



Il mio pregiudizio culturale

CB-02

WebQuest



CQ⁺

De-escalating Polarisation
in Europe



TEMA ASSEGNATO:	Il mio pregiudizio culturale (CB 02)
TITOLO WEBQUEST:	La piramide della tolleranza nella fabbrica di Tom
INTRODUZIONE	
<p>Tom è il proprietario di un'azienda tessile che ha recentemente assunto diverse donne straniere. Dopotutto, provengono da diversi paesi dove hanno già imparato a cucire e lui risparmia un bel po' perché ci sono programmi che gli consentono di pagare meno tasse quando le donne immigrate sono impiegate (!) (https://cleanclothes.org/fashions-problems/exploitation-of-migrants) (https://www.oecd.org/migration/mig/15515792.pdf) Solo ultimamente questo vantaggio è stato minato da comportamenti insofferenti che si verificano all'interno della sua fabbrica. Ogni giorno succede qualcosa e il lavoro si ferma. Alcune donne sono arrivate al punto di urlare e di insultarsi a vicenda e l'altro giorno la sicurezza è dovuta intervenire perché due di loro stavano litigando violentemente! Tom non pensava, quando le ha assunte che potessero sorgere dei conflitti. Invece, essendo il gruppo eterogeneo per background culturale, ci sono differenze per gli orari, i pasti, i metodi di lavoro, e sorgono conflitti proprio a causa di queste diversità. (https://www.deputy.com/blog/the-importance-of-cultural-diversity-in-the-workplace).</p> <p>Tom è stanco, questa storia sta creando un crescente clima di odio e, a volte, di violenza all'interno della sua piccola industria e non può permetterselo, ci sta perdendo! Non solo in termini di benessere organizzativo, perché anche chi non è direttamente coinvolto non vive bene la situazione, il clima, ma in termini economici, e questo proprio non gli sta</p>	



bene!

Tom chiama un consulente esperto di inclusione della diversità nelle organizzazioni e racconta che nel gruppo delle dipendenti sono emerse delle ostilità tra gruppi di culture diverse. Gli schieramenti non sono omogenei ma alcuni atteggiamenti e comportamenti basati sul pregiudizio si sono trasformati in veri e propri atti discriminatori.

Le donne si infastidiscono a vicenda a volte con lo scopo di violare la dignità delle altre e creano un clima intimidatorio, ostile, spesso umiliante e offensivo. Si sta assistendo ad un peggioramento perché forse i primi segni non sono stati visti o a certi comportamenti non è stato dato il giusto peso. A Tom tutto questo fa pensare alla forma di una piramide, si sta muovendo verso un picco, qui diventa rischioso per la sua azienda e soprattutto per i suoi guadagni!

Oltre agli interventi a livello organizzativo e gestionale, il consulente propone un progetto di intervento che sarà basato sull'apprendimento esperienziale di gruppo. Farà creare a loro la Piramide dell'Odio, ma al contrario!

La Piramide dell'Odio illustra la prevalenza del pregiudizio, dell'odio e dell'oppressione nella nostra società. È strutturato in livelli crescenti di atteggiamenti e comportamenti che aumentano di complessità dal basso verso l'alto. Come una piramide, i livelli superiori sono sostenuti dai livelli inferiori; A differenza di una piramide, i livelli non sono costruiti consecutivamente o per dimostrare una classifica di ogni livello.

I pregiudizi ad ogni livello sono un modo di oppressione che ha un impatto negativo sulle persone, sulle istituzioni e sulla società.

Se lasciati incontrollati, i pregiudizi possono diventare "normalizzati" e un modello di accettazione della discriminazione, della violenza e dell'ingiustizia nella società.

Anche se ogni atteggiamento o atto di pregiudizio non porta al genocidio, questi si verificano all'interno di un sistema di oppressione descritti ai livelli inferiori della piramide dove sono accettati. Quando sfidiamo questi atteggiamenti e comportamenti avvertiti in noi stessi, negli altri e nelle istituzioni, potremo fermare l'incremento del pregiudizio e



rendere più difficile la diffusione di comportamenti di discriminazione e odio nella società.

ATTIVITÀ

Il gruppo deve costruire e disegnare una Piramide della Tolleranza basata sull'esempio della Piramide dell'Odio. I contrari delle parole dovranno essere ricercati e inseriti nella struttura divisa in livelli. La Piramide sarà disegnata al contrario così sulla punta invece della parola genocidio sarà inserita "salvezza".

L'obiettivo finale è la produzione di una locandina promozionale per sensibilizzare l'intolleranza culturale. La locandina stampata potrebbe essere appesa in luoghi di lavoro o educativi o persino diffusa nei mass media in una versione digitalizzata.

PROCEDIMENTO

Step 1) Studia ed esamina la Piramide dell'Odio, individuando i costrutti e le parole chiave

Osserva la figura e leggi gli articoli sui siti web consigliati di seguito:

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

[english_1.pdf//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.adl.org/no-hate-at-work>

Step 2) Individua gli aspetti che potrebbero creare un'evoluzione positiva: cosa si può



fare?

<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>

Step 3) Cerca sul web i contrari delle parole chiave della piramide dell'odio e costruisci con il tuo gruppo una piramide della tolleranza

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

Step 4) Disegna la Piramide della Tolleranza con Canvas e crea una locandina.

www.canva.com

VALUTAZIONE

Dopo aver letto ogni frase, rifletti e segna una delle tre risposte.

1) Ho imparato le definizioni dei termini che implicano l'intolleranza (sì, no, abbastanza)

2) Ho imparato a distinguere i diversi livelli di intolleranza (sì, no, abbastanza)

3) Ora posso discutere sul concetto di intolleranza culturale in modo più ampio.

(sì, no, abbastanza)

4) Ho imparato a delineare i pericoli e i rischi dell'intolleranza culturale.

(sì, no, abbastanza)

5) Ho capito che la prevenzione nei gruppi di lavoro interetnici può migliorare la convivenza (sì, no, abbastanza)

6) Ho acquisito motivazione e interesse per le dinamiche di emarginazione e pregiudizio che ci possono essere nei luoghi di lavoro (sì, no, abbastanza)

7) Sono più consapevole che il benessere sul posto di lavoro passa anche attraverso la



convivenza civile tra diverse culture e retroterra (sì, no, abbastanza)

8) Sono più consapevole che il datore di lavoro dovrebbe fare di più per promuovere la diversità e l'inclusione (sì, no, abbastanza)

9) Sono d'accordo che i dipendenti anche svolgono un ruolo importante nella sensibilizzazione sul diritto a un posto di lavoro libero dalla discriminazione razziale.
(sì, no, parecchio)

10) Ritengo che sia importante affrontare questi temi in ambienti diversi
(sì, no, abbastanza)

11) Ti è piaciuta questa attività? (sì, no, abbastanza)

12) Lo consiglieresti come esercizio per migliorare la suscettibilità all'intolleranza / tolleranza culturale di tutti? (sì, no, abbastanza)

CONCLUSIONE

L'intolleranza ha ancora senso dato che le società omogenee non esistono più ma ci sono sempre più società multiculturali?

Stiamo assistendo a un cambiamento da un'idea singolare di cultura a un'idea di pluralità di culture: le società definite multiculturali.

È sempre più difficile parlare di cultura come un insieme omogeneo, come avveniva fino a poco tempo fa. L'idea che esistano orientamenti monoculturali sta scomparendo.

Tuttavia, fenomeni di intolleranza e razzismo sono riportati quotidianamente.

Le persone emarginate subiscono molestie basate sull'odio a causa del genere, della razza, dell'etnia, della religione, dell'orientamento sessuale, dell'identità di genere, dell'aspetto fisico o della disabilità di una persona.

Le molestie basate sull'odio possono anche allontanare i gruppi emarginati dagli spazi online, compromettendo ulteriormente la democrazia e la libertà di parola man mano



che questi spazi diventano centrali nel discorso pubblico.

Una teoria che aiuta a comprendere questo fenomeno spiacevole è la "teoria dell'identità sociale" di Tajfel e Turner. Loro sostengono che quando entriamo in contatto con persone appartenenti al nostro stesso gruppo sociale, le differenze sono ridotte al minimo e le somiglianze sono accentuate. Contrariamente quando si tratta di persone appartenenti a un gruppo diverso dal nostro, le differenze sono sopravvalutate mentre le somiglianze tendono ad essere minimizzate o contestualizzate.

La cultura del posto di lavoro svolge un ruolo chiave nel modellare le conversazioni sulla diversità, l'equità e l'inclusione. Molte aziende e organizzazioni considerano il lavoro di "Diversity & Inclusion" essenziale per favorire sicure e accoglienti culture di appartenenza per i dipendenti di tutto il mondo, come impegno costante per creare luoghi di lavoro inclusivi ed equi. Secondo una ricerca di lunga data, le aziende con gruppi e dirigenti diversificati, culture inclusive e politiche eque continuano a sovraperformare i loro pari (McKinsey 2020). Sfidare l'intolleranza religiosa, il razzismo e tutte le forme di pregiudizio porta solo grandi benefici alle aziende, creando ambienti dove le persone di tutte le identità possono progredire.

Le aziende possono trarre benefici tangibili dalla promozione attiva della diversità, non solo basandosi su equità e trasparenza ma anche gestendo efficacemente gruppi diversi. Queste hanno più probabilità di rivedere i fatti e rimanere obiettivi, elaborare le informazioni con maggiore attenzione e trovare delle soluzioni più creative rispetto ai gruppi omogenei (Rock e Grant, 2016). I dipendenti saranno più soddisfatti e motivati se i processi di promozione saranno il più possibile imparziali, trasparenti e inclusivi!



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

