



Moja kulturna pristranost

CP-02

WebQuest



CQ⁺

De-escalating Polarisation
in Europe



DODIJELJENA TEMA:	Moja kulturna pristranost (CB 02)
NAZIV WEBQUESTA:	Piramida tolerancije u Tomovoj tvornici
Uvod	
<p><u>Tom je vlasnik tekstilne tvrtke koja je nedavno zaposlila nekoliko žena stranog državljanstva. Uostalom, dolaze iz različitih zemalja u kojima su već stekle sposobnost šivanja, a on štedi dosta jer postoje programi koji mu omogućuju da plati manje poreza kada su imigrantkinje zaposlene</u> (https://cleanclothes.org/fashions-problems/exploitation-of-migrants) (https://www.oecd.org/migration/mig/15515792.pdf). Tek u posljednje vrijeme tu prednost potkopava netolerantno ponašanje koje se događa unutar njegove tvornice. Svaki dan se nešto dogodi i posao stane. Neke su žene otišle toliko daleko da su vrijeđale jedna drugu, vikale jedna na drugu, a neki dan su zaštitari morali intervenirati jer su se dvije od njih tukle! Kada ih je angažirao, Tom nije mislio da bi sukobi mogli nastati upravo zbog različitih kulturnih pozadina, grupa je vrlo heterogena i nastaju sukobi oko rasporeda, obroka, metoda rada (https://www.deputy.com/blog/the-importance-of-cultural-diversity-in-the-workplace).</p> <p>On to više ne može podnijeti, ova priča stvara rastuću klimu mržnje, a ponekad i nasilja u svojoj maloj industriji, a on si to ne može priuštiti! I ne samo u smislu organizacijske dobrobiti, jer čak i oni koji nisu izravno uključeni ne doživljavaju situaciju dobro, već u ekonomskom smislu, a to mu jednostavno ne odgovara!</p> <p>Tom poziva konzultanta koji je stručnjak za inkluziju raznolikosti u organizacijama, koji mu pristupa i kaže mu da su se u grupi zaposlenika pojavila neprijateljstva između skupina različitih kulturnih pozadina. Usklađivanja nisu baš homogena, ali neki stavovi i ponašanja temeljeni na predrasudama pretvorili su se u stvarna diskriminirajuća djela. Žene otvoreno maltretiraju jedna drugu u svrhu narušavanja dostojanstva drugih i stvaranja zastrašujuće, neprijateljske, ponižavajuće i uvredljive klime. One u tome uspijevaju, a sada je situacija</p>	



eskalirala jer su se možda prvi znakovi zanemarili ili određena ponašanja nisu dobila odgovarajuću težinu. Toma sve to podsjeća na oblik piramide, kreće se prema vrhuncu, ovdje postaje rizično za njegovu tvrtku, a posebno za njegovu zaradu!

Uz intervencije na organizacijskoj i menadžerskoj razini, konzultant predlaže intervenciju temeljenu na iskustvenom grupnom učenju. Natjerat će ih da piramidu mržnje odrade obrnuto!

Piramida mržnje ilustrira rasprostranjenost predrasuda, mržnje i ugnjetavanja u našem društvu. Organiziran je u sve većoj razini stavova i ponašanja koji postaju složeniji od dna do vrha. Poput piramide, gornje razine podupiru niže razine; za razliku od piramide, razine se ne grade uzastopno ili kako bi se pokazalo rangiranje svake razine.

Predrasude na svakoj razini odražavaju sustav ugnjetavanja koji negativno utječe na pojedince, institucije i društvo.

Ako se ne kontroliraju, predrasude mogu postati 'normalizirane' i doprinijeti obrascu prihvaćanja diskriminacije, nasilja i nepravde u društvu. Čak i ako svaki stav ili čin predrasude ne dovede do genocida, genocid se događa unutar sustava ugnjetavanja u kojem se prihvaćaju stavovi i postupci opisani na nižim razinama piramide. Kada osporavamo te predrasude i ponašanje u sebi, drugima i institucijama, možemo zaustaviti eskalaciju predrasuda i otežati procvat diskriminacije i mržnje.

Zadaci

Grupa treba izgraditi i nacrtati Piramidu tolerancije, na temelju primjera Piramide mržnje. Morat će potražiti antonime riječi i umetnuti ih u strukturu podijeljenu u razine. Piramida će biti nacrtana obrnuto, tako da se na vrh umjesto genocida može umetnuti riječ 'spas'.

Konačni cilj je izrada promotivnog letka za podizanje svijesti o kulturnoj netoleranciji. Tiskana verzija letka mogla se zalijepiti na radnim mjestima ili mjestima edukacije ili čak distribuirati u masovnim medijima u digitaliziranoj verziji.

Proces



Korak 1) Proučite Piramidu mržnje, raspravljajte i identificirajte konstrukte i ključne riječi

Pogledajte sliku i pročitajte članke na web stranicama preporučenim u nastavku:

Izvori na hrvatskom jeziku:

<https://rm.coe.int/speak-peace-serbian-final/native/1680a223ee> (str. 7)

<https://www.ombudsman.hr/hr/govor-mrznje-u-hrvatskoj-kako-naprijed/>

Izvori na engleskom jeziku:

<https://www.learningforjustice.org/magazine/from-mourning-to-action>

<https://mobbing.hr/wp-content/uploads/2018/12/Priru%C4%8Dnik-o-diskriminaciji-i-mobingu-na-radnom-mjestu-BRO%C5%A0URA-4.10.2018.pdf>

https://www.camera.it/application/xmanager/projects/leg17/attachments/uploadfile_co_mmissione_intolleranza/files/000/000/006/INFOGRAFICA_EN.pdf

<https://www.adl.org/no-hate-at-work>

Korak 2) Uokvirite aspekte koji bi mogli generirati pozitivnu evoluciju: što se može učiniti?

<https://www.forbes.com/sites/tomaspremuzic/2020/06/03/how-to-combat-racism-at-work/?sh=4508ec1229c4>

<https://www.forbes.com/sites/meghanbiro/2022/02/15/how-to-tackle-unconscious-bias-in-your-workplace/?sh=279358ec6dc3>

Korak 3) Pretražite internet za antonime ključnih riječi piramide mržnje i izgradite s njima inverznu piramidu, tj. piramidu tolerancije

<https://www.collinsdictionary.com/>



Korak 4) Nacrtajte Piramidu tolerancije i napravite poster u digitalnom obliku.

www.canva.com

EVALUACIJA Nakon čitanja svake rečenice razmislite i označite jedan od tri odgovora.

- 1) Naučio/la sam definicije pojmova koji podrazumijevaju netoleranciju (da, ne, dovoljno)
- 2) Naučio/la sam razlikovati različite razine netolerancije (da, ne, dovoljno)
- 3) Sada mogu šire raspravljati o konceptu kulturne netolerancije (da, ne, dovoljno)
- 4) Naučio/la sam iznijeti opasnosti i zamke kulturne netolerancije (da, ne, dovoljno)
- 5) Shvatio/la sam da prevencija u međuetničkim radnim skupinama može poboljšati suživot (da, ne, dosta)
- 6) Stekao/la sam motivaciju i interes za dinamiku marginalizacije i predrasuda koje mogu biti prisutne na radnom mjestu (da, ne, dovoljno)
- 7) Svjesniji sam da dobrobit na radnom mjestu uključuje i građanski suživot između različitih kulturnih pripadnosti i pozadina (da, ne, dovoljno)
- 8) Svjesniji sam da poslodavac treba učiniti više na promicanju raznolikosti i inkluzije (da, ne, dovoljno)
- 9) Slažem se da zaposlenici također imaju važnu ulogu u podizanju svijesti o pravu na radno mjesto bez rasne diskriminacije (da, ne, dovoljno)
- 10) Smatram da je važno baviti se ovim pitanjima u različitim okruženjima (da, ne, dovoljno)
- 11) Jeste li uživali u ovoj aktivnosti? (da, ne, dovoljno)
- 12) Biste li ovu aktivnost preporučili kao vježbu za poboljšanje osjetljivosti svih na kulturnu netoleranciju/toleranciju? (da, ne, dovoljno)

ZAKLJUČAK



Ima li netolerancija još uvijek smisla s obzirom na to da homogena društva više ne postoje, ali postoji sve više multikulturalnih društava?

Svjedoci smo pomaka od jedinstvene ideje kulture prema ideji pluralnosti kultura: društva definirana kao multikulturalna.

Sve je teže govoriti o kulturi kao homogenoj cjelini, kao što je to bio slučaj donedavno. Ideja o postojanju monokulturnih orijentacija postupno nestaje.

Međutim, fenomeni netolerancije i rasizma bilježe se svakodnevno.

Marginalizirane osobe žrtve su uznemiravanja iz mržnje zbog spola, rase ili etničke pripadnosti, religije, seksualne orijentacije, rodnog identiteta, fizičkog izgleda ili invaliditeta.

Uznemiravanje utemeljeno na mržnji također može otuđiti marginalizirane skupine od internetskih prostora, dodatno potkopavajući demokraciju i slobodu govora jer ti prostori postaju središte javnog diskursa.

Jedna teorija koja pomaže u razumijevanju ovog neugodnog fenomena je Tajfelova i Turnerova 'Teorija socijalnog identiteta'. Oni tvrde da kada dođemo u kontakt s pojedincima koji pripadaju istoj društvenoj skupini kao i mi, razlike se minimiziraju, a sličnosti naglašavaju. Međutim, kada se radi o pojedincima koji pripadaju grupi koja nije naša, razlike se previše razmatraju, dok se sličnosti obično minimiziraju ili kontekstualiziraju.

Kultura radnog mjesta igra ključnu ulogu u oblikovanju razgovora o raznolikosti, jednakosti i inkluziji. Mnoge tvrtke i organizacije smatraju da je rad na raznolikosti i inkluziji ključan u poticanju sigurne i gostoljubive kulture pripadanja za zaposlenike diljem svijeta, kao dio stalne predanosti stvaranju uključivih i pravednih radnih mjesta. Prema dugogodišnjim istraživanjima, tvrtke s različitim timovima i vodstvom, inkluzivnim kulturama i poštenim politikama i dalje nadmašuju svoje kolege (McKinsey 2020). Oспорavanje vjerske netolerancije, rasizma i svih oblika predrasuda donosi velike koristi tvrtkama samo



stvaranjem okruženja u kojem mogu napredovati pojedinci svih identiteta.

Tvrtke mogu imati opipljive koristi od aktivnog promicanja raznolikosti, ne samo nadogradnjom na pravednost i transparentnost, već i učinkovitim upravljanjem različitim timovima. Vjerojatnije je da će pregledati činjenice i ostati objektivni, pažljivije obraditi informacije i smisliti kreativnija rješenja od homogenih timova (Rock and Grant, 2016). Zaposlenici će biti zadovoljniji i motiviraniji ako su procesi promaknuća što nepristraniji, transparentniji i uključiviji!



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



CQ+

De-escalating Polarisation in Europe



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

"Podrška Europske komisije ovoj publikaciji ne znači odobravanje njezinog sadržaja, koji odražava isključivo mišljenja autora, a Komisija se ne može smatrati odgovornom za bilo kakvu upotrebu informacija sadržanih u njoj." Broj projekta: 2021-BE02-KA220-ADU-000033662