere ruoli di leadership e offrire loro l'opportunità di prendere decisioni all'interno dei progetti, contribuendo così a rafforzare la comunità attraverso processi di accordo condiviso.
- Programmi di team building semplici ma frequenti, insieme a workshop e momenti regolari di confronto, possono garantire che le attiviste si sentano sicure nei propri ruoli e sostenute all'interno dei gruppi.
- La formazione su diversità ed equità è fondamentale per permettere ai membri delle campagne di sentirsi inclusi e valorizzati all'interno del movimento.

ESEMPIO #1: AMNESTY REGNO UNITO - RISE UP

La campagna Rise Up di Amnesty International UK è stata utilizzata per permettere a 20 attiviste ogni anno di impegnarsi su temi per loro particolarmente rilevanti e di incontrare altre persone con interessi e passioni simili. Alla fine dell'anno, avevano sviluppato le proprie proposte di campagna.

Il programma si rivolgeva a persone sottorappresentate all'interno di Amnesty UK e con minore esperienza nell'attivismo, con l'obiettivo di rafforzarne la fiducia attraverso la formazione. Il percorso prevedeva 4 weekend di formazione residenziale all'anno, accompagnati da mentoring e incontri online tra una sessione e l'altra.

La formazione e gli eventi in presenza hanno contribuito a orientare e rafforzare le relazioni tra attiviste con obiettivi e vocazioni simili. Attraverso il programma, le attiviste hanno sviluppato un "clima di fiducia nel gruppo" e un "senso di appartenenza"



COSA FUNZIONA

- Sviluppo di competenze di leadership integrate durante la campagna e possibilità per le persone di creare connessioni attraverso il processo di apprendimento. Si è passati da un uso esclusivo del linguaggio dei diritti umani nelle sessioni a una maggiore attenzione su "come ti sei sentito/a?".
- Definizione di regole e confini chiari, per garantire un trattamento equo e paritario sia alle nuove persone arrivate sia a tutte le altre persone già partecipanti.
- Il fatto che le formazioni fossero in presenza e distribuite su un periodo di tempo più lungo ha favorito lo sviluppo di relazioni più profonde e un senso di appartenenza più forte.

SFIDE

- Poiché i membri della campagna avevano poca esperienza di attivismo prima di partecipare, è stato necessario investire molto più impegno nella formazione e nelle attività amministrative
- A posteriori, gruppi più piccoli avrebbero avuto un impatto maggiore nella costruzione di relazioni (ad esempio, gestendo due gruppi paralleli invece di uno più grande).
- Secondo lo staff di AIUK, la durata di questo progetto intensivo è risultata troppo lunga; un periodo di 6 mesi sarebbe stato più efficace per mantenere alta la motivazione degli attivisti.

ESEMPIO #2: BOLYGO

Bolygó è un'organizzazione che pone al centro della propria attività l'azione per il clima attraverso il 'People Power'.

Gli obiettivi principali di Bolygó sono sostenere organizzazioni auto-organizzate, offrire ai giovani uno spazio fisico e un forum di interazione, creare reti, acquisire nuove competenze, offrire nuovi punti di vista e fornire informazioni che li rendano capaci di apportare cambiamenti nell'ambito ambientale.

L'obiettivo centrale di Bolygó è dare potere alle giovani attiviste affinché possano generare un impatto sullo sviluppo dell'organizzazione.

Bolygó organizza programmi e attività 2-3 volte a settimana, dalle serate sociali alle lezioni universitarie gratuite.

Inoltre, accolgono gruppi e attiviste che desiderano sviluppare e realizzare i propri workshop con il supporto di Bolygó



COSA FUNZIONA

- Monitorare il benessere mentale delle attiviste attraverso workshop: È importante che le partecipanti stiano bene mentalmente tanto quanto siano interessate alla protezione dell'ambiente. Credono fermamente che le attiviste debbano stare bene mentalmente per poter agire nella tutela dell'ambiente.
- Le attiviste tra i 15 e i 25 anni possono organizzare i propri eventi con l'aiuto di Bolygó; avere un'organizzazione così concentrata sulla partecipazione di gruppo contribuisce a creare una comunità
- L'enfasi sugli obiettivi comuni legati al cambiamento climatico aiuta le attiviste a sentirsi parte di qualcosa.

SFIDE

- Difficoltà nel costruire una comunità composta da membri diversi; Bolygó mira a raggiungere persone giovani più conservatrici, ma trova questa sfida particolarmente complessa-
- Costruire e mantenere relazioni personali richiede molta energia, quindi è fondamentale garantire che le attiviste si sentano supportate emotivamente.

PROTEGGO LA PROTESTA

Favorire una comunità forte di attiviste è essenziale per creare slancio in un movimento su larga scala come Proteggo la Protesta.

Creare connessioni con organizzazioni e comunità locali di base attraverso formazioni, workshop e attività di storytelling permette un trasferimento efficace di informazioni e opportunità tra grandi organizzazioni e realtà locali.

Inoltre, offrire supporto e formazione sulla diversità e sul benessere colma il divario tra organizzatrici e attiviste appena coinvolti sul campo.

Monitorando regolarmente le attiviste durante il processo di mentoring, si rafforza in loro il senso di responsabilità e leadership all'interno del movimento, aumentando il loro senso di comunità e di sostegno più ampio



SPUNTI DI RIFLESSIONE

? "Come possiamo implementare la costruzione di una comunità senza sovraccaricare le nostre persone attiviste?

? Quali sono i limiti dei tentativi di costruire una comunità forte?"



ACCOGLIERE IL CAMBIAMENTO CULTURALE

Un cambiamento intenzionale nel nostro modo di lavorare o nelle nostre strategie non avviene spontaneamente, e raramente questo processo avviene senza attriti.

Il cambiamento può causare disagio, confusione e obiezioni. Può suscitare sentimenti di rabbia, delusione o protesta.

Quando si considera di implementare nuove tattiche o strategie basate sul potere delle persone, ciò può apparire come un'idea radicale per le colleghe/i della tua organizzazione, gruppo o movimento.

Sii consapevole delle conseguenze che questi processi di cambiamento possono generare e investi tempo nel prepararli a un cambiamento culturale, affinché i nuovi modi di lavorare siano preceduti da nuovi modi di pensare

Primi passi



- Quando si lavora su nuove tattiche o si preparano nuove strategie basate sul potere delle persone, fai un passo indietro e rifletti sulle ragioni che sostengono queste scelte. È importante esplicitarle nel modo più chiaro possibile, così da poter condividere il 'Perché' con tutte le colleghe e i colleghi e ottenere il loro sostegno.
- Idealmente, tutte e tutti – dalle nuove attiviste alla direttrice, o alla presidente del consiglio – dovrebbero essere pienamente consapevoli e convinti delle ragioni per cui si mira ad adottare nuovi modi di lavorare.

ESEMPIO 1: GREENPEACE SPAGNA

Greenpeace Spagna ha cambiato il proprio modo di pensare adottando un ‘approccio di leadership situazionale’.

L’obiettivo è scegliere intenzionalmente in quali occasioni assumere visibilmente la guida, quando accompagnare (o co-guidare) e quando facilitare o sostenere.

Greenpeace Spagna sta imparando a posizionarsi consapevolmente tra ciascuno di questi 3 spazi a seconda della situazione.



IMAGE: Greenpeace

COSA FUNZIONA

- GP ha adattato il proprio modo di lavorare a progetti più autonomi, ovvero attiviste locali che portano avanti i loro progetti in modo più indipendente. Una volta stabilita la direzione strategica, i progetti autonomi mostrano una maggiore agilità, possono adattarsi più velocemente e permettono spazi di collaborazione. Richiedono meno controllo, ma non sono necessariamente più facili da gestire
- Rispondere alle richieste di supporto da parte di altri – quindi non attiviste di Greenpeace – con una mentalità solidale apre delle porte. Crea opportunità per GP di svolgere il proprio lavoro narrativo, soprattutto con gruppi che non amano particolarmente GP o non ne condividono le posizioni

SFIDE

- Mettere da parte il brand genera tensioni ed è molto difficile da implementare a livello nazionale. Greenpeace Spagna sta riuscendo a trovare un terreno comune tra chi tiene molto al brand e chi invece non ha problemi a lasciarlo andare
- Mostrando molto supporto agli altri gruppi (facilitando), a volte fanno fatica a trovare tempo sufficiente per svolgere il loro lavoro ordinario

ESEMPIO 2: KOLLEKTIV SORG

Nel 2019 Amnesty Svezia ha lanciato il progetto Digital Disruptors (un progetto globale di Amnesty che sostiene giovani attivisti nel progettare e realizzare le proprie campagne digitali e disruptive). Da questo è nato 'Kollektiv Sorg' (Lutto Collettivo); un'incredibile campagna di base, guidata da persone giovani, che affronta le cause profonde della violenza giovanile.

Kollektiv Sorg è stato creato da due giovani artisti che avevano perso amici a causa della 'violenza giovanile', e la loro campagna esplora il lutto collettivo vissuto a livello comunitario. Ora è cresciuta diventando una campagna nazionale più ampia che utilizza l'arte per approfondire questo tema complesso.

Amnesty Svezia ha supportato Kollektiv Sorg utilizzando la 'Campaign Accelerator methodology' insieme ad altri strumenti. Sebbene Amnesty Svezia abbia investito molto tempo e risorse nel guidare e sostenere Kollektiv Sorg, l'intera campagna è stata progettata, coordinata e portata avanti da giovani attiviste.

È molto insolito per una sezione di Amnesty permettere questo tipo di approccio guidato dalle attiviste nella pianificazione di nuove campagne, e ciò ha richiesto molta fiducia, flessibilità e nuovi modi di lavorare. Kollektiv Sorg ha sfidato Amnesty Svezia ad affrontare il razzismo sistemico, qualcosa che non avevano mai fatto prima – e il lavoro dell'organizzazione è cambiato da allora.

Amnesty ha imparato molto sul coinvolgimento di nuovi gruppi target e su come cedere il controllo ad altri. Una delle principali lezioni apprese è stata che Amnesty deve rimanere umile nel riconoscere che anche noi abbiamo molto da imparare.

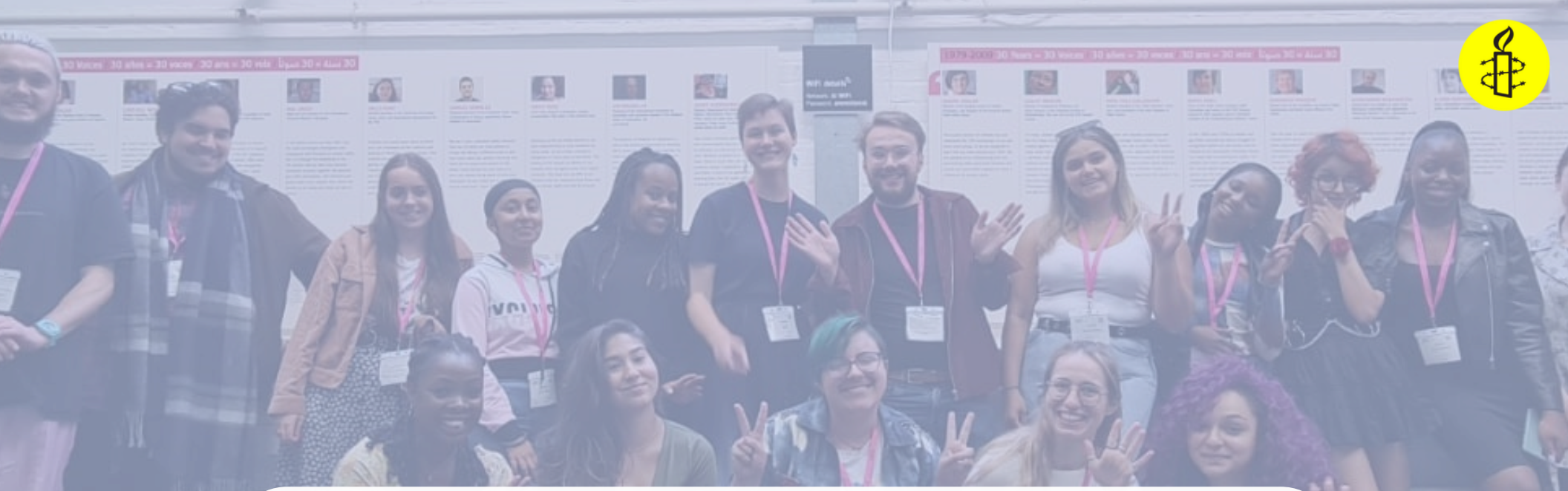
Più recentemente, Kollektiv Sorg è arrivato a Londra nel maggio 2024 per incontrare gruppi del Regno Unito che lavorano su temi simili, e sono in programma ulteriori scambi – collegando giovani attiviste straordinare, colpite personalmente da queste questioni e che lavorano in modo creativo per affrontarle

COSA FUNZIONA

- La formazione approfondita delle attiviste ha fatto sì che mostrassero indipendenza e capacità di leadership: era il loro progetto, non quello di Amnesty
- Amnesty Svezia ha creato opportunità per le giovani attiviste formandole con le competenze necessarie affinché potessero costruire campagne su temi che stanno loro a cuore.
- Il fatto che le persone attiviste del progetto lavorassero in modo così indipendente ha funzionato come un amplificatore, aumentando la portata e la visibilità del brand Amnesty.

SFIDE

- Il progetto è stato costoso, sia in termini di tempo che di denaro
- Nella valutazione del progetto, Amnesty ha osservato di non aver avuto un'attenzione chiara al benessere delle attiviste.
- A un certo punto le attiviste si sono trovate di fronte a punti ciechi – una mancanza di competenze per raggiungere gli obiettivi previsti dalla campagna (ad esempio competenze pratiche nell'organizzazione di manifestazioni)



PROTEGGO LA PROTESTA

La campagna Proteggo la protesta include un importante lavoro sui movimenti popolari e l'ambizione di Amnesty di adottare un approccio più orientato al movimento.

Il cambiamento proposto nel nostro modo di lavorare richiede un cambiamento nel nostro modo di pensare. È molto probabile che questo processo non sarà facile per tutte le colleghe e tutti i colleghi, né per le persone attiviste delle sezioni.

.

SPUNTI DI RIFLESSIONE

? Le decisioni di cambiare i vostri modi tradizionali di lavorare sono state prese in modo democratico, orizzontale e condiviso? In caso contrario, come potete coinvolgere tutte e tutti?

? Tutte le persone sono state informate a sufficienza su ciò che sta per cambiare e sul perché, e su quali potrebbero essere i possibili risultati? Sia positivi sia negativi?

? Riesci a identificare in anticipo alcuni gruppi, colleghe, colleghi o partner che potrebbero essere riluttanti ad accogliere il cambiamento? In tal caso, potrebbe essere necessario dedicare più tempo ed energie per portarli a bordo.

? Hai considerato le risorse finanziarie e la capacità (= tempo) di cui avresti bisogno per adattarti ai tuoi nuovi modi di lavorare

