

MODULO 7: PROMUOVERE LA DIVERSITÀ E COMBATTERE LA DISCRIMINAZIONE

Tempo: 30 minuti

Obiettivi:

- Aumentare la consapevolezza dei partecipanti sul comportamento rispettoso e tollerante.
- Introdurre l'empatia.
- Promuovere atteggiamenti pro-diversità.
- Formare i partecipanti su come parlare con gli altri della diversità.
- Insegnare ai partecipanti nuove competenze in modo da agire efficacemente in un ambiente vario e complesso, incluso il posto di lavoro.
- Insegnare ai partecipanti come esercitare la responsabilità personale e collettiva verso il rispetto della diversità.

Materiali:

Proiettore

Diapositive PP 7.1, PP 7.2 e PP 7.3

Lavagna a fogli mobili

Pennarelli

Schede/carta

Nastro adesivo

ISTRUZIONI

- 1) I formatori sottolineano che l'uguaglianza, la diversità e la non-discriminazione sono principi fondamentali dell'idea europea.
- 2) I formatori affermano che l'uguale applicazione delle regole a gruppi/individui diversi si è rivelata essere di ostacolo per la creazione di uguaglianza, generando risultati ineguali. Per questo motivo, almeno a livello europeo, c'è stato uno spostamento verso l'uguaglianza sostanziale, ovvero il focus è più sulla rimozione degli ostacoli per il raggiungimento dell'uguaglianza. La diversità è considerata un elemento chiave al raggiungimento di questo obiettivo.
- 3) I formatori si concentrano sulla diversità come valore europeo sottolineando i vantaggi di avere esperienze sfaccettate nel plasmare una società democratica nonché l'integrità di ognuno e di tutti. La diversità è "il diritto di essere diversi" e di non essere discriminati sulla base di tale differenza, superando stereotipi, pregiudizi e stigmatizzazione.
- 4) I formatori spiegano che la diversità protegge l'idea che, almeno a livello europeo, le persone sono unite per costruire, sviluppare e proteggere insieme pace e democrazia. Le diverse culture, tradizioni, lingue e identità esistenti nella UE sono considerate un bene positivo.
- 5) I formatori sottolineano che la diversità, l'uguaglianza e l'antidiscriminazione sono intrecciate. La ricerca suggerisce che la mancanza di diversità e inclusione può promuovere comportamenti discriminatori, anche sul luogo di lavoro.

6) I formatori chiedono al gruppo di pensare a cosa possono fare nella loro vita personale e professionale per promuovere la diversità e combattere la discriminazione. I formatori scrivono i punti salienti sulla lavagna a fogli mobili.

Oppure

I formatori passano le schede/carta e chiedono ai partecipanti di scrivere le loro risposte. I formatori raccolgono le risposte e le appendono sulla lavagna a fogli mobili/sul muro/sulla lavagna.

7) I formatori discutono le risposte.

8) I formatori affermano che per essere in grado di combattere la discriminazione, abbiamo bisogno di avere un'idea chiara di come si manifesta, e per promuovere la diversità abbiamo bisogno di sapere cos'è la diversità. Questo era l'obiettivo dei moduli precedenti.

9) I formatori presentano le diapositive PP 7.1, PP 7.2 e PP 7.3.

10) I formatori sono incoraggiati ad usare una qualsiasi delle attività sottostanti, a seconda del tempo a loro disposizione (se stanno o no effettuando una versione estesa), e su ciò che trovano utile per il gruppo, prendendo in considerazione anche la composizione del gruppo (se è composto da migranti appena arrivati o da migranti che sono nel paese da più tempo). Per la versione corrente di 7 ore di formazione, si consiglia di utilizzare solo 1 attività. Per i migranti che vivono da lungo tempo nel paese ospitante e/o migranti che sono iscritti ad un sindacato e/o migranti che sono attivi nelle loro comunità e/o che sono altrimenti attivi nelle questioni di integrazione sul posto di lavoro, tutte le attività sono raccomandate. Per i migranti che non hanno tale esperienza e / o nuovi arrivati, si raccomanda l'attività A.

Note per i formatori

La diversità è un processo per il quale è importante che ognuno di noi sia consapevole dei propri privilegi e dell'influenza che questi hanno sugli altri e sull'ambiente circostante. È anche importante essere consapevoli, comprendere ed esplorare le nostre differenze. La consapevolezza da sola non è abbastanza. Ognuno di noi deve compiere sforzi coscienti e continui per superare i propri preconcetti e pregiudizi, decostruire gli stereotipi, rispettare la diversità in noi stessi e negli altri, e combattere la discriminazione. Per fare questo, abbiamo bisogno di fissare obiettivi e strategie comportamentali (diapositive PP 7.1, PP 7.2 e PP 7.3). I seguenti suggerimenti possono essere utili:

- Cerca di capire il punto di vista degli altri. Chiedi loro dei chiarimenti se si trovano difficoltà (come si sentono? Perché? Perché si sono comportati in un certo modo? Cosa ne pensano?)
- Comunica chiaramente la tua posizione/le idee, ecc. La comunicazione promuove la comprensione, riduce il conflitto e aumenta la produttività.
- Segnala le tue preoccupazioni.
- Dimostra il tuo supporto.
- Le persone vogliono sapere che t' importa.
- Chiedi come puoi aiutare.
- Cooperera (per trovare una soluzione).
- Per supervisori/manager, ecc .: Comunicare chiaramente le procedure e le politiche.
- Non stereotipare.

- Non giudicare gli altri in base ai tuoi modelli/standard culturali.
- Non dare per scontato che il punto di vista della tua cultura sia l'unico.
- Non sminuire nessuno.
- Cerca sempre di comunicare in modo efficace.
- Rispettatevi a vicenda.
- Rispetta l'individualità.
- Pensa prima di parlare – le tue parole come potrebbero influenzare gli altri?
- Sii sensibile verso gli altri.
- Evita le generalizzazioni.
- Rafforza e sostieni coloro che sono nelle posizioni più vulnerabili, con uno spirito di solidarietà.
- Dai sempre il tuo feedback e chiedi il feedback degli altri.
- Ascolta! Sii un ascoltatore attivo e cerca di capire non solo ciò che ti viene detto, ma anche ciò che è sotto la superficie e tra le righe.
- Cerca di fare in modo che i principi di buona educazione siano sempre rispettati.
- Riconosci i tuoi stereotipi/preconcetti/pregiudizi e lavora per sradicarli.
- Sii consapevole del tuo contributo e riconosci il contributo degli altri.
- Riconosci i privilegi e le vulnerabilità - tuoi e altrui.
- Dialoga!

Sulla diversità potete leggere:

[Diversity Is Not A Certificate: How to Dismantle Oppression at Your Work Place](#), di Kaylee Jakubowski in *Everyday Feminism*.

[You Know Diversity Is Important – Now Check Out 3 Ways Science Backs That Up](#), di Carmen Rios in *Everyday Feminism*.

[Chimamanda Ngozi Adichie Perfectly Explains Why We Need Diverse, Complex Media Representation](#), di Chimamanda Ngozi Adichie in *Everyday Feminism*.

[5 Questions an Anti-Racist Organization Should Be Able to Answer](#), di Anis Gisele in *Everyday Feminism*.

[4 Ways Being a Black Woman in a White Office Messes With Your Mind](#), di Alisha Acquaye in *Everyday Feminism*.

L'empatia è molto importante per promuovere la diversità e combattere la discriminazione. Etimologia di empatia: dal greco “*empathia*” (letteralmente, passione) < em (in) + pathos (sentimenti, emozioni)

Definizione di empatia:

"L'azione di comprendere, di essere consapevoli, di essere sensibili e di vivere immedesimandosi nei sentimenti, pensieri ed esperienza del passato o del presente di un altro, senza che i sentimenti, i pensieri e l'esperienza siano pienamente comunicati in modo obiettivamente

esplicito; anche: la capacità di fare questo.”(Merriam – Webster dictionary, <https://www.merriam-webster.com/dictionary/empathy>).

"L'empatia è la capacità di comprendere o sentire ciò che un'altra persona sta sperimentando all'interno del proprio sistema di riferimento, cioè la capacità di mettersi al posto di un altro." (Wikipedia, <https://en.wikipedia.org/wiki/Empathy>).

"L'empatia è l'esperienza di comprendere i pensieri, i sentimenti e le condizioni di un'altra persona dal suo punto di vista, piuttosto che dal tuo. Significa cercare di immaginarsi al loro posto per capire cosa provano o sperimentano. L'empatia facilita i comportamenti pro-sociali (di supporto) che vengono da dentro, piuttosto che essere forzati, in modo da comportarci in modo più compassionevole. (Psychology Today, <https://www.psychologytoday.com/us/basics/empathy>).

Sull'empatia potete leggere/guardare:

[5 Ways to Build Empathy In Our Communities](#), di Sarah Ogden Trotta in *Everyday Feminism*.

[An Animated Lesson on Empathy – And Why It's More Supportive Than Sympathy](#), di The RSA and Brené Brown in *Everyday Feminism*.

Attività A:

Tempo: 30 minuti

Materiali:

Etichette adesive o schede

Due cartelli - un cartello che dice "più probabilità di successo" e un cartello che dice "meno probabilità di successo".

ISTRUZIONI

- 1) I formatori mettono il cartello che dice "più probabilità di successo" ad una estremità della stanza e il cartello che dice "meno probabilità di successo" dall'altra parte, opposto al primo, disegnando una linea immaginaria tra i due cartelli.
 - a. I formatori danno ad ogni partecipante un'etichetta con una professione e chiedono:
 - b. Pensa all'identità che ti è stata data.
- 2) Stai sulla linea, assumendo la posizione di successo che credi che qualcuno che svolge questa professione potrebbe avere.
- 3) I formatori danno ad ogni partecipante un'etichetta che indica "uomo" o "donna" e chiedono loro di pensare se questa identità aggiuntiva possa influenzare la loro posizione sulla linea e cambiare di conseguenza la posizione.

- 4) I formatori danno a ciascun partecipante un'etichetta che indica "bianco" o "asiatico" o "nero" e chiedono loro di pensare se questa identità aggiuntiva possa influenzare la loro posizione sulla linea e cambiare di conseguenza la posizione.
- 5) I formatori danno ad ogni partecipante un'etichetta che indica un'altra identità: "migrante", "rifugiato", "di famiglia ricca", "sieropositivo", "genitore single", "laureato", "con storia psichiatrica", " ex prigioniero ", " sposato con figli "(è consigliato dare questa "identità" almeno ad un uomo e ad una donna), "gay ", " bisessuale ", " persona transessuale ", "titolare di una laurea", " titolare di un dottorato", "cieco", "sordo", "grasso", ecc. I formatori chiedono ai partecipanti di pensare se questa identità aggiuntiva possa influenzare la loro posizione sulla linea e cambiare di conseguenza la posizione.
- 6) I formatori discutono con i partecipanti quanto segue:
 - a. Perché hai assunto questa posizione? Come pensi che le tue identità influenzeranno il tuo successo?
 - b. Ti sei spostato o no quando le altre identità sono state rivelate? Perché?
 - c. Qual è la tua posizione attuale rispetto alla tua iniziale? Come è cambiata?
 - d. C'è qualcosa che penseresti potrebbe aiutarti ad avvicinarti al successo avendo le identità che hai?
 - e. C'è qualcosa che altri potrebbero fare per aiutarti ad avvicinarti al successo?

Attività B:

Tempo: 40 minuti

Materiali:

Carta

Penne

Schede

ISTRUZIONI

- 1) I formatori trasmettono ai partecipanti le seguenti schede, distribuendo una scheda per partecipante: "donna", "persona di colore", "migrante", "rifugiato", "trans donna", "sieropositivo", "genitore single", "lesbica", "omosessuale", "bisessuale", "cieco", "sordo", "grasso", "con storia psichiatrica", "ex prigioniero", ecc.
- 2) I formatori chiedono ai partecipanti: "immagina di lavorare in una PMI e scrivi alcune frasi su ciò che pensi di poter portare sul tuo posto di lavoro in base all'identità che ti è stata data. Quindi, identifica le sfide che ritieni dovrai affrontare nel tuo posto di lavoro in base all'identità che ti è stata assegnata. "
- 3) I formatori discutono con i partecipanti le loro scoperte.

Attività C:

Tempo: 40 minuti

Materiali:

Carta

Penne

Schede

ISTRUZIONI

- 1) I formatori chiedono ai partecipanti di immaginare di lavorare in una PMI quando arriva un nuovo dipendente. Il nuovo impiegato è una donna, musulmana e rifugiata, che viene dall'Iran. Sembra disorientata nel suo nuovo ambiente di lavoro e anche il manager non sembra molto soddisfatto di lei.
- 2) I formatori chiedono ai partecipanti di identificare i motivi per i quali la nuova dipendente può sentirsi disorientata e in che modo ciò potrebbe influire sulla sua prestazione.
- 3) I formatori chiedono ai partecipanti come tratterebbero la loro nuova collega.
- 4) I formatori chiedono ai partecipanti di fare un brainstorming su come potrebbero supportare la loro nuova collega e facilitare la sua integrazione nel nuovo posto di lavoro.
- 5) I formatori chiedono ai partecipanti di fare un brainstorming su come il manager potrebbe supportare la nuova dipendente e facilitare la sua integrazione nel nuovo posto di lavoro.
- 6) I formatori prendono appunti sulla lavagna a fogli mobili.

Note per i formatori

Puoi farlo come una discussione con l'intero gruppo o puoi dividere i partecipanti in piccoli gruppi/coppie e chiedere loro di presentare alla fine le loro risposte all'intero gruppo.