

# Sette ingredienti per una Transizione giusta, equa ed inclusiva



Photo: Simon Maggs

di Catrina Pickering  
Transition Network



Una guida del Transition Network

## Perché questa guida?

Tra il marzo del 2010 e il settembre del 2011, Catrina Pickering ha lavorato come “responsabile per l'inclusività” all'interno del Transition Network. Il suo ruolo consisteva nell'analizzare cosa stavano facendo le iniziative di Transizione in termini di diversità e inclusione, e sviluppare strumenti e risorse per supportarne il miglioramento. Ha creato laboratori e percorsi di formazione in tutto il Regno Unito: il suo lavoro è stato di grande aiuto nel portare questa questione all'attenzione della rete di Transizione nazionale. Abbiamo ritenuto molto importante che le lezioni da lei imparate e le conoscenze condivise con le iniziative di Transizione nel corso dei suoi laboratori non andassero perdute, ma venissero invece raccolte in un formato accessibile, in modo da poterle diffondere in tutto il Network. Questa guida raccoglie alcuni punti chiave che speriamo diventino un punto fermo delle attività del movimento di Transizione, durante tutto il suo sviluppo. La nostra profonda gratitudine va a Cat per aver delineato in modo così chiaro e accessibile non solo le sfide, ma anche gli strumenti e le risorse a nostra disposizione.

Rob Hopkins, Transition Network

### INDICE

Ingrediente 1. Ascoltare .....	3
Ingrediente 2. Rispondere ai Bisogni Quotidiani .....	8
Ingrediente 3. Approfondire l'inclusione .....	12
Ingrediente 4. Costruire Ponti .....	17
Ingrediente 5. Festeggiare .....	21
Ingrediente 6. Esplorare Ranghi e Privilegi .....	23
Ingrediente 7 Radicare la Diversità .....	26
Conclusioni .....	30
<b>Risorse</b> .....	<b>31</b>

Testo: Catrina Pickering

Editing ed impaginazione: Rob Hopkins

Illustrazioni: gli autori delle fotografie appaiono in calce ad ogni immagine

Transition Network Novembre 2011

Grazie a Artists' Planet Earth per il supporto alla creazione di questa guida

Ed. Italiana tradotta da Deborah Rim Moiso, Sonia Olivari & Sara Francesca Lisot, Transition Translators Team Italia -per informazioni ed adesioni scrivete al coordinatore, Massimiliano Rupo: [rupo@cheapnet.it](mailto:rupo@cheapnet.it)



## Ingrediente 1: Ascoltare

---

*“L’incapacità umana a comunicare è il risultato dell’incapacità di ascoltare veramente”  
Carl Rogers*

*“Coraggio è ciò che serve per alzarsi in piedi e parlare; coraggio è anche ciò che serve per stare seduti e ascoltare”*

*Winston Churchill*

*“Se parlare è argento, allora ascoltare è oro”*

*Proverbio Turco*

Ad Epitteto (55 -135 AD), schiavo e filosofo stoico romano (ma nato in Grecia), si attribuisce la famosa frase: “Ci sono date due orecchie, ma soltanto una bocca, per ascoltare il doppio e parlare la metà”. Ascoltiamo per capire e per imparare. Che senso ha insegnare a qualcuno come rammendarsi i vestiti se non siamo capaci di ascoltare questa persona abbastanza a lungo da capire che preferirebbe di gran lunga imparare ad aggiustarsi la bicicletta? Che senso ha aiutare qualcuno ad installare pannelli solari sul tetto se non lo abbiamo ascoltato abbastanza da capire che ciò di cui ha effettivamente bisogno è che il tetto venga riparato per evitare che entri la pioggia e si disperda il calore?



Un momento di scambio durante un Transition Training. Foto: Sophy Banks

“Se sappiamo essere in primo luogo persone che ascoltano, possiamo scoprire un terreno comune, problemi comuni e comuni necessità, così come possiamo capire che cosa ha da offrire ciascun

membro della comunità e come far tesoro di questi doni in modo da incoraggiare le persone a continuare a dividerli e possiamo anche prestare attenzione a ciò che ci accomuna, anche se siamo estranei, bizzarri o diversi. Comportarsi altrimenti nella convinzione che l’urgenza sia più importante della connessione, significherebbe perdere il vero significato del movimento di Transizione”

**Victoria Austin, Creekside Cultural Centre Transition, Pennsylvania, USA**

Spesso le comunità ricevono fondi e contributi senza che nessuno domandi loro cosa vogliano o di cosa abbiano bisogno. Non vengono ascoltate. Per questo motivo, spesso le comunità – in modo particolare quelle più vulnerabili- subiscono le nuove iniziative come un qualcosa che viene fatto *a* loro anziché *con* loro. Nel caso del movimento di Transizione, ascoltare veramente è forse più difficile che mai. Una persona profondamente impegnata sul fronte del cambiamento climatico e dell'esaurimento delle risorse è davvero in grado di ascoltare qualcuno che dice “capisco il problema, ma non è nella lista delle mie priorità in questo momento perché ciò che mi preoccupa è trovare il denaro per mantenere i miei figli”? Quando ascoltiamo veramente, siamo in grado di scoprire un terreno comune e di cominciare dal punto in cui si trovano i nostri interlocutori. Il vero ascolto significa essere preparati a cambiare noi stessi in conseguenza di ciò che ascoltiamo.

## **La Transizione delle comunità di Glasgow a basso reddito**

**di Luci Ransome, collaboratrice di Glasgow Transition**

Le comunità a basso reddito rappresentano il settore della società più vulnerabile al cambiamento: proprio per questo motivo tendono ad essere pronte e ad avere risorse sufficienti ad abbracciare uno stile di vita sostenibile e resiliente che consenta loro di prosperare, nonostante i problemi economici, di disoccupazione o sanitari. Le competenze e l'autostima necessarie ad operare il cambiamento sono quelle richieste per convertire un hobby o un'esperienza di volontariato in un lavoro. Gli esempi includono la produzione e la lavorazione di generi alimentari, la cucina, il riutilizzo di strumenti elettrici e domestici, sistemi di riciclaggio/gestione dei rifiuti e qualunque cosa possa aiutare la comunità a investire nella sua popolazione e nel futuro, utilizzando le risorse presenti al suo interno.

Ciò che ho notato è che i bisogni degli individui, dei gruppi e della comunità nelle aree a basso reddito riescono più facilmente a essere soddisfatti in modo sostenibile quando esistono reti di supporto incrociato, operanti a livello regionale, che portano avanti progetti simili. Queste reti aiutano a velocizzare la condivisione di progetti e idee e offrono un supporto alle comunità più conservative durante il loro percorso verso il cambiamento.

Questo è ciò che ho trovato più utile in un gruppo di comunità a basso reddito in cui ho lavorato nell'area di Glasgow. Tutte e sei le comunità di quell'area sono attive nel cambiamento dal basso e alcune lo sono in particolare per ciò che riguarda la riduzione delle emissioni (con differenti livelli di interesse nel movimento di Transizione).

## **Fermarsi ad ascoltare prima di iniziare ad agire Helena, Stati Uniti**

Nel 2010 un piccolo gruppo di persone si è riunito a Helena, nel Montana (Stati Uniti) per parlare della possibilità di organizzare un'iniziativa di Transizione. Invece di progettare un evento per farsi conoscere e sensibilizzare l'opinione pubblica, stilarono una lista di nomi estrapolati dalla comunità locale. La lista comprendeva leader di opinione impegnati nell'ambito delle energie rinnovabili, dell'industria alimentare, del volontariato, negozianti, agricoltori, imprenditori di edilizia sostenibile, presidenti di varie organizzazioni, gestori di pub e panetterie locali, ristoratori, funzionari, membri di gruppi religiosi, insegnanti e dirigenti scolastici.

Compilarono la lista per cercare di tastare il polso della situazione -- per avere un quadro di come e se il concetto di resilienza fosse già inserito all'interno della comunità di Helena. Pensavano anche che si trattasse di un buon modo per evitare di fare passi falsi e allontanare potenziali alleati. Questo secondo aspetto è molto importante nel contesto degli Stati Uniti, in cui i cambiamenti nei modelli politici e sociali ruotano attorno alla creazione di coalizioni. La possibilità di operare dei cambiamenti dipende da come viene costruito il proprio nucleo organizzativo e da come vengono coinvolti i volontari.

Il gruppo si divise la lista dei nomi e ciascuno contattò le persone che gli erano state assegnate per chiedere un'intervista. All'inizio vennero portate a termine 30 interviste, ciascuna della durata di circa due ore, incluso il tempo per la preparazione, lo svolgimento dell'intervista e il trasferimento dei dati raccolti in un database comune. Le domande includevano "Pensi che il cambiamento climatico e il picco del petrolio siano problemi che riguardano Helena? In che modo? Cosa significa per te la parola "resilienza"? Come possiamo aiutare la tua attività, o quella della tua organizzazione?"

Jesse Peterson, dell'iniziativa di Transizione, Helena 2020, spiega: "L'intervista stessa è stata una parte del lavoro che ha notevolmente aumentato le connessioni sociali. Porre certe domande alle persone e ascoltare veramente la risposta è uno strumento potenzialmente molto efficace. In una conversazione di questo tipo avviene un coinvolgimento attivo di persone che lavorano in campi che a primo acchito sembrano non avere molto a che fare con una Città di Transizione, o che possono non sentirsi subito attratti dall'idea. Con un'intervista, inoltre, si diventa consapevoli del tipo di linguaggio utilizzato dalle persone e si possono svelare barriere e preconcetti che avrebbero potuto rallentare il lavoro se non si fosse stati attenti fin dall'inizio."

"Durante le nostre interviste ci sono state discussioni anche molto animate e tutti i leader dei vari settori si sono detti disponibili a collaborare in un gruppo di discussione più ampio. Credo che i passi iniziali siano la chiave per comprendere l'intreccio strutturale di una comunità e per capire quali risorse abbiamo a disposizione per avviare un processo di transizione per superare la dipendenza dal petrolio".

Questo offre una varietà di esperienze, ambienti di vita, situazioni economiche e sociali. Il movimento di Transizione è progettato per rispondere bene a questo tipo di sfida: rappresenta infatti un approccio elastico, giocoso, adattabile in ogni contesto, che aiuta a mettere in evidenza i bisogni e le risorse di una comunità per pianificare, adattare e implementare i mezzi per arrivare a una situazione di reale prosperità.

Quest'anno abbiamo istituito un Gruppo di Buone Pratiche Cittadine per condividere le conoscenze derivate dall'esperienza pratica di progetti di sostenibilità nelle comunità a basso reddito. Ci incontriamo ogni otto settimane, facciamo una rapida visita ad un progetto e poi condividiamo sfide, opportunità e insegnamenti. Prendiamo appunti e seguiamo i progressi delle varie azioni fatte. Uno dei membri del gruppo riassume il lavoro così: "Ti scoraggi un po', ti interroghi su cosa stai facendo. Aiuta a mantenere l'entusiasmo quando senti che facendoli tuo operato è positivo; è una buona forma di terapia".



Far parte di questo gruppo significa che ognuno di noi non deve reinventare ogni volta la ruota, possiamo condividere competenze e risorse mentre costruiamo rapporti, coltiviamo la nostra autostima e allo stesso tempo risparmiamo denaro e tempo prezioso. Significa anche che non dobbiamo fare tutto da soli, stiamo condividendo gli oneri e le ricompense, che sono molte, ma stiamo anche imparando la tramite la condivisione e rispondendo al nostro profondo bisogno di connessione.

Una visita al nuovo orto sociale  
costruito a Love Milton con legname di  
recupero. Foto: Luci Ransome

I gruppi che stanno partecipando a questo esperimento sono:

- Dumbarton Road Corridor Environmental Project nell'ovest
- Love Milton nel nord est
- The Concrete Garden e Depot Arts nel nord
- Playbusters a est
- Urban Roots a sud
- Govan Together nell'area sud ovest della città

Riferimento: [luci@transitionsotland.org](mailto:luci@transitionsotland.org)



Creando un frutteto condiviso a Brockley Park, Londra. Foto: Alex Crane.

### Strumenti per la Transizione: l'approccio "Coaching"

La New Economics Foundation usa un approccio basato sul "coaching" per incoraggiare la partecipazione sociale dal basso, con l'intento di arrivare a progetti veramente "sentiti" dal gruppo, che procedono a ritmi "sostenibili".

Questo approccio è difficile da descrivere perché è più simile ad un'attitudine, che probabilmente molti già adottano senza per forza assegnarle tale etichetta. Si basa sulla facilitazione dell'ascolto profondo, piuttosto che sull'imposizione di soluzioni. Si tratta di dar vita ad un approccio che sia genuinamente collaborativo.

Due sono gli aspetti chiave:

il punto di partenza è che ciascuno è "creativo, pieno di risorse e completo"  
seguire "l'energia" del gruppo

Il punto di partenza è una posizione di rispetto per ciascuna persona presente. "Seguire l'energia" significa restare in ascolto per cogliere il quali siano i reali interessi e le passioni che muovono l'individuo o il gruppo e supportarli, indipendentemente da quella che potrebbe sembrare la strada più "logica" da percorrere. Essenzialmente si tratta di un approccio basato sull'ascolto della voce collettiva del gruppo piuttosto che sull'ascolto di poche voci dominanti. Un approccio genuinamente collaborativo. Se una via "migliore" esiste, verrà trovata con il tempo: il processo è infatti basato sull'apprendimento, non su che cosa sia giusto o sbagliato. Un modo per capire se si sta seguendo veramente l'energia è osservare se tutto il lavoro sembra essere generato da noi stessi, se ci sentiamo come se stessi spingendo un peso in salita.

Alcune risorse che possono aiutare con l'approccio "Coaching"

Abitudini all'ascolto:

[http://www.pluggingtheleaks.org/downloads/ccvc/ccvc\\_listening\\_habits.doc](http://www.pluggingtheleaks.org/downloads/ccvc/ccvc_listening_habits.doc).

La sfida delle 4 A (Abilità Risorse Attitudini Azione)

[http://www.pluggingtheleaks.org/downloads/abee/abee\\_4a%27s.doc](http://www.pluggingtheleaks.org/downloads/abee/abee_4a%27s.doc).

## Ingrediente 2: Rispondere ai Bisogni Quotidiani

*“...una condizione umana caratterizzata da prolungata o cronica carenza di quelle risorse, capacità, possibilità di scelta, della sicurezza e del potere necessari per il raggiungimento di uno standard di vita adeguato e per beneficiare degli altri diritti civili, culturali, economici, politici e sociali”*  
*Definizione ufficiale di povertà delle Nazioni Unite, 2001*

Una delle questioni più importanti per i gruppi di Transizione che lavorano con comunità a basso reddito è come far sì che le persone possano cominciare a pensare a come costruire la resilienza necessaria a fronteggiare l’impatto dell’esaurimento del petrolio e del cambiamento climatico in un contesto in cui i loro bisogni immediati e fondamentali non vengono soddisfatti.



di

Attività di promozione del Brixton Pound durante l' Urban Green Fair a Brockwell Park, Londra. Foto: Mary Linley.

Quali sono i nostri bisogni fondamentali?

Anche se i nostri desideri possono variare, abbiamo tutti in comune alcuni bisogni di base. Secondo quanto sostiene Max-Neef, specialista in scienze dello sviluppo, i bisogni fondamentali sono nove: sussistenza, protezione, affetto, comprensione, partecipazione, svago, creazione, identità, libertà. E’ molto utile tenere a mente questi concetti quando si elaborano progetti di Transizione. E’ possibile immaginare un processo di localizzazione che sia patriarcale, feudale e che tolga potere, così come è possibile immaginare un processo basato su presupposti opposti. È vitale che fin dall’inizio i progetti siano costruiti con le fondamenta giuste.

### Sul filo tra urgenza e pazienza

Una delle più grande sfide per la Transizione consiste forse nel fatto che noi viviamo in un mondo in cui molte persone non sono in grado di soddisfare i loro bisogni fondamentali. Basta pensare, per esempio, a un pensionato costretto a vivere da solo che si trova a combattere ogni giorno con il continuo aumento del costo della vita. Come può la Transizione aiutare questa persona a ottenere un isolamento termico migliore in modo che non debba pagare bollette per il riscaldamento così alte e quindi non si trovi costretta a dover scegliere tra stare al caldo e mangiare? E che dire ad una madre che fa il possibile per mantenere i propri figli ma ha paura quando questi ultimi escono a giocare? Come può la Transizione costruire un ambiente più sicuro in cui i per i giochi dei bambini?



Nelle parole di Luci Ransome, di Transition Glasgow “se ci sono un sacco di persone che non partecipano alla Transizione perché ritengono che per loro non abbia senso farlo, questo mi porta a chiedermi come potrebbe essere fatta una Transizione che abbia senso per loro. Forse che lo spettro di proposte dovrebbe essere più ampio? Potremmo pensare a come ottenere costi più sostenibili per il riscaldamento, l’accesso per tutti a cibo di qualità, parchi giochi decenti per la prossima generazione, trasporti sostenibili e economicamente accessibili per poter uscire dal proprio quartiere”.

Le persone che non hanno la possibilità di soddisfare i loro bisogni sono spesso le più vulnerabili agli effetti del cambiamento climatico e del picco del petrolio. Per questo motivo dobbiamo agire rapidamente per prevenirne gli effetti più catastrofici, ma abbiamo anche bisogno di lavorare con pazienza per assicurare che la resilienza venga costruita a partire dalla realtà quotidiana di ognuno. Si tratta di un percorso da equilibrista, ma è un percorso che deve essere intrapreso se vogliamo intessere reti di resilienza da un capo all’altro delle nostre comunità.

### **La resilienza della povertà**

La povertà non è solo una questione di denaro. È un qualcosa che intacca la vita di una persona ad ogni livello. Dalla salute alla qualità dell’alimentazione e dell’istruzione fino alla libertà di scegliere dove vivere. Nessun aspetto della vita ne è immune. La povertà mina la capacità di una persona di soddisfare i propri bisogni fondamentali. Tuttavia, allo stesso tempo, il desiderio di sopravvivere genera risorse e creatività. Come sostiene Max Neef “[Quando sei povero] non puoi permetterti di essere un idiota se vuoi sopravvivere. Ogni minuto sei costretto a chiederti : e ora? Cosa so? Cosa posso inventarmi adesso? Cosa posso fare con questo, quello e quell’altro? E così via, in un costante processo creativo”.

Questa creatività e ricchezza di risorse si inserisce in reti molto strette di cooperazione e mutuo aiuto. Per esempio, secondo quanto rilevato da Oxfam, nel Regno Unito gli episodi di mutuo aiuto per quanto riguarda la cura dei bambini hanno più del doppio di possibilità di verificarsi nelle aree a basso reddito rispetto alle aree più facoltose.<sup>1</sup> Il problema allora diventa: come può la Transizione lavorare con persone che lottano per soddisfare i loro bisogni fondamentali, aiutandole a soddisfare i loro bisogni nel presente e allo stesso tempo imparando da loro a creare resilienza?

---

<sup>1</sup> <http://tinyurl.com/3d8blj4>

## Povert  energetica

Nel Regno Unito ogni anno muoiono di freddo pi  persone che in Siberia. Questo   dovuto probabilmente al pessimo isolamento termico delle case del Regno Unito e al fatto che il 16% degli abitanti non hanno la possibilit  di pagarsi i combustibili. La povert  energetica avviene quando una famiglia spende pi  del 10% del reddito totale per le bollette del riscaldamento e dell'elettricit . Nel Regno Unito la proporzione pi  alta di persone in povert  energetica si trova nelle case in affitto da privati. In questa situazione, la mancanza di investimenti per il risparmio energetico e i redditi medi pi  bassi fanno s  che il 18% delle famiglie si ritrovi in condizione di povert  energetica.

Questa situazione   resa ancora pi  iniqua dal fatto che le persone con i redditi pi  bassi vivono in alcune delle case pi  energeticamente inefficienti del Paese e non hanno accesso a offerte vantaggiose per l'energia. A causa della relativa mancanza di risparmi per gli investimenti, chi   "povero di combustibile" tende ad avere meno possibilit  (ad esempio, di accedere ai finanziamenti per il fotovoltaico) rispetto agli altri. Questo   un problema che si sta aggravando nel Regno Unito: l'aumento dei prezzi del petrolio e l'impatto della recessione probabilmente porteranno un maggior numero di famiglie ad una condizione di povert  energetica questo inverno (2011-2012).

Sono in corso numerose iniziative per aiutare le persone a combattere contro la povert  di combustibile. Per esempio Transition Belsize offre laboratori gratuiti permanenti ai residenti per insegnare loro a installare materiali isolanti collaudati per proteggersi dal freddo degli spifferi provenienti da porte e finestre nelle loro case. Le finestre per esempio sono responsabili del 18% della dispersione di calore in una casa, quindi il risparmio nel tempo si rivela davvero considerevole.

Contemporaneamente, a Totnes, il progetto Transition Streets ha unito 53 gruppi di amici e vicini di casa (pi  di 500 famiglie) per imparare come risparmiare energia e denaro a casa per un periodo di 3-5 mesi. Ad ogni gruppo   stato chiesto di seguire un manuale di base contenente molte semplici indicazioni per modificare il nostro modo di usare l'energia, l'acqua, il cibo, gli imballi e i trasporti. Molti gruppi erano composti da famiglie a basso reddito. Sono stati anche ottenuti dei fondi governativi per investire in pannelli solari fotovoltaici sui tetti della citt . Il 70% delle famiglie dotate di pannelli solari tramite questo progetto sono famiglie a basso reddito.

## **Brasilândia, Resilienza e Equità Sociale**

Brasilândia è composta da 17 quartieri poveri nella regione a nord di São Paulo. Ha 264.000 abitanti e, in base a quanto riportato dall'Indice di Sviluppo Umano (HDI, Human Development Index), ha il più alto tasso di vulnerabilità tra i giovani di São Paulo. Transition Brasilândia, movimento ispirato dalla metodologia delle Città di Transizione, è il primo esempio di una comunità di Transizione nata in un'area con un punteggio così basso dell'HDI e con un livello di vulnerabilità così alto.



Il cuore di Transition Brasilândia è la partecipazione. Attori sociali provenienti dai settori della sanità, dell'istruzione, della cultura, dell'economia e della tutela ambientale si incontrano con scadenze regolari per sognare, pianificare, implementare e celebrare insieme le soluzioni locali ai problemi locali, rimanendo focalizzati sulle sfide dell'esaurimento delle risorse e del cambiamento climatico.

Una delle prime azioni intraprese dal gruppo è stata quella di mappare il territorio, valutare i bisogni e creare una rete di portatori d'interesse locali con cui condividere informazioni sulle risorse e sulle attività economiche, sociali e sanitarie. In seguito vennero stabiliti gruppi di lavoro a partire dai bisogni e dalle aspirazioni identificate. Nove mesi dopo venne organizzato uno scatenato evento celebrativo a cui presero parte memorabili ospiti nazionali e internazionali.

Tutto ciò ha portato alla nascita sul suolo di Brasilândia di un ampio raggio di progetti pratici tra cui sette nuovi orti sociali, progetti per rafforzare l'economia locale, un'iniziativa rifiuti zero molto attiva e un'ampia gamma di iniziative per un'educazione pratica alla sostenibilità.

### **Alcuni commenti della comunità di Brasilândia sulla Transizione**



Foto: May East.

Il Signor Quintino è il presidente di Ousadia Popular Movement, un'associazione che lavora per proteggere i fiumi, le cascate e le foreste di Brasilândia. Spesso posta dei brevi filmati su youtube per mostrare il degrado ambientale a Brasilândia. Oggi ritiene che attraverso la Transizione più persone possano comprendere l'importanza del suo lavoro, e che la comunità stia lavorando per

aiutarlo. “Una struttura con volontari come questa in Brasilândia è stata possibile perché abbiamo il movimento di Transizione, che aiuta le persone a mobilitarsi per un obiettivo”, spiega.

Per gli operatori sanitari che lavorano sul territorio, la Transizione ha diffuso più consapevolezza e più conoscenza sulla sostenibilità e sulla resilienza. “Sono cresciuto qui ed è la prima volta che ho visto le cose succedere per davvero”, sostiene Thamires Ribeiro, operatore ambientale della zona.

### Ingrediente 3: approfondire l'inclusione

---

*“Le idee vincenti sono supportare non dalla repressione ma dall'inclusione”  
Roland Gutierrez*

Il rapporto "Decent Parks, Decent Behaviours" [Buoni Parchi Giochi, Buoni Comportamenti] pubblicato da CABE nel 2005 ha rilevato che nonostante nel Regno Unito sia diffusa l'opinione che le comunità etniche tendenzialmente non vogliono intraprendere attività di volontariato nello spazio pubblico, in realtà è vero il contrario: il 23% dei membri di una minoranza etnica vuole essere più coinvolta, contro il 9% dei bianchi.

Nel mio lavoro con la Transizione, mi è capitato di sentire molte storie di persone che si sono sentite escluse dal movimento. In un'occasione ho ascoltato il racconto di una persona in sedia a rotelle che avrebbe voluto partecipare agli incontri del gruppo locale di Transizione, ma non era fisicamente in grado di accedere all'edificio. Questa persona non se la sentiva a scrivere al gruppo per chiedere di cambiare la sede per lei, così trascorse diversi mesi aspettando che venisse organizzato un evento in una struttura in cui potesse partecipare. In altri casi ho sentito di persone che si sono sentite escluse per la loro classe sociale, razza, età e per altri fattori di questo genere.



Amir, Brandon e Sam, aiutanti della Fattoria Urbana di Whitney, Wilkinsburg (USA). Foto: Chris Condello

Assicurarsi che la sede sia fisicamente accessibile è poco più che un punto di partenza. Se si assicura la possibilità di accesso ma poi si escludono delle persone per la lingua o per altre ragioni, si raggiunge soltanto un'inclusione parziale. A livello individuale le persone possono essere molto coinvolte dalle idee che riguardano la diversità e l'inclusione ma prese nel loro insieme possono creare un gruppo culturale che ad altri appare esclusivo. In questi casi troppo spesso la cultura del gruppo è derivata dalla cultura dominante nella società. Coloro che ne sono esclusi sono perciò anche le persone che tendono ad avere meno poteri e privilegi nella società. In un'intervista per la tesi "Reaching out for Resilience" di Danielle Cohen, un membro di Transition Stoke Newington ha detto: "È piuttosto difficile essere l'unica persona non bianca, e a volte sento come se le altre persone

abbiano forse più esperienza nel parlare rispetto a me e sento che non sono molto eloquente quando parlo e cose così. Ho davvero delle buone idee ma non sono sempre così bravo a spiegarle e proporle e... quindi davvero non mi sono sempre sentito a mio agio. E non è stato per qualcosa di specifico, insomma, le persone, ma è stato come... ho sentito che non c'erano tante persone come me.

“...ho sentito che se avessi portato la mia famiglia o qualcosa di simile sarebbe stato... avrebbero disapprovato e li avrebbero guardati come se non fossero seri o non stessero facendo le cose nel modo giusto perché non avrebbero preso appunti... Io non penso che Transition Town Stroke Newington fosse in una posizione di... avrebbe veramente accolto un modo completamente nuovo di fare le cose. Se sei, ecco, della classe operaia e ti trovi nel mezzo di gente della classe media, questo ti fa sentire davvero stupido, semplicemente succede e specialmente quando queste persone non ne sono consapevoli, così spesso non avremmo detto niente del tutto.

L'inclusione riguarda prima di tutto la comprensione e in seguito la rottura delle barriere che impediscono alle persone di essere coinvolte e partecipare. Piuttosto che creare un cultura omogenea che troppo spesso è una derivazione della cultura dominante, si tratta di creare un ambiente nel quale tutte le culture e i modi di essere sono i benvenuti. Nella conclusione della sua tesi, Danielle Cohen ha citato l'intervento di uno degli intervistati che ha detto: “Probabilmente la Transizione non dovrebbe cercare di includere gli altri ma dovrebbe cercare di essere inclusa da loro”. Questo sembra essere una buona introduzione al prossimo ingrediente chiave: “Costruire Ponti”.



Transition Llambed (Lampeter) ha creato due poster per lo stesso evento, in Inglese e in Gallese

## **Lista dell'accessibilità**

- **Sedi:** le sedi che usate sono fisicamente accessibili a tutti? Le persone si sentono a loro agio nell'utilizzare la vostra sede indipendentemente dalla loro fede, razza e cultura? Se vi piace incontrarvi nei pub, cercate di utilizzare i pub solo per alcuni incontri e per alcuni eventi sociali piuttosto che come base o spazio fisso.
- **Linguaggio:** Cercate per quanto vi è possibile di comunicare in un inglese comprensibile? (Vedi riquadro successivo sull'accessibilità del linguaggio)
- **Stile di incontro:** Gli incontri sono del tipo partecipanti seduti e discorso frontale? Se sì, sono accessibili a tutti nella vostra comunità locale? Come sono gestiti i lavori di coppia e i momenti di pausa?
- **Benvenuto ai nuovi arrivati:** I nuovi arrivati sono i benvenuti? Cercate di capire quali sono i loro interessi, perché sono lì e cercate di aiutarli a capire in che modo potrebbero voler essere coinvolti?
- **Processi di gruppo :** sono presenti individui nel vostro gruppo che tendono a imporsi mentre altri parlano raramente o addirittura mai? Nel vostro gruppo c'è un gruppo più piccolo che detiene molto potere e orienta sempre le decisioni?

Consultate questi link per lavorare più efficacemente in gruppo:

- gruppi e incontri efficaci: <http://seedsforchange.org.uk/free/resource#grp2>
- consenso nel prendere decisioni: <http://seedsforchange.org.uk/free/resource#grp>
- facilitazione del conflitto: <http://www.crnhq.org/allprods.php>

## Forza nella diversità: Saggezza nella Natura di Muzammal Hussain

*Wisdom in Nature* (WIN) è un gruppo contemplativo ecologico di una comunità di attivisti, basato sui principi islamici. Abbiamo scoperto che è solo quando i muri che ci separano possono essere smussati, è possibile iniziare un vero dialogo. Questo processo di smussamento potenzialmente può essere portato anche oltre, fino al punto in cui può diventare più facile vedere il mondo dal punto di vista di qualcun altro.

Quando questo processo si approfondisce nel corso degli incontri del nostro gruppo, una “mente del gruppo” comincia a prendere forma. La nostra consapevolezza personale si muove verso qualcosa di più grande, qualcosa di più aperto. Questa esperienza non si può immaginare, ma è palpabile. Un nuovo arrivato che partecipava a uno dei nostri incontri di revisione ha descritto la sua esperienza dicendo che il processo “*sembra avere una mente propria*” – in cui le risposte arrivano con naturalezza.

I contributi che emergono da questo processo portano con loro una nuova qualità di inclusione e una verità più profonda; e attraverso gli incontri possiamo sentirci rinvigoriti anziché svuotati dalle nostre energie!

Cominciamo ad apprezzarci l'un l'altro perché la nostra saggezza collettiva è arricchita dalla presenza di ogni persona. La diversità diventa un punto di forza a cui noi naturalmente diamo il benvenuto.

In termini più specifici, noi utilizziamo regole di base, un accordo di gruppo, che da il benvenuto all'ascolto approfondito e alla diversità dei punti di vista come punto di partenza. Inoltre, utilizziamo diversi modi per mantenere questo atteggiamento. Per esempio, dopo aver preso una decisione, rimaniamo insieme in silenzio per un paio di minuti – in modo da far sì che emergano alcuni dei bagagli mentali che ciascuno di noi si è portato dietro. Agli incontri chiave possiamo anche fare esercizi attivi.

Questi possono essere semplici come fare una o due domande, “Quali sono le qualità che ci portano al gruppo?”; “Come vediamo lo stato del mondo?” , per fare un esempio. Attraverso l'apertura a tutte le idee, incluse quelle apparentemente in conflitto, e assicurandosi che ciascuna di esse sia riconosciuta e presa in considerazione, per esempio rendendola visibile su una lavagna, ogni persona riesce con più facilità e mettersi nei panni degli altri. Questo processo per la creazione di un pensiero di gruppo è in corso.

A parte la nostra “Islamic Community Food Project” a Tower Hamlets in cui cerchiamo di integrare realtà associative presenti sul territorio, usiamo un esercizio che consiste nel lanciare al gruppo la seguente affermazione: “è egoista da parte della classe media pensare al cibo che mangia, mentre milioni di persone stanno morendo di fame”. Ai partecipanti viene quindi chiesto di posizionarsi nella stanza in base a quanto ritengono che questa affermazione sia vera. In seguito si ascoltano le differenti opinioni e i partecipanti sono liberi di muoversi se la loro opinione dovesse cambiare. Devo confessare che anche se siamo entusiasti di coinvolgere in WIN più persone provenienti retroterra meno privilegiati, non abbiamo avuto così tanto successo come avremmo sperato. In ogni caso in piccolo sperimentiamo alcuni frutti del nostro lavoro nell'ambito dei ranghi e dei privilegi.



Durante un incontro di “Wisdom in Nature”. Foto: Wisdom in Nature.

<http://wisdominnature.blogspot.com/>

## Strumenti per la Transizione: adottare un linguaggio chiaro

Il linguaggio è un aspetto dell'inclusività su cui è necessario un lavoro costante. Come spiegare concetti complessi, come il picco del petrolio e il cambiamento climatico, in modo da renderli accessibili a tutti?

La campagna “Plain English” offre spunti e strumenti, per il mondo anglofono, su come usare il linguaggio in maniera chiara ed efficace. Tra i consigli di base: evitare frasi troppo lunghe e contorte, sostituire termini di uso quotidiano ai termini tecnici e ai linguaggi settoriali, ed immaginare di star parlando direttamente al lettore quando si preparano testi scritti.

Ecco alcuni esempi, tradotti dal sito di “Plain English” [e perfettamente validi anche in italiano, ndT]:

Prima: Un ambiente scolastico con alte caratteristiche qualitative rappresenta una condizione fondamentale per la riuscita e la valorizzazione di un processo di apprendimento continuo.

Dopo: Per imparare e fare progressi, i bambini hanno bisogno di buone scuole.

Prima: Se permangono punti su cui è Vostra esigenza acquisire una maggiore chiarezza, o avete interrogativi da porci, sarà nostro piacere fornirVi maggiori dettagli per via telefonica.

Dopo: Per qualunque domanda, chiamate il seguente numero.





Parte del gruppo di Transition Town Tooting in compagnia del rappresentante parlamentare della zona, Sadiq Khan, al Foodival di Tooting, una celebrazione del cibo etnico e locale, con un mazzetto di "Toots", proposti come futura moneta locale. Foto: Transition Town Tooting

#### Ingrediente 4: Costruire Ponti

---

*"Per andare veloce, andate da soli. Per andare lontano, andate insieme".*  
Proverbio africano

*"Siamo qui per risvegliarci dall'illusione di essere separati".*  
Thich Nhat Hanh

*"Mi sembra di aver vissuto più profondamente nella mia comunità negli ultimi 2 anni, da quando sono coinvolta nella Transizione, che nei precedenti 20 anni che ho passato qui".*  
Partecipante a Transition Tooting

Sono più le cose che ci uniscono di quelle che ci separano. In tutto il mondo, abbiamo bisogno di cibo da mangiare, piangiamo la morte dei nostri cari, abbiamo sete di felicità. La Transizione è un processo basato sulla costruzione di rapporti di fiducia, e sulla capacità di capire che tutte le persone, chiunque siano, potranno apportare qualcosa di buono al processo. Tuttavia, nel Regno Unito, sono meno del 30% le persone che credono che "la maggior parte della gente sia degna di fiducia". A Singapore la percentuale è anche più bassa, intorno al 20%, e in Portogallo raggiunge appena il 10%. Singapore e il Portogallo sono anche tra i paesi in cui la disparità tra i redditi è più forte. In generale, più la ricchezza è equamente distribuita, più i livelli di fiducia sono alti. Detto questo, potrebbe forse la Transizione riuscire a creare resilienza senza costruire rapporti di amicizia e fiducia attraverso le "barriere"

#### **"Noi" e "loro"**

*"Ci sono due tipi di persone nel mondo: quelle che dividono le persone in due tipi, e quelle che non lo fanno!"*

Edward A Murphy Jr.

E' facile che si parli di "loro" e "noi". Pensare alle persone come divise in gruppi non è sempre per forza un male, ma fa presto a trasformarsi in uno strumento di esclusione, in cui chi è dentro è dentro e chi è fuori è fuori. Un esempio è il fatto che la Transizione viene spesso descritta come un'iniziativa "bianca e del ceto medio", quando invece si incontrano molte persone che operano nella Transizione e si sentono escluse dalla descrizione di un gruppo "bianco e del ceto medio". Non accettano che la loro esperienza di vita venga incasellata per categorie.

Questi usi di "noi" e "loro" (la "costruzione dell'altro") sono spesso la conseguenza di aver focalizzato l'attenzione sulle cose che ci dividono, piuttosto che su quelle che ci accomunano. Nella maggior

parte dei casi, usiamo “noi” e “loro” anche per significare che “noi” siamo più importanti, e “loro” subordinati. Che “noi” abbiamo ragione e “loro” torto. Si parla spesso di “convincere” le persone della “nostra” proposta. Un approccio che difficilmente potrà mai sboccare in un coinvolgimento reale, trattandosi di un tentativo unidirezionale da parte di un gruppo di persone di “convertire” l'altro.

Nel 2008, Rebecca Brewin, , che abita a Vauxhall, un quartiere di Londra, dove ha fondato una comunità di meditazione di ispirazione Cristiana, stava insegnando yoga a un gruppo di donne islamiche quando si ritrovò a chiedersi come avrebbe potuto, a partire dal suo rapporto personale con queste donne, coltivare il dialogo interculturale ed inter-religioso. Lavorando insieme a Sadaat Yusaf, una delle donne del gruppo, cominciò a mettere in piedi dei collegamenti con Transition Brixton, con un progetto per la raccolta del cibo locale chiamato Invisible Food [Cibo Invisibile], con l'Amministrazione Locale e con un predicatore laico.

Da tutto questo nacque LIFE, Iniziative Locali per la Fede e l'Ambiente, un progetto (basato nel quartiere londinese di Lambeth) il cui scopo è creare ponti tra le donne di fedi diverse, con attività mirate alla conoscenza dell'ambiente locale.



Photo: LIFE.

Dal 2009-2011, un gruppetto creativo di donne islamiche, cristiane, buddiste e ambientaliste si è innestato sul territorio urbano, cominciando presto a dare i suoi frutti. Amicizie e reti di collegamento sono emerse gradualmente, a partire da un forum di eventi a tema che, una volta al mese, hanno informato un gruppo sempre più vasto di donne su una molteplicità di temi diversi, dal riciclo creativo del tetrapak, trasformato in borsette colorate, alla storia dei beni comuni, con visite a progetti di orticoltura urbana e agli orti sociali. La condivisione di cibo, di conoscenze sulle diverse tradizioni spirituali, e la crescita di un senso di appartenenza ad una grande rete hanno caratterizzato tutti gli incontri.

Tramite LIFE è emerso chiaramente che dare voce al rapporto tra le persone e la natura è un punto chiave da cui partire. Invitare le persone a mettere in relazione il loro senso di partecipazione o di distacco dall'ambiente con il loro benessere psicologico e mentale è stato molto importante nel cambiare il modo in cui i partecipanti interagivano con il progetto.

Sviluppandosi, LIFE ha cominciato ad esplorare come le azioni fatte per migliorare il proprio ambiente di vita, e la nostra relazione con esso, impattino la nostra percezione di noi stessi, delle nostre vite, e degli altri. Si è cominciato a guardare a come gli aspetti "spirituali" e "sensuali" siano stati scissi nella contemporanea cultura laico-scientifica. Le donne hanno cominciato ad esprimere con forza il proprio senso di "scissione", nella vita personale e in società, affermando che lavorare un pezzetto di terra, imparare a riciclare gli scarti o riconoscere le erbe selvatiche aveva cambiato il loro rapporto con questo senso di frammentazione, di non-appartenenza.

I risultati del progetto LIFE sono stati moltissimi e vitali. Sono nate profonde amicizie e visioni nuove, condivise, di ampio respiro. Nelle parole di una delle partecipanti di LIFE "Vivo nella zona sud di Londra da tutta la vita, ma attraverso il progetto LIFE ho scoperto posti in cui non ero mai stata, e incontrato persone che non avrei mai avuto occasione di incontrare". Progetti per il futuro? Il progetto LIFE ha recentemente eletto un comitato per stabilire i prossimi passi: tra le idee da portare avanti, ottenere la gestione di uno spazio verde per un orto comunitario, e fondi per sostenere la diffusione di progetti gemelli in altre parti del Paese. Hanno anche prodotto del materiale per incoraggiare gruppi locali ad intraprendere lo stesso percorso: il materiale si può richiedere a Rebecca Brewin, coordinatrice LIFE, [Rebecca@handtoearth.net](mailto:Rebecca@handtoearth.net).

### *Strumenti per la Transizione*

#### **Mappare i collegamenti**

Ecco un esercizio per mappare i collegamenti o "ponti" presenti nel vostro gruppo di Transizione. L'esercizio funziona meglio con gruppi di 4-6 persone.

- Prendete un foglio grande e sedetevi intorno, con due pennarelli di diversi colori.
- Al centro del foglio, scrivete i vostri nomi, o il nome della vostra iniziativa di Transizione.
- Intorno al centro, scrivete i nomi di gruppi, istituzioni, enti o iniziative che operano nella vostra stessa zona, che si tratti di istituti religiosi, scuole, amministrazioni locali, una squadra di calcio, un'associazione di quartiere e così via.
- Usando un altro colore, scrivete i nomi di persone (i "ganci") che conoscete in quel gruppo.
- Spesso l'esercizio rivela un numero sorprendente di collegamenti con altri gruppi nella comunità locale. Analizzate il vostro operato e parlate di quali collegamenti potreste rafforzare.

## **Collegamenti**

Dopo aver fatto l'esercizio di cui sopra, potreste scoprire di voler creare un collegamento ad un gruppo in cui non c'è nessuno di vostra conoscenza che possa fare da "ponte". Che fare?

**Passo 1:** Stabilite quale gruppo vorreste contattare.

**Passo 2:** Se l'idea di buttarvi a capofitto vi spaventa, potreste cominciare a fare prima un po' di ricerca. Per esempio, se voleste creare un rapporto con la comunità islamica locale, magari prima potreste informarvi un po' sull'Islam: leggere qualche libro, chiedere chi sono i rappresentanti della comunità e le attività che promuovono. Fare un po' di ricerca aiuta, ma non è necessario sapere tutto. Se in una data situazione non sapete come comportarvi, nessuno si offenderà per una domanda del tipo: "per entrare, è meglio che mi tolga le scarpe?"

**Passo 3:** Contattate il gruppo e chiedete se potete andare a parlare con loro. Raccontate di voi e delle attività del vostro gruppo, ma specificate che siete anche curiosi di sapere cosa fanno loro. Andate con l'intenzione di ascoltare e di porre domande, a mente aperta!

**Passo 4:** Parlate con il gruppo e proponete attività da fare insieme.

**Passo 5:** Riflettete sui risultati ottenuti.

**Passo 6:** Mantenete aperto il canale, tramite comunicazioni, attività, eventi.

## Ingrediente 5: Festeggiare

*“La diversità è l’unica cosa che abbiamo veramente in comune: festeggiate tutti i giorni” Anonimo  
“E’ tempo che i genitori insegnino ai bambini, fin da piccoli, che nella diversità c’è forza e c’è bellezza” –  
Maya Angelou*

La diversità apre la porta alla possibilità di celebrare i tanti modi che abbiamo di esprimere le cose che ci accomunano. Una celebrazione permette alle persone di uscire senza paura dalla loro “zona di comfort”. Festeggiare permette alle persone di godersi appieno la vita, nelle sue espressioni più creative.

Molte feste sono nate dalla celebrazione della libertà e delle differenze, specialmente in tempi di ineguaglianza e ingiustizia. Per esempio, il Carnevale inglese di Notting Hill è nato a Trinidad, con la prima festa di Carnevale, nel 1833, per celebrare la fine della schiavitù nei Caraibi. Come risposta alle tensioni razziali, alle



I giovani pedalano e gli anziani si godono la vista delle strade di Tooting addobbate per il Trashcatchers Carnival, estate 2010. Foto: Simon Maggs

abitazioni inadeguate e alla difficoltà di trovare lavoro nella Londra degli anni '50, la comunità



La parata delle lanterne di Transition Llambed. Foto: Transition Llambed.

caribica della zona di Londra chiamata Notting Hill ha pensato ad una celebrazione che potesse infondere vitalità ed energia alla comunità intera. Il primo Carnevale si svolse nel 1964, con una richiesta agli abitanti, bianchi o neri che fossero, di scendere in strada ed esprimersi, con arte e socialità. Oggi è famoso in tutto il mondo e ogni anno vi partecipano centinaia di migliaia di persone.

Traendo ispirazione da questo tipo di esperienza, la

Transizione ha organizzato moltissimi festeggiamenti

di carattere culturale, come l’ormai celebre Trashcatchers Carnival di Tooting, a Londra, in cui tutte le tradizioni culturali di Tooting, un quartiere multietnico nel Sud di Londra, hanno creato una parata mirabolante, fatta completamente di... immondizia. Il festival delle Lanterne di Natale a Llambed, creato nel 2010, ha unito bambini gallesi ed inglesi, e le loro famiglie, nella costruzione di lanterne autoprodotte, portate poi in sfilata per la città.

## **l'esempio del Festival Inter-religioso del Verde Inverno di Transition Leytonstone**

All'inizio di Febbraio, l'Epicentre di South Leytonstone ha ospitato un weekend di celebrazione, ad ispirazione spirituale, della vita sostenibile, con cibo, ospitalità e intrattenimento. Transition Leytonstone ha organizzato l'evento, durato due giorni, in collaborazione con Sacred Roots, un'organizzazione islamica che promuove il dialogo tra religioni attraverso le arti e la cultura.



Con l'obiettivo di creare un calendario di eventi socialmente inclusivo, culturalmente variegato, e di grande interesse, abbiamo lavorato insieme per conciliare informazione ambientale e divertimento. C'erano banchi che vendevano libri "verdi", marmellate fatte in casa, olio di oliva e altri prodotti dalla Palestina, e beni del Commercio Equo Solidale, oltre ad un banco per lo scambio dei semi. Abbiamo organizzato diverse attività per i bambini, con laboratori a loro dedicati.

Il primo giorno, abbiamo avuto ospite Polly Higgs, "l'Avvocato per il Pianeta"<sup>2</sup> e Jagdesh Singh della Rete Ambientale Sikh, che hanno parlato dell'importanza vitale di custodire la Terra per il bene di tutti. Le loro presentazioni sono state molto apprezzate: il Sindaco di Waltham Forest si è entusiasmato e ha promesso a Polly che il Municipio di Walthamstow avrebbe rispettato l'Ora della Terra (una giornata, nel marzo di ogni anno, in cui milioni di persone spengono le luci per un'ora per manifestare contro il cambiamento climatico). La giornata è proseguita con una sessione di "cantastorie", la presentazione di un libro (Green Spirituality, di Chris Philpott di Transition Leamington Spa) e la proiezione di 'Una Fattoria per il Futuro'. A seguire, un buffet vegetariano organizzato da Hornbeam Organic Café insieme a Star of India, un ristorante locale che ora acquista tutte le sue verdure a km zero. Lo spettacolo serale ha visto sul palco il nostro gruppo di poesia, E11 Eco, e un gruppo locale, "EnviroMentalist" Other Theresa, con musicisti noti e meno noti da diverse culture e tradizioni, tra cui Ameer Khan, On the D e Flux Collective.

Di domenica ci siamo concentrati sul cibo. Anton Rosenfeld di Garden Organic ha presentato le possibilità di coltivare varietà "esotiche" in Inghilterra, mentre Gillian Livingstone di Transition Crouch End ci ha parlato dei loro progetti di coltivazione e raccolta delle mele. Dopo il suo intervento abbiamo organizzato delle tavole rotonde sulle tradizioni culinarie, per dare modo alla gente di esplorare le scelte delle cucine Halal, Kosher, vegana, biologica, a km zero, e del Commercio Equo, con le informazioni che circolavano in una situazione informale.

La giornata di domenica è finita in bellezza con una cena vegetariana e multi-etnica preparata a più mani, con ingredienti locali provenienti in gran parte da Organiclea, una cooperativa di produttori di Chingford. Abbiamo mangiato seduti a tavoli i cui menu prevedevano una "lista delle chiacchiere" con idee per argomenti di conversazione "da antipasto, primo e dolce". Non so se qualcuno abbia raccolto l'idea, ma di certo non ho sentito nessuno parlare di calcio! E' stato un evento fantastico, descritto da uno dei partecipanti come un momento "vitale per la comunità, con un sacco di contributi diversi, musica, poesia, racconti, e tanta partecipazione", mentre un'altra persona ha aggiunto che "è stato un ottimo mix di persone diverse, con musica e poesia... dovremmo farlo più spesso!".

<sup>2</sup>

Polly Higgs è un avvocato inglese che promuove la proposta per l'istituzione del reato di "Ecocidio" e di un tribunale speciale per giudicarlo, sul modello della Corte Penale Internazionale dell'Aja [n.d.T.]

*“Mi si spezza il cuore a vedere un Paese diviso da quella che è in realtà la sua più grande forza: la diversità al suo interno.”*

*Melissa Etheridge*

*“L’oppressore deve essere liberato tanto quanto l’oppresso... Se sto privando un altro della sua libertà, non sono libero, esattamente come non sono libero se qualcuno mi sta privando della mia... L’oppressore e l’oppresso sono entrambi derubati della loro umanità”.*

*Nelson Mandela*

### Che cos'è il rango?

Possiamo definire il rango come la somma dei privilegi di una persona. Può essere conscio o inconscio, appreso o ereditato, e cambia in ogni situazione. Possiamo pensare al rango come composto da quattro fattori<sup>2</sup>:



**Rango sociale:** Una persona ha un rango più o meno alto a seconda della sua appartenenza al, o esclusione dal, gruppo sociale dominante. La razza, il sesso, l'età, la disponibilità economica, la nazionalità, la religione, l'orientamento sessuale, il grado di istruzione, la salute, la/le lingua/e parlata/e sono alcuni tra i fattori che determinano il nostro rango sociale.

**Rango strutturale:** Riconosciamo il rango strutturale nelle organizzazioni con ruoli e gerarchie ben definite, dove ci sono “manager”, “caposquadra”, e così via. Tuttavia, possono anche esserci situazioni in cui il rango strutturale non è esplicitato, ma in cui sappiamo chi sono i leader, quali opinioni verranno ascoltate e quali no.

**Rango psicologico:** Il rango psicologico non è attribuito culturalmente né codificato. Deriva infatti dalla somma delle esperienze personali, ed ha a che fare con il proprio senso di tranquillità e sicurezza. Spesso nasce dall'aver attraversato esperienze difficili, uscendone rafforzati e più pronti ad empatizzare con gli altri. Le persone di rango psicologico alto sono presenti e consapevoli, e hanno molta autostima. Sono generalmente capaci ad esprimersi bene, anche davanti a grandi platee o personaggi autorevoli, e lavorano anche sotto pressione.

---

<sup>2</sup> Dalle dispense di un workshop con Gary Reiss e Julie Diamond

**Rango spirituale:** Anche il rango spirituale non è attribuito dalla cultura, dalla società, o dalla famiglia. Nasce dalla sensazione di essere collegati con il resto del mondo e di avere "la giustizia dalla propria parte". Le persone di rango spirituale alto sono spesso attive nella società, ed hanno una capacità straordinaria di coinvolgere gli altri, di "fare gruppo" e di trasmettere una sensazione di tranquillità e benessere.

Purtuttavia, come nella citazione di Nelson Mandela, qualunque sia il nostro rango e di qualunque privilegio godiamo, i muri che eleviamo per separare un rango dall'altro ci fanno del male. Con questo in mente, come possiamo costruire un movimento collettivo che ci permetta di superare i ranghi per scatenare il nostro genio collettivo?

Una possibilità potrebbe essere adottare una leadership "a rotazione", riconoscendo che è necessario che persone diverse guidino il gruppo, in momenti diversi, a volte anche nell'arco stessa giornata. In una leadership di questo tipo, si riconosce che ognuno di noi può guidare il gioco, che tutti stiamo cercando di uscire dalla passività a cui molti di noi sono stati educati. Ma nella pratica, come fare? Il primo passo è diventare consapevoli del proprio rango. Arnold Mindell, uno studioso dei processi, sostiene che "Ogni potere, buono o cattivo, se non è esplicitato, può diventare dannoso e oppressivo". Ma se identifichiamo ed esplicitiamo il nostro rango, possiamo usarlo a nostro beneficio, e a beneficio degli altri.

### *Strumenti per la Transizione*

#### **Riflettere sul proprio rango**

Da soli, o in piccoli gruppi (max 5 persone), riflettete e discutete:

- Quali sono alcune delle vostre fonti di rango e potere. Se sentite di essere molto privilegiati, potrebbe esservi utile esplorare questa dimensione con l'esercizio "svuotare lo zaino invisibile".
- In che modo vi sembra che il vostro rango vi renda difficile far sentire la vostra voce
- Come potreste fare uso del vostro rango in modo sostenibile? Ci sono modi in cui potreste usare il vostro rango nei rapporti personali e pubblici, in società, in un'ottica di sostenibilità e per costruire un mondo sostenibile?
- Quali questioni legate al potere e al rango vedete realizzarsi nei gruppi in cui lavorate? Cosa si potrebbe fare per aiutare le persone che fanno parte di questi gruppi a usare i propri ranghi per il beneficio di tutti?



## *Strumenti per la Transizione*

### Spunti per sciogliere la dominanza all'interno dei gruppi

- Fate caso a chi è presente nella stanza agli incontri. Che rango tengono le persone, e come lo usano?
- Osservate lo spaccato di società presente nella stanza. Riflette l'attuale dominanza culturale? Per esempio, nel Regno Unito, dove la cultura dominante è bianca e di ceto medio, alle riunioni a cui partecipate le persone, di qualunque rango, si relazionano le une alle altre secondo gli schemi tipici di tale cultura? Cosa si può fare affinché il vostro gruppo sviluppi una maggiore diversità al suo interno, includendo molte culture diverse?
- Contate il numero dei vostri interventi e fate caso alla loro durata.
- Contate il numero degli interventi altrui e fate caso alla loro durata.
- Osservatevi quando le altre persone parlano. Cercate di capire se state veramente ascoltando o se state aspettando il momento di dire la vostra. Tenete a portata di mano un quaderno, così potrete appuntare le cose che volete dire e liberare la mente per poter ascoltare cosa dicono gli altri.
- Fate caso a quante volte proponete idee nuove al gruppo in cui siete e quante volte sostenete e appoggiate le idee degli altri.
- Chiedetevi chi nel gruppo è supportato, a chi viene riconosciuta un'importanza e un valore, e perché questo accade ad alcune persone e ad altre no. Come possono sentirsi coloro il cui contributo al gruppo non viene valorizzato?
- Ricordate di chiedere al maggior numero di persone possibile cosa pensano a proposito di eventi, idee, strategie e visioni del gruppo.
- Tenete a cuore il concetto che “sarete necessari al gruppo il giorno in cui vi accorgete che non siete necessari al gruppo”.



La ristampa del 2011 della sterlina di Brixton, una moneta complementare utilizzata nel Sud di Londra, decorata con personaggi culturali e storici della zona.

## Ingrediente No. 7: Radicare l'Inclusione

---

*“Non voglio una casa murata con le finestre sbarrate. Voglio che ci soffi il vento di tutte le culture, in tutte le direzioni. Ma rifiuto di farmi trascinare via da una sola”.*

*Mohandas K. Gandhi*

Transition Town Tooting (TTT) viene spesso citata come ottimo esempio di iniziativa di Transizione capace di lavorare con e per le differenze presenti nella comunità. Per TTT, le differenze sono fondamento, metodo e approccio, filo conduttore di ogni evento e di ogni conversazione, e l'inclusività è radicata profondamente al cuore del loro progetto.

Se vogliamo costruire una Transizione veramente inclusiva ed equa, un impegno verso l'inclusione e la giustizia sociale dovrebbe forse essere l'ingrediente più importante, il principio di base.

### **Inclusività in Pratica: Radicare la Differenza nella BTCV**



La BTCV [*British Trust for Conservation Volunteers* (Fondazione Inglese di Volontariato per la Tutela Ambientale)] ha cominciato a parlare di differenza ed inclusività circa dieci anni fa, quando aveva già più di 40 anni di lavoro alle spalle. All'epoca, operava prevalentemente in zone rurali, con persone già attive nel campo della tutela ambientale. Ma nel 2008, il 44% delle persone coinvolte dal lavoro della BTCV venivano da comunità svantaggiate.

Questo passaggio è stato accompagnato da un cambiamento nel focus dell'organizzazione: dalla concentrazione sulla biodiversità verso un'attenzione alla biodiversità come veicolo per attività di sviluppo sostenibile in senso più ampio, progettante intorno al benessere delle persone. Non può esserci sviluppo sostenibile senza giustizia sociale. Quando ho incontrato Miles Sibley, Direttore per lo Sviluppo di BTCV, mi ha detto di ritenere l'atteggiamento delle organizzazioni ambientaliste verso l'inclusività piuttosto ambivalente. In un certo senso, ha detto, si interessano alla giustizia sociale, ma non abbastanza da considerarla un punto centrale della loro agenda e cominciare a fare veramente qualcosa.

Un metodo per dare centralità alla questione può consistere nel mettere per iscritto un impegno verso l'inclusività e la multiculturalità delle iniziative di Transizione, rendendola un valore fondante del proprio lavoro. Nell'Agosto del 2011, il Transition Network ha avviato una discussione sul proprio sito a proposito della possibilità di aggiungere l'equità alla propria *mission*, rendendo l'ingiustizia sociale un tema cardine del movimento di Transizione, accanto al cambiamento climatico e al picco del petrolio. La discussione è ancora in corso e aperta a nuovi commenti su: <http://www.transitionnetwork.org/blogs/catrina-pickering/2011-09/inequality-transition-network-purpose-statement-discussion>.

## Transition Finsbury Park

Finsbury Park, nel Nord di Londra, è una delle zone più multi-etniche e multi-culturali di tutto il Regno Unito, un mosaico di micro-comunità assemblate in base a specificità linguistiche, geografiche, culturali, religiose e abitative. Il 62% dei suoi abitanti vivono in zone tra le più povere del paese. Il censimento del 2001 ha rilevato che il 30-40% della popolazione adulta è “economicamente inattiva”. Nel quartiere c'è una lunga storia di disagio urbano.

Transition Finsbury Park, un'iniziativa nata nel Novembre 2008, ha adottato un approccio inclusivo e multi-culturale ad ogni passo. Invece di inaugurare orti sociali dietro un cancello, ha scelto la via del *guerrilla gardening*, piantando specie produttive in luoghi pubblici, quali l'ingresso di un ambulatorio, il parco, la chiesa, la biblioteca, la scuola, e una stazione del treno. Hanno cercato di stabilire rapporti con le moschee, organizzando laboratori per bambini per esplorare il rapporto dei più piccoli con il territorio.



Foto: Transition Finsbury Park.

Nel gruppo guida c'era una coppia i cui figli frequentavano le elementari del quartiere, che ha organizzato un laboratorio di riparazione biciclette nei locali della scuola, a cui hanno partecipato soprattutto mamme di origine turca. Ogni anno organizzano un festival chiamato “Well Oiled”, Bene Oliati, rivolto soprattutto alle famiglie, nel parco Finsbury, al centro del quartiere. Ora stanno creando “Edible Landscapes”, Paesaggi Commestibili, una cooperativa sociale il cui scopo sarà aumentare la disponibilità di cibo fresco, locale e a buon mercato, diffondendo conoscenze sulla coltivazione del cibo e coinvolgendo, in particolare, persone con disabilità mentali.

Il loro prossimo obiettivo è formare le persone sul tema della coltivazione di cibo a bassa intensità di lavoro. Tengono incontri informali due volte a settimana, durante i quali i passanti possono, curiosando nel parco, saperne di più sul loro orto dimostrativo, peraltro pieno di targhette ed informazioni utili e chiare. Molti abitanti del quartiere hanno esperienza di giardinaggio ma non hanno accesso alla terra, per cui questo piccolo progetto fa molto per soddisfare la loro voglia di coltivare qualcosa. Prestom il gruppo comincerà a lavorare con adulti con deficit cognitivi che frequentano una scuola locale.

Jo Homan, fondatore di Transition Finsbury Park, racconta: “Abbiamo sempre esitato a coinvolgere i ‘frutti più facili da raccogliere’, ovvero gli ambientalisti, perchè ci è sembrato che sarebbe stata una prima barriera alla partecipazione e all'inclusione. Trovare persone disponibili, entusiaste, con a disposizione tempo ed energie è sempre una sfida, ma il nostro approccio ha avuto risultati positivi: in particolare abbiamo due persone che hanno assunto ruoli di guida e coordinamento di progetti e che non provenivano dal classico retroterra culturale e sociale, inoltre ai nostri eventi i gruppi sono spesso molto diversificati.”

## **Radicare Inclusività e Giustizia Sociale**

Un metodo per radicare l'inclusività e la giustizia sociale nella vostra iniziativa è cominciare a pensare come potrebbero essere fatti i vostri progetti di Transizione *se* lavorate su inclusività e giustizia sociale, e come sarebbero *se non lo fate*. Un punto di partenza per cominciare a capire come muoversi per far sì di radicare questi valori in ogni attività.



Una casa in Francia viene isolata con balle di paglia. L'applicazione di queste tecniche potrebbe creare nuovi posti di lavoro, capacità, imprese locali. Foto: Yannick Molin

Ecco un esempio:

### **Gruppo Case / Energia di xxx in Transizione**

**Descrizione:** un gruppo di Transizione sugli edifici e l'energia che aiuta gli abitanti della zona ad installare impianti di energia rinnovabile, sistemi di isolamento termico, ridurre i costi energetici e l'impronta ecologica delle proprie abitazioni.

### **Senza inclusività e giustizia sociale**

Nella città di XXX, il 52% della popolazione è proprietaria della propria casa. Visto che si tratta delle persone con più possibilità pratiche ed economiche di apportare miglioramenti alle proprie

abitazioni per ridurre i consumi e le emissioni, il gruppo decide di concentrarsi su questa fascia. Si tratta infatti dei 'frutti più facili da raccogliere'. Nasce un progetto per aiutare i proprietari di casa ad usufruire delle migliori offerte per rivendere al gestore elettrico l'energia prodotta da rinnovabili, e degli incentivi per le varie installazioni. Il fatto che i soldi per pagare quote ed incentivi provengono dalle bollette elettriche di coloro che non possono permettersi di acquistare nuovi impianti è completamente ignorato.

[didascalia foto:] Una casa in Francia viene isolata con le balle di paglia. L'applicazione di queste tecniche potrebbe creare nuovi posti di lavoro, capacità, imprese locali. Foto: Yannick Molin

### **Con inclusività e giustizia sociale**

Oltre ad aiutare i proprietari di casa che hanno la libertà e, spesso, il denaro necessario a fare investimenti nel miglioramento energetico delle abitazioni, il gruppo esplora come aiutare affittuari e abitanti delle case popolari.

Il gruppo sa che le persone che non sono proprietarie delle loro case rischiano di trovarsi in una condizione di povertà energetica, in quanto spesso vivono nelle abitazioni meno efficienti e peggio isolate, pagano tariffe più alte e non hanno la libertà né la possibilità economica di migliorare la propria condizione.

Il gruppo cerca di lavorare con gli affittuari per creare impianti di rinnovabili su scala comunitaria, ottenere finanziamenti per l'isolamento delle case, e lavora con i proprietari per convincerli a fare investimenti. Si decide di dare particolare attenzione ai pensionati con redditi bassi e case mal coibentate, e agli abitanti delle zone rurali, non raggiunti dalla rete del gas metano e quindi più soggetti alla povertà energetica, dovendo pagare prezzi più alti per il riscaldamento.

## Conclusioni

---

Questa guida offre una traccia e qualche spunto su come creare un'iniziativa di Transizione giusta ed equa - il resto sta a voi. Forse non sapete da dove cominciare, ma l'importante è fare il primo passo. Un passo verso un viaggio interiore in cui vi impegnate a cominciare una conversazione con voi stessi su quanto e come vi faccia paura lavorare veramente insieme, con tutti, per creare una Transizione equa e giusta. Un viaggio interiore da affiancare ad un impegno verso l'esterno, ad ascoltare, a rivolgervi agli altri piuttosto che aspettare che vengano loro da voi, a costruire collaborazioni che vi renderanno più forti, insieme, di quanto potreste mai essere da soli, e a radicare l'inclusività in tutto quello che fate.

Per saperne di più sulla Transizione in generale, visitate il sito del Transition Network: [www.transitionnetwork.org](http://www.transitionnetwork.org) (in inglese) o il sito della rete italiana [www.transitionitalia.it](http://www.transitionitalia.it)

Per conoscere le attività di altre iniziative di Transizione sulla differenza e l'inclusione, visitate le pagine dedicate alla giustizia sociale (in inglese):

[www.transitionnetwork.org/diversity-and-social-justice](http://www.transitionnetwork.org/diversity-and-social-justice)

Usate il sito per raccontare quello che state facendo, successi e fallimenti. Abbiamo tutti bisogno di imparare gli uni dagli altri.

E, in conclusione, non dimenticate di celebrare le differenze che sono la ricchezza e la forza del nostro mondo.

## Risorse (Regno Unito)

---

Nota: Il Transition Network ha sede nel Regno Unito, e di seguito trovate i riferimenti di alcune organizzazioni e testi che possono aiutare ad approfondire i temi di questa guida. I libri sono in inglese e le organizzazioni in alcuni casi hanno rilevanza solo localmente, ma saremmo felici di aggiungere risorse valide per l'Italia - segnalatecele contattando Deborah - [deborah.rimmoiso@gmail.com](mailto:deborah.rimmoiso@gmail.com)

### Organisations:

- Black Environment Network (works for ethnic participation in the environment): <http://www.ben-network.co.uk/>.
- Groundwork (environmental regeneration charity): [www.groundwork.org.uk](http://www.groundwork.org.uk).
- Encounters Arts (focuses on creating spaces and processes for people from all walks of life to re-look at who and how they are in the world at this time of ecological crisis and opportunity): <http://www.encounters-arts.org.uk/aboutus.htm>.
- BTCV (international conservation organisation with a good track record of working on diversity): <http://www2.btcv.org.uk/>.
- The Equality Trust (evidence based campaign working to reduce income inequality in order to improve the quality of life in the UK): <http://www.equalitytrust.org.uk>
- Capacity Global (environmental justice in urban areas): [www.capacity.org.uk](http://www.capacity.org.uk).
- National Communities Resource Centre (provides training and support to people on low incomes): <http://www.traffordhall.com/>
- Oxfam UK Poverty Programme: <http://www.oxfam.org.uk/resources/ukpoverty/>.
- Joseph Rowntree Foundation, Climate Change and Social Justice programme: [www.jrf.org.uk/work/workarea/climate-change-and-social-justice](http://www.jrf.org.uk/work/workarea/climate-change-and-social-justice).

### Books/ Reports

- Sitting in the Fire: Large group transformation using conflict and diversity. Arnold Mindell
- The Spirit Level: Why Equality is Better for Everyone. Richard Wilkinson and Kate Pickett.
- Hard to Reach? Diversity and Environment, a report by Capacity Global: [http://www.capacity.org.uk/downloads/hard\\_to\\_reach\\_manifesto.pdf](http://www.capacity.org.uk/downloads/hard_to_reach_manifesto.pdf).
- Principles of Environmental Justice: established at the First National People of Color Environmental Leadership Summit held on October 24-27, 1991, in Washington DC, <http://www.ejnet.org/ej/principles.html>.
- Reaching out for Resilience: Exploring approaches to inclusion and diversity in the Transition movement: <http://transitionculture.org/wp-content/uploads/DanielleCohen-MSc-HE-Thesis.pdf>.
- Capacity Global Faiths and Environment Toolkit: [http://www.capacity.org.uk/downloads/faith\\_and\\_environment\\_toolkit.pdf](http://www.capacity.org.uk/downloads/faith_and_environment_toolkit.pdf).