



# CHAMPS

*Champions of Human rights And Multipliers  
countering afrophobia and afrophobic Speech*

**Report di valutazione**



**HUMAN™  
FOUNDATION**

*Do & think tank per l'innovazione sociale*

## Report di valutazione del progetto



A cura di



Progetto realizzato da



This project was funded by the European Union's Rights, Equality and Citizenship Programme (REC 2014-2020). Number 963789

Il documento è stato realizzato con la supervisione e direzione Scientifica di Luca Di Censi.  
Il Rapporto complessivo di valutazione è stato redatto da Luca Di Censi, Giulia Federici, Michele Mosca.  
Il presente Rapporto è a cura di Human Foundation Do & Think Tank per l'Innovazione Sociale. È stato realizzato tra il mese di maggio e il mese di agosto 2023.

**Agosto 2023**

## INDICE

<b>1. IL PROGETTO CHAMPS</b>	<b>3</b>
1.1 Gli obiettivi di CHAMPS	4
1.2 Le attività di CHAMPS	6
<b>2. DISEGNO DI VALUTAZIONE</b>	<b>7</b>
2.1 Approccio della valutazione	7
2.2 Obiettivi e domande valutative	8
2.2 Il metodo e gli strumenti valutativi	8
2.4 La Teoria del Cambiamento	10
2.7 Le attività valutative	14
<b>3. ANALISI QUALITATIVA</b>	<b>15</b>
3.1. Focus group con gli AFAR	15
3.2. Focus group con il partenariato	22
<b>4. CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI</b>	<b>32</b>
<b>BIBLIOGRAFIA</b>	<b>38</b>

## 1. IL PROGETTO CHAMPS

Champions of Human rights And Multipliers countering afroPhobia and afrophobic Speech è un progetto di durata biennale finanziato dal programma Rights, Equality and Citizenship (REC 2014 -2020) dell'Unione Europea e coordinato dal capofila Amref Health Africa – Italia.

Amref è un'organizzazione senza fini di lucro, indipendente, apartitica e aconfessionale, impegnata in attività di cooperazione allo sviluppo dedicate alla promozione del diritto alla salute dell'Africa e degli africani. La sezione italiana di Amref è parte di una rete internazionale attiva in 35 Paesi africani con più di 130 progetti di promozione della salute. Oltre agli uffici nazionali e regionali in Africa, Amref possiede 11 sedi in Europa, Stati Uniti e Canada, impegnate in attività di sensibilizzazione, advocacy e raccolta fondi<sup>1</sup>.

Il progetto è stato realizzato in partnership con CSVnet, Divecity, Le Réseau, Osservatorio di Pavia, Razzismo una Brutta Storia e in collaborazione con Arising Africans, Carta di Roma, CSV Marche. Lo scopo del progetto è incoraggiare il protagonismo delle persone e delle organizzazioni afrodiscendenti e africane attraverso percorsi di capacity building volti a fornire strumenti per il contrasto al razzismo anti-nero, con un'attenzione particolare alle aree dell'educazione (scuola), del welfare (servizi), della salute e della comunicazione<sup>2</sup>. La Mission del progetto è quella di contribuire ad analizzare e decostruire, in Italia, gli atteggiamenti e i linguaggi discriminatori nei confronti delle persone di provenienza africana, grazie al ruolo attivo delle associazioni di afrodiscendenti e africane a una più diffusa conoscenza e consapevolezza delle dinamiche sistemiche che li generano. Nel deliverable “Verso un Manifesto” è chiaro l'intento del progetto e l'approccio intersezionale che è stato utilizzato per la concettualizzazione e la lotta alle discriminazioni:

*«Un mondo giusto è un mondo in cui alle persone vengono date pari opportunità di sviluppare sé stesse, le proprie inclinazioni e i propri talenti, e di sentirsi sicure nel farlo. È un mondo in cui contemporaneamente la collettività e la singola esercitano cura verso di sé e verso l'altra. È un mondo in cui alle persone nere e afrodiscendenti è riconosciuta piena cittadinanza - simbolica e materiale - nello spazio pubblico, politico e sociale. Fintanto che esisteranno processi di vittimizzazione e messa in minoranza di determinati corpi e gruppi – sia per “razza” che per genere, per classe, per orientamento sessuale o abilità, per religione o nazionalità e ogni altra forma di differenziazione –, non potrà darsi un'uguaglianza sostanziale.*

*Una giustizia intersezionale è indispensabile non solo per tutelare le persone razzializzate da forme di discriminazione multiple, ma anche perché le forme di oppressione si co-costruiscono e rafforzano a vicenda. In questo senso il contrasto all'afrofobia e al razzismo antinero è una lotta particolare e necessaria all'interno di un percorso generale di trasformazione della società nella direzione di una giustizia per tutta.»*

<sup>1</sup> Amref Health Africa <https://www.amref.it/>

<sup>2</sup> CHAMPS – Get Under My Skin! Uniti contro l'Afrofobia <https://stop-afrofobia.org/>

## 1.1 Gli obiettivi di CHAMPS

L'obiettivo generale del progetto è contribuire a prevenire, analizzare e affrontare l'afrofobia e linguaggi afrofobici nel più ampio quadro dell'hate speech anti-migranti in Italia. CHAMPS intende agire partendo dalla trasformazione di potenziali target di discriminazione e linguaggi afrofobici in nuovi campioni (Champs) e dalla costruzione del ruolo di moltiplicatori di buone pratiche, promuovendo così la cultura e la prospettiva dei diritti umani sulla base di pratiche ed esperienze afro-europee di successo.

Gli obiettivi specifici<sup>3</sup> del progetto sono:

- ❖ Rafforzare le associazioni di afro discendenti e i potenziali target di discriminazione e linguaggi afrofobici trasformandoli in nuovi campioni, rendendoli fonti innovative di contenuti e metodologie partecipative, aumentando così la conoscenza e l'impegno per contrastare il fenomeno dell'afrofobia e dell'hate speech afrofobico e anti migrante.
- ❖ Accrescere conoscenza, consapevolezza e ingaggio degli attori nelle principali aree di discriminazione e linguaggi afrofobici (salute, istruzione, comunicazione e welfare), rendendoli consapevoli del loro ruolo di sentinelle e rafforzarli in qualità di moltiplicatori per la diffusione delle conoscenze sui diritti umani e sulla consapevolezza delle cause e dell'impatto dell'afrofobia e dei linguaggi afrofobici nel più ampio quadro dell'hate speech anti-migranti.
- ❖ Aumentare la conoscenza e la consapevolezza della popolazione sulle cause e sull'impatto dell'afrofobia e dei linguaggi afrofobici attraverso azioni innovative di comunicazione e di divulgazione.

I risultati attesi sono:

- ❖ Gli afrodiscendenti e le loro organizzazioni sono formati e sostenuti con strumenti innovativi per svolgere un ruolo attivo di Champs di una nuova consapevolezza diffusa in materia di discriminazione e hate speech con particolare attenzione all'afrofobia.
- ❖ I gruppi target del progetto diventano sentinelle negli spazi chiave della nostra società (media, educazione, terzo settore, salute) e promuovono una nuova attenzione e capacità di reazione di fronte ad atteggiamenti afrofobici, grazie ad un approccio intersezionale e a conoscenze diffuse e condivise.
- ❖ L'opinione pubblica italiana ha accesso ad una informazione corretta che consente di approfondire i temi e di aumentare la propria consapevolezza in relazione all'afrofobia.

---

<sup>3</sup> Dai documenti di progetto

#### I NUMERI DI CHAMPS<sup>4</sup>

Il progetto CHAMPS è intervenuto sul territorio nazionale prevedendo il coinvolgimento dei seguenti beneficiari:

- ❖ 5 Organizzazioni della società civile di discendenti africani
- ❖ 25 discendenti africani
- ❖ 75 operatori
- ❖ 750 partecipanti agli eventi comunitari
- ❖ 1500 persone raggiunte dagli eventi Face2Face
- ❖ 2 milioni di persone raggiunte dalle campagne di comunicazione

#### LA METODOLOGIA DI INTERVENTO<sup>5</sup>

L'intervento si è basato sui seguenti presupposti strategici:

- ❖ Collaborazione e riconoscimento reciproco come individui e come organizzazioni
- ❖ Valorizzazione del protagonismo degli afrodiscendenti fin dall'interno della struttura progettuale, per porre al centro della narrazione le voci delle persone razzializzate e facilitare l'emersione e l'amplificazione delle prospettive, analisi e opinioni degli afrodiscendenti
- ❖ Adozione di un approccio sistemico e intersezionale alla lettura della società italiana e dei fenomeni di discriminazione ed hate-speech di matrice afrofobica.
- ❖ Valorizzazione dell'approccio multi-stakeholder e capacità di adattamento ai diversi contesti di intervento
- ❖ Promozione dei processi di empowerment, sviluppare cioè luoghi di apprendimento e di costruzione di comunità, affinché vengano a moltiplicarsi spazi e strumenti di elaborazione a disposizione delle soggettività afrodiscendenti.
- ❖ Cura di una visione complessa e politica sul percorso intrapreso il che significa anche diffondere un'informazione corretta e approfondita chiamando le persone intitolate ad avere voce a intervenire nei percorsi atti alla sensibilizzazione e alla formazione dell'opinione pubblica sui temi del razzismo sistemico, del razzismo anti-nero e dell'afrofobia.
- ❖ Capacità di analisi e ricerca come azione permanente del progetto, favorendo la raccolta e l'elaborazione di dati qualitativi al fine di contribuire all'analisi di atteggiamenti e linguaggi discriminatori nei confronti delle persone di provenienza africana.

---

<sup>4</sup> Dai documenti di progetto

<sup>5</sup> Dai documenti di progetto

## 1.2 Le attività di CHAMPS

Le attività del progetto CHAMPS fanno riferimento a 4 Work Packages principali come esposto nella seguente tabella riassuntiva.

WP	ATTIVITÀ	DESCRIZIONE
WP1	Project management e coordinamento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sistema di management e di coordinamento interno</li> <li>- Monitoraggio</li> <li>- Area finanziaria e amministrativa</li> <li>- Manifesto contro l'Afrofobia e il linguaggio Afrofobico</li> <li>- Ecosistema degli asset digitali</li> <li>- <a href="http://www.afrophobia.it">www.afrophobia.it</a></li> <li>- Valutazione</li> </ul>
WP2	Da potenziali bersagli di afrofobia a nuovi Champs – Capacity building e mutual learning	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Costruzione dei contenuti su Afrofobia e gli argomenti del linguaggio afrofobico: dossier, e contenuti multimediali</li> <li>- Valutazione e formazione in capacity building delle OSC afrodiscendenti</li> <li>- #From Target of Afrofobia. Costituzione e coinvolgimento del Comitato Interno nell'identificazione e valutazione dei giovani afrodiscendenti potenziali bersagli di afrofobia e discorsi afrofobici da formare in nuovi Champs</li> <li>- #To Champs. EmpowerAfro: Formazione in capacity building e mutual learning tra i nuovi Champs</li> <li>- Costruzione delle coalizioni dei Champs</li> </ul>
WP3	Champs e Moltiplicatori: sensibilizzazione, coinvolgimento, azione	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Toolkit multi-target con informazioni culturali, storiche e politiche, buone pratiche e storie per supportare i gruppi individuati nella lotta all'afrofobia e ai discorsi afrofobici</li> <li>- Modulo di formazione e-learning multidisciplinare per fornire gli strumenti di contrasto agli attori coinvolti nelle principali aree di discriminazione e hate speech afrofobico (salute, istruzione e comunicazione)</li> <li>- #Get the target groups. Attività di promozione e diffusione di strumenti multidisciplinari e multi-target</li> <li>- Volontari e OSC in azione! Programma di formazione e capacity building per coinvolgere volontari e OSC di base a livello nazionale</li> <li>- Riunioni F2F per fornire consigli su come costruire una contronarrativa</li> <li>- Discorso finale a Bruxelles</li> </ul>
WP4	Popolazione generale: divulgazione e sensibilizzazione	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Strategia &amp; Creatività della campagna</li> <li>- Contest nazionale online</li> </ul>

## 2. DISEGNO DI VALUTAZIONE

La valutazione di impatto rappresenta il passaggio finale del processo di progettazione che congiunge risorse, azioni, prodotti, risultati ed effetti e permette di misurare questi ultimi al fine di stabilire se le azioni introdotte siano sostenibili. La valutazione è un'attività di ricerca sociale il cui obiettivo è fornire strumenti conoscitivi per imparare dall'esperienza e migliorare, in una fase successiva, il disegno degli interventi, dopo aver capito se questi hanno funzionato e nei confronti di chi. La valutazione ha finalità di apprendimento sugli effetti dell'intervento, e non costituisce un giudizio su chi ha promosso o realizzato l'intervento stesso.

La valutazione nel Terzo Settore ha attraversato le trasformazioni delle politiche di welfare (Studio APS, 2003) e sta assumendo una crescente importanza, ponendo sempre più l'attenzione oltre all'analisi degli output, anche alla dimensione degli outcome. La valutazione si presenta, dunque, come uno strumento che supporta la comprensione dell'efficacia degli interventi e offre un'occasione concreta di apprendimento in ottica di miglioramento degli interventi.

### 2.1 Approccio della valutazione

Partendo dall'idea che non esiste un approccio valutativo migliore, ma che dipende dall'obiettivo e dall'oggetto della valutazione (Stame, 2001), la valutazione ha utilizzato un approccio misto: approccio basato sulla teoria e approccio partecipato.

L'approccio basato sulla teoria si fonda sulla definizione della Teoria del Cambiamento (TOC) che individua con precisione i cambiamenti che l'intervento intende generare, gli indicatori, i fattori abilitanti e le ipotesi (Weiss, 1997). Il modello di valutazione si è quindi basato sullo sviluppo di una Teoria del Cambiamento elaborata partendo da quella realizzata all'inizio del progetto CHAMPS, al fine di evidenziare nelle sue specificità, la relazione tra il progetto e il contrasto al fenomeno dell'afrofobia e razzismo antinerero. La Teoria del Cambiamento è stata utilizzata per comprendere come tramite l'erogazione di risorse (input) l'attuazione del programma è riuscita a generare outcome (cambiamenti sociali) sugli stakeholders coinvolti. La TOC inoltre servirà a sintetizzare la complessità dell'impatto sui beneficiari delle azioni progettuali all'interno di un iniziale framework teorico e strategico coerente con gli obiettivi di ricerca. La TOC permette inoltre di porre l'attenzione sul come e perché l'intervento abbia generato o meno gli effetti desiderati ed è stata utilizzata per mappare gli outcome e costruire il framework interpretativo della valutazione.

L'approccio partecipato pone invece l'attenzione sul valore che un intervento assume per le comunità coinvolte da un progetto e permette di comprendere la rilevanza e significatività degli outcome per le comunità. Tale approccio è stato utilizzato per la definizione della TOC, per l'impostazione degli strumenti e le modalità di raccolta dati.



## 2.2 Obiettivi e domande valutative

Gli obiettivi delle attività di valutazione nell'ambito del progetto "CHAMPS" sono stati quelli di comprendere e misurare il cambiamento sociale generato dall'intervento e di osservare l'efficacia formativa delle attività previste dal progetto. L'attività valutativa ha avuto come oggetto di analisi i cambiamenti vissuti dai/dalle afrodiscendenti che hanno partecipato al progetto CHAMPS. Nello specifico, gli obiettivi della presente ricerca sono stati:

- ❖ comprendere e mappare il cambiamento generato complessivamente dal progetto CHAMPS per gli/le AFAR e misurare tale cambiamento attraverso un processo di attribuzione agli outcome identificati;
- ❖ comprendere e mappare il cambiamento generato complessivamente dal progetto CHAMPS per il partenariato e misurare tale cambiamento attraverso un processo di attribuzione agli outcome identificati;
- ❖ quanto il progetto CHAMPS ha contribuito ad accrescere le competenze per contrastare il razzismo negli ambiti di intervento;
- ❖ comprendere e indagare i punti di forza e debolezza dell'intervento, identificando delle raccomandazioni volte a rafforzare i primi e mitigare i secondi, in un'ottica di complessivo miglioramento del programma tanto a livello gestionale quanto operativo.

La valutazione è stata realizzata attraverso alcuni criteri che fanno capo alle definizioni OECD:

- ❖ Rilevanza, per comprendere la significatività dei cambiamenti per i beneficiari dell'intervento e le esperienze di cambiamento da questo generate. Fa riferimento alla domanda: gli obiettivi dell'intervento rispondono alle necessità dei beneficiari e degli altri attori coinvolti?
- ❖ Efficacia, per comprendere e misurare il raggiungimento degli obiettivi progettuali. Risponde alla domanda: come e quanto il progetto ha raggiunto i cambiamenti che intendeva generare?
- ❖ Impatto, per comprendere e misurare il valore generato dall'intervento. Risponde alla domanda: quale parte del cambiamento osservato è imputabile alle attività dell'intervento?

## 2.2 Il metodo e gli strumenti valutativi

Nella ricerca valutativa è stato utilizzato il **metodo qualitativo** per comprendere più in profondità gli outcome generati, in particolare per analizzare i processi attivati rispetto al partenariato e al gruppo di AFAR. La valutazione ha utilizzato sia **fonti primarie**, dati raccolti attraverso il coinvolgimento diretto dei beneficiari di progetto, **che secondarie**, ossia informazioni raccolte attraverso l'analisi dei documenti di progetto e della bibliografia relativa al contesto e all'oggetto dell'intervento.

## RICERCA BIBLIOGRAFICA

La ricerca bibliografica è un'attività che permette la mappatura e lo studio di documenti pubblici e scientifici tramite motori di ricerca e banche dati. È stata utilizzata per definire il problema dell'afrofobia e del razzismo antineri, elaborare la Teoria del Cambiamento e interpretare i dati.

## FOCUS GROUP

Il focus group è una tecnica di rilevazione per la ricerca sociale, basata sulla discussione tra un gruppo di persone, alla presenza di uno o più moderatori, focalizzata su un argomento che si desidera approfondire. (Corrao, 2000, 2013; Morgan 1988). I focus group sono una tecnica di raccolta dati che può essere utilizzata quando la ricerca è interessata a raccogliere dati qualitativi sulle esperienze e sulle idee delle persone per comprendere come vivono il loro mondo sociale (Bloor et al., 2001). Il focus group può essere utilizzato in più contesti e per scopi diversi, tra cui la valutazione. Nelle ricerche realizzate nell'ambito della valutazione, il focus group può essere adottato per comprendere cosa pensano le persone su un fenomeno sociale, ad esempio una nuova politica, un servizio o un programma. Nel focus group i partecipanti sono incoraggiati a considerare i vantaggi e gli svantaggi, gli aspetti positivi e quelli negativi, attraverso la condivisione di opinioni, esperienze e idee (Matthews e Ross, 2010).

Nella presente valutazione, i focus group sono stati impiegati per cogliere la rilevanza e la significatività degli outcome per gli stakeholder, comprendere il processo di implementazione del progetto, i punti di forza e gli elementi di criticità. I focus group sono stati realizzati con la partecipazione di due gruppi di stakeholder fondamentali: il gruppo di/delle AFAR e il partenariato.

In entrambi i focus group sono state affrontate le seguenti macro-categorie di argomenti: la prima parte si è concentrata sulla profilazione dei/delle partecipanti; poi si è proceduto ad indagare dimensioni relative al processo di implementazione del progetto e alla rilevanza, l'efficacia del progetto e i cambiamenti vissuti/osservati e, infine, sono stati discussi aspetti legati alla sostenibilità e alle criticità riscontrate.

Nella ricerca è stata utilizzata l'**analisi qualitativa**, utile per comprendere l'efficacia e l'impatto dell'intervento attraverso l'analisi delle informazioni essenziali e implicite presenti negli scritti. La tecnica adottata è stata l'analisi tematica del focus group, mediante l'individuazione delle categorie più ricorrenti e significative per gli stakeholder e le relazioni tra le categorie stesse.

## 2.4 La Teoria del Cambiamento

La Teoria del Cambiamento mappa i cambiamenti che il progetto intende ottenere e la strategia e le attività con cui intende generarli. Il progetto CHAMPS è intervenuto verso tre categorie di stakeholder principali: le persone e le organizzazioni afrodiscendenti, il partenariato e le organizzazioni al suo esterno che hanno collaborato nel progetto e la popolazione generale. Questi sono considerati stakeholder chiave per contribuire alla comprensione e prevenzione dei comportamenti e del linguaggio afrofobico.

La Teoria del Cambiamento del progetto CHAMPS è stata strutturata partendo dal materiale documentale fornito dal capofila sulla TOC realizzata in maniera partecipata dal partenariato nella fase iniziale del progetto. Sono state realizzate due catene di cambiamento per i target a cui la valutazione ha fatto riferimento, gli/le AFAR e il partenariato. Inoltre, si è voluto ampliare il lavoro di strutturazione della TOC al target dell'opinione pubblica, anche se questa non è stata considerata oggetto della presente ricerca.

Partendo da una prospettiva più generale, il progetto mira alla comprensione e alla prevenzione dell'afrofobia e del razzismo antinerero attraverso la produzione di cambiamenti strategici in riferimento ai target di beneficiari e stakeholder.

### LA TEORIA DEL CAMBIAMENTO DELEL/DEGLI AFAR

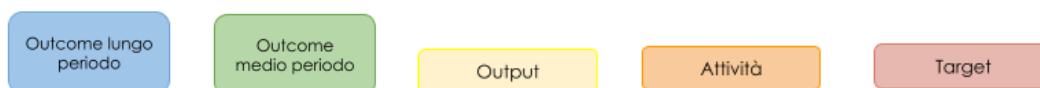
L'antirazzismo può essere definito, seppure in maniera riduttiva, facendo riferimento a tutte quelle forme di pensiero e pratiche che cercano di affrontare, sradicare e contrastare il razzismo, quindi ideologie e pratiche che valorizzano l'uguaglianza dei gruppi etnici (Bonnet, 2000; Bonnet, 2006). Come riportato nella recente review di Ben, Kelly e Paradies del 2020, gli approcci che possono essere utilizzati per il contrasto al razzismo sono numerosi e si focalizzano sulla riduzione dei pregiudizi, sulla risoluzione dei conflitti tra gruppi, possono riguardare azioni per la collettività o il rafforzamento dell'empowerment delle persone razzializzate. Gli approcci più comunemente utilizzati all'interno dei programmi antirazzisti sono principalmente quattro e riguardano il contatto intergruppo, la formazione e educazione, la sensibilizzazione e campagne mediatiche e, in ultimo, le azioni per lo sviluppo di buone pratiche all'interno delle organizzazioni (*ibidem*). Questi approcci, come nel caso del progetto CHAMPS, possono essere combinati tra loro per garantire una maggiore efficacia.

Nella Teoria del Cambiamento delle/degli AFAR sono state individuate diverse dimensioni di cambiamento. La prima catena di cambiamento mappata fa riferimento all'outcome di lungo periodo sul **rafforzamento delle capacità e della leadership per poter svolgere il ruolo di agenti di cambiamento e moltiplicatori**. Tale cambiamento può essere raggiunto grazie all'aumento delle competenze tecniche e gestionali degli strumenti e dei media utilizzati e al rafforzamento delle competenze tecniche comunicative e divulgative. A questa macro-dimensione, contribuiscono anche cambiamenti che possono essere generati dalla maggiore conoscenza e consapevolezza della tematica, come l'aumentata capacità di riconoscere stereotipi e discriminazioni legati all'afrofobia, la maggiore intraprendenza e proattività e l'aumento del senso di responsabilità, outcome di medio periodo che possono generare un **rafforzamento dell'empowerment e dell'agency** degli/delle AFAR. La maggiore conoscenza

e consapevolezza circa la tematica rappresenta nella TOC l'outcome che necessariamente deve essere generato per raggiungere i successivi e fa riferimento all'output della formazione rivolta alle/agli afrodiscendenti. L'outcome può infatti portare ad una maggiore conoscenza degli strumenti a contrasto dell'afrofobia e quindi ad una maggiore conoscenza circa la loro applicazione per favorire un rafforzamento dell'autoefficacia. L'autoefficacia contribuisce insieme al senso di responsabilità, all'aumento dell'empowerment e dell'agency.

L'ultima catena si focalizza maggiormente sulla sfera sociale fino ad arrivare all'**incremento del senso di appartenenza alla comunità di riferimento**. Il percorso causale, partendo dalla consapevolezza e conoscenza della tematica, investe la dimensione identitaria grazie allo sviluppo della consapevolezza di sé che permette una maggiore fiducia in se stessi e un incrementato senso di appartenenza al gruppo e la condivisione di pratiche al suo interno. Fondamentale nella lotta al razzismo antinero, è la questione dell'identità africana, sentita con una certa urgenza tra i giovani afroeuropei. Emerge la necessità di progettare gli interventi considerando le genealogie globali dell'africanità e della blackness (Scarabello e De Witte, 2019). Strutturare i progetti in questo modo permettono di decentrare una particolare nozione di Europa (bianca) e di europeità e concentrarsi sul "patrimonio africano" in Europa (Ibidem). Le reti digitali, come realizzato anche nel progetto CHAMPS, rivestono un ruolo importante in queste progettazioni, permettendo il collegamento delle giovani generazioni di origine africana. Inoltre, è importante considerare come le modalità di creazione del sé afroeuropeo siano influenzate dalle rappresentazioni globali dell'africanità e del nero e, per quanto siano numerosi i progetti di creazione del sé africano, tutti nascono dall'esperienza culturale, politica e storica europea, delineandosi come progetti afroeuropei (Landvreugd, 2016). Queste nuove identità africane non si allontanano dall'europeità, come presuppongono i modelli identitari dominanti in termini di "più africano, meno europeo" ma sono di per sé europee (Scarabello e De Witte, 2019).

#### Legenda



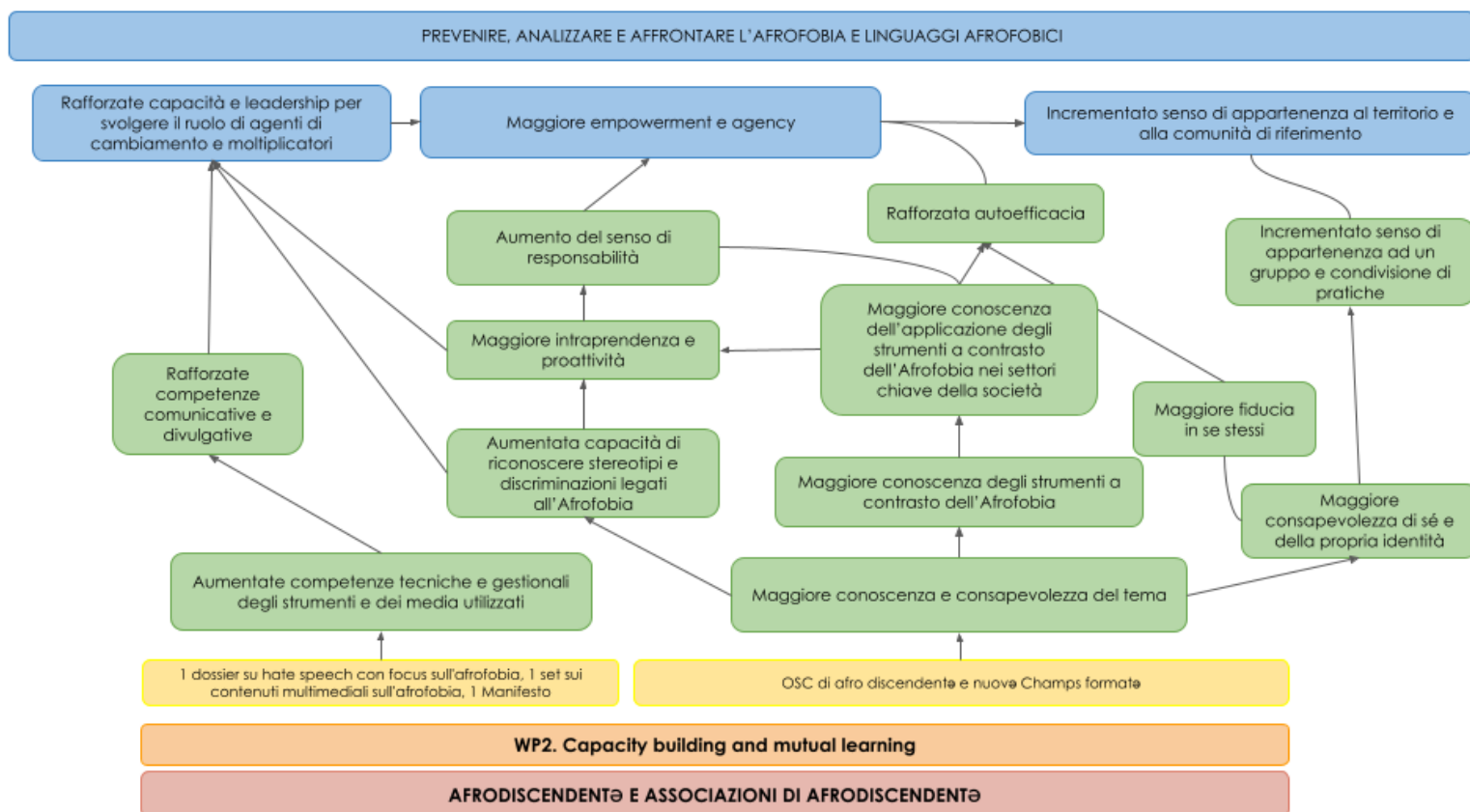


Figura 1. La Teoria del Cambiamento del progetto CHAMPS – Target Afrodiscendentə

## LA TEORIA DEL CAMBIAMENTO DEL PARTENARIATO E MULTITARGET

Anche per il partenariato, una prima catena di cambiamento riguarda il rafforzamento delle competenze tecniche che favorisce una **maggiore conoscenza degli strumenti per la gestione degli interventi EU** e la **migliorata pianificazione e gestione delle attività e degli interventi**. L'altra catena di outcome, come si può osservare nella figura 2, è legata all'**aumento dell'attenzione e delle capacità di reagire agli atteggiamenti e ai comportamenti afrofobici**. Tale obiettivo può essere raggiunto grazie alla condivisione di conoscenza all'interno del partenariato che, tramite gli strumenti a contrasto per l'afrofobia e in concomitanza del rafforzamento della dimensione di rete, può rafforzare la capacità delle organizzazioni di riconoscere e rispondere all'afrofobia. Esistono evidenze sull'efficacia di programmi antirazzisti focalizzati su azioni di formazione e educazione, interventi che spesso vengono realizzati nei luoghi di lavoro e nelle istituzioni scolastiche e che hanno lo scopo di aumentare i comportamenti positivi tra i gruppi diminuendo i pregiudizi e le discriminazioni nei confronti dei membri dell'outgroup (Ben et al., 2020; Pendry, Driscoll e Field, 2007).

Sebbene non siano stati oggetto della presente ricerca, la TOC è stata ampliata considerando anche gli outcome riferiti alla popolazione generale. L'outcome di lungo periodo

fa sempre riferimento all'**aumento della capacità di reagire ai comportamenti afrofobici**. Si ipotizza che tale cambiamento possa essere generato dalla diffusione delle informazioni legate al tema, favorendo una maggiore conoscenza e consapevolezza delle cause e dell'impatto dell'afrofobia sulle persone afrodiscendenti. Come ampiamente analizzato dal progetto CHAMPS, i media e le attività di comunicazione possono incrementare gli stereotipi, i pregiudizi e i comportamenti discriminatori nei confronti delle persone razzializzate ma possono rappresentare anche una strategia efficace per aumentare la consapevolezza del fenomeno e influenzare atteggiamenti e comportamenti (Ben et al., 2020; Paradies et al., 2009). Come evidenziato da Ben et al. (2020), una delle strategie più efficaci per il contrasto e la riduzione del razzismo è l'utilizzo dei media audiovisivi che permettono un contatto intergruppo indiretto e immaginario. Nel progetto CHAMPS sono stati realizzati contenuti video e podcast, esempi mediatici contro-stereotipici che possono incrementare l'empatia e la vicinanza tra i gruppi (*ibidem*). La consapevolezza sulla tematica, grazie all'azione di sensibilizzazione portata avanti dal progetto, può portare ad un cambiamento sostenibile e duraturo nei comportamenti delle persone.

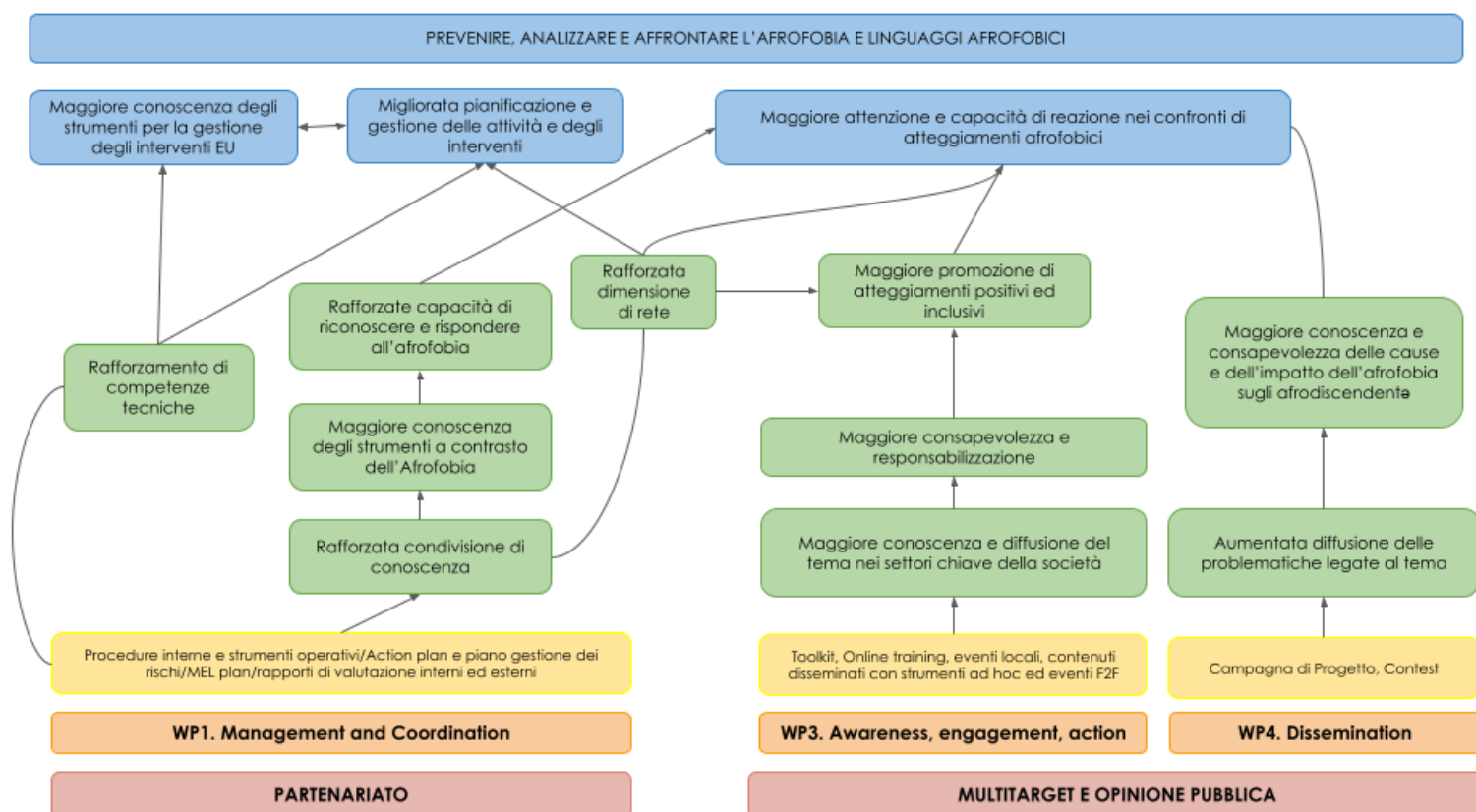


Figura 2. La Teoria del Cambiamento del progetto CHAMPS – Target Partenariato e Multitarget

## **2.7 Le attività valutative**

Rispetto alla raccolta e analisi del materiale empirico, la valutazione ha richiesto lo svolgimento delle seguenti attività:

- Desk review del materiale documentale
- Revisione e definizione del quadro logico per uno sviluppo della Teoria del Cambiamento (format grafico)
- Elaborazione Disegno Valutativo
- Sviluppo e validazione degli outcome
- Preparazione degli strumenti di misurazione (focus group)
- Realizzazione di focus group
- Analisi qualitativa del materiale empirico
- Stesura del rapporto finale

### 3. ANALISI QUALITATIVA

Nel capitolo saranno presentate le analisi dei due focus group condotti con le/gli AFAR (3.1) e il partenariato (3.2).

#### 3.1. Focus group con gli AFAR

L'analisi qui presentata si basa sulle parole delle/dei 6 giovani AFAR (Afro Descendants Against Racism) che hanno partecipato, in rappresentanza anche dei loro colleghi, al Focus Group organizzato per la valutazione del progetto CHAMPS.

Le ragazze e i ragazzi, tutte/i tra i 20 e i 30 anni, sono stati selezionati tramite un bando online tra molti partecipanti, andandosi a costituire come un gruppo di 30 persone afrodiscendenti da formare in attori di cambiamento per il territorio italiano nella lotta al razzismo antinerero e nel contrasto del linguaggio e degli atteggiamenti afrofobici.

Le domande esposte alle/ai giovani afrodiscendenti miravano a comprendere come e in che misura, secondo la loro esperienza, il progetto fosse stato efficace e avesse raggiunto gli obiettivi che si poneva, ma anche comprendere l'ampiezza dei cambiamenti generati su loro stesse/i e sulle popolazioni target, oltre che indagare aspetti positivi, criticità e suggerimenti di miglioramento.

Innanzitutto le ragazze e i ragazzi intervistate/i evidenziano come a spingerli a inviare la propria candidatura e, di conseguenza, a partecipare al progetto, sia stata la necessità di essere accolti in uno spazio e in un ambiente comprensivo e rispettoso, costituito da e per altri afrodiscendenti, oltre che, naturalmente, la volontà e la possibilità di inserirsi in un intervento che potesse essere rilevante rispetto ai temi del contrasto del razzismo e dei linguaggi e dei comportamenti afrofobici. Proprio la ricerca di un senso di comunità e l'interesse per l'opportunità di attivismo aperta e fornita da CHAMPS risuonano nelle parole delle/degli AFAR:

*“Ho deciso di partecipare perché sentivo il bisogno di stare in un ambiente e collaborare con gente che in qualche modo mi capiva e che aveva la mia stessa esperienza di persona nera in Italia. Volevo una comunità, volevo unione, inclusione e fare advocacy, diffondere le esperienze delle persone nere in Italia. E come combattere discriminazione e razzismo in Italia”.*

*“Sentivo il bisogno di comunità, il bisogno di cambiamento e di trovare un contesto lavorativo che mi facesse sentire al sicuro dal punto di vista personale [...] Quindi trovare un contesto condotto da persone nere e il cui partenariato fosse formato da persone afrodiscendenti e che metteva gli afrodiscendenti al centro mi piaceva”.*

*“Mi ci sono avvicinata perché anche nell'accademia che frequento c'è pochissima ricerca di artisti non bianchi e anche a livello storico. Cercavo delle occasioni per formarmi rispetto a quello che è il contributo culturale oltre che storico delle diaspore in Italia ed effettivamente così è stato”.*

*“Ho sempre voluto fare qualcosa per far parte di un cambiamento o provare nel mio piccolo a cambiare la situazione delle persone nere in Italia e farlo insieme ad altre persone afrodiscendenti”.*



*“La cosa che mi aveva attirata era che ci fosse un focus sull’educazione che è il mio mondo e che ci veniva chiesto in quanto afrodiscendenti di spendere le nostre competenze e non le nostre storie”.*

Proprio la centralità delle/degli AFAR nel progetto, il loro riconoscimento come professioniste/i e la valorizzazione delle loro competenze, sono tra gli aspetti positivi del progetto che hanno contribuito all’espressione della soddisfazione per la partecipazione a CHAMPS. Le/gli AFAR, a seguito di una selezione effettuata dal partenariato, hanno avuto modo di partecipare ad una formazione di ampio raggio sulle caratteristiche, le pratiche e gli interventi da proporre nei settori chiave della società italiana. Elemento positivo è, ancora una volta, il fatto che le formazioni venissero erogate in maggioranza da professioniste/i afrodiscendenti. A seguito della formazione, le giovani e i giovani hanno avuto modo di partecipare alla stesura e all’approfondimento dei documenti e dei toolkit redatti dal partenariato di CHAMPS, oltre che essere protagonisti dei video e delle puntate del podcast “Get Under My Skin”, ideati con lo scopo di approfondire e divulgare l’esperienza delle/dei giovani afrodiscendenti in Italia.

In seguito a queste esperienze, il ruolo delle/degli AFAR è stato quello di coordinare e presiedere una serie di incontri face-to-face (f2f) organizzati in luoghi pubblici e privati, al fine di sensibilizzare i discendenti sui temi legati alla lotta al razzismo e all’afrofobia.

*“Molto spesso il contatto lo avevano già i partner: scuole, associazioni, realtà del terzo settore ecc., chiedevano al partenariato questo genere di incontri-formazione. Alcuni eventi erano anche pubblici per promuovere il progetto CHAMPS, i luoghi erano molto vari ed erano diversificati in base a dove dovevamo andare”.*

*“Il topic del nostro intervento verteva sulle nostre competenze, sulle nostre prospettive in quanto afrodiscendenti e sul fatto di parlare del razzismo nero, ovviamente il contenuto era adattato al pubblico a cui ci riferivamo. Abbiamo sempre parlato anche del progetto ovviamente”.*

*“Eravamo stati in parte coinvolti anche nel costruire il calendario degli eventi, ovvero ci era stata fatta la proposta di suggerire degli ipotetici alleati nel contrasto all’afrofobia, e quindi se volevamo potevamo proporre realtà e credo che qualcuno di noi ci sia riuscito. Abbiamo proposto anche noi, in numero minore, eventi”.*

Essendo, questa, una delle attività chiave del progetto CHAMPS e la motivazione principale per la quale sono stati formati e costituiti le/gli AFAR, è stato chiesto loro di analizzare gli incontri, fornendo un giudizio complessivo riguardo l’andamento degli interventi e la loro efficacia sui gruppi target. Le risposte delineano un quadro generalmente positivo, soprattutto per quanto riguarda gli incontri avvenuti in luoghi predisposti all’educazione, mentre in altri contesti è stato più difficile secondo le/i giovani professioniste/i intervistate/i, coinvolgere il target di riferimento.

*“Io mi sono occupata di formazioni in ambito scolastico-universitario. Devo dire che posso dare un feedback positivo, il contesto in cui sono intervenuta ha risposto molto positivamente. In questi contesti, poi, sono sempre scaturiti dubbi, contrasti e possibilità di dialogo a seguito dei nostri interventi. È stato molto bello perché abbiamo visto che c’è una volontà di cambiamento anche per le generazioni future. A Milano abbiamo fatto la presentazione del progetto e anche lì è stata una bella esperienza, però la cosa migliore è l’esperienza f2f nelle scuole”.*

*“Per quanto mi riguarda feedback dei ragazzi molto positivo, rispetto alla poca preparazione delle persone con cui eravamo in collaborazione, dai collaboratori dei partner di progetto ai professori delle scuole, e quindi era una situazione molto complessa: noi proponevamo delle soluzioni a problemi/comportamenti/linguaggio che però venivano reiterati a livello strutturale. In contesti non educativi, invece, ho capito che c'è un problema sul linguaggio che, con il progetto CHAMPS abbiamo giusto iniziato a contrastare, perché ci vuole più tempo perché il tutto si radichi e prevenga quel tipo di razzismo. In alcuni contesti dove non c'era un linguaggio di partenza c'era capacità di ascolto. Su 4 incontri che ho fatto 3 li considero andati bene, credo che abbiamo raggiunto l'obiettivo di limitare episodi razzisti in quei contesti”.*

*“Se penso ai feedback dopo le formazioni a scuola, capitava che i ragazzi ci seguissero e cercassero sui social dopo le formazioni e i feedback erano sicuramente positivi rispetto a nuovo lessico e nuovo linguaggio e afrofobia. Per quanto riguarda gli insegnanti, essendo adulti, questo dipende molto spesso dal posizionamento dell'insegnante stesso. A volte capitava di percepire una resistenza perché magari l'argomento poteva non interessare”.*

*“Penso che lavorare con i giovani sia più semplice perché sono persone che si stanno formando e sono più disposti a mettersi in discussione, a cambiare idea, a seguire un percorso e a sradicare preconcetti. Negli adulti è più evidente il razzismo interiorizzato e sono molto meno disposti a mettere in discussione delle cose che per loro sono state delle certezze per anni, soprattutto quando queste certezze vengono minate da persone che hanno meno anni di loro e che hanno meno esperienza di loro nel loro campo di azione e soprattutto quando ci si confronta con persone che si ritengono di sinistra: è molto più difficile scardinare un pensiero cresciuto all'interno di una persona che si ritiene di sinistra e ritiene di essere dalla parte giusta e di esprimersi nella maniera corretta”.*

Non mancano, dunque, critiche rispetto ad alcune figure cardine, presenti agli incontri, che si sono dimostrate essere gli attori maggiormente restii al cambiamento e più rigidi in posizionamenti controversi, mettendo alla luce i pregi e la necessità di una progettualità come quella di CHAMPS. Un progetto la cui presenza non deve essere limitata all'educazione delle giovani menti e tra gruppi di individui a rischio afrofobia, ma anche e soprattutto in quei contesti che ritengono non avere bisogno di un dialogo o di una formazione da parte degli AFAR.

*“Una cosa molto evidente è che ci indicassero, nelle presentazioni, sempre con un colore, quindi giocare sul fatto di colore, e già lì è un po' borderline. Io devo essere invitata non in quanto persona di colore, ma per le mie competenze. Questo progetto mi è servito per capire come rispetto a prima di iniziare il progetto pensavo fossimo avanti come nazione, invece, questo ha evidenziato quanto siamo indietro”.*

*“A me è capitato di fare una lezione in una scuola in cui abbiamo spiegato che agli afrodiscendenti non si toccano i capelli e il preside fece: “Ah peccato perché io stavo proprio per chiederti di toccarli”. Questo è più problematico da sradicare. Il progetto CHAMPS è stato un progetto innovativo per la quantità di esperienza che c'era al suo interno, per la quantità di competenza afrodiscendente, ma è stato una goccia. Deve avere necessariamente una continuità. Non puoi pensare di scardinare qualcosa che ha un'origine secolare con due anni di progetto, e questa è una cosa con cui ci si dovrà confrontare in futuro”.*

*“Abbiamo anche fatto un'audizione comunale a Firenze e ci siamo resi conto che le istituzioni non sono pronte. In quel contesto che in teoria sarebbe dovuto essere un contesto orientato all'antirazzismo, sono state dette delle cose non conformi al linguaggio antirazzista. Ecco, qui dovremmo lavorare, in questi contesti”.*

C'è, nelle parole delle/degli AFAR la percezione che gli interventi e le azioni messe in campo da CHAMPS siano “troppo poco”, troppo ristrette a livello di pubblico e di contesto. Viene spesso evidenziato, all'interno del focus group, come sarebbe stato (e sarebbe) necessario predisporre degli eventi f2f o delle attività di comunicazione diretta con il cittadino comune, l'italiano “medio” adulto, con quella fascia di popolazione che per età, educazione e contesto sociale non ha avuto l'opportunità di interfacciarsi con le problematiche di azioni e di un linguaggio non inclusivo e razzista. Tale profilo è proprio quello che, più di tutti, rischia di alimentare un pensiero xenofobo e afrofobico e di perpetuarlo in famiglia e nei contesti di socialità; a queste persone, spiegano gli AFAR, dovrebbe essere diretto CHAMPS.

*“Credo che una possibile criticità sia stata il fatto che non abbiamo preso contatto con la persona comune. Ho la percezione che andando in quei luoghi dove siamo stati è stato più semplice in un certo senso. Non abbiamo parlato con il barista, con la mia compagna di banco ecc. e quindi anche questi feedback sono falsati, perché non sono l'esatta fotografia della realtà. Dovremmo trovare un sistema che vada a cambiare la base della cittadinanza. Quindi forse dovevamo creare alleanze col basso-basso e con l'alto-alto, noi siamo stati in mezzo. Dovremmo puntare ai ministeri (educazione ecc.) e stessa cosa con le persone comuni perché, se non cambiamo il loro mindset ancora una volta ci troveremo a parlare di razzismo e afrofobia in contesti di élite”.*

*“Ho notato un'apertura da parte delle persone che ho incontrato e ho capito che il progetto è servito, ma non basta. È stata una goccia all'interno di una Pantalassa. C'è tanto da lavorare però, ci sono persone disposte ad imparare e ci sono persone che purtroppo, non avendo il nostro stesso colore di pelle o non avendo vissuto le nostre esperienze, faticano a riconoscere dove sbagliano o la gravità del loro sbaglio e delle loro aggressioni (piccole o meno)”.*

*“Forse abbiamo parlato con la persona comune, che poi è quella che scatena il cambiamento. Forse abbiamo intercettato la persona comune tramite gli studenti. Sarebbero serviti 10 progetti specifici per ogni contesto... questo richiede una quantità di fondi e di risorse enorme”.*

Le/i giovani intervistate/i riconoscono il bisogno di allargare gli interventi, ma anche la difficoltà nel reperire mezzi e di risorse, economiche e umane, che tale ampliamento prevederebbe. Al tempo stesso, le/gli AFAR, sostengono che la lotta al razzismo e all'afrofobia sia un argomento molto più complesso di quanto si aspettassero e che la realtà italiana sia molto più indietro di quanto loro potessero immaginare. Tutto ciò restituisce, ancora una volta, la necessità di un progetto come CHAMPS, ma ne evidenzia anche i limiti.

*“Il progetto CHAMPS è stato un progetto innovativo per la quantità di esperienza che c'era al suo interno, per la quantità di competenza afrodiscendente, ma è stato una goccia. Deve avere necessariamente una continuità. Non puoi pensare di scardinare qualcosa che ha un'origine secolare con due anni di progetto, e questa è una cosa con cui ci si dovrà confrontare in futuro”.*

*“Mi è servito anche per capire un po' com'è la situazione in Italia e toccare con mano qual è la percezione del razzismo in Italia, e non siamo messi benissimo”.*

*“Sarà difficile vedere il cambiamento dall'oggi al domani e non saranno uno o due eventi a cambiare la situazione”.*

A latere, vengono messi in luce alcuni aspetti negativi di un percorso complessivamente lineare e dagli esiti fruttuosi. Le principali criticità vertono soprattutto sul rapporto con il partenariato e sul coordinamento interno tra le parti: troppo spesso, spiegano le/gli AFAR, è

emerso un disallineamento tra gli afrodiscendenti e le organizzazioni partner del progetto, sia dal punto di vista manageriale, sia su quello delle intenzioni che, in ultimo, sulla tutela delle/degli stesse/i AFAR e del loro ruolo. Tale discorso emerge nel focus group soprattutto in riferimento ad uno specifico evento pubblico organizzato da Amref nel quale le/gli AFAR hanno percepito la mancanza di tutela nei loro confronti a seguito dell'atteggiamento e dell'uso di linguaggio razzista da parte degli ospiti invitati. Quanto successo ha compromesso il rapporto tra partenariato e AFAR e ha aperto una spaccatura decisiva per il futuro del progetto. Nell'ipotesi, però, di un proseguimento proficuo del rapporto, delle risorse e degli strumenti creati da CHAMPS, le/i giovani intervistati hanno provato a proporre suggerimenti e idee di miglioramento, in ottica costruttiva.

*“Un problema è stato il coordinamento con noi AFAR, perché molto spesso ci proponevano eventi all'ultimo e non abbiamo sempre la capacità di organizzarci con il lavoro in maniera ottimale. Un maggior valore al nostro ruolo, spesso abbiamo subito un atteggiamento paternalista e non venivamo visti come i professionisti che eravamo. Sarebbe stato meglio se ci avessero trattati da pari”.*

*“Il partenariato ha spesso utilizzato un atteggiamento paternalista e protezionista rispetto a noi, alla fine noi siamo professionisti. Anche la costruzione dei toolkit noi in quanto afar dovevamo e potevamo dare quel contributo in più, per carità i toolkit sono fantastici ma potrebbero essere più completi. Non abbiamo sfruttato, poi, a dovere i canali social, gli strumenti digitali, potevamo sfruttarlo di più proprio a livello divulgativo”.*

*“Dal 24 maggio si è visto meno l'obiettivo di arginare il razzismo afrofobico. Ho visto due anni di formazione essere sminuiti per l'ignoranza di due soggetti e, per quanto sia stato pesante e inappropriato in un contesto di lavoro quale era, non si sono valorizzate le conoscenze che ci siamo impegnati ad approfondire in questi due anni, si è dato troppo spazio a persone che semplicemente non ne sapevano”.*

*“Il prossimo passo è coinvolgerci come persone competenti nella strutturazione del progetto e nei f2f, organizzarli con noi e collegandoli alle nostre competenze”.*

Ritorna, poi, ancora una volta la proposta di ampliare il pubblico del progetto e provare ad intercettare porzioni di popolazioni probabilmente più bisognose di un dialogo con le/gli AFAR:

*“Noi ci occupiamo degli adulti del domani, ma ci dovremmo occupare degli adulti di oggi. È giusto lavorare sui giovani, ma i giovani di oggi sono più formati dei genitori, il cambiamento dovrebbe partire dagli adulti. Un futuro progetto deve concentrarsi sugli adulti. La dicotomia tra partenariato e AFAR non è fruttuosa”.*

*“Dobbiamo partire dal basso e riferirci alla società dal basso, perché è un po' un progetto di élite; e poi la possibilità di sfruttare di più gli strumenti che noi abbiamo creato, tipo i podcast che in questo periodo vanno tanto, perché all'interno ci sono argomenti che possono essere davvero utili e possono aiutare a fare quel passo di cambiamento di cui tutti abbiamo bisogno”.*

Per quanto riguarda, invece, i cambiamenti vissuti in prima persona dalle/dai giovani AFAR, dalle loro parole sembra che la partecipazione al progetto sia stata un tassello importante nella costruzione della loro professionalità anche in quanto attivisti, contribuendo a un accrescimento dell'autostima e dell'autoefficacia e un aumento del senso di responsabilità. La formazione iniziale e continua, poi, ha contribuito all'accrescimento delle competenze rispetto alla lotta al razzismo e all'afrofobia, a riconoscere comportamenti e atteggiamenti a

rischio e a destreggiarsi nei dibattiti e nelle discussioni sul tema, imparando anche a difendersi da attacchi e critiche. L'aver contribuito alla stesura del toolkit e alla realizzazione dei prodotti audio-visivi quali video e podcast, ha anche consentito loro di conoscere strumenti e tecniche di comunicazione e divulgazione. La partecipazione agli eventi f2f, invece, ha permesso loro di comprendere e formarsi in quanto agenti di cambiamento e moltiplicatori sul territorio nazionale. In ultimo, la partecipazione a CHAMPS ha dato l'opportunità alle/ai giovani di conoscere e stringere legami e relazioni di amicizia e collaborazione con altri afrodiscendenti sparsi sul territorio italiano (e non), costruendo una comunità coesa e ben definita, autonoma nelle intenzioni e nel posizionamento. L'esperienza, estremamente positiva per tutte/i dal punto di vista personale, viene così descritta:

*“Io devo molto a questo progetto, ho imparato moltissimo, ho creato una rete di contatti che è quella degli AFAR, ma non solo, che mi danno anche una speranza nel futuro. Ho acquisito delle competenze e delle sicurezze che prima non avevo, a partire dal lato personale perché in generale non ho mai avuto tanti contatti con altri afrodiscendenti nella vita; quindi, trovarsi in questo contesto per me è stata una svolta, mi ha fatto proprio bene, perché mi ha dato la sicurezza nel credere che un cambiamento è possibile. A livello professionale ho competenze che prima non avevo. Il progetto ha avuto un impatto positivo su di me. Più sicurezza perché entri in uno spazio che può esserti ostile e ne esci sapendo che quello che hai detto e hai fatto ha avuto un effetto nelle persone con cui hai interagito. E questo tipo di sicurezza te la dà anche il fatto che dietro di te ci sia un gruppo di persone che la pensano come te e che hanno anche prodotto una serie di strumenti che permettono di sostenerti e di avvalorare il tuo ruolo. Sicurezza nell'affrontare l'esterno. Io do molta importanza all'aspetto intimo di ciò che il progetto mi ha dato. Non posso che dire grazie ad un progetto quale CHAMPS”.*

*“Mi è servito molto perché l'attivismo mi è sempre interessato e fare parte di un gruppo di afrodiscendenti competenti mi è molto servito e anche alcune relazioni so che le porterò anche dopo il progetto, molti sono diventati degli amici a cui raccontare cose che non potrei raccontare a tutti perché non capirebbero. Mi ha dato delle competenze e delle conoscenze maggiori e di cambiare una mia narrazione mentale e non essere sempre la sola ragazza afrodiscendente nella stanza”.*

*“È stato importante lavorare con un gruppo di persone professionali e umanamente fantastiche, credo di essere una persona diversa grazie a questo progetto rispetto ad un anno fa. Il progetto ha creato uno spazio di confronto e di vulnerabilità, mi ha permesso di aprire lo sguardo verso l'attivismo, allo stesso tempo la necessità di avere un supporto economico. Mi ha aiutato a spendere meglio le mie competenze professionali, mi ha arricchito anche dal punto di vista lavorativo. Anche dal punto di vista delle conoscenze dei bandi europei e delle istituzioni europee. Di solito sono sempre stata sulle mie, ora sono più aperta. Avere dei dati e dei toolkit, un podcast, dei video aiuta e fornisce un supporto anche al nostro lavoro e all'attivismo”.*

*“Il progetto ha cambiato la modalità con la quale svolgo il mio lavoro, cioè mi sono resa conto che forse gli adulti hanno più bisogno di quello che avevo da offrire. Mi ha fatto capire l'effettiva necessità che c'è dietro le cose. Mi sento molto più preparata ad affrontare delle interviste e degli incontri. la parte umana anche è stata decisiva, mi ha fatto capire la complessità della “nerezza”, ho capito le esperienze anche degli altri afrodiscendenti”.*

*“Mi ha dato tanto dal punto di vista della formazione, perché soprattutto in Italia su nessun piano della pedagogia c'è un affrontare l'eterogeneità delle culture e delle persone che formano i popoli e mi ha fatto iniziare una ricerca virtuosa in questo senso. Il fatto che fossimo già costituiti come AFAR mi ha permesso di partecipare ad altri progetti e capire come progettare altri interventi di contrasto al razzismo. Io ho*

*apprezzato molto il lato comunicativo e quindi la produzione di video e podcast, ho avuto l'opportunità di lavorare ad un podcast e acquisire competenze anche nella mia esperienza di doppiatrice. Nella mia accademia poi il podcast è circolato abbastanza. AFAR e il progetto sono ritornati in tanti altri progetti e discorsi. Partecipare mi ha fatto sentire di avere più strumenti per muovermi all'interno di questo contesto. Ho anche più strumenti per rispondere ad accuse e a trigger, ho una consapevolezza maggiore di chi sono e di come posso usare il mio sapere per educare. Questa esperienza ha rafforzato il mio senso di autoefficacia, sono più sicura anche a livello lavorativo, perché ho sempre pensato di non fare abbastanza e di essere sottovalutata di dover fare sempre di più. Ora mi rendo conto che non è colpa mia ma è una pressione dall'alto".*

Un solo partecipante descrive la sua esperienza come positiva da un lato, ma anche poco proficua dal punto di vista professionale; ancora una volta è lo scontro con il contesto italiano e il disallineamento con le organizzazioni ad aver limitato i cambiamenti vissuti:

*"Il progetto mi ha dato molto a livello personale soprattutto, ho avuto la possibilità di ampliare il mio network e voglio bene a tutti gli AFAR, non so quanto mi abbia dato dal punto di vista professionale, probabilmente anche perché ho cambiato paese. Il progetto mi ha fatto capire che ho fatto bene ad andare via dall'Italia, perché avere rapporti col terzo settore è complicatissimo e questo attivismo performativo che molte organizzazioni fanno, a mio parere è davvero deleterio. Questo atteggiamento peggiora invece che risolvere. È una lotta rimanere lì e stare a discutere e alcune volte non so se voglio combattere. Pensavo che il progetto mi avrebbe spinto a rimanere, a lottare, e invece mi ha proprio spinto via".*

In conclusione, nonostante traspare una certa preoccupazione tra le/i partecipanti del focus group rispetto al futuro del progetto, il gruppo AFAR considera gli strumenti, le professionalità formate e i risultati ottenuti nei due anni di implementazione di CHAMPS un'ottima base su cui costruire e continuare gli interventi a contrasto del razzismo e delle pratiche e il linguaggio afrofobico. Immaginando una continuazione, le/gli AFAR, oltre ai suggerimenti e alle migliorie proposte e riportate precedentemente, non transigono nel porsi al centro della strutturazione e nella gestione della progettualità.

*"Se volessimo anche pensare ad un progetto futuro si dovrebbe pensare ad una ricostruzione dal punto di vista valoriale in primis. Anche nella costruzione del progetto noi dovremmo essere al centro".*

*"Io spero che in futuro si possa andare avanti. Il 24 è servito anche per riconoscere gli errori e non farli di nuovo".*

*"Ci sono stati degli errori e delle cose che andrebbero migliorate e vorrei capire se ci sarà una parte 2 e se i nostri input serviranno per un prossimo progetto, perché sarebbe davvero interessante proseguire".*

In generale, dunque, l'esperienza delle/degli AFAR può considerarsi positiva, dalle loro parole è possibile notare l'entusiasmo per aver preso parte ad un progetto di tale ispirazione e comprendere che le aspettative fissate a inizio percorso siano state soddisfatte a poche settimane dalla conclusione di CHAMPS. D'altro canto, però, non mancano alcune critiche e, soprattutto, il rammarico per le difficoltà di gestione e di allineamento con il partenariato nell'ultima fase del progetto. Nonostante ciò, alcuni AFAR manifestano la volontà di proseguire l'attivismo sulla scia di un progetto che, seppur nella sua modesta durata e nel possibile dei mezzi messi a disposizione, ha contribuito notevolmente alla lotta al contrasto dell'afrofobia e ha messo in luce le mancanze e i limiti della società italiana sull'argomento.

### 3.2. Focus group con il partenariato

Nel mese di giugno 2023, è stato realizzato un focus group online che ha coinvolto alcuni rappresentanti del partenariato del progetto CHAMPS. Sono stati intervistati i seguenti referenti:

Mehret Tewolde dell'Associazione Le Reseau che si è occupata del coordinamento. L'associazione ha supportato il processo di comunicazione e ha implementato, all'interno del WP2, le attività formative per gli AFAR e per le associazioni.

Renata Torrente, coordinatrice dei programmi di sensibilizzazione ed educazione alla cittadinanza globale, e Francesca Simi, referente dei progetti di Torino, in rappresentanza di Amref, capofila del progetto.

Nicolò Triacca, rappresentante del partner CSV Net. L'associazione nazionale dei Centri di servizio per il volontariato si è occupata del WP3, in particolare dei corsi di formazione online per le associazioni, per i volontari e per i CSV (Centri di servizio per il volontariato) e degli eventi di attivazione sul territorio, esiti del corso formativo.

Paola Barretta, referente del partner Osservatorio di Pavia e dell'Associazione Carta di Roma, intervenuta in sub appalto rispetto alla gestione di alcune attività. L'osservatorio di Pavia ha realizzato i focus group, ha seguito la formazione degli Afar e partecipato ad iniziative realizzate nei diversi territori; mentre una parte delle interviste in profondità rivolte a persone afrodiscendenti individuate in quanto bersagli di discriminazioni è stata gestita dall'Associazione Carta di Roma.

#### VALORE AGGIUNTO, RILEVANZA ED EFFICACIA

Il progetto CHAMPS è nato dalla volontà di Amref, organizzazione già da tempo impegnata in attività mirate a diffondere una corretta conoscenza, rappresentazione e narrazione sull'Africa e sugli africani, di inserirsi e contribuire anche in progetti che hanno l'obiettivo di prevenire e contrastare il razzismo antinero. Il partenariato è composto da organizzazioni e realtà che avevano già collaborato con Amref per altre iniziative e attività. Tale conoscenza ha permesso di strutturare il partenariato sulla base delle specifiche competenze ed expertise dei singoli attori, fattore che si è dimostrato efficace per la buona riuscita del progetto e che ha garantito un maggior consolidamento del partenariato stesso.

Un altro fattore abilitante è rappresentato dal fatto che la strutturazione della rete «è andata di pari passo con l'analisi di contesto e con la scelta dei campi nei quali intervenire in termini di analisi di bisogni». L'analisi del contesto e dei bisogni realizzata all'interno del progetto CHAMPS, come le attività di ricerca condotte dall'Osservatorio di Pavia, hanno rappresentato un elemento fondamentale in termini di rilevanza e, quindi, nella capacità di rispondere alle reali necessità e bisogni dei beneficiari e degli altri stakeholder. Tali azioni hanno permesso al partenariato di acquisire informazioni e consapevolezza e di orientare maggiormente l'intervento nel campo della prevenzione e della sensibilizzazione. Come spiegato da Mehret

Tewolde, si è deciso di intervenire soprattutto sul linguaggio, sulle rappresentazioni e sulle narrazioni delle persone razzializzate.

*“Dal nostro punto di vista, l'idea iniziale dei bisogni era di una consapevolezza diffusa rispetto al razzismo e alla pervasività del razzismo. Quindi l'idea di rispondere a un bisogno che noi sentivamo soprattutto in capo alle categorie che appartengono a settori chiave della nostra società e intervenire dando quanti più strumenti possibili per l'identificazione delle pratiche razziste, soprattutto quelle istituzionalizzate. La "sorpresa", uno dei risultati che, secondo me, ha permesso anche di cambiare alcuni oggetti della ricerca, è stata quella di scoprire una persistenza di razzismo detto inconsapevole in capo a quelle categorie che invece si dichiarano antirazziste, e lo sono, ma che nel linguaggio e nella pratica in realtà riproducono invece delle discriminazioni e delle forme di sopraffazione dall'altra parte. Anche perché nei focus group nella fase di ricerca, abbiamo incontrato persone che erano a favore dei temi di cui stavamo parlando, eppure nonostante questo, c'era un'assenza di consapevolezza rispetto alle parole da usare, al modo di raccontare alcuni eventi e alcune persone, al modo di raccontare le discriminazioni e gli atti razzisti stessi. Questo ci ha permesso anche di orientare in modo differente la ricerca rispetto a quanto preventivato, perché l'idea iniziale era di cogliere, attraverso i focus group, le principali linee e la mappatura delle principali aree di razzismo e identificarne le modalità per poi ascoltare i bersagli di attacchi razzisti pensando all'attacco razzista che ha la dimensione più ampia e una ricaduta sociale mediatica. Invece ci siamo resi conto che c'è una stigmatizzazione ma mancava del tutto consapevolezza rispetto agli atti che vengono compiuti nella quotidianità, a tutta una serie di pratiche sulle quali non c'è consapevolezza.”*

Complessivamente, le motivazioni che hanno spinto i partner a partecipare fanno riferimento all'importanza attribuita alla tematica affrontata e alla possibilità di realizzare un progetto basato sulla co-progettazione e sulla costruzione partecipata. La co-progettazione ha rappresentato un elemento caratteristico del progetto; presente in ogni fase, viene riconosciuto come un valore aggiunto.

*“Questo è il motivo per cui siamo arrivati a trattare questo tema, sapendo che è un tema che era già stato oggetto di ricerche, di lavoro in maniera spero sempre più definita e approfondita in questi ultimi anni che stiamo affrontando.”*

Nicolò Triacca, CSV Net

*“Oltre alla coprogettazione realizzata in fase di scrittura, quando poi abbiamo vinto il progetto ci siamo fermati e abbiamo dedicato del tempo, prima di far partire le attività, a rivedere il quadro logico e l'impostazione del progetto riformulando la ToC, anche quando abbiamo fatto le analisi di contesto e di relevance.”*

Renata Torrente, Amref Italia

*“Noi siamo una delle associazioni afrodiscendenti del partenariato e quindi a monte ci tocca l'argomento perché siamo persone razzializzate ma ancor prima da anni collaboriamo con Amref e portiamo avanti progetti che hanno una valenza impattante. La proposta ci ha attirati sia perché venuta appunto da Amref sia perché nel concreto affrontava una tematica a noi sensibile. L'altro elemento che ha caratterizzato la nostra scelta e, secondo me, è un elemento di riuscita del progetto, è che è stato co-progettato. Quindi non è stato un coinvolgimento calando dall'alto la progettazione ma lo abbiamo costruito insieme.”*

Mehret Tewolde, Le Reseau



Un altro valore aggiunto del progetto fa riferimento al coinvolgimento diretto di persone e associazioni afrodiscendenti all'interno del partenariato. Il protagonismo di queste soggettività viene riconosciuto come un elemento distintivo di CHAMPS rispetto ad altre progettualità.

*“Credo che la parte più interessante del progetto è arrivata con la collaborazione con gli afrodiscendenti, cosa non scontata nei progetti europei, cioè il fatto di coinvolgere le associazioni di afrodiscendenti nel partenariato che comunque abbiamo ritenuto elemento non scontato che è stato fin da subito uno degli aspetti più interessanti, il fatto di avere i protagonisti direttamente coinvolti come partner.”*

Paola Barretta, Osservatorio di Pavia e Associazione Carta di Roma

Rispetto al raggiungimento dell'obiettivo generale del progetto, ossia prevenire e contrastare il razzismo, i partner concordano nel sostenere che sicuramente è stato avviato un processo ma che ad oggi non sia possibile misurare tale cambiamento. I dati a disposizione fanno riferimento a indicatori di output più che di outcome ma possono comunque fornire informazioni importanti: estremamente positivi i numeri rispetto agli eventi realizzati, i materiali prodotti, i download, i partecipanti alle attività, i numerosi inviti da parte di realtà esterne e, soprattutto, la qualità degli strumenti creati.

*“Quando si parla di fare un lavoro di sensibilizzazione non è mai facile avere degli strumenti o degli indicatori per isolare l'impatto. Possiamo dire che dal nostro punto di vista la qualità di tutti gli strumenti realizzati è molto alta, che c'è stato molto apprezzamento e richiesta anche nel momento in cui dovevamo fare 50 eventi sul territorio che non fossero promossi da noi ma dove CHAMPS veniva ospitato in altri eventi di realtà che avevano voglia di avere la testimonianza e lo strumento CHAMPS, questo lo posso definire un successo nel senso che la misura della richiesta è per me un indicatore della qualità della nostra offerta.”*

Renata Torrente, Amref Italia

Più che in termini di contrasto al razzismo antinero, il progetto sembra essere stato efficace nel favorire una maggiore consapevolezza nei partecipanti concentrandosi, come affermato precedentemente, sulla sensibilizzazione e sulla prevenzione. Il cambiamento si è verificato in primis all'interno del partenariato, nelle organizzazioni e nelle associazioni coinvolte. Gli intervistati evidenziano il potere trasformativo del progetto e la sua capacità di generare processi virtuosi nel contrastare stereotipi e pratiche legate al razzismo.

*“Credo che il progetto sia andato oltre gli obiettivi che si era posto, sia in termini quantitativi che qualitativi, creando una maggiore consapevolezza nei “beneficiari”, diretti e indiretti, evidenziando gli ambiti più critici in tema di contrasto dell'afrofobia e l'importanza delle varie forme di linguaggio e comunicazione. In questo senso, il progetto ha prodotto strumenti utili per garantire una continuità dell'azione dei soggetti che sono a conoscenza della loro esistenza. Utile e formativo è stato il dibattito interno al partenariato che si è saputo mettere reciprocamente in ascolto e discussione cosa che ha favorito la forza delle azioni portate all'esterno (se non lo puoi fare al tuo interno, difficile che tu riesca a farlo al di fuori). Nelle azioni e progetti di contrasto alle discriminazioni, spesso, si dedica poco spazio al protagonismo dei diretti interessati; in questo caso, credo che l'aver lavorato molto sulle e con le persone abbia contribuito ad accompagnare ciascuno persona verso la costruzione di un “se” generativo e accrescere*

*l'autostima...terreno fertile per la creazione di una nuova comunità capace di accogliere punti di vista e percezioni diverse dello stesso fenomeno."*

Mehret Tewolde, Le Reseau

*"Sicuramente abbiamo avviato dei processi, sicuramente qualcosa sta cambiando perché questo progetto ci ha toccati sia internamente che come contesto. Sicuramente posso dire che mi ha molto stupito la grande risposta sui territori dei CSV e delle Associazioni e questo è evidenziato anche in termini di co-progettazione, c'è stato valore che è stato espresso sui territori e questo sicuramente continuerà a lavorare. Poi come impatto diciamo che siamo ancora troppo dentro per capire dove stiamo andando anche se sicuramente un processo è in atto."*

Nicolò Triacca, CSV Net

*"Nel piccolo c'è una ricaduta in alcuni comparti e rispetto alle persone coinvolte perché tutti coloro che hanno avuto un contatto con il progetto, soprattutto sulle parole, sui contesti di razializzazione, sono stati più consapevoli."*

Paola Barretta, Osservatorio di Pavia e Associazione Carta di Roma

Tra i risultati più tangibili vi è la creazione del gruppo di AFAR, composto da persone che non si conoscevano prima del progetto e collocate in diverse parti dell'Italia. Le/gli AFAR sono stati formati grazie alle attività del progetto e si sono ulteriormente autoformati, hanno creato una rete di intenti e di collaborazione, condividendo scelte proattivamente come, ad esempio, nella decisione di quali contenuti e messaggi veicolare. Il gruppo, quindi, ha agito come pluralità in tutte le fasi di CHAMPS e ogni evento o strumento realizzato è frutto di un allineamento a livello di gruppo. Inoltre, il progetto e i diversi eventi realizzati, hanno permesso agli attivisti afrodiscendenti di avere una visibilità mediatica maggiore e di raggiungere un pubblico sempre più vasto.

## LE DIMENSIONI DI OUTCOME

Come testimoniano i partner coinvolti nel focus group, il progetto CHAMPS ha generato numerosi cambiamenti, a livello di crescita e formazione, **all'interno del partenariato** stesso.

Tra i cambiamenti generati, confermano la **migliorata pianificazione e gestione degli interventi** e **una maggiore conoscenza degli strumenti per la gestione delle progettualità a livello europeo**. Per quanto riguarda Amref, si è verificato un consolidamento delle capacità organizzative e di pianificazione, già sperimentate in passato in numerosi progetti complessi. Per gli altri partner coinvolti, CHAMPS ha rappresentato la possibilità di sperimentare ed implementare nuove modalità di gestione e di progettazione che si sono rivelate efficaci anche a livello nazionale. Renata Torrente, referente di Amref Italia, afferma che CHAMPS è stato il primo progetto finanziato dal Programma Europeo "Cittadini, uguaglianza, diritti e valori" (CERV) permettendo all'organizzazione di approcciare ad una nuova linea di finanziamento. Amref ha quindi presentato recentemente due progetti, sempre all'interno dei bandi CERV: il bando EQUAL, che sostiene progetti sul tema dei valori dell'Unione, uguaglianza, partecipazione e prevenzione della violenza; e il bando, al quale in assenza di CHAMPS non avrebbero approcciato, Memoria Europea che ha l'obiettivo di sostenere progetti volti a sensibilizzare i cittadini sulla storia, la cultura, il patrimonio culturale e i valori comuni,

lavorando sulla consapevolezza e conoscenza dell'Unione, delle sue origini e diversità. Il progetto ha quindi favorito una maggiore autoefficacia dell'organizzazione e ha rafforzato competenze a livello tecnico, come nell'ambito della rendicontazione e del monitoraggio.

*“Ci ha aperto di più lo sguardo e la possibilità di sentirci forti nell'approcciare l'unione europea anche in modo più ampio. Poi ogni programma ha le sue regole, anche di rendicontazione oppure di monitoraggio; quindi, sono sempre esperienze utili che ti rafforzano nell'essere capace a rispondere a una sfera più ampia di tipologie di bandi e regole.”*

Renata Torrente, Amref Italia

Tra le dimensioni di outcome riconosciute maggiormente, vi è l'aumento della conoscenza della tematica trattata. Il progetto CHAMPS ha permesso al partenariato di acquisire informazioni e conoscenze sul razzismo antinero e sulle pratiche che agite quotidianamente, sulle modalità per contrastarlo e circa la possibilità di usare un linguaggio corretto e non discriminatorio. CHAMPS ha rappresentato un nuovo modo, innovativo ed efficace, di trattare i temi del razzismo antinero e dell'afrofobia, e la possibilità di avviare un percorso di crescita all'interno delle organizzazioni stesse.

*“Sulla conoscenza del tema non c'è dubbio, per Amref, dato che non partiva dall'aver anche solo nella sua mission e nei suoi obiettivi la lotta al razzismo anti-nero, il progetto CHAMPS ci ha dato l'occasione non solo di sperimentarci nel ruolo che potremmo avere ma anche proprio di conoscere in modo più vero il tema e come va affrontato anche con degli inciampi che ci sono stati.”*

Renata Torrente, Amref Italia

*“Sicuramente a livello territoriale, anche come organizzazione, come network, l'aver iniziato a lavorare su questi temi in maniera, definirei ""più adulta"", perché in un certo senso i lavori che abbiamo fatto prima era un primo approccio rispetto al razzismo e alla diversità in generale; quindi, questo progetto ha portato veramente un approccio nuovo, innovativo, a una tematica molto importante; degli strumenti che sono stati anche molto apprezzati. Portare anche una certa terminologia, quindi affrontare dei temi in maniera chiara è stato molto importante. E per finire, a livello personale il fatto di aver preso parte a questo progetto è stato molto sfidante e importante rispetto appunto al posizionarsi, riconoscere la propria posizione anche all'interno del partenariato, vedere e vivere le dinamiche, essere parte delle dinamiche del partenariato.”*

Nicolò Triacca, CSV Net

L'acquisizione di conoscenze e strumenti ha quindi rafforzato la capacità dei partner, sia a livello di organizzazione che personale, di **rispondere e contrastare in maniera più efficace i comportamenti afrofobici**, nonostante venga riconosciuto che in alcune situazioni il partenariato non è riuscito «*ad agire tempestivamente o non ha trovato la modalità adeguata per reagire in modo costruttivo*». Come anche affermato in precedenza, tale cambiamento è avvenuto grazie ad un aumento della consapevolezza: le persone coinvolte hanno compreso maggiormente il fenomeno, le dinamiche di potere, gli aspetti legati al razzismo interiorizzato, i loro privilegi e come il linguaggio e alcuni comportamenti possano rappresentare delle micro-aggressioni per le persone razzializzate. Attraverso un processo di decostruzione e di riflessione sui propri comportamenti e sulle reazioni che si hanno in determinati contesti, gli intervistati

hanno aumentato la loro sensibilità e hanno sperimentato una forma di attivismo che ha permesso loro di integrare la lotta alle discriminazioni portata avanti a livello personale anche nella sfera professionale, in un modo concreto e strutturato.

*“Da un punto di vista personale è proprio aumentato il mio livello di consapevolezza perché nel progetto non abbiamo lavorato con il target dei razzisti espliciti ma siamo andati ad analizzare tutto quel razzismo implicito che va decostruito anche dentro a quelle aree e in quei soggetti che si sentono invece giustamente non razzisti, però c'è ancora tanto da decostruire e aumentare il livello di consapevolezza e sensibilità. Quindi ho anche capito in effetti quante situazioni o parole hanno un impatto, anche di dolore, sulle persone razzializzate, un impatto che io prima non vedevo. Io non avevo questa consapevolezza, in quante e in quali situazioni loro sentono queste forme di microaggressioni [...], seppur inconsapevoli. Individualmente sono cresciuta molto grazie al progetto, agli AFAR e alle associazioni afrodiscendenti, ho gli occhi più aperti e la sensibilità più accesa.”*

Renata Torrente, Amref Italia

Grazie al progetto è stata affrontata, a livello professionale, una tematica «*sociale e personale al tempo stesso*», esperienza descritta come una sfida e un processo di crescita individuale. Durante l'implementazione di CHAMPS, il partenariato ha partecipato non solo a riunioni tecniche, focalizzate sull'andamento del progetto e delle attività, ma anche ad incontri nei quali sono stati discussi i propri vissuti personali, rappresentando, a livello professionale, «*un modo nuovo per incontrare questa tematica*». Gli intervistati concordano nell'affermare che il processo abbia portato a dei cambiamenti anche all'interno delle organizzazioni di appartenenza, in termini di aumentata sensibilità e consapevolezza. All'interno di Amref, il progetto ha avuto una ricaduta a livello organizzativo portando questa realtà ad interrogarsi e a riflettere su quali cambiamenti poter apportare, come ad esempio consentire allo staff di prendere parte alla formazione realizzata in CHAMPS. Il progetto ha soprattutto «*messo in luce quali sono i limiti ma anche i punti di forza su quelle cose già messe in campo che sicuramente possono essere rafforzate*» come, ad esempio, la mancanza di policy sulla gestione e segnalazione di casi di discriminazione all'interno dell'organizzazione. Grazie a queste riflessioni, Amref ha avviato un processo di «*costruzione di una Diversity and Inclusion Policy*». Un altro cambiamento importante che si è verificato all'interno dell'organizzazione fa riferimento all'integrazione degli strumenti informativi ed educativi realizzati nel progetto CHAMPS in altre progettualità portate avanti da Amref, diventando un'opportunità per le altre realtà. Ad esempio, all'interno del programma “A scuola con Amref”, che prevede l'offerta di kit educativi, suggerimenti di percorsi didattici e indicazioni su come poter affrontare tematiche specifiche durante un incontro in classe, è stato inserito anche il deliverable “Toolkit antirazzisti”, utile strumento che può essere utilizzato anche dai docenti delle scuole che aderiscono al programma. Inoltre, l'offerta del programma è stata arricchita con la possibilità di realizzare «*incontri in classe con la presenza di testimoni, veri portatori di interessi e di soluzioni che sono gli AFAR*». Il progetto ha quindi ingaggiato testimoni e prodotto strumenti e metodologie che, come singola organizzazione, Amref è riuscita a fare propri, elemento fondamentale in termini di sostenibilità.

*“Il progetto prevedeva questi deliverable ma in fase di progettazione li avevamo visti separati. Il progetto ci ha permesso di fermarci e di dirci “ma come vogliamo presentare tutti questi strumenti in modo più organico?” e quindi abbiamo lavorato su come*

*presentarli in una forma di “mappa di strumenti”, in cui i moltiplicatori potevano prendere più strumenti per usarli insieme poi nelle loro attività educative e di sensibilizzazione.”*

Renata Torrente, Amref Italia

Rispetto al rafforzamento della **capacità di contrastare l’afrofobia e i comportamenti razzisti nelle realtà coinvolte nel progetto al di fuori del partenariato**, i referenti sostengono che l’impatto degli eventi è sempre stato positivo anche se, a causa di mancanza di risorse e tempo, non hanno potuto monitorare i cambiamenti generati in queste realtà, come ad esempio negli Istituti scolastici. I feedback delle associazioni che hanno partecipato alla formazione sono stati positivi e viene riconosciuto il potenziale trasformativo del progetto.

*“In generale, dal mio punto di vista, questo progetto ha portato tanta novità e tanta freschezza in un contesto che a volte è molto innovativo, magari il mondo del volontariato è il primo ad arrivare su alcune emergenze o tematiche, ma altre volte è meno attivista, meno politicizzato, meno attento al linguaggio. Ho sentito che c’è stato un entusiasmo da parte di alcune persone che hanno potuto portare nella loro attività di volontariato alcune tematiche che hanno visto e riconosciuto. I feedback sono tutti positivi ed entusiasti però non abbiamo fatto un’analisi strutturata.”*

Nicolò Triacca, CSV Net

Il progetto è risultato essere efficace nella **creazione del gruppo delle/degli AFAR** e i partner concordano sugli importanti **cambiamenti che hanno potuto osservare su questo target**. L’evoluzione dei giovani che hanno costituito il gruppo AFAR viene considerata uno dei risultati più importanti del progetto. Secondo il punto di vista degli intervistati, i giovani attivisti hanno messo in discussione la propria visione, il proprio posizionamento personale riguardo la tematica, mostrando apertura e accettando la possibilità che all’interno del gruppo possano esserci percezioni e posizioni diverse. Le/gli AFAR hanno sviluppato una maggiore consapevolezza del processo di prevenzione al razzismo, rispetto al proprio ruolo, alle capacità che ognuno di loro poteva portare all’interno del percorso, sperimentando un nuovo modo di agire contro le discriminazioni. La formazione e l’acquisizione di nuove metodologie e strumenti hanno permesso loro di rafforzare l’autoefficacia e le abilità di leadership: hanno compreso come poter affrontare un determinato argomento, quale linguaggio utilizzare e come rapportarsi a un pubblico più ampio. Il gruppo ha visto una crescita e un rafforzamento in termini di empowerment e di agency grazie allo sviluppo delle capacità di advocacy, militanza e di autorganizzazione, aspetti fondamentali per il contrasto al razzismo antinerero.

*“Oggi lasciamo dei giovani pronti a confrontarsi in una società spesso ostile, anche in modo latente ma sistemico, e capaci di organizzarsi per elaborare azioni di contrasto e di stimolo al cambiamento.”*

Mehret Tewolde, Le Reseau

Un altro impatto importante viene riconosciuto nella sostenibilità del gruppo stesso. Il gruppo si è creato sulla base di pratiche inclusive e di accoglienza, sulla condivisione di uno

scopo comune, una rete percepita come un ambiente di riflessione e di attivismo e, soprattutto, come uno spazio sicuro, generando un riconoscimento reciproco e il senso di appartenenza.

*“Hanno fatto così rete che loro rimarranno rete, a prescindere dal progetto. Con la fine del progetto non finisce la rete AFAR, ormai loro sono un gruppo e lo sono sia nel senso di un gruppo che si è allineato ed è cresciuto insieme anche nella loro voglia di attivismo e militanza, ma anche come rete che è anche uno spazio sicuro per loro. Quindi hanno trovato, nella dimensione di gruppo e di rete, anche uno spazio sicuro per ognuno di loro.”*

Renata Torrente, Amref Italia

## IL FUTURO DELLA RETE

Il progetto CHAMPS ha permesso la creazione di una rete che si è rafforzata internamente, facendo riferimento al partenariato, ma anche coinvolgendo e rapportandosi con altre organizzazioni ed enti.

Per Amref la creazione e il rafforzamento di partnership è un importante fattore che garantisce la sostenibilità delle azioni e l'implementazione dei programmi. Per questo motivo, l'organizzazione ha *«sempre cercato di dare continuità alle collaborazioni»*, soprattutto tramite lo strumento dei bandi. Forte, quindi, la volontà di continuare il lavoro avviato con il partenariato e portare avanti le azioni e le lezioni apprese attraverso nuovi progetti.

Rispetto alle realtà non facenti parte del partenariato, il progetto CHAMPS ha permesso al capofila di instaurare un dialogo e una collaborazione con UNAR (Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali A Difesa delle Differenze). Amref ha infatti presentato un progetto al bando che UNAR pubblica annualmente nel mese di marzo per la settimana internazionale della lotta al razzismo, e si è inserito in modo più strutturato in alcuni gruppi di lavoro per lo sviluppo nazionale del piano, aumentando quindi anche la loro visibilità e il dialogo con questo ente. Per quanto riguarda il CSV, CHAMPS ha permesso di rafforzare l'offerta e il lavoro con le associazioni di volontariato che erano beneficiari e non partner di progetto. Grazie a questa collaborazione, quindi, le associazioni di volontariato potranno diventare importanti alleati e partner nelle future progettualità. Il progetto ha rafforzato anche il dialogo e lo scambio con le scuole di giornalismo grazie al partner Osservatorio di Pavia, ente accreditato per la formazione in queste scuole. Inoltre, Amref ha tentato di allargare il partenariato e trasformarlo in Coalition. L'organizzazione ha realizzato iniziative *«sotto il nome di Coalition Building»* utilizzando il deliverable “Verso un manifesto” come strumento per includere nuovi stakeholder e portatori di interesse. L'ampliamento dell'Alleanza però, seppur sia avvenuto, non rappresenta un risultato raggiunto in modo strutturato.

Per le future progettualità, emerge la volontà di allargare il gruppo di AFAR portando lo scambio a livello europeo per condividere buone pratiche e acquisirne di nuove, oltre che rafforzare il lavoro con le istituzioni.

Concludendo, i partner coinvolti nel focus group manifestano la volontà e l'intento di portare avanti il percorso iniziato insieme avviando nuove collaborazioni e ampliando la rete creatasi nel progetto CHAMPS.

*“È una speranza ed un auspicio che quanto creato in termini di strumenti ma soprattutto di reti di persone possa portare una nuova e continua linfa al contrasto di tutte le forme di discriminazioni e faciliti il cambiamento necessario all’Italia per sentirsi ed esprimersi in modo plurale.”*

Mehret Tewolde, Le Reseau

*“Sulla continuazione e sulla creazione di partnership sicuramente questo progetto ha creato un'alleanza, un contatto. Per il CSV la mission è supportare il volontariato e sicuramente, quello che cercheremo di fare, è di solidificare questi rapporti e, personalmente nel ruolo di project manager di questo progetto, cercherò di fare in modo che tutto il valore che è stato creato possa essere messo a frutto e possa essere veramente un'eredità dell'organizzazione. In questo senso uno dei miei obiettivi è quello di coinvolgere di più anche la classe dirigente dell'organizzazione, sapendo che l'organizzazione sta in un momento intenso, però sicuramente a livello di staff, ad esempio con l'ufficio stampa, abbiamo creato delle ottime connessioni, e i contatti i contatti instaurati hanno funzionato molto a livello locale; quindi, i CSV che hanno contattato gli AFAR hanno creato una conoscenza e dei contatti che poi andranno avanti.”*

Nicolò Triacca, CSV Net

#### CRITICITÀ E MIGLIORAMENTI

Tra le criticità maggiormente esperite dagli intervistati, viene sottolineata la distribuzione dei carichi di lavoro all'interno del partenariato. Si è assistito infatti ad un mancato allineamento tra budget, tempo ed energie e l'effettiva implementazione del progetto. CHAMPS, come ben descritto da alcuni partecipanti, è un progetto che non prevede solamente attività e la produzione di output e strumenti, ma comprende necessariamente anche momenti di riflessione, condivisione, sensibilità e autoformazione, processi che hanno anche garantito la coesione e l'efficacia del partenariato stesso. Le numerose attività da implementare e i processi necessari hanno quindi generato un importante carico di lavoro rispetto alle risorse disponibili.

*“Tutti abbiamo sentito il progetto molto più esigente in termini di tempo ed energie da impiegare, di attenzione, rispetto alle risorse del progetto. Le attività erano tante però ci siamo resi conto fin dall'inizio che il progetto necessitava di un'attenzione, di un'analisi e di una riflessione tali da prendere altrettanto tempo quanto l'implementazione o la realizzazione delle attività. Quindi un gap tra budget e impegno. Quindi è necessario tener conto non solo del numero delle attività che metti in un progetto di due anni ma tener molto conto del fatto che c'è un effort importante da mettere su analisi, riflessioni e processi.”*

Renata Torrente, Amref Italia

Soprattutto all'inizio, il doppio livello che è intercorso tra attivismo e organizzazioni impegnate nel sociale si è manifestato in termini di carico di lavoro e di coinvolgimento, come anche la comprensione e la condivisione tra persone razzializzate e non. Il processo ha quindi comportato un impegno a livello emotivo e cognitivo per la decostruzione dei propri privilegi e la comprensione consapevole del fenomeno.

*“Diciamo che tutto il progetto è stato un laboratorio, molto vivo. Il partenariato era talmente vario per tantissime ragioni e ha rappresentato una grande ricchezza ma anche una grande sfida.”*

Nicolò Triacca, CSV Net

Altro elemento di criticità è stata la comunicazione che, inizialmente, si è rivelata difficile per via del secondo lockdown.

In ultimo, vengono riconosciute difficoltà nella gestione di alcuni aspetti e attività realizzate con e per gli AFAR che *«talvolta, ha creato delle aspettative non aderenti alla realtà generando delle incomprensioni sulla natura di alcune azioni»*. Tali difficoltà sembrano essersi generate a causa del mancato incontro tra il desiderio di attivismo e di militanza degli AFAR, legata al loro sentimento di urgenza nell’agire per contrastare il razzismo, e la mancanza di questa *«matrice di attivismo»* e di posizionamento politico all’interno delle organizzazioni del partenariato. Come spiega la referente di Amref, Renata Torrente,

*“Sicuramente questa, se non è una criticità, è comunque un punto molto importante su cui riflettere. L’estate scorsa, ad esempio, è stata uccisa una persona di origine africana e la necessità che hanno sentito gli AFAR era quella di un partenariato che si accendesse subito e andasse in piazza per denunciare questo fatto come un episodio di razzismo. La reazione di Amref non è stata così immediata perché a noi serviva avere più elementi, capire meglio cosa fosse successo e poi, dentro a un’organizzazione come Amref, attivare tutti i livelli di governance per prendere posizione rispetto ad un fatto di cronaca come questo non è così scontato e così immediato. Io mi sono resa conto che una riflessione e una criticità importante è questo gap legato all’esigenza di attivismo e di reattività molto immediata sui casi che accadono che un’organizzazione come Amref non ha, sia perché non ha una matrice di attivismo, sia perché non ha un’area di advocacy, e anche perché i processi di condivisione con gli organi di governance sono più lenti; quindi, non potremmo mai essere un referente per gruppi e associazioni che invece hanno questa matrice.”*

Renata Torrente, Amref Italia

Come possibile soluzione a questa criticità, viene suggerita una maggiore e graduale co-progettazione con gli AFAR. Nonostante tali difficoltà, viene comunque riconosciuta la capacità del progetto di facilitare e creare le condizioni necessarie per gli afrodiscendenti per essere protagonisti *«e non ospiti, di non essere persone che arrivano in seconda battuta»*. Questo elemento si è dimostrato essere un valore aggiunto e una buona pratica da valorizzare e portare nelle future progettazioni.

Complessivamente, i partner sottolineano come all’interno del progetto CHAMPS le criticità siano sempre state accolte, processate, riflettute e affrontate grazie ad una risoluzione partecipata. Il superamento delle criticità e, soprattutto la modalità con le quali sono state risolte, rappresenta un valore aggiunto del progetto, insieme ai suoi alti standard qualitativi.

*“CHAMPS è un progetto qualitativamente altissimo. In questo progetto è tutto di qualità [...]: la comunicazione, i materiali e i contenuti sono senza dubbio di altissima qualità e tutte queste criticità forse sono anche la causa di questa qualità, perché ci siamo arrivati grazie a tutto questo lavoro.”*

Nicolò Triacca, CSV Net



## 4. CONCLUSIONI E RACCOMANDAZIONI

### RILEVANZA

Come ampiamente analizzato all'interno del progetto CHAMPS e riportato all'interno del sito, deliverable di progetto, l'Italia è tra i paesi dell'UE che possiede più alti livelli di ostilità nei confronti dell'immigrazione in concomitanza di una scarsa diffusione del quadro dell'UE per contrastare l'afrofobia e il linguaggio afrofobico. Inoltre, la ricerca "Atteggiamenti verso l'identità nazionale, l'immigrazione e i rifugiati in Italia", evidenzia la correlazione diretta tra l'atteggiamento ostile nei confronti dei migranti e l'errata percezione del loro numero reale. A tal proposito, tramite il progetto, sono state analizzate ricerche sull'effetto dei social media nell'alimentare i conflitti nel dibattito pubblico esacerbando le narrazioni e le rappresentazioni delle persone migranti. L'indagine IPSOS Ciak MigrAction sottolinea infatti come stereotipi, stigmatizzazione e messaggi anti- migranti, in particolare nei confronti degli africani, siano legati a un basso livello di conoscenza sull'Africa, oltre a informazioni distorte, spesso supportate dai media e dalla politica recente.

Dal focus group condotto con il partenariato emerge come il progetto CHAMPS sia stato rilevante soprattutto in riferimento al bisogno sociale che è stato largamente analizzato. Le ricerche effettuate all'interno del progetto hanno infatti permesso di orientare le azioni verso la sensibilizzazione della tematica trattata, passo fondamentale e necessario per avviare un processo di cambiamento nella lotta al razzismo e ai comportamenti afrofobici. Tale decisione è stata presa anche in considerazione della ricerca realizzata dall'Osservatorio di Pavia<sup>6</sup> che aveva gli obiettivi di esplorare i livelli di conoscenza, consapevolezza e percezione sull'afrofobia e sulla discriminazione sistemica verso africani o afrodiscendenti in Italia, come anche quello di indagare il fenomeno nelle sue manifestazioni in diversi ambiti di vita quotidiana.

Anche le parole delle/degli AFAR emerse dal focus group, delineano un quadro preoccupante rispetto agli atteggiamenti razzisti e alla scarsa conoscenza di pratiche e linguaggi non afrofobici e inclusivi nel territorio italiano. CHAMPS, secondo le/i giovani afrodiscendenti intervistate/i, è stato rilevante in quanto si è inserito all'interno dei settori chiave della società ancora fortemente pervasi dal problema in questione, informando, divulgando e diffondendo una cultura e una coscienza a contrasto del razzismo antinerero e dei comportamenti e del linguaggio afrofobico. Tale approccio si è contraddistinto per la novità e per la capacità di dialogare con alcuni organi istituzionali e i settori pubblico e privato al fine di superare il sostrato xenofobo e afrofobico che permea la società italiana.

### EFFICACIA E DIMENSIONI DI OUTCOME

Le/gli AFAR attribuiscono alla partecipazione a CHAMPS l'acquisizione di una serie di competenze trasversali che spaziano dalla conoscenza degli strumenti e delle tecniche di divulgazione e di utilizzo di mezzi audiovisivi, sino alla capacità di comunicare efficacemente

<sup>6</sup> Dossier "Lo sguardo tagliente. Conoscenza, consapevolezza e percezione dell'afrofobia e del razzismo sistemico nei settori della sanità, istruzione e comunicazione." <https://stop-afrofobia.org/>

e di posizionarsi e fare attivismo in maniera proficua. Il progetto ha dato modo alle/ai partecipanti afrodiscendenti di acquisire maggiore sicurezza nei propri mezzi e di aumentare la propria autoefficacia, oltre che accrescere la sicurezza in loro stessi e nelle loro capacità professionali. Ciò ha contribuito alla costruzione delle/degli AFAR come agenti di cambiamento e moltiplicatori sul territorio italiano. Dal punto di vista personale, poi, la possibilità di potersi interfacciare con un gruppo allo stesso tempo eterogeneo e uniforme rispetto a vissuto, autopercezione e mentalità, ha accresciuto il pensiero critico ma anche l'autostima delle/degli afrodiscendenti, oltre che valorizzare il senso di appartenenza di ognuno. Le/gli intervistati, in conclusione, convergono verso l'idea che il progetto sia stato fondamentale nel contribuire alla loro crescita personale e lavorativa, e sia stato un impulso per un attivismo più concreto e ragionato. Il partenariato riconosce gli importanti cambiamenti vissuti dal gruppo di AFAR. Sottolineano il rafforzamento delle capacità di team work, l'empatia e la capacità di messa in discussione e apertura osservata nel loro agire come pluralità. L'acquisizione di metodologie e strumenti, la formazione, l'autoformazione e lo scambio all'interno del gruppo ha favorito il senso di appartenenza, il riconoscimento reciproco e aumentato l'autoefficacia delle/degli AFAR. Sono state rafforzate le capacità di leadership e di advocacy e sono incrementate conoscenze e consapevolezza circa il loro ruolo di attivisti. Tali cambiamenti hanno generato una maggiore agency e l'empowerment del gruppo.

CHAMPS è stato efficace nel rispondere al problema del razzismo antinero e delle pratiche e del linguaggio afrofobico nei **settori chiave** della società italiana, questione di assoluta centralità nel discorso pubblico nazionale. Secondo le/gli AFAR che hanno preso parte attivamente alle azioni organizzate dal progetto, gli incontri f2f hanno avuto esito positivo e sono stati molto proficui, raggiungendo l'obiettivo che si ponevano. Sono stati soprattutto i meeting all'interno delle scuole ad avere avuto un'efficacia maggiore, mentre quelli organizzati in altri settori hanno riscontrato meno entusiasmo e alcune resistenze. Dialogare con le giovani menti, spiegano le/gli intervistati, è stato più facile, tant'è che agli eventi sono seguiti dibattiti, discussioni, domande e ulteriori proposte di incontro, anche sui social. La letteratura conferma come azioni che prevedono forme di contatto e di scambio, sia dirette che indirette, possono essere efficaci nella riduzione dei pregiudizi (Brown & Paterson, 2016) anche nei contesti educativi come le scuole e le università e non solo nei luoghi di lavoro e nelle organizzazioni (Ben et al., 2020). Maggiori resistenze, invece, sono state riscontrate con discenti più adulti e/o con educatori e organi istituzionali. Nonostante ciò, le/gli AFAR sono concordi nell'affermare che CHAMPS abbia avviato una trasformazione che ha bisogno, però, di un contributo continuo.

Il progetto CHAMPS si è rivelato efficace soprattutto nella capacità di avviare processi di cambiamento in termini di consapevolezza. Dal focus group realizzato con i referenti del partenariato, emerge il forte impatto del progetto nell'aumentare la consapevolezza dei partecipanti e delle organizzazioni rispetto a elementi riconosciuti fondamentali nella lotta al razzismo antinero: l'aumento della conoscenza sulla tematica, gli strumenti utilizzati e gli incontri realizzati hanno permesso di agire pratiche come la condivisione dei vissuti, la decostruzione del fenomeno, la consapevolezza del proprio privilegio, aspetti che possono cambiare la prospettiva e l'atteggiamento delle persone. Tale consapevolezza può innescare

cambiamenti nei comportamenti soprattutto in termini di linguaggio, di narrazione e di rappresentazione delle persone afrodiscendenti. Tra i fattori che hanno garantito l'emersione di questo cambiamento, sicuramente vi è la metodologia di intervento che è stata utilizzata complessivamente nel progetto e, soprattutto, rispetto le attività formative e di sensibilizzazione. Come confermato dalla letteratura, infatti, per garantire l'efficacia delle formazioni, queste dovrebbero essere condotte in maniera informale e fornire informazioni accurate e veritiere sull'outgroup, utilizzando diversi metodi come ad esempio, letture, materiale audiovisivo, discussioni in piccoli gruppi e role play (Pedersen et al., 2011; Torino, 2015). Dall'analisi emerge anche il ruolo che ha avuto la presenza delle persone e delle organizzazioni afrodiscendenti nel generare i cambiamenti. La centralità di queste soggettività in ogni fase e attività del progetto ha favorito uno scambio sui propri vissuti e l'incremento dell'empatia e della consapevolezza. Questa modalità di lavoro ha incoraggiato il contatto tra gruppi, approccio molto frequente dei programmi contro il razzismo. Inoltre, viene riconosciuta in letteratura l'efficacia di attività educative nelle quali i formatori sono "addetti ai lavori" e provengono da contesti razziali/etnici/culturali diversi (Paradies et al., 2009). L'acquisizione di conoscenze e strumenti e l'incremento della consapevolezza ha quindi rafforzato la capacità dei partner, sia a livello di organizzazione che personale, di rispondere e contrastare in maniera più efficace i comportamenti afrofobici. Inoltre, per il partenariato, il progetto è stato efficace anche nel miglioramento della pianificazione e gestione degli interventi e nel favorire una maggiore conoscenza degli strumenti per la gestione degli interventi europei. Tali competenze tecniche, insieme a quelle inerenti al monitoraggio e la rendicontazione, rappresentano un importante risultato in termini di *know how* delle organizzazioni.

## SOSTENIBILITÀ

Dai risultati emergono diversi elementi legati alla sostenibilità del progetto CHAMPS. In primo luogo, la costituzione del gruppo di AFAR e la sua identificazione come entità ben definita, complessa e autonoma, rappresenta, oltre che il primo risultato tangibile del progetto, la base su cui poter costruire una nuova progettualità e/o la diffusione futura degli strumenti e delle competenze costruite e messe in campo da CHAMPS. D'altro canto, però, le difficoltà incontrate nell'ultimo periodo e il mancato allineamento tra partenariato e afrodiscendenti, ha destabilizzato l'equilibrio preesistente, rendendo necessaria una ricontrattazione dei ruoli, delle responsabilità e del posizionamento delle parti, e complicando una futura collaborazione. Nonostante ciò, la creazione stessa del gruppo di AFAR rappresenta un importante elemento di sostenibilità, vista la volontà di proseguire il lavoro di attivismo e sensibilizzazione avviato con il progetto.

L'intento di non disperdere il valore generato grazie a CHAMPS emerge anche all'interno del partenariato che manifesta la volontà di continuare la collaborazione e si è già impegnato nella proposta di nuove progettualità.

All'interno di Amref, il progetto ha innescato riflessioni e considerazioni rispetto alla mancanza di policy di inclusione e spinto l'organizzazione verso la decisione di proporre le formazioni realizzate in CHAMPS ai dipendenti e ai lavoratori. Anche se non preventivato in fase di progettazione come obiettivo da raggiungere, questo cambiamento organizzativo

rappresenta un outcome inatteso ed un elemento di sostenibilità, anche considerando i risultati raggiunti in termini di consapevolezza sulla tematica all'interno delle altre organizzazioni del partenariato. La letteratura conferma come l'utilizzo di diverse tipologie di formazione all'interno delle organizzazioni, soprattutto se integrate in modo sistemico e pianificato nel piano di sviluppo dell'ente, rappresentino elementi efficaci nel contrastare il razzismo nei luoghi di lavoro (Bezrukova, Jehn e Spell, 2012). Un altro aspetto legato all'efficacia degli interventi fa riferimento all'importanza di prevedere momenti di confronto per discutere esplicitamente del fenomeno, garantendo uno spazio sicuro e favorendo un dialogo aperto e di scambio (Ben et al., 2020), fattore che nel partenariato si è rivelato un elemento abilitante per il cambiamento.

In conclusione, altro aspetto importante in termini di sostenibilità è rappresentato dall'inserimento degli strumenti educativi prodotti dal progetto all'interno di altri programmi che Amref offre alle scuole aderenti. Questa strategia garantisce la possibilità di continuare a diffondere i materiali prodotti all'interno dei contesti scolastici, luoghi rilevanti per la promozione di un'educazione ai comportamenti antirazzisti. Importante evidenziare come tutti gli strumenti educativi ed informativi prodotti dal progetto rappresentino un grande contributo alla lotta al razzismo in Italia e continueranno ad essere a disposizione della popolazione e dei professionisti.

## RACCOMANDAZIONI

Alla luce di tali conclusioni, vengono proposti alcuni suggerimenti volti a migliorare l'efficacia del progetto e per le future attività di progettazione e implementazione dell'intervento.

*Inserire il gruppo di AFAR al centro della progettualità e della costruzione dei progetti futuri, dando loro ancor più centralità e autonomia nelle scelte e prevedendo una maggiore e graduale coprogettazione. Si potrebbe prevedere, inoltre, la presenza all'interno del partenariato di un'organizzazione, più vicina al mondo dell'attivismo, con il ruolo di mediatrice, che possa sostenere e accompagnare gli attori del progetto nella risoluzione dei problemi. Tale organizzazione potrebbe anche occuparsi della strutturazione di processi di governance per facilitare le prese decisionali su questioni che necessitano di un posizionamento politico.*

*Prevedere incontri e f2f nei luoghi e tra le persone comuni, anche nei contesti in cui il livello di sensibilizzazione alla tematica è inferiore.*

*Favorire un maggior coinvolgimento delle istituzioni e l'ampliamento del partenariato e del gruppo di AFAR anche a livello europeo. Il coinvolgimento delle istituzioni risulta essere un elemento fondamentale per permettere al progetto di raggiungere i policy makers e intervenire in maniera più ampia. La letteratura, inoltre, conferma l'efficacia dell'utilizzo di approcci multipli e multilivello, ad esempio coinvolgendo maggiori autorità, istituzioni e organizzazioni (Ben et al, 2020; Paradies et al., 2009). L'ampliamento del gruppo di AFAR, in concomitanza dell'allargamento del partenariato, potrebbero rappresentare importanti strategie; le iniziative hanno infatti un impatto maggiore quando è presente la collaborazione*

con organizzazioni coinvolte nel lavoro contro il razzismo (Bezrukova, Jehn e Spell, 2012; Paradies et al., 2009) e in presenza di diversi stakeholder (Donovan e Vlasis, 2006; Paradies et al., 2009).

*A livello implementazione, prevedere incontri ed eventi (in presenza o non) di una durata maggiore* attraverso un percorso di più sessioni piuttosto che singoli eventi. Sebbene si faccia riferimento all'approccio intergruppo, la letteratura scientifica di riferimento dimostra che la qualità, piuttosto della quantità, del contatto tra i gruppi ha un effetto maggiore sugli atteggiamenti ma evidenzia anche la necessità di un percorso prolungato (Dovidio, et al., 2017). Per generare un impatto sociale è auspicabile che le azioni all'interno degli interventi siano costanti e durature. Soprattutto per quanto riguarda gli eventi f2f, per potenziare gli effetti sulla popolazione generale, potrebbe risultare efficace predisporre una serie di incontri tematici in uno stesso contesto. In riferimento agli interventi per il contrasto del razzismo, sono stati riscontrati maggiori vantaggi nei programmi di durata più lunga e in quelli che consistono di più sessioni (Aboud et al., 2012; Kalinoski et al., 2013; Paradies et al., 2009; Pedersen et al., 2011).

Considerando i limiti del presente studio, per i futuri progetti si suggerisce di *integrare la raccolta quantitativa alla qualitativa e di predisporre il disegno di valutazione di impatto sociale fin da prima dell'inizio delle attività*. Il metodo misto combina in un singolo studio due approcci metodologici, ossia quello quantitativo e quello qualitativo (Creswell & Plano Clark, 2017). La scelta di integrare i due approcci, piuttosto che trattarli come due alternative distinte, permette di superare i limiti e di combinare i punti di forza di ciascuna metodologia e consente una comprensione del fenomeno studiato maggiormente profonda e sfaccettata. Il metodo misto è particolarmente utile nel caso di domande di ricerca complesse, come per il presente caso, e incrementa la validità dei risultati rilevati. Nonostante i programmi antirazzisti siano aumentati negli ultimi decenni, risulta rilevante incrementare le valutazioni di efficacia e di impatto sociale soprattutto in riferimento al contesto italiano. Inoltre, sarebbe auspicabile condurre uno studio longitudinale per comprendere maggiormente l'impatto dei programmi a contrasto di fenomeni come il razzismo, le modalità e gli approcci più efficaci. Per quanto riguarda le rilevazioni quantitative, in alternativa allo studio longitudinale, si suggerisce anche l'applicazione di un disegno sperimentale pre e post test con gruppo di controllo oppure un disegno quasi-sperimentale "prima-dopo" a un solo gruppo (Corbetta, 1999) per aumentare la validità dei risultati. In conclusione, si suggerisce di impostare la ricerca valutativa durante tutta la durata dell'intervento, aspetto significativo che permetterebbe anche la verifica in itinere del raggiungimento degli obiettivi, la validità della Teoria del Cambiamento, la possibilità di allocare le risorse per l'implementazione e di apportare modifiche e aggiustamenti durante il corso del progetto.

Un altro limite dello studio fa riferimento alla mancata misurazione e valutazione degli outcome relativi alla sensibilizzazione. Si suggerisce, quindi, *di prevedere per le future implementazioni, l'identificazione di indicatori e la misurazione in relazione al target della popolazione generale*. Nonostante la valutazione non abbia avuto come oggetto questo target, il progetto CHAMPS ha adottato strategie efficaci nell'azione legata alla campagna di sensibilizzazione. La letteratura conferma l'efficacia delle campagne che coinvolgono il

gruppo interessato e ne garantiscono la visibilità, che integrano l'attivismo per generare un sostegno maggiore e che forniscono opportunità di discussione e interazione (Donovan e Vlasis, 2006). In riferimento alla comunicazione, un suggerimento emerso dal focus group rivolto alle/agli AFAR riguarda il potenziamento dei canali social per sponsorizzare gli eventi di CHAMPS e pubblicizzare attività, risultati e risposte. I social media potrebbero inoltre essere utilizzati per la pubblicazione di contenuti divulgativi e informativi e per sponsorizzare maggiormente i podcast realizzati.

## BIBLIOGRAFIA

- About, F. E., Tredoux, C., Tropp, L. R., Brown, C. S., Niens, U., Noor, N. M. Una Global Evaluation Group (2012). Interventions to reduce prejudice and enhance inclusion and respect for ethnic differences in early childhood: A systematic review. *Developmental Review*, 32 (4), pp. 307–336
- Atkinson, R. (2002). *L'intervista narrativa. Raccontare la storia di sé nella ricerca formativa, organizzativa e sociale*. Raffaello Cortina.
- Ben, J., Kelly, D., Paradies, Y. (2020) *Contemporary anti-racism. A review of effective practice*. Routledge International Handbook of Contemporary Racisms. Deakin University
- Bezrukova, K., Jehn, K. A., Spell, C. S. (2012). Reviewing Diversity Training: Where We Have Been and Where We Should Go. *Academy of Management Learning & Education*, 11 (2)
- Bloor, M., Frankland, J., Thomas, M. and Robson, K. (2001) *Focus Groups in Social Research*, London: Sage.
- Bonnett, A. (2000). *Anti-Racism*. London: Routledge.
- Bonnett, A. (2006). The Americanisation of Anti-Racism? Global Power and Hegemony in Ethnic Equity. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 32 (7).
- Brown, R., & Paterson, J. 2016. Indirect contact and prejudice reduction: limits and possibilities. *Current Opinion in Psychology*, 11, pp. 20–24.
- Campbell, D. T., & Stanley, J. C. (2015). *Experimental and quasi-experimental designs for research*. Ravenio Books
- Corbetta, P. G. (1999) *Metodologia e tecniche della ricerca sociale*. Il Mulino.
- Creswell, J.W., Plano Clark, V.L., (2011), *Designing and conducting mixed methods research*. 2nd Ed. Sage.
- Donovan, R. J., & Vlasis, R. (2006). *A review of communication components of anti-racism and prodiversity social marketing/public education campaigns*. Melbourne: RJD Consulting Pty Ltd.
- Dovidio, J. F., Love, A., Schellhaas, F. M. H., & Hewstone, M. (2017). Reducing intergroup bias through intergroup contact: Twenty years of progress and future directions. *Group Processes & Intergroup Relations*, 20 (5).
- Landvreugd, C. (2016).“Notes on Imagining Afropea.” *Open Arts Journal*, vol. 5, pp. 39-52.
- Marshall, C. and Rossman, G. B. (2006) *Designing Qualitative Research*, London: Sage.
- Paradies, Y., Chandrakumar, L., Klocker, N., Frere, M., Webster, K., Burrell, M., & McLean, P. (2009). *Building on our strengths: a framework to reduce race-based discrimination and support diversity in Victoria: Full report*. Melbourne: Victorian Health Promotion Foundation
- Pedersen, A., Walker, I., Paradies, Y., & Guerin, B. (2011). How to cook rice: A review of ingredients for teaching anti-prejudice. *Australian Psychologist*, 46 (1)
- Pendry, L. F., Driscoll, D. M., & Field, S. C. T. (2007). Diversity training: Putting theory into practice. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80 (1).

Scarabello, S., de Witte, M. (2019). “Afro-European Modes of Self-Making: Afro-Dutch and Afro-Italian Projects Compared”. *Open Cultural Studies*, 3: pp. 317-331

Stame, N. (2001). *Lo sviluppo della valutazione in Italia*, Milano, FrancoAngeli

Torino, G. C. (2015). Examining Biases and White Privilege: Classroom Teaching Strategies That Promote Cultural Competence. *Women & Therapy*, 38 (3-4)

Weiss, C. H. (1997). *Theory-based evaluation: past, present, and future. New directions for evaluation*, 76, 41-55.