



# LA CLIMATE JUSTICE POLICY BOX DARE FORZA AL CAMBIAMENTO

SCOPRI LA RACCOLTA DI IDEE  
E ESPLORA LA GUIDA  
PER IMPLEMENTARE LA GIUSTIZIA  
CLIMATICA NELLE POLICIES  
DELLA VOSTRA ORGANIZZAZIONE

LA TUA CHIAVE  
PER PROMUOVERE  
UN FUTURO  
SOSTENIBILE ED EQUO

AGISCI ORA  
E PARTECIPA AL  
CAMBIAMENTO!

# indice



<b>1.</b>	Intento .....	3
<b>2.</b>	Definire la Giustizia Climatica .....	7
<b>3.</b>	Cos'è una policy? .....	10
<b>4.</b>	Trovare i propri punti di leva strategici .....	12
<b>5.</b>	Prima di iniziare il tuo percorso verso una policy .....	14
	5.1. Partecipazione .....	15
	5.2. Inclusione .....	16
	5.3. Chiarezza .....	16
	5.4. Comunicazione .....	17
<b>6.</b>	Il tuo percorso per fare la differenza!	
	6.1. Creare la tua policy .....	18
	6.2. Dai vita alla tua policy .....	25
	6.3. La comunicazione è la chiave .....	27
	Template per tua policy sulla Giustizia Climatica .....	30
	Fonti e riferimenti .....	31
	Green Diversity?! - Team .....	32

## Intento

« Quando persone con la stessa visione si riuniscono da Paesi diversi, collaborano per creare e sviluppare qualcosa, emerge qualcosa di positivo che può portare al cambiamento.

È qui che avviene la magia.

*Green Diversity?!* è un progetto europeo che coinvolge cinque partner di cinque Paesi (Austria, Finlandia, Germania, Italia e Spagna) nell'ambito dell'**Azione Chiave 2 del Programma ERASMUS+**. Il punto di partenza per lo sviluppo di questo progetto è la **consapevolezza che il dibattito sul clima necessita di un quadro di riferimento più efficace**, poiché la comunicazione sulla giustizia climatica è spesso portata avanti da attori "privilegiati" che vivono in contesti del mondo meno colpiti dal cambiamento climatico e che tendono a raccontare storie di gruppi emarginati vittimizzando le persone, piuttosto che affermando la loro resistenza.

Affinché il movimento globale per la giustizia climatica si apra e cresca per includere coloro che sono personalmente costretti a rivedere le loro vite a causa delle conseguenze di questi cambiamenti, **abbiamo bisogno di rinnovate narrazioni sulla giustizia climatica**. Con quale obiettivo? Fornire idee su come diventare cittadini attivi e su come creare ambienti e comunità resilienti.

Il progetto *Green Diversity?!* mira proprio a **fornire agli operatori di ong/associazioni e agli educatori in generale strumenti per rafforzare le proprie competenze e quelle dei giovani in termini di storytelling**, al fine di trovare nuovi modi di raccontare storie reali - storie personali, inclusive e ispiratrici che si possano utilizzare nel lavoro educativo e nell'attivismo

per il clima in tutta Europa. In secondo luogo, *Green Diversity?!* mira a **creare spazi di dibattito** (toolkit, piattaforme) dove tali storie possano essere ospitate e diffuse alla cittadinanza europea. A margine di questo percorso, le associazioni partner coinvolte avvieranno un dibattito interno per capire quali siano le criticità legate alle organizzazioni, al loro lavoro e alle loro collaborazioni su cui concentrarsi per avviare percorsi che le portino a un impegno crescente per la giustizia climatica.

### CHI SONO LE ORGANIZZAZIONI PARTNER?

Siamo **organizzazioni diverse, con aree di lavoro e dimensioni differenti**, e consideriamo questo il punto di forza della nostra partnership. Uniamo la forza della nostra diversità alla compattezza che deriva dal nostro impegno a costruire una società più giusta e responsabile: **uniti nella diversità!**

Alcuni di noi **lavorano con i volontari** o nella **cooperazione allo sviluppo, nel lavoro umanitario o nella mobilità**. Ma abbiamo qualcosa in comune che ci spinge a lavorare insieme:

**Vediamo l'ingiustizia nel mondo, vediamo il clima che cambia e vediamo come tutto questo sia collegato**. Insieme vogliamo contribuire a una maggiore giustizia climatica, quindi abbiamo sviluppato questo Climate Justice Policy Box per sostenere altre ONG che sentono la stessa necessità di agire.



## chi siamo

1.



**JEW Jugend Eine Welt** Don Bosco Entwicklungszusammenarbeit | Austria (capofila)

Jugend Eine Welt (Gioventù Un Mondo) è un'organizzazione umanitaria austriaca che dal 1997 lavora per migliorare le prospettive future di bambini e giovani ai margini della società in tutto il mondo. Seguendo il principio "L'istruzione supera la povertà", Jugend Eine Welt sostiene progetti di aiuto, scuole, programmi per bambini di strada e progetti educativi in Asia, Africa, America Latina, Medio Oriente ed Europa orientale.



**KVT Kansainvälinen vapaaehtoistyö ry** | Finlandia

Kansainvälinen Vapaaehtoistyö ry (KVT) è un'organizzazione non governativa che promuove la pace, la cooperazione, l'uguaglianza e la cittadinanza attiva attraverso il volontariato di base.

Hanno oltre 70 anni di esperienza di volontariato in Finlandia e all'estero. Sono membri di Service Civil International (SCI), un'organizzazione internazionale per la pace, e inviano volontari ai progetti delle loro organizzazioni partner della rete.



**LVIA - Associazione Volontari Laici Internazionali** | Italia

LVIA è una ONG di cooperazione internazionale con sede in Italia, che offre opportunità di educazione alla cittadinanza attiva, scambi giovanili e svolge attività di inclusione e socializzazione in contesti urbani svantaggiati. All'estero, e più precisamente in molti Paesi africani, promuove percorsi di pace e giustizia.



**NEO SAPIENS** | Spagna

È un'impresa sociale europea di mobilità e formazione il cui obiettivo principale è la progettazione, la gestione e l'implementazione di progetti di educazione, formazione, intrattenimento, cultura e mobilità transnazionale. L'entità offre anche servizi di consulenza incentrati sulla realizzazione di questo tipo di attività e sullo sviluppo di materiali pedagogici e didattici legati all'educazione alla cittadinanza globale.



**SERVIZIO CIVILE INTERNAZIONALE** | Germania

SCI Germania è la filiale tedesca della rete globale SCI, un'organizzazione per la pace con una storia di oltre 100 anni. L'idea di SCI è quella di unire giovani di tutto il mondo attraverso il volontariato in progetti significativi senza scopo di lucro. In questo modo promuoviamo il rispetto, la comprensione, la comunità e la cooperazione. Le questioni legate al clima e alla giustizia sociale sono tra i nostri temi principali, in quanto sono anche elementi cruciali della pace.

## Quale potrebbe essere il ruolo delle organizzazioni della società civile nella transizione ecologica?

Le Organizzazioni non governative (ONG) svolgono una funzione essenziale nella vita della comunità internazionale e sono ad oggi una voce significativa nel processo di formulazione e tutela degli interessi pubblici sia a livello locale che globale. **Esse hanno assunto un ruolo centrale nel crescente fenomeno del contenzioso sui cambiamenti climatici**, che è da intendersi come l'insieme di varie azioni volte a denunciare la violazione di obblighi sostanziali e di diligenza in materia di prevenzione e mitigazione degli effetti dei cambiamenti climatici. Le ONG mirano a proteggere le generazioni future, le comunità più fragili con cui collaborano quotidianamente e gli ecosistemi, sempre più riconosciuti come soggetti di diritto ambientale.

Anche all'interno del quadro giuridico dell'UE, **le ONG contribuiscono alla legittimità democratica delle politiche e delle attività decisionali delle istituzioni europee**, che si affidano alle reti e alle coalizioni di ONG per comunicare e informare i cittadini europei. Le organizzazioni della società civile realizzano progetti in risposta a bandi europei e collaborano in modo attivo e trasparente con i membri del Parlamento europeo, da un lato, e con la Commissione, dall'altro.

Inoltre, le ONG svolgono un ruolo importante nell'applicazione e nel monitoraggio in molti settori di competenza dell'UE, in particolare in ambito umanitario e ambientale. In questo secondo ambito d'azione, infatti, l'attività delle ONG è sempre stata particolarmente intensa nel sollecitare l'Unione a rispettare i vincoli imposti dalla legge e dai principali strumenti di diritto ambientale internazionale di cui è parte. Non di rado sono il motore delle iniziative di apertura.

### La domande che ci siamo posti sono le seguenti:

- Come potrebbero le stesse organizzazioni sfuggire a un'analisi diretta al proprio interno? È un obbligo etico dovuto per coerenza a se stessi, ai soci, ai lavoratori, alle comunità con cui lavorano a livello internazionale o globale.
- In che modo e in che misura le ONG contribuiscono alla giustizia climatica, impegnandosi per la transizione verde, e partecipando attivamente all'azione globale per attuare il piano d'azione dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, in particolare dell'OSS 13 Azione per il Clima ("Adottare misure urgenti per affrontare il cambiamento climatico e i suoi impatti")?

### CHE COSA SI PROPONE DI FARE QUESTO TOOLBOX:

Con questo toolbox avrai accesso a una serie di strumenti e di domande guida per la tua organizzazione, che potranno aiutarti a sviluppare la tua *Policy* di Giustizia Climatica.

### Include:

- Elementi per definire la Giustizia Climatica
- Comprendere cos'è e cosa fa una *policy*
- Possibili punti di leva strategici per le organizzazioni
- Lista di controllo per la valutazione e la pianificazione dell'organizzazione
- Guida al processo di implementazione e responsabilità
- Consigli per comunicare la tua *policy* al personale e agli stakeholder
- Politiche delle organizzazioni partner di *Green Diversity?!* ed esempi di altre politiche

Questo Toolbox descrive e supporta un processo. Spetta a te e alla tua organizzazione scegliere alcuni strumenti e tralasciarne altri.

 **Fidati del tuo processo.**

**Il nostro viaggio** nell'elaborazione di una *policy* di giustizia climatica per le nostre organizzazioni e di questo toolbox:

**Il processo partecipativo è una vera e propria sfida** e non è privo di difficoltà e ostacoli, per diversi motivi: possono esserci visioni diverse da far dialogare e bisogna saper mediare e facilitare un processo partecipativo; c'è il rischio di dimenticare qualcuno; si possono allungare i tempi per arrivare a una definizione condivisa; e infine alcune organizzazioni hanno ancora strutture troppo verticali e la parte tecnica è troppo separata dalla parte associativa e portatrice di una visione strategica.

Ma, nonostante questo, risulta fondamentale e alla base della definizione e dello sviluppo di *policies* su come mitigare e resistere ai cambiamenti climatici per almeno due motivi.

**La prima ragione** è legata alle caratteristiche intrinseche della *policy*, poiché quanto più partecipati sono i processi di definizione degli impegni, quanto più collaborativi e inclusivi sono i processi decisionali, **tanto più forte sarà l'impatto**. Una *policy* sviluppata dall'alto e tra pochi burocrati farà fatica a essere sentita come propria e condivisa dalle persone che si impegnano nelle associazioni della società civile, che possano trovare in essa strumenti di azione collettiva di cittadinanza attiva.

**Il secondo motivo** è legato al tema della *policy*: lottare per la giustizia climatica è un **impegno condiviso**, che si riferisce alla necessità di affrontare il cambiamento climatico in modo equo e inclusivo, proteggendo i diritti umani, l'ambiente e le generazioni future.

Come partner del progetto *Green Diversity?!*, abbiamo anche avviato un processo partecipativo per definire il percorso di creazione di questo toolbox, **attraverso incontri, workshop facilitati, interviste agli staff delle associazioni e la raccolta di feedback all'interno delle organizzazioni**. Non è stato facile trovare dei minimi comuni denominatori che ci permettessero di avere un quadro di riferimento condiviso, pur con la flessibilità di esplorare e approfondire alcune specificità che caratterizzano realtà diverse come le nostre, per storia, dimensioni, provenienza geografica e culturale, modalità operative e organizzative, capacità di comunicazione e di responsabilità.

Il risultato è la creazione del toolbox che leggi oggi, concepito come un insieme di metodi, approcci e risorse messo a disposizione per affrontare le sfide verso la creazione condivisa di politiche partecipative, in modo totalmente flessibile e adattabile. Lo strumento progettato, infatti, non è un manuale che descrive un processo da seguire pedissequamente, ma è un kit destinato a essere di supporto alle organizzazioni

della società civile che vogliono affrontare un discorso complesso come quello della progettazione e della comunicazione delle politiche.

Si compone di parti introduttive e metodologiche, affronta l'importanza strategica di intraprendere percorsi di riflessione e impegno sulla giustizia climatica, presenta possibili tipi di *policy*, approfondisce le buone pratiche e include descrizioni dei percorsi e delle sperimentazioni intraprese dai partner del progetto negli ultimi mesi.

L'uso che se ne può fare è quindi molteplice: si può consultare partendo da qualsiasi punto e scegliendo una direzione, si può decidere di considerare alcune parti, selezionare alcuni strumenti che meglio si adattano al tipo di organizzazione a cui si appartiene e scartarne altri, si può decidere di approfondire alcuni temi e da questi creare nuovi percorsi.

**Quindi, se vuoi contribuire alla giustizia climatica globale, questo toolbox è proprio lo strumento che fa per te!**



## Definire la Giustizia Climatica

La richiesta di maggiore giustizia climatica si fa sempre più forte. È sempre più chiaro che la crisi climatica **non è solo un problema ambientale**, ma anche una sfida sociale in cui l'ingiustizia globale è particolarmente evidente.

È importante sottolineare che il **movimento per la giustizia climatica affonda le sue radici storiche negli sforzi e nella saggezza delle comunità emarginate** che sono state a lungo, e continuano a essere, in prima linea nelle lotte per la giustizia ambientale e sociale. Le popolazioni indigene, le minoranze etniche e alcuni gruppi che vivono ai margini delle città e delle nostre società hanno svolto un ruolo fondamentale nel dare forma ai principi del movimento e nel chiedere soluzioni giuste. Queste comunità spesso sopportano il peso dello sfruttamento ambientale e dell'ingiustizia sociale attraverso le industrie estrattive, la colonizzazione e il razzismo sistemico.

Il tema della giustizia climatica evidenzia come il cambiamento climatico sia legato alle disuguaglianze sociali esistenti, nel senso che alcune comunità o individui sopportano un peso maggiore degli impatti climatici. Ciò rende chiaro che la risposta alla Giustizia Climatica va **oltre la modifica dei modelli di consumo individuali e le soluzioni tecnologiche**. La Giustizia Climatica va **oltre la sostenibilità** e richiede l'incorporazione di una prospettiva di giustizia sociale nel processo di trasformazione del nostro sistema attuale.

L'attenzione alla Giustizia Climatica solleva quindi diverse questioni legate alla crisi climatica:

- Chi è colpito dalle conseguenze della crisi climatica e in che misura?
- Chi è responsabile delle emissioni di gas serra e come è collegato al nostro consumo quotidiano di prodotti in diverse parti del mondo? Chi produce e chi consuma?
- Chi ha accesso alle risorse (naturali)?
- Chi ha la possibilità di adattarsi ai cambiamenti climatici e ambientali?
- Chi ha la possibilità di partecipare ai processi decisionali politici relativi alla crisi climatica?



*A Lerma, le piogge del 2015 hanno allagato la mia città, nuove fabbriche hanno contaminato l'aria e gli edifici sono sprofondati nelle zone umide. Tutto questo ha spinto la mia famiglia a lasciare la mia casa. [...] Questa crisi è il nostro presente, ma non possiamo permettere che sia il nostro futuro. [...] Ecco perché i giovani di tutto il mondo si stanno unendo contro il potere delle imprese, il razzismo climatico e il deterioramento della Madre Terra".*

### **Xiye Bastida**

Attivista per il clima, organizzatore di Fridays for Future a New York, cofondatore della Re-Earth Initiative e appartenente alla nazione indigena messicana Otomi-Toltec.



Se si riflette su questi temi, diventa chiaro che la **crisi climatica non colpisce tutte le persone e le regioni allo stesso modo**, ma che si può notare una chiara ingiustizia in tutti i campi. Ognuno di noi ha caratteristiche sociali e individuali diverse, come l'origine e l'appartenenza sociale e geografica, la classe in termini di status economico ed educativo, il genere, le caratteristiche fisiche e l'aspetto, l'età, la salute mentale, la posizione geopolitica nel Sud o nel Nord del mondo, la mobilità e così via. Nel nostro mondo e nelle sue diverse società, **queste caratteristiche non sono neutre, ma spesso determinano i modi in cui individui o comunità sono strutturalmente, istituzionalmente e individualmente svantaggiati.**

Spesso queste ingiustizie hanno origine in secoli di sfruttamento dei gruppi emarginati attraverso il colonialismo, la tratta degli schiavi, l'industrializzazione, il capitalismo, il patriarcato e la discriminazione strutturale.

I **concetti intersezionali** ci aiutano a capire come evidenziare le disuguaglianze, le diverse forme di discriminazione e le relative esperienze complesse e diversificate della crisi climatica, in contrapposizione ai privilegi di coloro che hanno svantaggi strutturali minori o nulli. Per affrontare la Giustizia Climatica è necessario **riconoscere e affrontare queste disuguaglianze intersecate**. Si tratta di responsabilizzare le comunità emarginate per garantire la loro partecipa-

zione significativa ai processi decisionali e di attuare politiche e iniziative che diano priorità all'equità, alla giustizia e alla sostenibilità. Riconoscendo le ingiustizie subite dai diversi gruppi e agendo di conseguenza, possiamo impegnarci per una risposta più equa e inclusiva al cambiamento climatico.

Queste realtà hanno spinto noi, un gruppo di organizzazioni del Nord globale, ad approfondire i diversi aspetti della giustizia climatica.

Nel processo di definizione di "Giustizia Climatica" per il progetto Green Diversity?!, abbiamo utilizzato tutte le risorse a nostra disposizione e raccolto le diverse idee del significato di "Giustizia Climatica" per ciascuna organizzazione o stakeholder partecipante - coordinatori nazionali, formatori, volontari e attivisti locali, partecipanti alle nostre attività di diversa provenienza, membri del consiglio di amministrazione, amministratori delegati, ecc. - al fine di comprendere la portata del termine.

Prima di sviluppare il concetto qui proposto, abbiamo integrato questa raccolta con un'approfondita auto-analisi e ricerca, nonché con contributi esterni provenienti da workshop tematici.

Incoraggiamo tutti i lettori di questa *Policy Box* a seguire un percorso simile, utilizzando tutte le risorse disponibili.



« Definire la Giustizia Climatica è stato piuttosto complesso. Essa contiene al suo interno numerose sfumature e il nostro primo approccio è stato quello di nominare tutte le ingiustizie che si accompagnano alle calamità dovute ai cambiamenti climatici.

*insegnamento*

Durante questo processo, ci è stato possibile identificare alcuni principi chiave che rappresentano le basi della Giustizia Climatica:

- **UGUAGLIANZA E GIUSTIZIA:** la Giustizia Climatica pretende una distribuzione equa dei costi e dei benefici dell'azione climatica, e si assicura che le comunità più vulnerabili abbiano accesso a risorse, informazioni e processi decisionali.
- **RESPONSABILITÀ CONDIVISE, MA DIFFERENZIATE:** si tratta di riconoscere le diverse responsabilità e capacità storiche che i Paesi hanno nell'affrontare la questione del cambiamento climatico. Il Nord Globale, che storicamente ha maggiormente contribuito all'emissione di gas serra, ha una maggiore responsabilità nel sostenere il Sud Globale nei suoi sforzi di mitigazione e adattamento.
- **GIUSTIZIA INTERNAZIONALE:** si riferisce alla necessità di riconoscere gli impatti intergenerazionali del cambiamento climatico, nonché di impegnarsi per proteggere i diritti e gli interessi delle generazioni future, agendo oggi al fine di mitigare e adattarsi ai cambiamenti climatici.
- **UN APPROCCIO BASATO SUI DIRITTI UMANI:** enfatizza la protezione dei diritti umani nel contesto dei cambiamenti climatici, compresi il diritto alla vita, alla salute, al cibo, all'acqua, a un'abitazione, e all'autodeterminazione. La Giustizia Climatica mira a garantire che le politiche e azioni per il clima rispettino e sostengano questi diritti fondamentali.

Un problema complesso richiede approcci complessi, e quando si tratta di Giustizia Climatica, le differenze tra approcci diversamente orientati hanno portato a rivendicazioni innovative e utili.

Il cambiamento climatico è un problema che **avrà conseguenze, in maniera diversa, su ogni Paese e ogni individuo**, e questo sottolinea l'universalità e la rilevanza del concetto di Giustizia Climatica. Sebbene, in pratica, questo possa essere un processo complesso, poiché l'inclusione di un gruppo potrebbe condurre all'esclusione di un altro, **tutti possono essere parte del cambiamento**. Se poniamo particolare attenzione alle capacità di ogni individuo di affrontare diverse parti del problema, insieme possiamo avere un impatto maggiore e realizzare a pieno il potenziale presente nel concetto di Giustizia Climatica.

Seguendo questi approfondimenti, potrai iniziare a sviluppare la tua policy sulla Giustizia Climatica.



*In breve, una policy può essere descritta come una guida all'azione. Dove c'è un'intenzione, occorre che ci sia anche dell'azione.*

## Cos'è una policy?

Le *policies* possono essere linee guida, regole, norme, leggi, principi o istruzioni. Le *policies* sono ovunque nella nostra vita di tutti i giorni: nelle relazioni con la nostra famiglia e amici, nello spazio lavorativo, e nella comunità in cui viviamo.

Questo toolbox si concentra principalmente sulle *policies* presenti all'interno delle organizzazioni.

Presenteremo anche cinque diversi esempi di *policies* sulla giustizia climatica, che le nostre organizzazioni hanno realizzato durante la creazione di questo toolbox. Dal momento che le nostre organizzazioni sono diverse e operano per il raggiungimento di obiettivi differenti, ciascuna *policy* ha i propri obiettivi, rappresentativi della cultura lavorativa di ogni organizzazione. Sebbene le diverse organizzazioni creino *policies* per le loro specifiche circostanze, i loro obiettivi e le loro intenzioni rimangono allineati: raggiungere in modo coerente gli standard e gli obiettivi desiderati.

### **Perché le *policies* sono necessarie?**

All'interno delle organizzazioni, le *policies* sono implementate al fine di garantire che l'organizzazione operi in modo coerente con i propri valori e obiettivi. Le *policies* riflettono la visione, i valori, e la filosofia dell'organizzazione, e la influenzano fortemente. Esse definiscono cosa deve essere fatto, come farlo, chi lo fa, e per chi.

È importante assicurarsi che la *policy* non venga dimenticata, ma che venga adottata dall'intera organizzazione (internamente e/o esternamente), e che sia valutata e modificata regolarmente, al fine di soddisfare eventuali nuove necessità.

### **Cos'è una buona *policy*, e come può essere implementata?**

Le *policies* nelle organizzazioni devono essere ben pianificate e realizzate in maniera accurata, per una serie di motivi. Buone *policies* possono promuovere e migliorare un comportamento appropriato, gestire le attività, ottenere coerenza e ridurre il rischio organizzativo. Le caratteristiche di una buona *policy* possono essere diverse, ma ognuna deve rispettare i seguenti aspetti:

#### **FACILE DA LEGGERE**

La *policy* è scritta in un linguaggio chiaro e comprensibile? Il linguaggio utilizzato persegue criteri di semplicità e trasparenza? Tutti i componenti dell'organizzazione e della rete sono in grado di comprenderne il contenuto e l'obiettivo?

#### **MESSAGGIO CHIARO**

L'intento che spinge l'organizzazione a dotarsi di una *policy* verde è ben comunicato? L'obiettivo più ampio a cui si intende contribuire è identificabile e comprensibile? La *policy* ha obiettivi chiari, che indicano dove vuole portare l'organizzazione?

**RILEVANTE E ADEGUATO**

La *policy* tiene conto delle esigenze specifiche, dei valori e delle norme culturali della comunità o dell'organizzazione a cui è destinata?

La *policy* è in linea con i valori e le aspettative dei suoi stakeholder?

**FACILE DA GESTIRE E AGGIORNARE**

La *policy* è aperta a commenti, alla definizione di obiettivi condivisi e partecipati, all'azione e reazione, in un processo bottom-up? La *policy* promuove l'equità e l'inclusione e tiene conto delle esigenze degli stakeholder emarginati o vulnerabili?

**FACILE DA IMPLEMENTARE**

La *policy* è attuabile e ben pianificata? È sostenibile, se necessario, finanziabile, monitorata e soggetta a revisioni e aggiustamenti periodici? Può essere realisticamente attuata in un determinato periodo di tempo?

**IN LINEA CON LE ULTIME LEGGI E NORME**

La *policy* è in linea con leggi, regolamenti o politiche a livello locale, nazionale o internazionale? Risponde anche a principi condivisi nelle Reti e Coalizioni di eventuale appartenenza?

Poiché le *policies* devono essere adattate alla cultura dell'organizzazione, è bene **identificare fin dall'inizio chi è coinvolto** nello sviluppo e nell'adozione delle politiche e chi sarà interessato dalle stesse.

Ad esempio, il consiglio di amministrazione, il personale e i partner che lavorano o fanno volontariato a stretto contatto con l'organizzazione. Se si vuole che la nuova *policy* venga metabolizzata e fatta propria dagli elettori dell'organizzazione, una buona pratica può essere quella di coinvolgere questi ultimi nel processo di elaborazione della *policy*, evitando l'approccio dall'alto verso il basso.

Questo crea anche un senso di appartenenza per le persone, che sentono di avere un ruolo riconosciuto, che le loro competenze vengono ascoltate e che la loro esperienza e le loro opinioni vengono valorizzate.

Spesso la necessità di sviluppare una *policy* inizia con un'analisi della situazione di partenza, in relazione a un problema o a un'esigenza, e di come si vuole procedere. Quando si crea una *policy*, si dovrebbero prendere in considerazione almeno queste idee.

In questo toolbox forniremo strumenti e mostreremo esempi su **come creare una *policy* sulla giustizia climatica nella tua organizzazione**.

Un bel po' di nuove informazioni, non trovi?

Non ti preoccupare!

Questa è stata un'esperienza nuova anche per molti di noi e, nei prossimi capitoli, ti guideremo passo dopo passo nel creare una serie di strumenti sostenibili per la giustizia climatica, che avranno un impatto sull'intera organizzazione e sui suoi dintorni!

*insegnamento*

«  
«  
Ogni organizzazione è differente e non esiste una soluzione unica per tutti. Ogni organizzazione deve trovare i propri punti di leva strategici.

## Trovare i propri punti di leva strategici

*Al fine di capire il potenziale di impatto della tua organizzazione sulla giustizia climatica, è importante identificare i tuoi punti di leva strategici e mantenere un equilibrio tra realismo e coraggio nell'approccio all'azione. Ricorda, ogni piccolo passo verso la giustizia climatica, se compiuto collettivamente, ha il potere di innescare un cambiamento significativo e di aprire la strada a un futuro sostenibile.*

Per le nostre organizzazioni, abbiamo identificato alcune aree come campi d'azione concreti che vorremmo coinvolgere attraverso le nostre politiche della Giustizia Climatica. Alcune delle nostre organizzazioni sono attive in campi tematici diversi, per via della loro struttura e dimensioni; altre sono attive in campi molto specifici. È importante che la singola organizzazione individui quali campi di azione si trovano all'interno della propria area d'azione. Ciò richiede processi interni e la valutazione e ponderazione delle possibilità all'interno e all'esterno della rispettiva organizzazione.

Questi sono i principali punti di leva strategici che abbiamo identificato e che ci hanno aiutato a contribuire maggiormente alla Giustizia Climatica globale. Siamo certi che ve ne siano di più, dunque spetta a te e alla tua organizzazione scoprire dove avete l'impatto maggiore o dove avete attualmente più risorse libere per crescere.

### **VOLONTARIATO E MOBILITÀ**

Il volontariato e la mobilità includono opportunità per gli individui di prendere parte ad attività di promozione della Giustizia Climatica. Le nostre organizzazioni offrono diversi programmi, come ad esempio posti di volontariato internazionale, per affrontare questioni relative al clima.

- **Considera la composizione dei partecipanti:** dai priorità all'inclusione, assicurandoti che i partecipanti con minori opportunità abbiano pari accesso alle nostre iniziative di volontariato e mobilità.
- **Promuovi viaggi ecologici:** promuovi opzioni di trasporto ecologiche per ridurre l'impronta di carbonio dei volontari e partecipanti.
- **Sostieni la sostenibilità** degli alloggi preparati per i volontari internazionali: le soluzioni di alloggio privilegiano la sostenibilità e le pratiche eco-consapevoli.
- **Prepara e sensibilizza i volontari:** la giustizia climatica e i temi legati al clima sono una parte fondamentale dei servizi di preparazione, compresa la sensibilizzazione.

## SVILUPPO E LAVORO UMANITARIO

Nel nostro impegno allo sviluppo e all'aiuto umanitario, allineiamo i nostri sforzi con la giustizia climatica agendo come catalizzatori del cambiamento, e lavorando in maniera collaborativa con i partner per affrontare, sul campo, sfide relative al clima.

- **Costruisci ponti:** facciamo da ponte tra le comunità e le informazioni sul clima, promuovendo la preparazione e la resilienza al clima.
- **Concentrati sulle esigenze e sulle realtà dei partner:** quando si affrontano le questioni climatiche nei progetti dei partner, occorre adattare il sostegno alle loro specifiche considerazioni ambientali.
- **Finanzia progetti:** esplora l'utilizzo degli indicatori ambientali e dei suoi meccanismi base per supportare in maniera efficace progetti relativi al clima.
- **Fornisci una risposta verde con gli aiuti umanitari nelle emergenze:** la risposta umanitaria incorpora pratiche sostenibili dal punto di vista ambientale.
- **Segui criteri ambientali minimi:** l'implementazione di alcuni criteri per guidare i nostri progetti verso risultati attenti al clima.

## DIFESA ED EDUCAZIONE

La difesa e l'educazione rappresentano il centro delle nostre missioni, poiché rafforziamo gli individui per diventare campioni della giustizia climatica fornendo loro informazioni, favorendo il loro coinvolgimento, e promuovendo politiche e pratiche sostenibili.

- **Valorizza la rete dell'organizzazione:** condividi attivamente le informazioni sulla giustizia climatica all'interno della tua rete e impegnarti nello scambio di conoscenze.
- **Partecipa a nuove reti sulla giustizia climatica:** cerca e partecipa a nuove reti dedicate alla promozione della giustizia climatica.
- **Promuovi le attività di sensibilizzazione:** le attività di advocacy comprendono campagne che sottolineano l'importanza della giustizia climatica.
- **Migliora la formazione e la facilitazione ecologica:** offri servizi di formazione e facilitazione incentrati su pratiche responsabili dal punto di vista ambientale.

## PROCESSI INTERNI E STRUTTURA

All'interno delle nostre organizzazioni, diamo priorità a pratiche sostenibili e consapevoli, incorporando iniziative per un ufficio verde, politiche di viaggio ecologiche, e relazioni pubbliche responsabili nei nostri processi interni e nel nostro quadro strutturale.

- **Promuovi un ufficio verde:** implementa pratiche sostenibili all'interno dell'ambiente lavorativo
- **Promuovi viaggi ecologici:** le politiche di viaggio interne devono allinearsi alle pratiche ecologiche
- **Rafforza le relazioni pubbliche:** sottolinea l'impegno per la giustizia climatica nelle relazioni pubbliche.

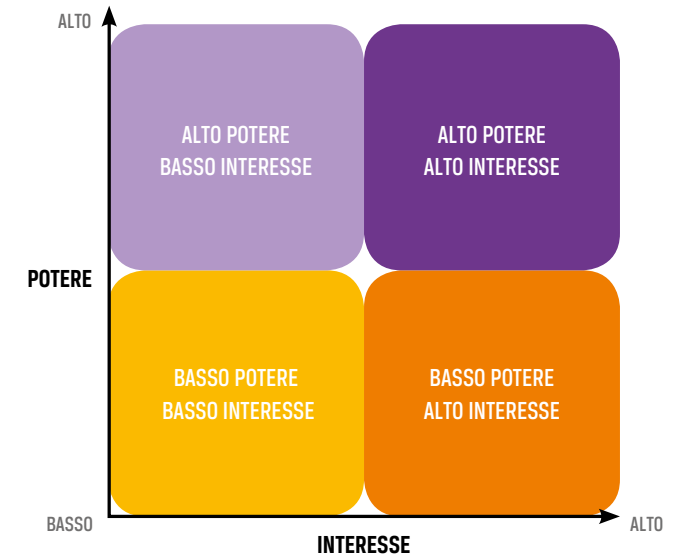


## Prima di iniziare il tuo percorso verso una Policy

*Prima di creare la tua policy sulla Giustizia Climatica, ecco alcuni consigli riguardo alle responsabilità e agli stakeholder. Creare una policy sulla Giustizia Climatica può essere visto come un percorso di apprendimento e di crescita, come individui e come organizzazione.*

**Sapere CHI è coinvolto** nella *policy* sulla giustizia climatica di un'organizzazione - dalla creazione, all'implementazione, al monitoraggio e alla valutazione - è cruciale per dare vita alla *policy* stessa. Definire il ruolo di ciascun (gruppo di) persone, le responsabilità e i doveri, costruisce le basi di una *policy* di successo. Gli stakeholders possono essere persone singole, gruppi, oppure le organizzazioni stesse.

La creazione di una *policy* sulla giustizia climatica può avvenire in diversi modi. Decidere **a quale livello includere i diversi stakeholder** della tua organizzazione può influenzare fortemente il livello di coinvolgimento di questi ultimi al fine di creare impegno e coinvolgimento verso la vostra *policy* sulla Giustizia Climatica. Quando si definiscono i ruoli, le responsabilità e i doveri, occorre considerare quattro aspetti centrali: la partecipazione, l'inclusione, la chiarezza e la comunicazione.



*insegnamento*



*È necessario il sostegno da parte dell'amministratore delegato / consiglio di amministrazione / direttore generale! Il loro impegno è cruciale.*

## PARTECIPAZIONE

Nel definire la vostra *policy*, coinvolgi quante più persone possibili da tutti i gruppi che potrebbero essere interessati dalla sua attuazione. Questo creerà un sentimento di partecipazione e impegno verso il processo e i suoi risultati, quindi verso la *policy*. Per farlo, è utile effettuare una fase preliminare e un'analisi su chi coinvolgere, e perché quella persona, dipartimento o stakeholder è importante per il brainstorming in termini di potere e interesse nella pianificazione, implementazione e valutazione della *policy*. La mancanza di partecipazione di gruppi influenzati dalla *policy* potrebbe generare rischi e conflitti con la struttura interna dell'ente, oppure ostacolare la sua buona esecuzione.




Attraverso la partecipazione di questi attori, **si assicura un processo co-creativo in cui le persone coinvolte sono informate, consultate o reclutate** in modo appropriato, a seconda del loro ruolo all'interno della progettazione e dell'attuazione della *policy*. Definisci il loro impegno e sii chiaro con loro, poiché questo processo può comportare diversi approcci (ad esempio, dall'alto verso il basso, dal basso verso l'alto, combinando entrambi, da pari a pari, ecc.). In questo modo si promuoverà un sentimento di reale partecipazione che aumenterà o potrà aumentare la motivazione, l'impegno e il senso di appartenenza delle persone alla *policy* o all'ente (il che faciliterà il rispetto delle linee guida e dei termini della *policy* in futuro).

Assicurati che i responsabili dell'ente non solo promuovano la partecipazione di cui sopra, ma stabiliscano anche i confini in base agli obiettivi reali dell'ente e all'impatto previsto della *policy*.

Per questo motivo, è importante che la persona o le persone che guidano la creazione della *policy* siano adeguatamente formate sulla facilitazione e siano consapevoli delle dinamiche, degli strumenti o dei metodi che potrebbero **generare spazi guidati per l'interazione individuale o di gruppo** (soprattutto quando sono coinvolte molte persone).

Durante il processo, crea l'opportunità di condividere le responsabilità o anche di mettere in discussione lo status quo, quando necessario, utilizzando tecniche adeguate di raccolta, analisi e fusione dei feedback dei partecipanti.

### *insegnamento*

- 
*Tutti sono necessari nella lotta per la Giustizia Climatica.*
- 
*È ora di parlare chiaro e di parlare della crisi climatica, che stiamo già vivendo.*
- 
*Dobbiamo comprendere la nostra responsabilità come Nord globale, dal momento che causiamo una parte importante delle emissioni.*



## INCLUSIONE

Per ottenere la partecipazione di cui sopra, è necessario definire un approccio inclusivo allo sviluppo e all'attuazione delle politiche. Assicurati che l'organizzazione abbia predefinito questo approccio in base alla sua comprensione del termine e alle caratteristiche delle persone da coinvolgere. Ciò significa anche sensibilizzare sull'utilità dell'opinione di tutti; formare le persone su cosa significhi essere responsabili della creazione di una *policy*; promuovere l'incontro di prospettive diverse e variegate; incoraggiare il pensiero critico, il rispetto e l'empatia dei partecipanti all'interno del processo partecipativo; riconoscere lo sforzo fatto da chi partecipa con qualsiasi tipo di beneficio o azione; ecc.

In base a ciò, bisogna assicurarsi che tutti i potenziali gruppi coinvolti nell'attuazione della *policy* o che ne subiscono l'impatto siano adeguatamente conosciuti da coloro che guideranno il processo e siano rappresentati durante il suo sviluppo. Ciò significa essere consapevoli e coinvolgere in modo equo persone con profili o background diversi, se si prevede che possano far parte dei futuri gestori o beneficiari della *policy* e che la loro partecipazione possa portare a variazioni nella *policy* o nei suoi processi (ad esempio, partecipanti di genere diverso, NEET, giovani/adulti, maggioranze/minoranze, ecc.). A tal fine, è necessario rendere accessibili gli spazi di partecipazione e i materiali

per la generazione delle *policies*, adattandoli alle **abilità, alle competenze e alle capacità delle persone coinvolte**. Assicurati che tutti possano contribuire adeguatamente NELLO STESSO MODO, nonostante le loro caratteristiche, come stabilito dai principi dell'approccio Universal Learning Design. In questo modo si eviterà il tokenismo, si valorizzeranno i contributi di tutti e si promuoverà una partecipazione e un impegno reali, soddisfacendo le caratteristiche, gli obiettivi, le aspettative e le esigenze di ciascun partecipante. In questo modo si arricchisce la *policy* e la si adatta alle esigenze delle persone che saranno coinvolte.

## CHIAREZZA

Per essere fattibile, **la chiarezza gioca un ruolo importante nella vostra *policy* di azione per il clima e in tutti i compiti correlati in tutte le fasi del processo decisionale**.

Tutti i soggetti coinvolti devono avere ben chiaro quali sono i rispettivi ruoli e responsabilità. Solo allora potranno iniziare ad agire di conseguenza. Evita informazioni troppo scarse e confuse.

Anche quando l'intenzione generale è chiara, se i dettagli non sono ben definiti, è facile che si creino malintesi. Precisare le intenzioni fornendo fatti e definizioni chiare, nonché numeri, indicatori, processi e

budget precisi rende l'attuazione della *policy* molto più semplice per tutti i soggetti coinvolti.

Prima e durante il percorso della vostra *policy*, tieni presente il grado di chiarezza necessario affinché tutti la possano attuare correttamente. Questo include anche, ad esempio, gli impegni necessari, i mandati, la risoluzione dei conflitti, le condizioni per la rinegoziazione, ecc.



La comunicazione è essenziale nella nostra vita quotidiana. A volte potrebbe essere saggio lavorare a porte chiuse e tenere tutto segreto, ma a volte potrebbe non esserlo. **L'attuazione di una *policy* coinvolge normalmente molte persone diverse. Quindi, perché non informarle sul processo di elaborazione della *policy*?**

Prima di iniziare il vostro percorso verso una *policy*, prenditi qualche momento per pensare a quale sia (o sia stata finora) la vostra abituale strategia di comunicazione sulle politiche.

Quante e quali informazioni volete condividere con i rispettivi stakeholder nelle diverse fasi del processo di elaborazione delle politiche?

Chi ha bisogno di che tipo di informazioni e deve essere allo stesso livello di conoscenza degli altri? Le informazioni per i diversi stakeholder possono variare e devono essere adattate. Potrai stabilire fino a che punto volete condividere e comunicare i dettagli durante il processo di definizione delle politiche. Definisci le modalità di comunicazione che volete utilizzare in ciascuna fase del processo (ad esempio, media/canali/linguaggi diversi, multipli e accessibili (scritti, visivi, parlati, ecc.).

Continueremo a discutere sulla comunicazione più nel dettaglio all'interno del [Capitolo 6.3](#), una volta che la vostra *policy* sulla giustizia climatica sarà pronta!

Prima di iniziare il processo di creazione della vostra *policy* e per garantirne il successo, assicurati di affrontare correttamente tutte le questioni precedenti. In questo modo, il risultato ottenuto si baserà sulle aspettative e sui feedback di tutti e sarà allineato con gli obiettivi e le esigenze della vostra organizzazione.

## Il tuo percorso per fare la differenza!

*Il cambiamento climatico rappresenta una sfida centrale, poiché impatta sulle comunità a livello globale.*

*Le organizzazioni hanno un ruolo centrale nella realizzazione di politiche sulla giustizia climatica che siano efficaci.*

*Qui, puoi creare qualcosa di fantastico!*

### CREARE LA TUA POLICY

In questo capitolo, esploreremo i processi di **valutazione organizzativa e pianificazione**, sottolineando la necessità di realizzare delle **strategie** che si adattino ai **punti di forza** e ai **limiti** che caratterizzano ciascuna organizzazione. È importante ricordare che ogni organizzazione è diversa, con il proprio set di risorse e bisogni. Pertanto, questo **processo** non è un percorso lineare; piuttosto, è un percorso adattabile e flessibile, che può essere modellato per combaciare con la struttura e le circostanze di un'organizzazione. Se impariamo dalle nostre esperienze e siamo disposti ad adattarci, saremo in grado di realizzare politiche sulla giustizia climatica che hanno realmente un impatto positivo sul cambiamento climatico.

Questo capitolo fornirà una proposta pratica con una lista di controllo e domande di orientamento per la persona incaricata di facilitare il processo.

Ricordati che occorre innanzitutto familiarizzare con il termine "giustizia climatica", e magari approfondire la questione andando oltre a quanto riportato in questo toolkit, così da comprendere la relazione diretta tra la questione e il vostro ambito di intervento concreto. Considera anche chi altro dovrebbe essere coinvolto all'interno del processo, a seconda delle attività da completare a ciascuno stadio.

Check-list e domande di orientamento per la tua valutazione organizzativa, pianificazione e creazione della tua *policy* sulla Giustizia Climatica:

### 1. FISSA UN OBIETTIVO

Individua una *vision* per la vostra *policy*, un futuro che vorresti vedere, e comincia a realizzarlo. Se puoi visualizzarlo, molto probabilmente sarai in grado di dargli vita. Coloro che hanno il compito di prendere le decisioni devono essere parte di questa fase iniziale, durante la quale verrà analizzata l'effettiva fattibilità della *policy* all'interno dell'ente.

- Coloro che sono a capo, sono consapevoli di cosa sia la giustizia climatica e quali siano i benefici che una "*policy verde*" potrebbe portare alla loro organizzazione?
- Cosa vuoi realizzare attraverso la *policy*?
- Qual è lo stimolo della tua organizzazione?
- Qual è la volontà/il desiderio/la spinta della tua organizzazione?
- Qual è il sogno della tua organizzazione? Sii il più concreto possibile riguardo le tue prospettive.
- Come vuoi contribuire alla giustizia climatica?
- Quante risorse può utilizzare il tuo ente per lo sviluppo e la creazione della *policy*? (Es. tempo, staff, budget, ecc.).
- Sei in grado di individuare diversi goal specifici come proposta iniziale per le prossime fasi?

## 2. COINVOLGI CHIUNQUE POSSIBILE

Una volta che i decisori dell'ente hanno individuato un quadro lavorativo e degli obiettivi, pensa a chi altro potrebbe essere coinvolto nel processo, portando tutti allo stesso livello e permettendo a tutti di partecipare. Trova un valore a ciascuna prospettiva differente e sii curioso riguardo al tuo processo d'apprendimento.

**A** È possibile coinvolgere membri diversi dell'ente e permettere loro di prendere parte al processo? Potresti cominciare con un gruppo piccolo e raccogliere delle informazioni, magari avere un team di lavoro che si concentri sulla Giustizia Climatica, e gradualmente coinvolgere un gruppo più grande, a seconda della struttura della tua organizzazione.

*Nota: Se lavori con organizzazioni del Sud Globale, assicurati di coinvolgerle nel processo fin dall'inizio. Ascolta la loro prospettiva. In fondo, stiamo parlando di cooperazione globale!*

**B**

Il tuo team di lavoro ha letto, guardato, ascoltato informazioni riguardo alla giustizia climatica? Assicurati che tutti siano familiari con gli elementi della giustizia climatica, oppure invitali a consultare materiale a riguardo.

*Nota: Il processo per raggiungere questo punto può essere estremamente individuale. Ad esempio, può esserci un gruppo informato di esperti all'interno del vostro team, che può dare input agli altri. Si può anche ricercare un input esterno. Si possono utilizzare definizioni chiare e già esistenti (consulta i processi che abbiamo seguito noi, nel Capitolo 2)*

**C**

Ridefinite il concetto di "giustizia climatica" insieme, creando una definizione comune per l'organizzazione. Condividi con gli altri i risultati ottenuti durante la fase 1 e gli obiettivi dell'ente, approfondendo la questione attraverso domande come:

- Quando pensiamo alla giustizia climatica e alla nostra organizzazione, cosa ci viene in mente?
- La nostra organizzazione vorrebbe contribuire maggiormente a una migliore giustizia climatica, quali aspetti dovremmo considerare? Cosa stiamo già facendo "bene"?
- Cosa aiuterebbe il nostro team / il nostro reparto a essere *climate-friendly* / contribuire maggiormente alla giustizia climatica? Cosa ci viene in mente? Quali potrebbero essere le sfide?
- Come potrebbe la nostra organizzazione contribuire alla Giustizia Climatica nei prossimi 5/10 anni?

### *insegnamento*



*Comincia con un team piccolo e specializzato, che sia interessato alla Giustizia Climatica, e poi allarga la questione all'intera organizzazione.*

### 3. RICERCA ESEMPI E ISPIRAZIONE

La raccolta di informazioni e riferimenti che siano affidabili ed esaustivi è alla base della creazione di una policy sulla giustizia climatica efficace. Fatti ispirare dagli altri per semplificare il processo.

#### A

Ricerca definizioni, politiche, qualunque cosa che possa aiutarti a definire la Giustizia Climatica ([Capitolo 1](#)) oppure una policy ([Capitolo 3](#)).

#### B

Confrontati con le altre organizzazioni attive nel tuo ambito: hanno delle policies simili?

*Nota: Consulta le policies realizzate dai partner di Green Diversity?! e ricerca policies di altre organizzazioni, per trovare ispirazione e idee.*

### 4. PRENDI LE DECISIONI

Accogli il vostro percorso verso la creazione di una *policy* con entusiasmo e risolutezza, consapevole che i vostri sforzi contribuiranno a un futuro più sostenibile.

#### A

Quale tipo di *policy* sulla giustizia climatica vuoi realizzare? Ciò dipenderà dal livello di impegno, le risorse e le aspettative della vostra organizzazione (sia perché è stato deciso così dai decisori del vostro ente durante la fase 1, oppure dal vostro team durante la fase 2). A seconda di questo livello, il vostro documento potrà contenere più o meno parti dedicate all'approfondimento di tematiche quali gli intenti, i processi concreti o le limitazioni:

LIVELLO DI DETTAGLIO	SEZIONE	DESCRIZIONE	ESEMPIO DI DOCUMENTO
-	<b>PROSPETTIVA E INTENTO</b>	La motivazione della <i>policy</i> , un riassunto dei cambiamenti che mira ad apportare in base alla filosofia dell'ente e ai benefici per l'organizzazione e i membri (preferibilmente utilizzando un linguaggio che sia facilmente comprensibile da tutti).	Un memorandum
-	<b>OBIETTIVI</b>	I campi di azione o gli obiettivi che verranno raggiunti grazie alla <i>policy</i> . Essi possono essere specifici, e includere gli indicatori da raggiungere e le tempistiche.	Una dichiarazione
+	<b>LINEE GUIDA</b>	Informazioni relative a come implementare la <i>policy</i> e raggiungere gli obiettivi specifici individuati all'interno delle attività dell'ente, tra cui step concreti, processi, lo staff responsabile e gli strumenti che i membri dell'ente devono utilizzare in ciascuna situazione.	Un protocollo
+	<b>REGOLAMENTO</b>	Limiti, premi, restrizioni, penalità, ecc. che potrebbero essere legate al raggiungimento (o il non raggiungimento) delle linee guida proposte dalla <i>policy</i> (che potrebbero diventare obbligatorie).	Una legge



*Nota: più si è chiari con la vostra policy e più si è chiari nel definire gli obiettivi e gli indicatori e nel formulare il regolamento, maggiore impatto si avrà, e il vostro staff saprà esattamente come agire.*

**B****Questo è il momento di prendere decisioni!**

Una volta che hai il tuo tipo di *policy*, coinvolgi il team nel ragionare su quali possano essere i veri punti di leva o campi d'azione del vostro ente (Capitolo 4). Assicurati di avere gli strumenti e i mezzi giusti per raccogliere le informazioni necessarie.

Cosa significa "azioni e misure concrete"?

Domandati:

- Cosa sarebbe d'aiuto nel nostro impegno per essere "climate-friendly"?
- Quando pensiamo ai nostri partner di progetto / donatori / volontari, di cosa hanno bisogno per contribuire a una maggiore giustizia climatica?
- Quali misure concrete possono essere implementate all'interno di processi o attività regolari dell'organizzazione?
- Chi è responsabile delle attività che vogliamo cambiare?
- Assicurati che le attività e azioni che vuoi implementare siano **SMART**: "Specific" (specifiche); "Measurable" (misurabili); "Achievable and Attainable" (raggiungibili); "Relevant and Realistic" (pertinenti e realistiche); "Time-Based" (basate su delle tempistiche).

Considera che durante questa fase avrai probabilmente bisogno di raccogliere dati concreti che ti permettano di realizzare un background per ciascuna delle vostre nuove misure, così come di definire metodi pratici per realizzarle (ad es. Informazioni riguardo alla gestione dei rifiuti del vostro ente, il consumo di beni o energia, i fornitori di servizi, le tasse, ecc.). Se non sei in possesso di questi dati, puoi prevedere un periodo di tempo per raccogliarli prima di realizzare la vostra policy, poiché ciò vi permetterà di definire un punto di partenza per iniziare.





## 5. ESPLORA "L'INVENTARIO" DELL'ORGANIZZAZIONE. FAI UN CHECK DELLE RISORSE!

Immergiti nelle risorse della tua organizzazione necessarie ad implementare le misure o azioni previste durante gli step precedenti. Capire quali strumenti hai a disposizione ti aiuterà a prendere decisioni strategiche nell'implementazione della *policy*.

- L'organizzazione ha il giusto livello di dedizione?
- Quali sono le nostre risorse? (Tempo, finanze, staff, ecc.)
- Quali politiche abbiamo già in essere? (Possono essere utilizzate nel processo? Hanno bisogno di essere revisionate?)
- Chi sono i possibili stakeholder per i nostri diversi punti di leva o azioni?

Per accertarti delle vostre capacità e rispondere alle domande precedenti, puoi utilizzare metodi quali: Sondaggi e Questionari, Interviste e Focus Group, Analisi SWOT, Consigli per Migliorare (occorre qui chiarire le aree da migliorare); Analisi Finanziaria; Capacità/ Risorse dei Dipendenti (scegli il metodo che meglio si adatta alla vostra organizzazione).

## 6. REALIZZA UNA TABELLA DI MARCIA VERSO LA TUA *POLICY*. È IMPORTANTE PIANIFICARE!

Realizzare una tabella di marcia in maniera precisa è come tracciare una rotta per il successo della tua *policy*. Pianificare in maniera dettagliata è essenziale per affrontare le sfide e le opportunità che ti attendono lungo il percorso.

- Quali sono delle tempistiche plausibili per il nostro percorso verso una *policy* sulla Giustizia Climatica? Quali sono i pilastri? (Implementazione, Monitoraggio, Valutazione...).
- Cosa è fattibile? Cosa è necessario all'interno del contesto della tua organizzazione?
- Quale livello di chiarezza si vuole raggiungere, ad esempio riguardo alla dedizione necessaria, ai mandati, alla risoluzione di conflitti, alle condizioni per la rinegoziazione, ecc.?
- Adesso occorre definire chi è ufficialmente coinvolto
- Chi ha quali responsabilità e compiti?

## 7. A CHI È DIRETTA LA *POLICY* SULLA GIUSTIZIA CLIMATICA? CHI SONO I TUOI STAKEHOLDER?

Per l'identificazione degli stakeholder e la definizione delle responsabilità da applicarsi alla *policy*, si possono utilizzare diversi metodi. Introduciamo qui la Matrice RACI, che distingue i seguenti ruoli:

<b>R</b>	<b>RESPONSIBLE RESPONSABILE OPERATIVO</b>	Chi svolge il lavoro? Chi aiuta/supporta il lavoro?
<b>A</b>	<b>ACCOUNTABLE RESPONSABILE ULTIMO</b>	Chi si occupa della realizzazione dei compiti? Chi si occupa dell'implementazione della <i>policy</i> ?
<b>C</b>	<b>CONSULTED CONSULTATO</b>	Chi è necessario consultare? Da chi occorre ricevere dei feedback? Chi agirà su quella <i>policy</i> e quali feedback dovranno essere inclusi nel processo?
<b>I</b>	<b>INFORMED INFORMATO</b>	Chi dovrebbe essere informato sulle attività, senza bisogno che fornisca un feedback? Chi dovrebbe sapere dell'esistenza di questa <i>policy</i> ? Chi dovrebbe sapere che questa <i>policy</i> è in via di sviluppo?

Realizza una matrice e definisci i compiti più importanti, gli stakeholder e i membri. Per ciascun compito, domandati quanto scritto sopra, relativamente a ciascun ruolo, e inserisci una lettera maiuscola per ciascuno:

	STAKEHOLDER 1	STAKEHOLDER 2	STAKEHOLDER 3	STAKEHOLDER 4
Attività 1	A	R	C	-
Attività 2	-	R/A	I	-
Attività 3	A	C	R	I

Dopo aver realizzato la Matrice RACI, domandati:

- Abbiamo incluso tutte le attività essenziali all'interno della matrice?
- Abbiamo individuato un responsabile per ciascun lavoro/attività?
- Alcuni attori / stakeholder sono stati tralasciati?
- Ci sono attori / stakeholder con un carico di lavoro troppo elevato?
- Sii realistico: è proprio necessario consultare o informare tutti gli stakeholder segnati con C / I?



*Nota: Tieni presente che fai anche parte di diverse reti. In quali reti o associazioni sei presente, dove hai un impatto attraverso il lavoro di advocacy, per esempio?*

*Per evitare che la politica diventi solo un pezzo di carta o un file pdf da qualche parte nell'intranet della tua organizzazione, tieni presente che un'implementazione di successo è essenziale!*

## 8. SCRIVI LA TUA PRIMA BOZZA DI *POLICY* SULLA GIUSTIZIA CLIMATICA

È fondamentale mettere le vostre idee in forma scritta. La vostra prima bozza rappresenta la base per la vostra *policy*, e fornisce una struttura per futuri miglioramenti e sviluppi.

### CHI SONO GLI SCRITTORI?

- A** Chi è coinvolto? (Vedere Matrice RACI)
- B** Quali sono il formato e la struttura del documento? [Puoi utilizzare questo template come linea guida.](#)
- C** Consenti cicli di feedback e revisione
  - Coinvolgi lo staff interno e gli stakeholder affinché propongano delle modifiche
  - Paragona la tua *policy* ai tuoi obiettivi originali e alla tua aspirazione. Sei sulla buona strada?
  - Condividi la tua *policy* con stakeholder esterni o persone con conoscenze ed esperienze specifiche sugli argomenti della *policy* per verificarne l'adeguatezza e la chiarezza.
- D** Il documento verrà condiviso pubblicamente? Nel caso di risposta affermativa, considera il suo design grafico al fine di renderlo accattivante e comprensibile.



### Congratulazioni per la tua *policy* sulla Giustizia Climatica!

Ricordati che questo è un processo. Alcune fasi potrebbero richiedere più tempo, mentre altre potrebbero essere più facili.



## DAI VITA ALLA TUA POLICY

### La tua policy è stata scritta! E adesso?

Non è sufficiente avere una *policy* organizzata e costruita in maniera perfetta. Una sua efficace implementazione e il raggiungimento dei risultati attesi ti dimostreranno se hai avuto successo. Quando implementi la tua *policy*, poni sempre attenzione a:

- **Fedeltà:** Prova a seguire la tabella di marcia che avevi realizzato nel momento di design della *policy*. Controlla in maniera regolare gli obiettivi individuati all'inizio del percorso e assicurati che le azioni prese non devino dai tuoi obiettivi iniziali.
- **Flessibilità:** Per quanto tu possa provare a seguire il tuo piano originale, sii aperto a revisioni e modifiche della tua *policy* in caso di bisogno, così da poter aumentare la sua efficacia e impatto.
- **Motivazione:** Le *policies* non hanno senso se non c'è costante motivazione (intrinseca o estrinseca) per implementarle, pertanto sii persistente nel loro utilizzo. Condividere e riconoscere come l'implementazione della *policy* è un beneficio per coloro che sono coinvolti oppure condividere i risultati della *policy* può essere d'aiuto lungo il percorso.
- **Accesso:** La *policy* deve essere ben definita, scritta e facilmente reperibile per il team dell'ente o per coloro che la utilizzano, in modo da poter essere

consultata in caso di necessità o utilizzata come protocollo d'azione e fonte di informazioni per i nuovi arrivati nell'organizzazione che devono occuparsene.

- **Responsabilità:** Un approccio equilibrato è essenziale quando si elabora una *policy*. Gli enti e i loro team hanno la responsabilità di raggiungere il massimo livello di chiarezza, comunicazione, inclusione e partecipazione nello sviluppo della *policy*.
- **Festeggia!:** Condividi e riconosci i risultati e gli esiti ottenuti dall'implementazione della tua *policy*. Questo aumenterà la motivazione dei partecipanti, migliorerà l'impatto dell'ente e riconoscerà il lavoro svolto dalle persone coinvolte.

Il monitoraggio di tutti i punti precedenti e l'analisi dei risultati ottenuti sono essenziali per **misurare l'adempimento della vostra *policy*** e per metterla a punto per aumentarne i risultati. Occorre prestare attenzione a quanto si sta effettivamente facendo e all'impatto che si ha. Solo con queste informazioni si può capire se la propria *policy* è **utile, qualitativa e fattibile** o se è necessario modificarla per raggiungere i propri obiettivi. In base a ciò, è necessario:

**A. Monitorare la *policy*:** durante l'implementazione della *policy*, verifica regolarmente come procede la situazione per individuare i fallimenti, aggiungere migliorie, prevedere le crisi, superare gli ostacoli futu-

ri, facilitare la partecipazione di tutti, ecc. Tutti i dati raccolti ti aiuteranno a migliorare le prestazioni della *policy* e ti daranno informazioni per le valutazioni future. È necessario un monitoraggio regolare delle *policies* per verificare che non vi siano problemi esterni o interni che ne blocchino l'uso, ma anche per notare aspetti che potrebbero facilitarne l'uso o rappresentare un'opportunità per il successo della *policy*. Questo include considerare se nuove persone, gruppi, *policy* esterne, eventi sociali, cambiamenti economici, ecc. potrebbero modificare il tuo approccio iniziale.

**B. Valutarne la performance:** rivedi l'impatto finale della *policy* e i suoi risultati una volta terminato il periodo stabilito per l'implementazione o il test. Questo ti aiuterà a sviluppare versioni migliorate della *policy* e a capire se l'impatto previsto è stato raggiunto o meno. La valutazione deve essere la fine e l'inizio di un processo circolare di miglioramento e di modifiche costantemente in corso.

Per monitorare e valutare correttamente la *policy*, ti raccomandiamo di impostare un **Piano di Monitoraggio e Valutazione** che includa diversi aspetti. Per definire il contenuto di questo piano, chiedi:

- Gli **obiettivi** fissati sono SMART, ben definiti, facili da monitorare e vengono raggiunti?
- Quali **indicatori** (quantitativi e qualitativi) stai misurando per vedere se hai raggiunto i tuoi obiettivi

e per determinare se la *policy* viene rispettata? Hai un numero sufficiente di indicatori per ogni obiettivo prefissato? Ad esempio:

- numero di abitanti coinvolti,
  - progetti realizzati con determinati marcatori ambientali,
  - visite a un sito,
  - persone formate,
  - riduzione delle emissioni di CO<sub>2</sub>,
  - viaggi verdi effettuati, ecc
- Quali **strumenti e fonti di verifica** bisogna utilizzare per raccogliere i dati dei tuoi indicatori? Ad esempio:
    - interviste,
    - elenco delle presenze,
    - moduli di valutazione,
    - focus group,
    - processi interni,
    - fogli excel,
    - strumenti online (Kobo Toolbox),
    - questionari per i partecipanti, ecc.

Assicurati di avere tutte le condizioni essenziali per ottenere questi dati o decidi e istituisci le procedure necessarie, se non già esistenti, per tracciare gli indicatori durante le tue attività.

- A quali intervalli di **tempo** è utile monitorare e valutare la *policy*? Hai un calendario o un programma concreto per il monitoraggio e la valutazione?
- Chi dovrebbe essere **coinvolto** nel processo di monitoraggio e valutazione? (*vedi capitolo 5 "Prima di iniziare il tuo percorso verso una Policy"*)
- Come utilizzerai le informazioni raccolte? Ad esempio:
  - discutine all'interno dell'organizzazione per renderla più efficiente,
  - condividerle con le parti interessate e i donatori,
  - includile nelle relazioni interne e/o esterne,
  - migliora i programmi e i servizi dell'ente, ecc.
- Come pensi di **capitalizzare** i risultati e i successi ottenuti? Per esempio:
  - aggiungili ai rapporti per migliorare l'effetto di modello dell'entità,
  - utilizzali per campagne di comunicazione,
  - condividerli per riconoscere il lavoro delle persone coinvolte,
  - approfittane per reclutare più membri, ecc.

Alcune riflessioni sulla misurazione dell'impatto: Misurare l'impatto della giustizia climatica è una sfida, ma è fondamentale per garantire l'efficacia dei tuoi sforzi. Ecco tre considerazioni chiave:

- **Concentrati sui tuoi punti di leva, sui programmi e sulle azioni:** identifica e concentrati sui punti di leva

specifici della tua organizzazione. Queste sono le aree in cui si può fare la differenza più significativa nel promuovere la giustizia climatica.

- **Consapevolezza dell'impatto organizzativo:** capisci come le azioni della vostra organizzazione contribuiscono al più ampio movimento per la giustizia climatica. Ciò implica la valutazione non solo dei risultati diretti delle tue iniziative, ma anche degli effetti a catena e dei cambiamenti sistemici che possono innescare.
- **Collaborazione e utilizzo della rete:** bisogna riconoscere che le sfide della giustizia climatica sono vaste e complesse. Non puoi salvare il mondo da solo. È importante impegnarsi con altre organizzazioni, enti governativi e individui che condividono i tuoi obiettivi. Collabora e sfrutta le conoscenze e gli sforzi collettivi di una rete più ampia per massimizzare il tuo impatto.

Una volta definita e attuata la propria *policy* sulla giustizia climatica, è essenziale condividere i propri progressi e ispirare gli altri a unirsi al movimento per un futuro più sostenibile e giusto. Misurando e comunicando efficacemente il proprio impatto, non solo ci si responsabilizza, ma si motivano e si guidano gli altri verso un cambiamento collettivo positivo.

## LA COMUNICAZIONE È LA CHIAVE

Ora che la tua *policy* sulla giustizia climatica è pronta, è bene comunicarla in qualche modo al tuo pubblico. Comunicare il nostro lavoro è essenziale per ottenere il sostegno delle parti interessate. Puoi esaminare alcuni elementi che possono aiutarti ad avere un impatto e a **coinvolgere la tua rete e la tua comunità**. In questo capitolo ci concentriamo sulla strategia di comunicazione: come rendere efficace la comunicazione e chiaro il messaggio? Ti forniamo **una lista di controllo in tre punti** su cui riflettere per la tua strategia di comunicazione: un messaggio chiave, il tuo pubblico di riferimento e come viene comunicato il tuo messaggio.

### 1. Trovare i messaggi chiave - Cosa vogliamo comunicare e perché?

Prima di tutto, è opportuno chiedersi perché si vuole comunicare la propria *policy*. Devi identificare il messaggio principale da trasmettere. Questo permette di fare il primo passo per capire come costruire al meglio la comunicazione. Un documento come una *policy* potrebbe risultare complicato da capire per un nuovo lettore, quindi è meglio focalizzare la comunicazione utilizzando un linguaggio meno tecnico e concentrandosi sui messaggi chiave che si vogliono trasmettere.

### 2. Pubblico di riferimento - Chi potrebbe essere interessato a conoscere la tua *policy*?

Il passo successivo consiste nell'identificare il target della tua comunicazione. Il target può essere vario: i volontari della tua associazione, le autorità locali, le istituzioni educative, o altre organizzazioni e associazioni come la tua, ecc.

Per definire il pubblico di riferimento, è bene innanzitutto individuare le sue caratteristiche: età, interessi, professione, necessità e così via.

L'efficacia di un piano di comunicazione dipende spesso dalla capacità di indirizzare e soddisfare le esigenze, gli interessi e le preferenze del pubblico a cui è destinato. Per questo motivo è fondamentale condurre un'analisi e una segmentazione del pubblico per adattare di conseguenza i messaggi e i metodi di trasmissione. La definizione del target definirà il tono della comunicazione, la creatività e i mezzi di comunicazione da utilizzare.

« Ricorda sempre: "Qualità più che quantità": non è efficace cercare di raggiungere un gran numero di persone completamente disinteressate. Orienta i tuoi sforzi nella giusta direzione per ottenere risultati migliori.

### 3. Adattare il messaggio: tono di voce, canale, tipo di contenuto.

Ora che hai stabilito l'obiettivo (o gli obiettivi) e il pubblico di riferimento del tuo messaggio, puoi procedere alla costruzione della tua comunicazione.

- Tono di voce: qual è il tono di voce giusto per comunicare con il nostro gruppo target? Può essere formale o informale, motivante o serio. Scegli il tono di voce più adatto al tuo pubblico di riferimento.
- I tipi di contenuto possono essere molteplici: una conferenza, alcuni post sui social media, un articolo di stampa, un video e molti altri. Se ne può scegliere solo uno o una combinazione di diversi.
- Il canale attraverso il quale comunicare (social media, radio o giornali, podcast, conferenza...)

*Nota: attenzione! Utilizzare tutti i canali con l'intento di raggiungere un pubblico più ampio non è sempre la cosa giusta da fare. È meglio concentrare le energie e le risorse analizzando bene la tua strategia di comunicazione e concentrandoti sui media che ritieni più adatti al tuo scopo. Pensa anche a quali canali ti motivano di più.*

Ogni contenuto ha le sue peculiarità e può essere adattato con un linguaggio adatto al tuo scopo. Ad esempio, se si desidera raggiungere le autorità locali della propria zona con la *policy*, quale sarebbe il modo più adatto? Un post su Instagram o un articolo sui giornali locali?

### STRATEGIA PER RENDERE PIÙ EFFICACE IL VOSTRO MESSAGGIO

Ci sono molte strategie che si possono applicare alla comunicazione per renderla più interessante e catturare l'attenzione del pubblico.

- **Sottolineare gli interessi e i valori comuni con il pubblico di riferimento**

Nella stesura della comunicazione, si possono evidenziare i valori e gli interessi comuni con il pubblico di riferimento, ad esempio motivi etici, background religioso, attivismo sociale, ecc.

- **Metodo della narrazione**

Quando possibile, è bene utilizzare il metodo della narrazione. Invece di comunicare la tua *policy* in modo descrittivo, puoi usare un linguaggio più narrativo, ad esempio raccontando come è nata l'idea di avere una *policy* e qual è stato il processo per realizzarla. Parla della tua visione!

- **Utilizzare immagini e contenuti visivi per rendere più riconoscibili i propri messaggi di comunicazione**

Se il tuo scopo è quello di suscitare la curiosità del lettore e di coinvolgere altre persone, devi sicuramente includere nella tua comunicazione immagini e contenuti visivi che attirino l'attenzione.

*Nota: È bene ricordare di non dare nulla per scontato. Alcune parole e concetti a te familiari possono essere sconosciuti ad altri. Quando si scrive, occorre mettersi nei panni del pubblico a cui ci si rivolge e chiedersi: questa frase o parola è chiara per loro?*

### MISURARE L'EFFICACIA DELLA COMUNICAZIONE.

L'analisi e il monitoraggio sono essenziali per valutare l'efficacia delle attività di comunicazione messe in atto e per poter capire cosa ha funzionato, cosa non ha funzionato e quali sono le aree di miglioramento per il futuro. Ad esempio, i canali dei social media forniscono indicatori che si possono utilizzare per analizzare l'efficacia della comunicazione. Potresti chiederti: Il pubblico target ha ricevuto la mia comunicazione? Hanno capito quello che volevo dire? Ho raggiunto i miei obiettivi? Cosa posso migliorare per il futuro?

Ricorda che la comunicazione è un processo continuo, da ripetere per mantenere viva e raggiungibile la tua *policy* sulla giustizia climatica. Ma questo lavoro paga, perché potrai vedere come la tua *policy* incide e come puoi contribuire alla giustizia climatica globale!



## ESEMPIO DI DUE STRATEGIE DI COMUNICAZIONE

COMUNICAZIONE ALLE ALTRE ONG:	COMUNICAZIONE AI VOLONTARI:
<p><b>Cosa vogliamo comunicare:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>perché vale la pena di fare una policy sul clima</li> <li>È una buona pratica</li> <li>Fa parte delle attività di advocacy</li> <li>processo partecipativo nella creazione della policy</li> </ul> <p><b>In quale forma è meglio introdurre la policy:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>breve riassunto e abstract di ogni capitolo</li> <li>evidenziare i messaggi chiave</li> </ul> <p><b>Fare e come fare:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>incoraggiare a sviluppare la propria policy</li> <li>diffondere i materiali</li> <li>condividere e sostenere con la propria esperienza l'elaborazione delle policy</li> <li>eventi moltiplicatori</li> <li>workshop sulla giustizia climatica</li> <li>condividere le newsletter della rete</li> <li>incontri di rete</li> </ul>	<p><b>Cosa vogliamo comunicare:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>impatto diretto su di loro (policy di viaggio)</li> <li>perché è importante per noi</li> <li>supporto nello sviluppo della policy</li> <li>seguire la policy</li> <li>controllare se rispettiamo la policy</li> </ul> <p><b>In quale forma è meglio introdurre la policy:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>breve riassunto e abstract di ogni capitolo</li> <li>evidenziare i messaggi chiave</li> <li>visiva e concreta</li> <li>possibilmente digitale</li> </ul> <p><b>Fare e come fare:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>includere i volontari nella formazione</li> <li>condividere la policy sui social media e sul sito web</li> <li>organizzare eventi di edutainment</li> <li>organizzare un workshop di valutazione periodica</li> </ul>



*insegnamento*

« Mantieni il tuo messaggio semplice e tieni sempre presente la tua strategia principale.

## TEMPLATE PER LA VOSTRA POLICY SULLA GIUSTIZIA CLIMATICA

<b>Mission / Vision</b>	<p>Allinea la policy con la natura generale, l'approccio e la ragione d'essere del tuo ente. Deve mostrare come la tua causa sia collegata al tuo lavoro e come intendi contribuire ad essa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Perché la giustizia climatica è importante per la tua organizzazione?</li> <li>• Qual è l'obiettivo e la logica della policy? Perché è stata creata?</li> <li>• Che tipo di cambiamenti vuoi promuovere?</li> <li>• Qual è l'impatto che vorresti avere?</li> <li>• Come si concilia la policy con la natura e la missione dell'organizzazione?</li> </ul>
<b>Obiettivi</b>	<p>Quali cambiamenti concreti e specifici si intende promuovere? Si raccomanda di non avere troppi obiettivi per concentrarsi meglio su di essi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Quali obiettivi concreti vuoi fissare?</li> <li>• In quali aree?</li> <li>• Quali esigenze specifiche si intende coprire/soddisfare?</li> <li>• Tutti i tuoi obiettivi coprono i bisogni stabiliti nella sezione della policy che spiega la missione e la visione? Dovrebbero.</li> <li>• Chi beneficerà del raggiungimento di questi obiettivi e come?</li> </ul>
<b>Linee guida</b>	<p>Definiscono le raccomandazioni e le misure che i membri dell'ente devono adottare per contribuire agli obiettivi della policy:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• In quali settori, aree o programmi del vostro ente si intende applicare la policy? (questa sezione potrebbe essere suddivisa in base a questi campi d'azione)</li> <li>• Quali sono le raccomandazioni concrete da dare e seguire?</li> <li>• Chi è responsabile dell'implementazione di queste linee guida (se ce ne sono)?</li> <li>• Quali proposte potrebbero rendervi più rispettosi del clima? azioni, attività, procedure, ecc.</li> <li>• Quanto sono flessibili i partecipanti per attuarle?</li> </ul>
<b>Regolamento</b>	<p>Il regolamento è complementare alla sezione precedente delle "Linee guida", in quanto stabilisce i parametri per mettere in pratica tali misure. Ciò significa che l'ente dovrebbe implementare processi concreti, non solo fornire raccomandazioni per i membri o il personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dove/quando occorre implementare le misure?</li> <li>• Chi è responsabile della loro implementazione e chi è responsabile della verifica del loro successo?</li> <li>• Come viene monitorato il successo di queste misure? Indicatori qualitativi, indicatori quantitativi, fonti di verifica, ecc.</li> <li>• L'impatto o i risultati ottenuti vengono comunicati (internamente o esternamente)? Come? Quali strumenti o modelli dovrebbero essere utilizzati a questo scopo?</li> <li>• Quali risorse concrete, strumenti, beni, ecc. sono offerti per realizzare le misure dai loro responsabili?</li> <li>• Chi le porta a termine viene premiato in caso di successo? Come?</li> <li>• Quelli che non le completano vengono penalizzati? Come?</li> </ul>

## FONTI E RIFERIMENTI

Nello sviluppo del Climate Justice Policy Box abbiamo utilizzato diverse metodologie, come la ricerca online, interviste condotte all'interno delle nostre organizzazioni partner e con i partner del Sud del mondo, un workshop interattivi nell'ambito della formazione per lo sviluppo delle capacità tenutasi a Torino nel maggio 2023 e le preziose intuizioni derivanti dalle esperienze personali e dalle competenze dei membri del nostro team in materia.

### [www.green-diversity.org](http://www.green-diversity.org)

Qui è possibile accedere alle *policy* sulla giustizia climatica delle nostre organizzazioni partner. Per informazioni più dettagliate su ogni *policy*, contatta direttamente la rispettiva organizzazione.

### **Padlet - Green Diversity?!**

Questo opuscolo contiene le *policy* delle nostre organizzazioni partner, preziose risorse per definire la giustizia climatica, creare le tue *policy* e ulteriori link per assisterti nel tuo percorso.

#### **Capitolo 1:**

- [EU motto | European Union \(europa.eu\)](https://european-council.europa.eu/media/en/press-operations/infoboxes/2023/05/20230510_eu_motto_en.pdf)
- [Priorities 2019-2024 \(europa.eu\)](https://european-council.europa.eu/media/en/press-operations/infoboxes/2023/05/20230510_eu_priorities_en.pdf)
- [How can policy and policymaking foster ... | Open Research Europe \(europa.eu\)](https://european-council.europa.eu/media/en/press-operations/infoboxes/2023/05/20230510_eu_research_en.pdf)
- [Citizens, Equality, Rights and Values programme \(europa.eu\)](https://european-council.europa.eu/media/en/press-operations/infoboxes/2023/05/20230510_eu_citizens_en.pdf)
- [GOAL 13: Climate action | UNEP - UN Environment Programme](https://www.unep.org/goal13)

#### **Capitolo 2:**

- [Padlet - " Green Diversity?"](#) che raccoglie le fonti utilizzate

#### **Capitolo 3:**

- [Cosa sono le policies?](#)
- [Perché le policies sono importanti?](#)

#### **Capitolo 5:**

- [Matrice degli stakeholders di Aubrey L. Mendelow](#)

#### **Capitolo 6.1:**

- [Matrice RACI: Guida alla matrice di assegnazione delle responsabilità 2023 \(project-management.com\)](#)
- [Matrice RACI: Uno strumento utile per processi agili \(workpath.com\)](#)
- [Cos'è un diagramma RACI: Guida definitiva + modello ed esempi \(thedigitalprojectmanager.com\)](#)

#### **Capitolo 6.2:**

- [EU |Tracciamento dell'azione per il clima](#)
- [Misurare il successo dell'adattamento e della mitigazione dei cambiamenti climatici negli ecosistemi terrestri | Science](#)
- [Misurare il cambiamento climatico: Le dimensioni economiche e finanziarie \(imf.org\)](#)



## GREEN DIVERSITY?! - TEAM

Green Diversity?! è un progetto europeo che coinvolge organizzazioni partner di cinque Paesi (Austria, Finlandia, Germania, Italia e Spagna). Siamo organizzazioni diverse, con aree di lavoro e dimensioni differenti. Alcune di noi lavorano con i volontari o nella cooperazione allo sviluppo, nel lavoro umanitario o nella mobilità. Abbiamo in comune il fatto di vedere l'ingiustizia in tutto il mondo, di vedere il clima che cambia e di vedere come tutto questo sia connesso. Insieme vogliamo dare un contributo per una maggiore giustizia climatica e abbiamo quindi sviluppato questo kit di strumenti per sostenere coloro che sentono la stessa necessità di agire.

### **Jugend Eine Welt - Don Bosco Entwicklungszusammenarbeit | Austria:**

Münichreiterstraße 31, 1130 Wien / Austria  
<https://www.jugendeinewelt.at/>  
Email: [info@jugendeinewelt.at](mailto:info@jugendeinewelt.at)  
Instagram: @jugend\_eine\_welt  
Facebook: @Jugend Eine Welt

### **KVT Kansainvälinen vapaaehtoistyö ry | Finlandia:**

Veturitori 3, 00520 Helsinki / Finland  
<https://www.kvtfinland.org>  
[kvt@kvtfinland.org](mailto:kvt@kvtfinland.org)  
Instagram: @kvtfinland  
Facebook: @KVT

### **LVIA - Lay Volunteer International Association | Italia:**

Via Mons. Peano 8b, 10110 Cuneo / Italy  
[www.lvia.it](http://www.lvia.it)  
[lvia@lvia.it](mailto:lvia@lvia.it)  
Instagram: @lvia\_ong  
Facebook: @LVIAong

### **NEO SAPIENS | Spagna:**

Hermanos Monroy 1, office 303, 26001, Logroño / Spain  
[www.neo-sapiens.com](http://www.neo-sapiens.com)  
[info@neo-sapiens.com](mailto:info@neo-sapiens.com)  
Instagram: @\_neosapiens  
Facebook: @neosapienseducation

### **SERVICE CIVIL INTERNATIONAL (SCI) | Germania:**

Blücherstr. 14, D-53115 Bonn / Germany  
[www.sci-d.de](http://www.sci-d.de)  
[greendiversity@sci-d.de](mailto:greendiversity@sci-d.de)  
Instagram: SCI\_Germany  
Facebook: SCI.Germany

Visita il sito web del progetto a <https://www.green-diversity.org>

*Si ringrazia il programma dell'Unione Europea Erasmus+, che ha permesso con il proprio supporto finanziario la produzione di questo toolkit.*

*Il sostegno dell'Unione Europea alla produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione dei contenuti, i quali riflettono solo le opinioni degli autori, e non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi utilizzo possa essere fatto delle informazioni contenute in essa.*

