



# Mijn Culturele Vooroordelen

**CB-02**

WebQuest



**CQ<sup>+</sup>**

De-escalating Polarisation  
in Europe



<b>THEMA:</b>	<b>Mijn Culturele Vooroordelen (CB 02)</b>
<b>TITEL VAN DE WEBQUEST:</b>	<b>De piramide van tolerantie in Toms fabriek</b>
<b>INTRODUCTIE</b>	
<p>Tom is eigenaar van een textielbedrijf dat sinds kort meerdere buitenlandse vrouwen in dienst heeft. Ze komen uit verschillende landen waar ze al hebben leren naaien, en hij bespaart nogal wat omdat er programma's zijn waarmee hij minder belasting hoeft te betalen als vrouwen met een migratie achtergrond worden terwerkgesteld (<a href="https://cleanclothes.org/fashions-problems/exploitation-of-migrants">https://cleanclothes.org/fashions-problems/exploitation-of-migrants</a>).</p> <p>(<a href="https://www.oecd.org/migration/mig/15515792.pdf">https://www.oecd.org/migration/mig/15515792.pdf</a>) De laatste tijd wordt dit voordeel echter ondermijnd door intolerant gedrag dat zich in zijn fabriek afspeelt. Elke dag gebeurt er iets en stopt het werk. Sommige vrouwen zijn zelfs zo ver gegaan om elkaar te beledigen, tegen elkaar te schreeuwen, en onlangs moest de beveiliging ingrijpen omdat twee van hen aan het vechten waren! Tom dacht er niet aan toen hij hen inhuurde dat er juist door de verschillende culturele achtergronden conflicten konden ontstaan, de groep is erg heterogeen en er ontstaan conflicten over schema's, maaltijden, werkwijzen. (<a href="https://www.deputy.com/blog/the-importance-of-cultural-diversity-in-the-workplace">https://www.deputy.com/blog/the-importance-of-cultural-diversity-in-the-workplace</a>).</p> <p>Hij kan het niet meer aan, deze situatie creëert een groeiend klimaat van haat en soms geweld binnen zijn kleine fabriek, en hij kan zich dat niet veroorloven, hij verliest eraan! En niet alleen in termen van organisatorisch welzijn, want ook degenen die er niet direct bij betrokken zijn, kunnen niet goed omgaan met de situatie, maar ook in economische termen, en dat zit hem gewoon niet lekker!</p> <p>Tom schakelt een consultant in die expert is in Diversiteit en Inclusie in organisaties.</p>	



Deze vertelt hem dat er in de werknemersgroep vijandelijkheden zijn ontstaan tussen groepen met verschillende culturele achtergronden. Sommige houdingen en gedragingen op basis van vooroordelen zijn veranderd in daadwerkelijk discriminerende handelingen. Vrouwen vallen elkaar openlijk lastig met als doel de waardigheid van anderen te schenden en een intimiderend, vijandig, vernederend en beledigend klimaat te creëren. Ze slagen erin, en er is nu een escalatie omdat de eerste tekenen misschien niet werden gezien, of bepaalde gedragingen niet voldoende gewicht kregen. Voor Tom doet dit alles denken aan de vorm van een piramide, hij is op weg naar een piek, en het wordt riskant voor zijn bedrijf en vooral voor zijn inkomsten!

Naast interventies op organisatorisch en managementniveau stelt de consultant een interventie voor op basis van ervaringsgericht groepsleren. Hij zal hen de Piramide van Haat in omgekeerde volgorde laten doen!

De Piramide van Haat illustreert het bestaan van vooroordelen, haat en onderdrukking in onze samenleving. Het is georganiseerd in toenemende niveaus van houdingen en gedrag die van onder naar boven in complexiteit toenemen. Net als een piramide worden de bovenste niveaus ondersteund door de lagere niveaus; In tegenstelling tot een piramide worden de niveaus niet achter elkaar gebouwd of om een rangorde van elk niveau aan te tonen.

Vooroordelen op elk niveau weerspiegelen een systeem van onderdrukking dat een negatieve impact heeft op individuen, instellingen en de samenleving.

Als ze niet worden gecontroleerd, kunnen vooroordelen worden 'genormaliseerd' en bijdragen aan een patroon van acceptatie van discriminatie, geweld en onrecht in de samenleving. Zelfs als elke houding of daad van vooroordeel niet tot genocide leidt, vindt genocide plaats binnen een systeem van onderdrukking waarin de houdingen en acties die op de lagere niveaus van de piramide worden beschreven, worden geaccepteerd. Wanneer we deze bevooroordeelde houdingen en gedragingen in onszelf, anderen en instellingen uitdagen, kunnen we de escalatie van vooroordelen stoppen en het moeilijker maken voor discriminatie en haat om te kunnen gedijen.



## TASKS

De groep moet een Piramide van Tolerantie bouwen en tekenen, gebaseerd op het voorbeeld van de Piramide van Haat. De antoniemen van de woorden zullen moeten worden gezocht en ingevoegd in de structuur verdeeld in niveaus. De Piramide wordt omgekeerd getekend, zodat aan de punt in plaats van genocide het woord 'redding' kan worden ingevoegd.

Het uiteindelijke doel is de productie van een promotieflyer om het bewustzijn rond culturele intolerantie te vergroten. De gedrukte versie van de flyer kon worden opgehangen op werk- of onderwijsplaatsen of zelfs in een gedigitaliseerde versie in de massamedia worden verspreid.

## PROCES

**Stap 1)** Bestudeer en bespreek de Piramide van Haat en identificeer de constructies en sleutelwoorden

Bekijk de figuur en lees de artikelen op de hieronder aanbevolen websites:

[https://www.adl.org/sites/default/files/pyramid-of-hate-web-english\\_1.pdf](https://www.adl.org/sites/default/files/pyramid-of-hate-web-english_1.pdf)

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

[https://www.camera.it/application/xmanager/projects/leg17/attachments/uploadfile\\_commissione\\_intolleranza/files/000/000/006/INFOGRAFICA\\_EN.pdf](https://www.camera.it/application/xmanager/projects/leg17/attachments/uploadfile_commissione_intolleranza/files/000/000/006/INFOGRAFICA_EN.pdf)

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

**Stap 2)** Kader de aspecten die voor een positieve evolutie kunnen zorgen: wat kan er worden gedaan?

<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>



**Stap 3)** Zoek op internet naar de antoniemen van de trefwoorden van de piramide van haat en bouw daarmee een omgekeerde piramide, d.w.z. een piramide van tolerantie

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

**Stap 4)** Teken de Piramide van Tolerantie met Canvas en maak er een poster van [www.canva.com](http://www.canva.com)

**EVALUATIE** Na het lezen van elke zin, reflecteer en markeer een van de drie antwoorden.

- 1) Ik leerde de definities van termen die intolerantie impliceren (ja, nee, genoeg)
- 2) Ik heb geleerd om onderscheid te maken tussen verschillende niveaus van intolerantie (ja, nee, genoeg)
- 3) Ik kan nu het begrip culturele intolerantie breder bespreken (ja, nee, genoeg)
- 4) Ik leerde de gevaren en valkuilen van culturele intolerantie te schetsen (ja, nee, genoeg)
- 5) Ik begreep dat preventie in interetnische werkgroepen het samenleven kan verbeteren (ja, nee, best veel)
- 6) Ik heb motivatie en interesse gekregen in de dynamiek van marginalisatie en vooroordelen die aanwezig kan zijn op de werkplek (ja, nee, genoeg)
- 7) Ik ben me er meer van bewust dat welzijn op de werkplek ook gepaard gaat met burgerlijk samenleven tussen verschillende culturele voorkeuren en achtergronden (ja, nee, eerlijk)
- 8) Ik ben me er meer van bewust dat de werkgever meer moet doen om diversiteit en inclusie te bevorderen (ja, nee, genoeg)
- 9) Ik ben het ermee eens dat werknemers ook een belangrijke rol spelen bij het



vergroten van het bewustzijn over het recht op een werkplek zonder rassendiscriminatie (ja, nee, heel veel)

10) Ik vind het belangrijk om deze problemen in verschillende omgevingen aan te pakken (ja, nee, best veel)

11) Heb je genoten van deze activiteit? (ja, nee, best veel)

12) Zou je het aanbevelen als een oefening om ieders gevoeligheid voor culturele intolerantie / tolerantie te verbeteren? (ja, nee, genoeg)

## CONCLUSIE

Heeft intolerantie nog wel zin gezien het feit dat homogene samenlevingen niet meer bestaan, maar steeds meer multiculturele samenlevingen wel?

We zijn getuige van een verschuiving van een eenzijdig idee van cultuur naar een idee van pluraliteit van culturen: samenlevingen gedefinieerd als multicultureel.

Het wordt steeds moeilijker om van cultuur als een homogeen geheel te spreken, zoals tot voor kort het geval was. Het idee dat er mono culturele benaderingen bestaan, verdwijnt geleidelijk.

Verschuiven van intolerantie en racisme worden echter dagelijks geregistreerd.

Gemarginaliseerde mensen zijn het doelwit van op haat gebaseerde intimidatie vanwege iemands geslacht, ras of etniciteit, religie, seksuele geaardheid, genderidentiteit, fysieke verschijning of beperkingen.

Op haat gebaseerde intimidatie kan gemarginaliseerde groepen ook vervreemden van online ruimtes, waardoor de democratie en de vrijheid van meningsuiting verder worden ondermijnd, aangezien deze ruimtes centraal komen te staan in het publieke debat.

Een theorie die helpt om dit onaangename fenomeen te begrijpen is Tajfel en Turner's 'Social Identity Theory'. Ze stellen dat wanneer we in contact komen met



individuen die tot dezelfde sociale groep behoren als wijzelf, verschillen worden geminimaliseerd en overeenkomsten worden geaccentueerd. Daartegenover staat dat, wanneer het gaat om individuen die tot een andere groep dan de onze behoren, verschillen overgewaardeerd worden, terwijl overeenkomsten eerder worden geminimaliseerd of in een bepaalde context geplaatst worden.

De cultuur op de werkplek speelt een belangrijke rol bij het vormgeven van gesprekken over diversiteit, gelijkheid en inclusie. Veel bedrijven en organisaties zien diversiteit en inclusie als essentieel bij het bevorderen van veilige en gastvrije culturen van verbondenheid voor werknemers over de hele wereld, als onderdeel van een voortdurende inzet voor het creëren van inclusieve en rechtvaardige werkplekken. Volgens langlopend onderzoek blijven bedrijven met diverse teams en leiderschap, inclusieve culturen en eerlijk beleid beter presteren dan hun collega's (McKinsey 2020). Het uitdagen van religieuze intolerantie, racisme en alle vormen van vooroordelen brengt enkel grote voordelen voor bedrijven doordat het omgevingen te creëert waar individuen van alle identiteiten kunnen gedijen.

Bedrijven kunnen tastbare voordelen halen uit het actief bevorderen van diversiteit, niet alleen door voort te bouwen op eerlijkheid en transparantie, maar ook door diverse teams effectief te beheren. Deze zijn eerder geneigd om feiten te beoordelen en objectief te blijven, informatie zorgvuldiger te verwerken en creatievere oplossingen te bedenken dan homogene teams (Rock and Grant, 2016).

Medewerkers zullen meer tevreden en gemotiveerd zijn als promotieprocessen zo onpartijdig en transparant mogelijk en inclusief zijn!



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



# CQ+

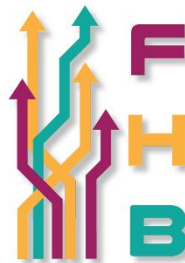
## De-escalating Polarisation in Europe



USTANOVA ZA  
OBRAZOVANJE  
ODRASLIH | ADULT  
EDUCATION  
INSTITUTION



POSTAL 3



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