

<b>Numero del modulo</b>	3
<b>Titolo del modulo</b>	Affrontare il pregiudizio nei contesti professionali
<b>Descrizione del modulo</b>	Questo modulo mira a sensibilizzare sull'impatto del pregiudizio e della discriminazione negli ambienti professionali. Si inserisce nel corso più ampio fornendo agli studenti strategie pratiche per promuovere luoghi di lavoro inclusivi. Il modulo tratta argomenti quali il riconoscimento dei pregiudizi inconsci, la gestione delle microaggressioni e lo sviluppo di politiche antidiscriminatorie. Attraverso attività interattive, gli studenti rifletteranno sui propri pregiudizi e impareranno come contrastare i comportamenti discriminatori in contesti professionali.
<b>Risultati di apprendimento</b>	K3: Riconoscere l'impatto del pregiudizio e della discriminazione nei contesti professionali. S1: Applicare strategie per affrontare il pregiudizio e la discriminazione. C1: Riflettere sui pregiudizi personali e sul loro impatto sulle interazioni sul posto di lavoro
<b>Misure di localizzazione inclusiva e accessibilità</b>	Il modulo include diversi scenari e casi di studio relativi ai settori professionali, garantendo la possibilità di identificarsi in contesti interculturali. Vengono forniti materiali didattici e video per supportare diversi stili di apprendimento. Le attività sono progettate per essere adattabili a livello locale, consentendo inoltre agli studenti di partecipare in modi che si adattino alle loro esigenze, come riflessioni scritte o discussioni di gruppo. Viene data priorità alla sicurezza psicologica, con opzioni per la scrittura di un diario privato o la possibilità di non partecipare a discussioni delicate.
<b>Innovazione nei metodi didattici applicati alle attività</b>	Il modulo utilizza metodi pedagogici interattivi come giochi di ruolo, diari di riflessione e analisi delle politiche per approfondire la comprensione. Attività come il "Privilege Walk" e la "Piramide professionale dell'esclusione" utilizzano l'apprendimento esperienziale per evidenziare i pregiudizi sistemici. Scenari reali e discussioni di gruppo incoraggiano la risoluzione collaborativa dei problemi, mentre le risorse multimediali (ad esempio i video) migliorano il coinvolgimento. L'attenzione alle strategie pratiche, come la risposta alle microaggressioni, garantisce che gli studenti possano applicare le loro conoscenze in contesti professionali.



N. attività	Titolo dell'attività	Breve descrizione
1.	Esplorazione dei pregiudizi personali	Gli studenti identificano e riflettono sui propri pregiudizi inconsci attraverso esercizi guidati e discussioni in coppia, concentrandosi su come questi pregiudizi potrebbero influenzare le interazioni sul posto di lavoro.
2.	Cerchio di influenza	I partecipanti mappano le influenze sociali e personali che plasmano le loro convinzioni sui ruoli professionali, esaminando criticamente come i pregiudizi limitino le opportunità per i gruppi emarginati.
3.	Piramide professionale dell'esclusione	I gruppi analizzano come i pregiudizi sul posto di lavoro si intensificano attraverso cinque livelli (ad esempio, battute → discriminazione) e sviluppano interventi per affrontare i pregiudizi nelle fasi iniziali.
4.	Passeggiata dei privilegi	Un'attività di simulazione in cui gli studenti fanno un passo avanti o indietro in base ai vantaggi o svantaggi sistemici legati a identità fittizie, favorendo l'empatia e la consapevolezza delle disuguaglianze.
5.	Prospettive in conflitto	Gli studenti analizzano due volte uno scenario di conflitto sul posto di lavoro — prima con informazioni limitate, poi con il contesto completo — per riconoscere come i fatti incompleti alimentino il pregiudizio.
6.	Catene "Perché-Perché-Perché"	I gruppi individuano le cause alla radice della discriminazione sul posto di lavoro utilizzando un'analisi basata su prove, distinguendo tra fatti verificati e supposizioni.
7.	Comprendere le microaggressioni	I partecipanti definiscono e identificano le microaggressioni in contesti professionali, analizzando il divario tra intenzione e impatto attraverso esempi reali.
8.	Rispondere alle microaggressioni	Gli studenti mettono in pratica un modello in 3 fasi (Identificare → Riformulare → Educare) per affrontare le microaggressioni in modo costruttivo, utilizzando giochi di ruolo e scenari professionali.
9.	Simulazione di riforma delle politiche	Piccoli gruppi analizzano criticamente alcune politiche aziendali (ad es. i codici di abbigliamento) alla ricerca di pregiudizi nascosti e propongono riforme inclusive basate sulle leggi antidiscriminazione.
10.	Politica delle emozioni	I gruppi applicano un modello basato sui valori (Valori → Statistiche → Azione) per contestare le affermazioni

		di " " pregiudizievole, concentrandosi sul dialogo piuttosto che sul confronto.
--	--	---

<b>Numero dell'attività</b>	1
<b>Titolo dell'attività</b>	Esplorare i pregiudizi personali
<b>Durata</b>	60 minuti
<b>Risultati di apprendimento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Definire il pregiudizio inconscio e identificare 3 tipi comuni rilevanti nei contesti professionali</li> <li>● Riconoscere in che modo i pregiudizi personali potrebbero influenzare le future interazioni sul posto di lavoro</li> <li>● Riflettere sulle origini di un pregiudizio auto-identificato</li> </ul>
<b>Risorse necessarie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Penne</li> <li>● Foglio informativo sull'esplorazione dei pregiudizi inconsci</li> <li>● Foglio di lavoro per l'esercizio di riflessione</li> </ul>
<b>Metodologia e indicazioni operative</b>	<p>Iniziare creando un ambiente di apprendimento psicologicamente sicuro e privo di giudizi, inquadrando esplicitamente i pregiudizi inconsci come un tratto umano universale plasmato da influenze culturali e sociali, non come un fallimento individuale. Sottolineare costantemente lo scopo esplorativo della sessione: identificare modelli, non risolvere problemi o attribuire colpe. Se le discussioni assumono un tono difensivo, riportare l'attenzione dei partecipanti sulla consapevolezza sistemica (individuare modelli, non incolpare gli individui). Ancorare rigorosamente tutte le riflessioni ai contesti professionali, reindirizzando gli scambi astratti verso scenari lavorativi concreti</p>
<p><b>Descrizione dettagliata dell'attività:</b></p> <p><b>1. Introduzione (10 min)</b></p> <p>Il facilitatore introduce l'argomento: tutti noi abbiamo pregiudizi nascosti, pensieri automatici sulle persone plasmati dalla nostra educazione, dai media e dalla cultura. Oggi esploreremo delicatamente questi aspetti senza giudicare. Non si tratta di senso di colpa, ma di prepararsi a luoghi di lavoro equi.</p> <p>Esempio: immaginate di essere un capocantiere. Potreste inconsciamente presumere che i lavoratori più anziani non sappiano usare gli strumenti digitali. In che modo questo potrebbe influenzare le dinamiche di gruppo?</p> <p><b>2. Esplorazione individuale (25 min)</b></p> <p>Distribuite il foglio informativo sull'esplorazione dei pregiudizi inconsci e il foglio con l'esercizio di riflessione. Gli studenti lavorano in silenzio:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Leggere le informazioni</li> </ul>	

- Completa il foglio di lavoro sull'esercizio di riflessione

### **3. Condivisione in coppia (20 min)**

- A coppie, discutete:  
Quale pregiudizio vi sembra più familiare? Come potrebbe manifestarsi nel vostro campo di lavoro/professione?

### **4. Verifica tra pari (10 minuti)**

Dopo la condivisione in coppia, gli studenti rimangono in coppia. A turno, ogni studente verifica la comprensione del proprio partner riguardo ai tre tipi di pregiudizio più rilevanti per il proprio settore professionale. Ad esempio:

"Fammi un esempio di pregiudizio di conferma in un cantiere edile."

"In che modo il pregiudizio di affinità potrebbe influenzare l'assegnazione dei turni nel settore sanitario?"

Chi ascolta fornisce un feedback sull'accuratezza e suggerisce uno scenario di vita reale in cui quel pregiudizio potrebbe manifestarsi. I partner si scambiano i ruoli. Questa fase di verifica tra pari rafforza l'apprendimento e crea un senso di responsabilità collettiva.

### **5. Raccolta di gruppo (5 minuti)**

- I volontari condividono riflessioni in forma anonima:  
*"Una cosa che ho capito..."*  
*"Una domanda che mi pongo ora..."*

*Transizione: Ora vedremo come piccoli pregiudizi si trasformano in problemi più grandi.*

Dispensa

### **Che cos'è il pregiudizio inconscio?**

Il pregiudizio inconscio si verifica quando esprimiamo giudizi o prendiamo decisioni basandoci sulle nostre esperienze passate, su supposizioni radicate o su interpretazioni personali senza renderci conto di farlo. Queste scorciatoie mentali automatiche ci aiutano a elaborare rapidamente le informazioni, ma spesso portano a conclusioni ingiuste. Ironia della sorte, questo pregiudizio è un sottoprodotto dell'efficienza del nostro cervello. Siamo programmati per privilegiare schemi familiari, trascurando le contraddizioni.

La ricerca dimostra che tutti crediamo di essere più equi degli altri, ma questo è di per sé un pregiudizio! Tendiamo naturalmente a fidarci delle persone del nostro "gruppo di

appartenenza" (quelle simili a noi) mentre proviamo incertezza nei confronti dei "gruppi esterni" (quelli diversi da noi). Questo ci porta a ridefinire inconsciamente il merito per adattarlo ai nostri pregiudizi.

### Come si manifesta il pregiudizio inconscio:

I nostri pregiudizi iniziano nell'infanzia, plasmati dai messaggi culturali provenienti dalla famiglia, dai media e dalla società, che inducono il nostro cervello a cercare costantemente degli schemi. Quando vediamo ripetutamente determinati gruppi in ruoli specifici (ad esempio, "uomini come ingegneri", "donne come infermiere"), li interiorizziamo come "normali". Le combinazioni non familiari innescano quindi schemi dannosi: **stereotipi pigri** ("*I lavoratori più anziani non riescono a imparare le nuove tecnologie*"), **opportunità ineguali** (assegnazione di compiti in base al genere/all'età) e **microaggressioni** (commenti ambigui come "*Sei eloquente per essere un immigrato*"). In ambito professionale, ciò si manifesta concretamente con il fatto di trascurare candidati qualificati per le promozioni, delegare compiti altamente qualificati solo a gruppi "familiari" e, in modo e, scartare le idee dei colleghi che non "rientrano nello schema", minando in ultima analisi le prestazioni del team e l'equità in settori che vanno dall'edilizia alla sanità.

### Tipi comuni di pregiudizio con esempi professionali:

Tipo di pregiudizio	Che cos'è	Esempio sul posto di lavoro
<b>Pregiudizio di conferma</b>	Ricerca di prove a sostegno delle convinzioni esistenti	<i>Ignorare le qualifiche di un elettricista rifugiato perché "i certificati stranieri non valgono molto"</i>
<b>Pregiudizio di affinità</b>	Preferire persone simili a sé	<i>Scegliere i compagni di pranzo solo tra persone della propria cultura in un cantiere</i>
<b>Pregiudizio legato all'età</b>	Giudicare le capacità in base all'età	<i>Presumere che i giovani apprendisti non rispettino i protocolli di sicurezza</i>
<b>Pregiudizio di genere</b>	Collegare le competenze al genere	<i>Escludere le donne dai lavori idraulici "perché non hanno abbastanza forza"</i>
<b>Effetto alone</b>	Lasciare che un tratto prevalga su tutti gli altri	<i>Promuovere un lavoratore carismatico ma non qualificato</i>

### **Esercizio di riflessione: esplorare i pregiudizi negli ambienti di apprendimento**

Rifletti su un'esperienza vissuta durante la tua formazione professionale, il tuo tirocinio o nella tua comunità in cui la diversità ha avuto un ruolo importante (ad esempio, in relazione a razza, genere, età, disabilità o background culturale). Potrebbe trattarsi di una conversazione intesa come scherzo, o meno, in cui in seguito hai riflettuto e avresti voluto dire la tua.

1. *Cosa è successo? Chi era coinvolto?*
2. *Cosa hai fatto/detto in quel momento? Se sei rimasto in silenzio, cosa ti ha trattenuto?*
3. *Quali pregiudizi potrebbero aver influenzato questa situazione? (Fai riferimento alla dispensa: conferma, affinità, pregiudizi di genere, ecc.)*
4. *In che modo questo potrebbe influire (sulla fiducia della persona presa di mira o sulle dinamiche del team)*

<b>Numero dell'attività</b>	2
<b>Titolo dell'attività</b>	Cerchio di influenza
<b>Durata</b>	60 minuti
<b>Risultati di apprendimento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Individuare i fattori chiave che influenzano le loro convinzioni riguardo ai ruoli professionali, ai settori industriali e alle norme sul posto di lavoro.</li> <li>● Riflettere in modo critico su come i pregiudizi sociali possano limitare le opportunità di carriera dei gruppi emarginati.</li> </ul>
<b>Materiale necessario</b>	Carta per lavagna a fogli mobili, pennarelli/penne, modelli stampati dei "Circoli di influenza"
<b>Metodologia e indicazioni operative</b>	Chiarire che questa attività esplora le convinzioni, non gli attacchi personali. I partecipanti possono scegliere di non condividere se si sentono a disagio. Offrire metodi di riflessione alternativi (ad esempio, scrivere un diario privato). Chiedere agli studenti di presentare esempi senza giudicare. Utilizzare frasi come "alcune persone sperimentano..." o " " invece di generalizzazioni.
<b>Descrizione dettagliata dell'attività:</b>	
<p>1. Introduzione (10 minuti)</p> <p>Iniziate spiegando che le nostre opinioni sulle carriere sono plasmate da varie influenze che ci circondano. Utilizzate una lavagna a fogli mobili per disegnare il modello dei "Circoli di influenza".</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Disegna un piccolo cerchio al centro della pagina della lavagna a fogli mobili e scrivi la parola "io" al suo interno.</li> <li>● Disegna un cerchio attorno a questo e spiega che tra questi due cerchi ci sono le persone a loro più vicine. Ad esempio, amici, famiglia, ecc.</li> <li>● Disegna un cerchio più grande all'esterno per rappresentare la loro comunità. Spiega che questo cerchio rappresenta le persone della loro comunità non ancora menzionate. Ad esempio, scuola, lavoro, fede, professionisti della salute, ecc.</li> <li>● Infine, disegnate un cerchio esterno per rappresentare la società in senso più ampio.</li> </ul> <p><b>2. Mappatura personale (30 minuti)</b></p> <p>Discutete con gli studenti il concetto di "queste sono le persone che hanno influenzato ciò in cui crediamo oggi". Chiedete loro di fornire alcuni esempi. Ad esempio: "I miei genitori mi hanno insegnato che l'istruzione è la cosa più importante nella vita". Di seguito sono riportati alcuni link che forniscono video che spiegano come il condizionamento sociale rafforzi le norme presunte. Potete mostrarli agli studenti per supportare il loro apprendimento e la loro consapevolezza di come pensiamo a ciò che è la "norma".</p>	

Che cos'è il condizionamento sociale? <https://www.youtube.com/watch?v=qAoOU1lIdo>

Come i media plasmano il modo in cui vediamo il mondo - BBC REEL:

<https://www.youtube.com/watch?v=kVAztNx0rHQ>

Come seguire il proprio cuore | Superare il condizionamento sociale:

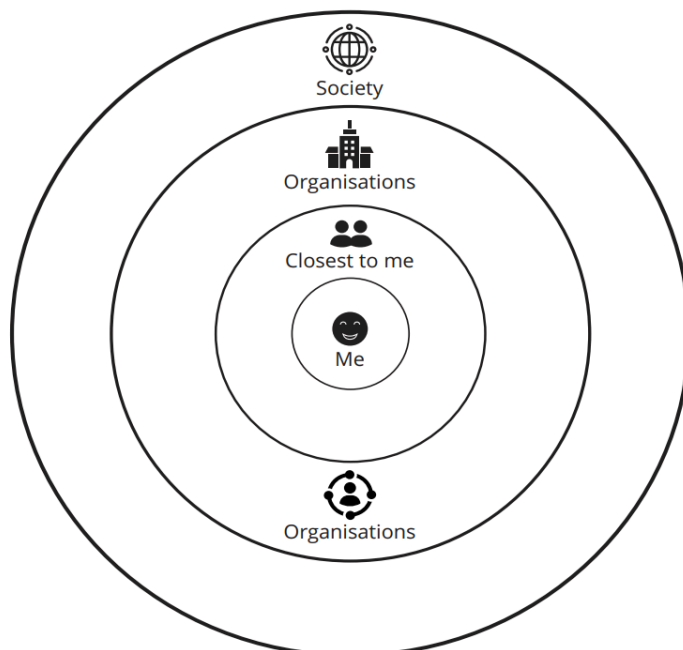
<https://www.youtube.com/watch?v=1J6RGYFRN3Y>

### 3. Discussione in piccoli gruppi (20 minuti)

Dividetevi in gruppi di 3-4 persone. I partecipanti condividono:

- Un'influenza chiave dalla loro mappa.
- In che modo questa convinzione ha aiutato o limitato le loro scelte di carriera e se corrisponde alla realtà.
- Incoraggiate domande del tipo: *Qualcuno ha mai messo in discussione queste convinzioni?*
- In che modo i messaggi dei media (ad esempio, notizie, pubblicità, film) hanno plasmato le vostre convinzioni o i vostri comportamenti personali in modi di cui forse non vi eravate resi conto prima di guardare questi video?
- Qual è un passo che farete per mettere in discussione i pregiudizi?

*Cerchio di influenza*

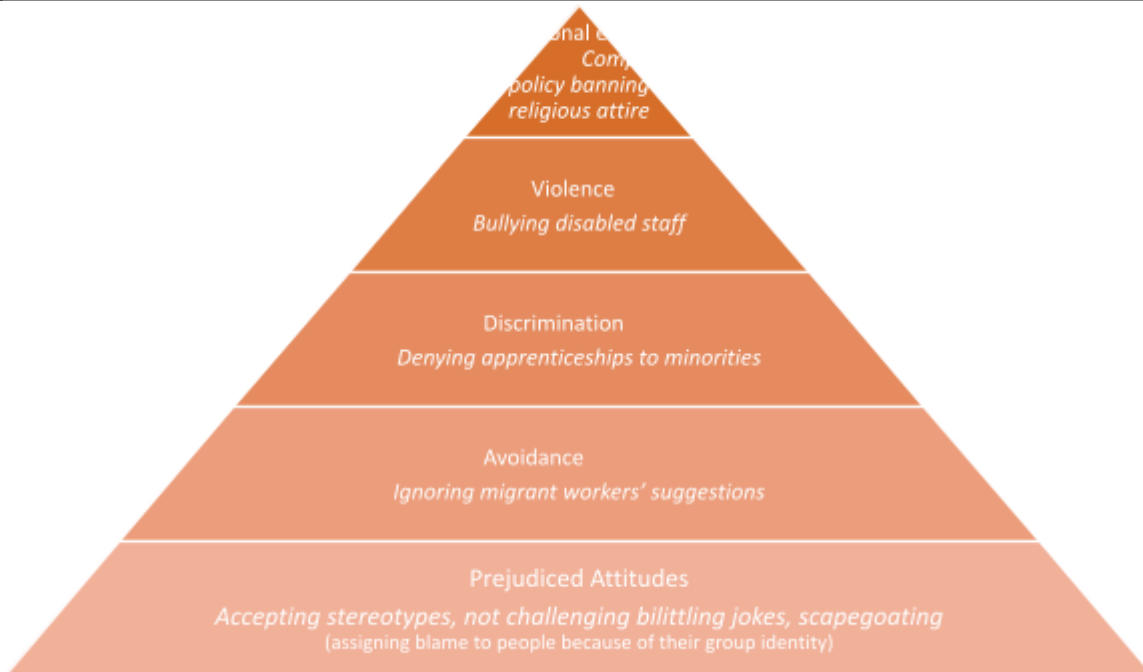


<b>Numero dell'attività</b>	3
<b>Titolo dell'attività</b>	Piramide dell'esclusione professionale
<b>Durata</b>	60 minuti
<b>Risultati di apprendimento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificare le 5 fasi dell'escalation del pregiudizio sul posto di lavoro</li> <li>• Sviluppare interventi per contrastare il pregiudizio nelle fasi iniziali</li> </ul>
<b>Risorse necessarie</b>	Piramide professionale dell'esclusione e schede scenario
<b>Metodologia e indicazioni operative</b>	<p>Spiegare che il pregiudizio sul posto di lavoro raggiunge il picco con l'esclusione istituzionale (Livello 5), non con il genocidio. Spiegare che si tratta di una versione adattata della piramide dell'odio:  <a href="https://www.holocaustcenterseattle.org/images/PDF/pyramid_of_hate.pdf">https://www.holocaustcenterseattle.org/images/PDF/pyramid_of_hate.pdf</a></p> <p>Riconoscere il potenziale disagio e consentire di astenersi in silenzio. Dare priorità ai Livelli 1-3 (battute → evitamento → discriminazione) in cui gli studenti della formazione professionale o i lavoratori possono intervenire. Collegare costantemente gli scenari al settore professionale di riferimento degli studenti.</p>
<b>Descrizione dettagliata dell'attività:</b>	
<p><b>1. Introduzione (10 min)</b></p> <p>Mostrate il poster della piramide (vedi dispensa). Spiegate la piramide fornendo esempi di odio per ogni livello e descrivete come ogni livello dipenda da quello precedente. Spiegate al vostro gruppo che vi concentrerete sui due livelli inferiori, poiché è in quest'area che possono avere il maggiore impatto nel promuovere il cambiamento (cioè, minando e sottraendo il sostegno al livello inferiore, si fa crollare l'odio ai livelli superiori).</p> <p><b>2. Classificazione degli scenari (35 min)</b></p> <p>Dividi il gruppo in 4 sottogruppi e chiedi a ciascuno di posizionare 3 o 4 schede di scenario (vedi dispensa) sulla piramide. Incoraggiate i gruppi a pensare a esempi di parole e comportamenti di odio che vedono o sentono, concentrandosi su esempi di odio provenienti dai livelli inferiori della piramide – ad esempio battute, pettegolezzi, stereotipi, linguaggio non inclusivo, insulti e l'isolamento o l'evitamento di gruppi. Discutete se ciò potrebbe accadere in un luogo di lavoro/nel vostro luogo di lavoro/nel nostro college e quali danni ne deriverebbero. Potete anche discutere ulteriormente su come questa politica escluda le persone. È legale? Fate riferimento alla Direttiva sull'uguaglianza in materia di occupazione (2000/78/CE), che fa parte di una serie di misure volte a <b>prevenire e combattere la discriminazione in Europa</b>  <a href="https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/rights-work/tackling-discrimination-work/legislation-employment-equality-directive-200078ec_en">https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/rights-work/tackling-discrimination-work/legislation-employment-equality-directive-200078ec_en</a></p>	

*Nota: è importante sottolineare gli aspetti intersezionali della discriminazione (nel senso che le persone possono appartenere a più di un gruppo identitario e subire discriminazioni su più livelli).*

### **3. Pianificazione dell'intervento (15 min)**

Chiedete ai gruppi di aggiungere dei post-it ai livelli 1-3 con le azioni intraprese



### **Piramide professionale dell'esclusione**

#### **Schede scenario**

Livello 1: Atteggiamenti pregiudizievoli (Stereotipi/Battute)

1. "I lavoratori più anziani non sono in grado di imparare le nuove tecnologie"
2. "Le persone provenienti dal [Paese X] sono lavoratori pigri"
3. "I colleghi con disabilità rallentano la produttività"

Livello 2: Evitamento

4. I membri del team escludono sistematicamente i lavoratori migranti dalla pausa pranzo
5. I supervisori evitano di assegnare compiti impegnativi ai lavoratori con accento straniero

6. I colleghi si rifiutano di collaborare con gli apprendisti provenienti da determinati contesti

Livello 3: Discriminazione

7. L'azienda paga salari inferiori ai lavoratori appartenenti a minoranze per lo stesso lavoro
8. Le opportunità di formazione sono offerte solo ai dipendenti provenienti da regioni specifiche
9. Le valutazioni delle prestazioni penalizzano i lavoratori che indossano abiti religiosi

Livello 4: Molestie/Violenza

10. I lavoratori deridono la disabilità di un collega alle sue spalle
11. Qualcuno danneggia l'attrezzatura di un lavoratore straniero
12. I membri del team minacciano un lavoratore che denuncia una discriminazione

Livello 5: Esclusione istituzionale

13. La politica aziendale richiede competenze linguistiche "a livello madrelingua" per i lavori manuali
14. Il codice di abbigliamento sul posto di lavoro vieta indumenti di natura culturale/religiosa
15. La progettazione dell'edificio non garantisce l'accessibilità ai lavoratori con difficoltà motorie

<b>Numero dell'attività</b>	4
<b>Titolo dell'attività</b>	Passeggiata dei privilegi
<b>Durata</b>	60 minuti
<b>Risultati di apprendimento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Identificare in che modo i privilegi e le barriere sistemiche (ad esempio, l'ageismo, l'abilismo, il sessismo) influenzano l'avanzamento di carriera nei settori professionali.</li> <li>● Sviluppare empatia e strategie concrete per contrastare le disuguaglianze nei propri luoghi di lavoro o ambienti di formazione.</li> </ul>
<b>Risorse necessarie</b>	Schede di identità e schede di scenario
<b>Metodologia e indicazioni operative</b>	<p><b>Sicurezza psicologica:</b> prima di iniziare l'attività, spiegare che tutte le carte d'identità rappresentano ruoli professionali fittizi. I partecipanti possono scambiarsi le carte in modo discreto se il ruolo loro assegnato causa disagio. Successivamente, concedere cinque minuti di riflessione silenziosa e fornire dei pass di uscita a chi ha bisogno di spazio.</p> <p><b>Facilitazione neutrale:</b> Leggere gli scenari in modo imparziale senza commenti. Evitare di etichettare i movimenti in avanti o indietro come "positivi" o "negativi". Mantenere un tono oggettivo per incoraggiare una riflessione imparziale.</p> <p><b>Rispetto dei tempi:</b> attenersi rigorosamente ai tempi previsti, in particolare durante il cerchio di riflessione. Concludere le discussioni puntualmente dopo 15 minuti per evitare l'affaticamento emotivo e mantenere la concentrazione.</p> <p><b>Linguaggio inclusivo:</b> integrare i termini del glossario (pp. 64-68), quali intersezionalità (svantaggi che si sovrappongono) o abilismo/disabilismo (pregiudizio nei confronti delle persone con disabilità). Se necessario, chiarire i concetti utilizzando le definizioni fornite.</p>
<b>Descrizione dettagliata dell'attività:</b>	
<p>Fase 1: Preparazione e contributo degli studenti alla progettazione (10 min)  Radunare i partecipanti in uno spazio aperto. Invece di distribuire biglietti d'identità prestampati, gli studenti lavorano in piccoli gruppi per creare un biglietto d'identità aggiuntivo basato su ostacoli reali che hanno osservato nei loro tirocini professionali. Ogni gruppo scrive una breve identità fittizia (ad es. "Apprendista part-time che è un padre single") e uno scenario corrispondente di vantaggio/svantaggio.  Il facilitatore mescola quindi tutte le carte (quelle già scritte e quelle create dagli studenti) e le distribuisce in modo casuale. Questo elemento di progettazione guidato dagli studenti aumenta il senso di appartenenza e la rilevanza.</p> <p>Fase 2: Simulazione guidata dagli studenti (25 min)</p>	

Invece di lasciare che sia il facilitatore a leggere tutte le carte degli scenari, gli studenti leggono a turno le carte degli scenari (comprese quelle che hanno progettato). Ogni studente legge una carta ad alta voce e il gruppo fa un passo avanti o indietro come prima. Il facilitatore interviene solo per chiarire le regole o gestire il tempo. Dopo ogni 3-4 carte, fai una pausa di 30 secondi e chiedi a uno studente diverso di riassumere gli schemi osservati (“Chi si è mosso di più? Chi di meno?”). Questo sposta la facilitazione sui partecipanti.

#### Fase 3: Cerchio di riflessione (15 minuti)

Formate un cerchio seduti. Iniziate chiedendo ai partecipanti di osservare gli schemi: chi si è spostato di più? Chi di meno? Notate le tendenze, come gli svantaggi ripetuti per determinate identità. Successivamente, discutete i paralleli con il mondo reale nei settori professionali e chiedete a tutti: dove avete osservato scenari simili nel vostro settore professionale? Infine, fate un brainstorming sui cambiamenti politici necessari per ridurre le disuguaglianze (ad esempio, orari flessibili per i genitori). Annotate le idee su una lavagna. Riconoscete le emozioni in modo neutrale (ad esempio, la frustrazione è comune quando si riconoscono sistemi ingiusti).

#### Fase 4: Chiusura (5 minuti)

Nel gruppo più ampio, ponete queste domande di debriefing

- Eravate consapevoli di quanto le esperienze professionali differiscano in base all'identità?
- Cosa vi ha sorpreso? Questo ha modificato la vostra visione delle disuguaglianze sociali?
- In che modo i ruoli con svantaggi multipli (ad es. un utente di sedia a rotelle della classe operaia) hanno subito maggiori battute d'arresto?
- In che modo le iniziative professionali (ad es. sovvenzioni per l'acquisizione di competenze, formazione contro i pregiudizi) potrebbero mitigare queste barriere?

#### Debriefing

Poni una domanda sulle schede progettate dagli studenti: “Quale identità generata dagli studenti ti ha sorpreso di più e perché?”

Ribadisci il messaggio che la consapevolezza dei privilegi favorisce la responsabilità collettiva, non il senso di colpa. Incoraggia il gruppo a identificare un ostacolo che un compagno di classe/collega potrebbe affrontare durante la settimana.

#### Tessere d'identità

**Tirocinante edile anziano (55+):** i datori di lavoro presumono che tu non abbia competenze tecnologiche. Raramente viene offerta formazione.

**Infermiera migrante:** Titoli di studio del paese d'origine non riconosciuti. Limitata a ruoli a basso salario.

<b>Madre single (tecnica HVAC):</b> Retribuita meno dei colleghi maschi. Nessun sostegno per l'assistenza all'infanzia durante i turni.	<b>Utente di sedia a rotelle (meccanico automobilistico):</b> Officina inaccessibile. Si autofinanzia gli strumenti adattati.
<b>Elettricista della comunità rom/lavoratore appartenente a una minoranza etnica:</b> i clienti annullano l'incarico quando scoprono la tua etnia. Devi sopportare le prese in giro sul posto di lavoro.	<b>Grafico sordo:</b> i datori di lavoro negano la presenza di interpreti della lingua dei segni durante le riunioni.
<b>Cuoca musulmana (che indossa l'hijab):</b> esclusa dalle cucine per "motivi igienici".	<b>Saldatore con precedenti penali:</b> ti viene negato l'apprendistato a causa dei controlli sui precedenti.
<b>Giovane ingegnere donna (22 anni):</b> le vengono assegnati compiti amministrativi, non progetti tecnici.	<b>Apprendista dislessico:</b> gli viene negato il tempo extra per gli esami.

#### Schede scenario

<p>1. <b>I datori di lavoro finanziano le qualifiche professionali.</b> <i>Lato anteriore:</i> lavoratori sovvenzionati. <i>Lato posteriore:</i> lavoratori autofinanziati/a basso reddito.</p>	<p>2. <b>La formazione richiede il trasferimento in altre città.</b> <i>Retro:</i> Genitori/lavoratori con disabilità (impossibilitati a trasferirsi).</p>
<p>3. <b>Il cliente ti rifiuta dopo l'incontro.</b> <i>Contro:</i> minoranze etniche/lavoratori con disabilità visibili.</p>	<p>4. <b>CV con nomi "dal suono straniero" respinti.</b> <i>Contro:</i> Migranti/minoranze etniche.</p>
<p>5. <b>Evento di networking in una sede inaccessibile.</b> <i>Indietro:</i> Utenti di sedie a rotelle/lavoratori con malattie croniche.</p>	<p>6. <b>Per la promozione è richiesta una laurea.</b> <i>Indietro:</i> classe operaia/lavoratori anziani (accesso limitato all'istruzione).</p>
<p>7. <b>Mancano sale di riposo per il personale neurodivergente.</b> <i>Retro:</i> Lavoratori dislessici/autistici.</p>	<p>8. <b>Non vengono rispettate le festività religiose.</b> <i>Indietro:</i> Lavoratori non cristiani.</p>
<p>9. <b>Straordinari obbligatori con preavviso di 24 ore.</b> <i>In secondo piano:</i> genitori single/assistenti (che non riescono a trovare assistenza per i figli).</p>	<p>10. <b>Formazione sulla sicurezza fornita solo in inglese.</b> <i>Indietro:</i> Lavoratori non madrelingua.</p>



<b>Numero dell'attività</b>	5
<b>Titolo dell'attività</b>	Prospettive in conflitto
<b>Durata</b>	60 minuti
<b>Risultati di apprendimento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Riconoscere come le informazioni incomplete alimentino i pregiudizi.</li> <li>● Esercitarsi ad assumere il punto di vista dell'altro nei conflitti sul posto di lavoro</li> </ul>
<b>Risorse necessarie</b>	Schede dei personaggi, storia, carta e penne per i partecipanti
<b>Metodologia e indicazioni operative</b>	I facilitatori dimostrano come le informazioni parziali alimentino i pregiudizi utilizzando una storia di conflitto professionale. I partecipanti analizzano le azioni dei personaggi due volte: prima con informazioni limitate, poi con il contesto completo. Le discussioni si concentrano sulle pressioni sul posto di lavoro (lacune formative, barriere culturali) piuttosto che sull'attribuzione di colpa ai singoli individui. Il debriefing estrae le "domande di pausa" per prevenire giudizi affrettati in contesti professionali reali.
<b>Descrizione dettagliata dell'attività:</b>	
<p><b>Fase 1: Classificazione iniziale (10 min)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Leggi ad alta voce la Parte 1: Storia iniziale.</li> <li>2. I gruppi classificano i personaggi da 1 (il più responsabile) a 4 (il meno responsabile) per il conflitto.</li> </ol> <p><b>Fase 2: Rivelazione del contesto e nuova classificazione (20 min)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Distribuire le carte "Verità rivelate". Chiedere ai gruppi di riclassificare i personaggi utilizzando le nuove informazioni. Discutere: <i>"In che modo il contesto ha cambiato il vostro giudizio sulla rabbia di George o sulla richiesta di Tom?"</i></li> </ol> <p><b>Fase 3: Workshop sulle politiche professionali (30 minuti)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Discussione in piccoli gruppi: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ <i>Quali pressioni nascoste esistono nel nostro settore?</i> (ad es. barriere linguistiche nel settore sanitario, scadenze per le certificazioni nel settore edile)</li> <li>○ <i>In che modo voci come "i nuovi lavoratori sono negligenti" possono nascere da fatti parziali?</i></li> </ul> </li> <li>2. Domande di pausa della bozza 3: Utilizzando il modello, crea domande del tipo: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Quali informazioni fondamentali potrebbero mancare?</i></li> <li>2. <i>Le lacune nella formazione potrebbero spiegare questo comportamento?</i></li> <li>3. <i>Quali pressioni sul posto di lavoro sta affrontando questa persona?</i></li> </ol> </li> </ol>	

## **Risorsa narrativa: Il conflitto sulla scadenza della formazione**

### **Personaggi:**

- **Lisa:** nuova assistente sanitaria proveniente dalla Nigeria
- **Martin:** supervisore senior
- **Tom:** Formatore in materia di sicurezza
- **George:** Assistente sociale

### **Parte 1: Storia iniziale (da fornire prima ai partecipanti)**

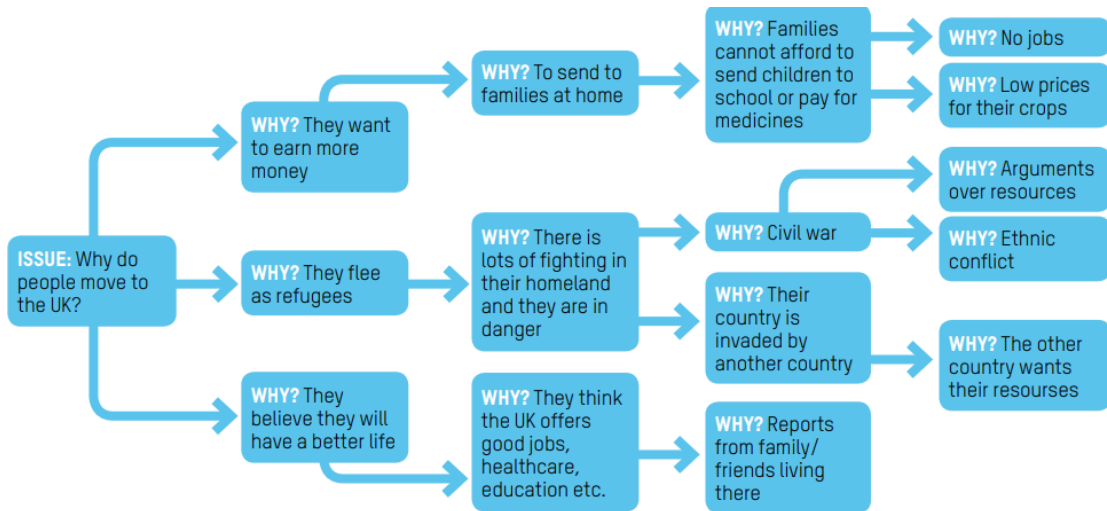
Lisa ha bisogno della firma di Martin su un rapporto sulla sicurezza di un cliente entro le 15:00. Quando si avvicina a Martin, lui le dice: «Non ora, sono occupato». Disperata, Lisa chiede aiuto a Tom. Tom risponde: «Ti aiuterò solo se stasera rimani fino a tardi». Lisa accetta. Più tardi, Martin trova degli errori nel rapporto e grida: «Questo è inaccettabile!». George spinge Martin e urla: «Smettila di maltrattarla!».

### **Parte 2: Verità rivelate (distribuite in seguito)**

- **Martin** era in una riunione d'emergenza riguardo ai farmaci mancanti di un cliente.
- **Tom** aveva chiesto a Lisa di rimanere fino a tardi per completare la certificazione di sicurezza obbligatoria.
- **George** ha assistito a un infortunio di un cliente causato da pratiche burocratiche sbrigate in fretta il mese scorso.
- **Lisa** ha frainteso il termine "firma" come approvazione (anziché verifica dell'accuratezza).

<b>Numero dell'attività</b>	6
<b>Titolo dell'attività</b>	Catene di "perché": scoprire i pregiudizi sul posto di lavoro
<b>Durata</b>	60 minuti
<b>Risultati di apprendimento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Distinguere tra domande basate sui fatti e domande basate sulle opinioni in contesti professionali</li> <li>• Individuare le cause alla radice dei conflitti sul posto di lavoro utilizzando un'analisi basata su prove concrete</li> <li>• Mettete in discussione i preconcetti sui comportamenti dei colleghi</li> </ul>
<b>Risorse necessarie</b>	Schede con scenari, lavagna a fogli mobili, penne, post-it
<b>Metodologia e indicazioni operative</b>	Intervenire solo per chiarire quando le motivazioni sono supposizioni anziché fatti. Assicurarsi che tutti possano esprimere la propria opinione e mantenere la discussione incentrata sui sistemi aziendali, non sull'attribuzione di colpe individuali. Per argomenti delicati come la discriminazione, orientare la discussione verso soluzioni strutturali («In che modo le politiche potrebbero prevenire questo problema?» anziché «Chi ha sbagliato?»).
<p><b>Descrizione dettagliata dell'attività:</b></p> <p>Fornire a ciascun gruppo un grande foglio di carta, penne colorate e una scheda con uno scenario lavorativo (ad es. "I lavoratori esperti si rifiutano di condividere le proprie competenze con i nuovi apprendisti"). Scrivere lo scenario in un riquadro all'estrema sinistra del foglio.</p> <p><b>Fase 1: Identificare le cause dirette (15 minuti)</b></p> <p>Chiedete ai partecipanti di fare un brainstorming sulle ragioni immediate del problema. Queste dovrebbero essere scritte in riquadri nella prima colonna a destra della questione principale, collegate da frecce. Ad esempio, se lo scenario è "Gli apprendisti appartenenti a gruppi minoritari hanno meno opportunità di mentoring", le cause dirette potrebbero includere "I supervisor presumono che lasceranno presto il lavoro" o "Le barriere linguistiche rendono difficile la comunicazione". Incoraggiate i partecipanti a concentrarsi su comportamenti osservabili piuttosto che su opinioni.</p> <p><b>Fase 2: Individuare le cause alla radice (30 minuti)</b></p> <p>Per ogni causa diretta, invitate gli studenti a chiedersi "Perché succede questo?" e a registrare le risposte nelle colonne successive spostandosi verso destra. Una causa diretta come "Esistono barriere linguistiche" potrebbe collegarsi a cause profonde quali "Mancanza di corsi ESOL finanziati" (fattuale, con prove) o "I dirigenti ritengono che la traduzione non valga il costo" (da verificare). Continuare ad aggiungere colonne finché il gruppo non concorda di aver raggiunto le cause fondamentali, distinguendo tra fattori basati su prove (contrassegnare con una spunta) e ipotesi non verificate (contrassegnare con un ?).</p> <p><b>Fase 3: Sviluppare soluzioni (15 minuti)</b></p> <p>Concentrare l'attenzione sulle caselle all'estrema destra contenenti le cause profonde.</p>	

Porre due domande chiave: in primo luogo, "Questa situazione è equa per tutti i lavoratori?" In secondo luogo, "Quale cambiamento pratico potrebbe risolvere la questione?" Ad esempio, se una causa profonda è "Mancanza di formazione sulla diversità per i supervisori", le soluzioni che potrebbero includere "Workshop obbligatori sull'inclusione" o "Partnership di mentoring tra diversi gruppi di età". Ogni gruppo condivide con la classe la soluzione più attuabile.



<b>Numero dell'attività</b>	7
<b>Titolo dell'attività</b>	Comprendere le microaggressioni
<b>Durata</b>	60 minuti
<b>Risultati di apprendimento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definire e identificare tre tipi comuni di microaggressioni in contesti professionali.</li> <li>• Riconoscere come le affermazioni quotidiane possano veicolare significati negativi non intenzionali.</li> </ul>
<b>Risorse necessarie</b>	Dispense, video
<b>Metodologia e indicazioni operative</b>	Iniziare introducendo le microaggressioni come comportamenti sottili, spesso involontari, che emarginano gli altri, sottolineandone l'impatto sul posto di lavoro. Mostra il video della BBC Ideas, poi discuti di come anche commenti "innocui" possano escludere i colleghi. Per l'attività di abbinamento, chiedi agli studenti di analizzare le affermazioni collegandole a potenziali interpretazioni e intenzioni, utilizzando il foglio informativo. Sottolinea che questo esercizio si concentra sul riconoscere schemi ricorrenti, non sull'attribuire colpe. Guida le discussioni per esplorare il divario tra intenzione e impatto, e metti in relazione i risultati con contesti professionali. Concludi collegando questa consapevolezza al tema della prossima sessione, incentrata sulle strategie di risposta.
<p><b>Descrizione dettagliata dell'attività:</b></p> <p><b>1. Input: Comprendere le microaggressioni (30 min)</b></p> <p>Discutere cosa sono le microaggressioni, come si verificano, quali sono i tipi e perché sono importanti. Fare riferimento alla dispensa qui sotto (vedi dispensa). Mostrare questo breve video:</p> <p><a href="https://www.youtube.com/watch?v=wh8Gf18eNzw">https://www.youtube.com/watch?v=wh8Gf18eNzw</a></p> <p><i>_(Prima parte: Come si manifestano le microaggressioni razziali).</i></p> <p>Domande di discussione dopo la visione:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Quali microaggressioni ti hanno colpito di più?</i></li> <li>2. <i>In che modo qualcuno potrebbe giustificare questi commenti definendoli "innocui"?</i></li> <li>3. <i>Quali effetti a lungo termine potrebbero avere queste microaggressioni sulle dinamiche di gruppo?</i></li> </ol> <p><b>2. Analisi delle microaggressioni (30 min)</b></p> <p>Leggi ogni affermazione nella colonna A. Pensa a come qualcuno potrebbe sentirsi sminuito da questo commento. Traccia una linea per abbinarlo all'interpretazione più appropriata nella colonna B. Nella colonna C, scrivi quale pensi possa essere stata l'intenzione di chi ha parlato. (vedi dispensa e chiave di risposta del facilitatore)</p>	

Punti chiave di discussione:

1. Notate come commenti apparentemente positivi possano avere implicazioni negative
2. Il divario tra l'intenzione di chi parla e l'impatto su chi ascolta
3. Come questi fenomeni si verificano quotidianamente sul posto di lavoro, spesso in modo involontario

## Comprendere le microaggressioni sul posto di lavoro Scheda informativa

### Cosa sono le microaggressioni?

Le microaggressioni sono commenti o comportamenti sottili, spesso involontari, che esprimono pregiudizi nei confronti di alcune persone sulla base di caratteristiche quali la razza, il genere, l'orientamento sessuale o altri aspetti dell'identità. A differenza della discriminazione palese, sono indirette e potrebbero non rientrare nelle definizioni giuridiche di molestia, ma creano comunque un ambiente ostile o poco accogliente.

### Come si manifestano?

- **Forme:** osservazioni passive, complimenti ambigui, linguaggio esclusivo o persino segnali non verbali (ad esempio, ignorare qualcuno durante le riunioni).
- **Pregiudizio implicito:** questi comportamenti derivano spesso da supposizioni inconscie, che possono manifestarsi nella comunicazione scritta, nelle immagini o nelle politiche aziendali, non solo nelle interazioni faccia a faccia.
- **Impatto:** anche se la persona potrebbe non avere intenzioni negative, le microaggressioni possono far sentire gli individui sottovalutati, stereotipati o emarginati.

### Tipi di microaggressione

Tipo	Definizione	Esempio sul posto di lavoro
<b>Microinvalidazione</b>	Sminuire l'esperienza di qualcuno	"Non essere così permaloso, è solo una battuta!" (Edilizia)
<b>Stereotipi</b>	Applicare supposizioni di parte	"Gli infermieri più anziani non capiranno questo software." (Sanità)
<b>Alterizzazione</b>	Evidenziare qualcuno come "diverso"	"Da dove vieni veramente?" (Ufficio IT)

## Perché è importante?

Affrontiamo le microaggressioni non per conformità legale, ma per promuovere un ambiente di lavoro basato sul **rispetto, l'inclusione e la sicurezza psicologica**. Anche le persone ben intenzionate possono involontariamente perpetuare pregiudizi: la consapevolezza è il primo passo verso il cambiamento.

## Foglio di lavoro per lo studente: Analisi delle microaggressioni

<b>Colonna A: Affermazione</b>	<b>Colonna B: Possibile interpretazione</b>	<b>Colonna C: Possibile intenzione</b>
Sei molto eloquente per essere un [gruppo razziale/etnico].	Mi aspetto che le persone come te abbiano un livello di istruzione inferiore.	Ti sto facendo un complimento.
No, da dove vieni davvero?	Non sei del posto.	Sono curioso di sapere da dove vieni.
Tutte le persone di [gruppo etnico] sono brave in [abilità].	Sei apprezzato solo per gli stereotipi.	Sto notando uno schema ricorrente.
Non ti comporti come le altre persone di [gruppo etnico].	Sei un'eccezione agli stereotipi negativi.	Sto cercando di farti i complimenti.
Non vedo il colore della pelle.	Le tue esperienze razziali sono irrilevanti.	Credo nell'uguaglianza.
Il tuo nome è troppo difficile; ti chiamerò [soprannome].	La tua identità è scomoda.	Voglio semplificare le cose.
Devi essere qui con un visto. (a un collega non bianco)	Non appartieni veramente a questo posto.	Sto solo facendo conversazione.
Voi siete così resilienti.	Le vostre difficoltà sono previste/normalizzate.	Ammiro la tua forza.
Puoi parlarci di [festività culturale]? (rivolto solo al collega appartenente a una minoranza)	Hai la responsabilità di rappresentare la tua cultura.	Sto cercando di essere inclusivo.

<b>Colonna A: Affermazione</b>	<b>Colonna B: Possibile interpretazione</b>	<b>Colonna C: Possibile intenzione</b>
Al telefono non sembri nero.	I neri hanno un modo specifico di parlare.	Sono piacevolmente sorpreso.

Risposte del facilitatore

<b>Affermazione</b>	<b>Migliore interpretazione</b>	<b>Intento comune</b>
Sei così eloquente per essere un...	Aspettativa di un livello di istruzione inferiore	Fare un complimento
No, da dove vieni davvero?	Alterizzazione	Mostrare curiosità
Tutti [del gruppo] sono bravi a...	Riduzione allo stereotipo	Notare schemi
Non ti comporti come gli altri...	Eccezione simbolica	Tentativo di elogio
Non vedo il colore.	Cancellazione dell'identità	Promuovere l'uguaglianza
Il tuo nome è troppo difficile...	Mancanza di rispetto per l'identità	Cercare la comodità
Devi essere qui con un visto.	Messa in discussione dell'appartenenza	Fare conversazione
Voi siete davvero tenaci.	Normalizzare la lotta	Fare complimenti
Potresti parlarci di...	Il peso culturale	Il tentativo di inclusione
Non sembri nero...	Aspettative razziali	Esprimere sorpresa

<b>Numero dell'attività</b>	8
<b>Titolo dell'attività</b>	Rispondere alle microaggressioni
<b>Durata</b>	60 minuti
<b>Risultati di apprendimento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Definire il modello in 3 fasi (Identificare → Riformulare → Educare) per affrontare le microaggressioni.</li> <li>● Applicare il modello a scenari professionali attraverso giochi di ruolo.</li> <li>● Riflettere sul divario tra intenzione e impatto nella comunicazione sul posto di lavoro.</li> </ul>
<b>Risorse necessarie</b>	Dispensa sul modello in 3 fasi, schede con gli scenari, lavagna a fogli mobili
<b>Metodologia e indicazioni operative</b>	Consentire ai partecipanti di rinunciare ai giochi di ruolo se si sentono a disagio. Utilizzare un linguaggio neutro e non offensivo. Dedicare un po' di tempo al debriefing dopo il gioco di ruolo.

**Descrizione dettagliata dell'attività:**

**1. Analisi video e discussione (25 min)**

Il video della BBC "Consigli per affrontare le microaggressioni sul lavoro"

<https://www.youtube.com/watch?v=wh8Gf18eNzw>

illustra un approccio in quattro fasi per affrontare le microaggressioni al minuto 3:55

(creare una situazione, descrivere oggettivamente il comportamento e chiedere chiarimenti, spiegare l'impatto e infine lavorare in modo collaborativo per trovare soluzioni)

Discutete le seguenti domande con gli studenti:

1. *Quale strategia di risposta del video ti ha colpito di più e perché?*
2. *In che modo gli esempi di "cambiamento istituzionale" potrebbero essere applicati al nostro ambiente di lavoro?*
3. *Quali ostacoli potrebbero impedire a qualcuno di esprimersi in contesti professionali?*
4. *Quanto sono realistiche queste strategie nei nostri ambienti di lavoro quotidiani?*

**2: Esercitazione sulla risposta in 3 fasi (30 min)**

Chiedi agli studenti di applicare il processo in tre fasi attraverso un gioco di ruolo. I gruppi di tre persone si esercitano nell'approccio Identificare → Riformulare → Educare. E alla fine confrontano i due approcci

Iniziate spiegando chiaramente il processo in tre fasi per affrontare le microaggressioni: **Identificate** il comportamento in modo oggettivo, **riformulate** l'impatto in modo rispettoso, " " ed **educate** per favorire una comprensione a lungo termine. Distribuite dispense che descrivono le fasi con esempi professionali, come ad esempio:

- *Sanità*: "Lascia che ne parli con un medico senior" (detto a un medico junior di colore)
- *Edilizia*: "Non sei come me ti aspettavo" (detto a un'elettricista donna)

Dividere gli studenti in gruppi di tre per gli esercizi di role-play. Ogni gruppo si esercita nell'applicazione dei passaggi:

1. **Identificare**: esporre con calma ciò che è stato osservato ("*Hai chiesto di verificare con un altro medico*").
2. **Riformulare**: spiegare il potenziale danno ("*Questo potrebbe far pensare che tu dubiti della loro competenza*").
3. **Educare**: suggerire alternative ("*La prossima volta, potresti chiedere prima la sua valutazione?*").

Verifica tra pari delle capacità di risposta (10 minuti)

Dopo che i gruppi di tre hanno terminato il gioco di ruolo, ogni studente scrive individualmente un nuovo scenario di microaggressione pertinente al proprio settore (ad esempio, ospitalità, logistica, IT). Passano il loro scenario a un compagno. Il compagno scrive quindi la risposta corretta in 3 fasi (Identificare → Riformulare → Educare) senza guardare gli appunti. L'autore originale verifica la risposta rispetto al quadro di riferimento e fornisce **un feedback costruttivo tra pari** utilizzando due frasi di base:

- "*Hai identificato correttamente il comportamento quando hai detto...*"
- "*Per rafforzare la fase di Riformulazione, potresti aggiungere...*"

Questa attività di verifica tra pari garantisce che gli studenti siano in grado di applicare il modello a situazioni nuove, non solo di ripetere a memoria gli esempi forniti.

Debriefing

Dopo il gioco di ruolo, riunitevi per un debriefing. Confrontate le strategie del video con l'approccio strutturato in 3 fasi. Discutete:

- *Quale metodo è risultato più naturale o efficace in contesti professionali?*
- *Quando potrebbe essere necessario un approccio diverso?*

**Un approccio costruttivo per affrontare i pregiudizi e le microaggressioni sul posto di lavoro**

Quando si assiste a pregiudizi o microaggressioni in contesti professionali, questo metodo in tre fasi favorisce la comprensione mantenendo l'armonia sul posto di lavoro. L'approccio bilancia l'intervento immediato con la formazione a lungo termine, riconoscendo che la maggior parte degli incidenti deriva da schemi inconsci piuttosto che da intenzioni maligne.

#### Fase 1: Identificare il comportamento

Inizia descrivendo in modo oggettivo ciò che è accaduto, separando l'osservazione dall'interpretazione. Ad esempio, se un collega chiede a un membro del team nato all'estero da dove provenga ("Da dove vieni veramente?"), potresti annotare: "Hai chiesto di nuovo da dove provenisse dopo che aveva già risposto". Questa formulazione basata sui fatti evita supposizioni sulle intenzioni, rendendo al contempo visibile il comportamento. In contesti lavorativi – che si tratti di cantieri, ospedali o uffici – questo passo funziona meglio se effettuato con calma e tempestivamente dopo l'incidente.

#### Fase 2: Riformulare l'impatto

Sposta la conversazione verso l'esplorazione del potenziale danno, utilizzando domande aperte. Potresti aggiungere: "Quando torniamo a parlare delle origini di qualcuno, questa persona potrebbe sentirsi come se la sua risposta iniziale non fosse stata accettata. Come potremmo formulare la domanda in modo diverso?". Questa tecnica si rivela particolarmente efficace in ambienti di lavoro in cui si apprezza la comunicazione diretta, poiché educa senza far vergognare. Ricorda che chi parla potrebbe sinceramente non rendersi conto dell'effetto che le sue parole hanno avuto, specialmente in situazioni lavorative ad alta pressione.

#### Fase 3: Impegnarsi nella formazione

Trasforma gli incidenti isolati in opportunità di apprendimento attraverso vari metodi: follow-up individuali con le parti coinvolte, workshop di gruppo sul linguaggio inclusivo o l'integrazione di corsi di formazione sui pregiudizi nei programmi di apprendistato. Ad esempio, un team sanitario potrebbe esaminare in che modo le supposizioni sulle competenze linguistiche dei colleghi influenzano l'assegnazione delle cure ai pazienti. Un cambiamento sostenibile deriva dalla normalizzazione di queste discussioni come parte dello sviluppo professionale, non come misure punitive.

<b>Numero dell'attività</b>	9
<b>Titolo dell'attività</b>	Simulazione di riforma delle politiche
<b>Durata</b>	60 minuti
<b>Risultati di apprendimento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Analizzare le politiche esistenti sul posto di lavoro per individuare potenziali pregiudizi o pratiche di esclusione.</li> <li>● Elaborare raccomandazioni sulle politiche inclusive su misura per i contesti professionali.</li> </ul>
<b>Risorse necessarie</b>	<p>Esempi di politiche sul posto di lavoro (ad es. codici di abbigliamento, criteri di promozione).</p> <p>Lavagne a fogli mobili, pennarelli e post-it.</p>
<b>Metodologia e indicazioni</b>	<p>Iniziare spiegando come le politiche possano involontariamente emarginare alcuni gruppi, utilizzando esempi tratti dalla realtà (ad esempio, codici di abbigliamento rigidi che penalizzano gli abiti religiosi). Dividere i partecipanti in piccoli gruppi, assegnando a ciascuno una politica da analizzare criticamente. Incoraggiare un'analisi basata su dati concreti, ad esempio chiedendosi se il requisito della "padronanza della lingua madre" per i lavori manuali sia giustificato. Indirizzare le discussioni verso riforme attuabili, come politiche flessibili in materia di uniformi o selezioni dei CV in forma anonima.</p>
<p><b>Descrizione dettagliata dell'attività:</b></p> <p><b>Fase 1: Analisi delle politiche (20 minuti)</b></p> <p><b>1. Introduzione (5 minuti):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Il facilitatore spiega brevemente come le politiche sul posto di lavoro (ad es. codici di abbigliamento, criteri di promozione) possano involontariamente escludere i gruppi emarginati.</li> <li>● Distribuite esempi di politiche (reali o fittizie) ai piccoli gruppi.</li> </ul> <p><b>2. Critica di gruppo (15 min):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● I gruppi individuano potenziali pregiudizi nella politica loro assegnata utilizzando domande guida: <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <i>Questa politica svantaggia qualche gruppo?</i></li> <li>▪ <i>Il requisito è giustificato per il lavoro?</i></li> <li>▪ <i>Come si potrebbe riformare questa politica per renderla più inclusiva?</i></li> </ul> </li> </ul>	

- I gruppi annotano le politiche con due post-it colorati (equa, da rivedere).

### **Fase 2: Proposte di riforma (25 minuti)**

#### 1. Redazione delle riforme (15 minuti):

- I gruppi riprogettano la loro politica per rimuovere le barriere, facendo riferimento all'Equality Act 2010 (ad es. "adeguamenti ragionevoli").

#### 2. Gallery Walk (10 min):

- I gruppi espongono le politiche riviste su lavagne a fogli mobili.
- I partecipanti si spostano da un gruppo all'altro, lasciando i propri commenti sulle lavagne a fogli mobili.

#### 3. Verifica tra pari delle capacità di risposta (10 minuti)

Dopo che i terzetti hanno terminato il loro gioco di ruolo, ogni studente scrive individualmente un nuovo scenario di microaggressione pertinente al proprio settore (ad esempio, ospitalità, logistica, IT). Passano il loro scenario a un compagno. Il compagno scrive quindi la risposta corretta in 3 fasi (Identificare → Riformulare → Educare) senza guardare gli appunti. L'autore originale verifica la risposta rispetto al quadro di riferimento e fornisce un feedback costruttivo tra pari utilizzando due frasi di base:

- "Hai identificato correttamente il comportamento quando hai detto..."
- "Per rafforzare la fase di Riformulazione, potresti aggiungere..."

Questa attività di verifica tra pari garantisce che gli studenti siano in grado di applicare il modello a situazioni nuove, non solo di ripetere a memoria gli esempi forniti.

### **Fase 3: Debriefing (15 minuti)**

- Discussione:
  - *Quali pregiudizi sono stati più difficili da individuare?*
  - *Come possiamo garantire che le politiche vengano riviste regolarmente?*

Nota: Evidenziare l'intersezionalità

<b>Numero dell'attività</b>	10
<b>Titolo dell'attività</b>	Politica delle emozioni: cambiare le opinioni pregiudiziali
<b>Durata</b>	60 minuti
<b>Risultati di apprendimento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Applicare un modello in tre fasi (Valori → Statistiche → Azione) per sfidare in modo costruttivo i pregiudizi in contesti professionali e comunitari</li> </ul>
<b>Risorse necessarie</b>	Affermazioni pregiudiziali (ad es. <i>"Gli immigrati ci rubano il lavoro"</i> ), statistiche locali (possono essere organizzate dal facilitatore o ricercate dagli studenti) e un timer
<b>Metodologia e indicazioni operative</b>	Il formatore dovrebbe muoversi tra i gruppi per guidare le discussioni, garantire un dialogo rispettoso e aiutare i gruppi a elaborare risposte equilibrate e basate su dati concreti, che privilegino le soluzioni rispetto alle polemiche, mantenendo al contempo l'attività mirata e entro i limiti di tempo previsti. Fornire riferimenti statistici stampati (se possibile) e incoraggiare i partecipanti a formulare le loro risposte con empatia, concentrandosi sul cambiamento di prospettiva attraverso la comprensione piuttosto che sul confronto.

**Descrizione dettagliata dell'attività:**

**Fase 1: Definizione del contesto (10 min)**

L'educatore inizia riassumendo tutto ciò che gli studenti hanno imparato durante questo modulo: come definire il pregiudizio e riconoscere i comportamenti discriminatori, riflettere sui propri pregiudizi, affrontare commenti e comportamenti discriminatori, sviluppare e riformare politiche per affrontare questioni sistemiche. Ora, come conclusione, gli studenti si eserciteranno a influenzare gli altri collegandosi ai loro valori, utilizzando prove concrete e proponendo soluzioni attuabili. L'educatore spiegherà che, come avete imparato, il pregiudizio spesso deriva dalla paura o dalla disinformazione. Impariamo a rispondere in modo da aprire il dialogo, non da chiuderlo.

Il formatore spiegherà il modello in 3 fasi: per affrontare efficacemente i commenti pregiudizievole, useremo un approccio strutturato che riduce l'atteggiamento difensivo e incoraggia la riflessione. Ecco come funziona:

1. Collegarsi ai valori: quando qualcuno fa un commento pregiudizievole, iniziate identificando un valore condiviso alla base della preoccupazione della persona (come l'equità, la famiglia o la sicurezza del lavoro). Questo dimostra che state ascoltando, non attaccando. Ad esempio, se qualcuno dice: *«Gli immigrati ci*

*stanno rubando il lavoro», potreste rispondere: «Sembra che tu dia importanza al fatto di poter provvedere alla tua famiglia, è importante anche per me».*

2. Introdurre statistiche: confuta delicatamente le idee sbagliate con dati locali e credibili. I fatti depersonalizzano la questione. Ad esempio: *"In realtà, qui in Irlanda, gli immigrati hanno il 15% di probabilità in più di avviare un'impresa, il che crea posti di lavoro per tutti"* (Fonte: CSO Ireland).
3. Suggerisci un'azione concreta  
Proponi un passo concreto per umanizzare la questione. Questo sposta la conversazione dalla colpa alle soluzioni. Esempio: *«Andiamo insieme a visitare un'azienda gestita da migranti, organizzerò una visita con l'Ufficio Imprese Locali. Vedere il loro impatto potrebbe cambiare la tua prospettiva».*

### **Step 2: Group Activity Setup (5 mins)**

#### **1. Divide learners into 3 small groups.**

Assign each group a prejudiced statement:

- *"Immigrants are taking our jobs."*
- *"Immigrants are causing the housing crisis."*
- *"Immigrants don't contribute to our community."*

### **Step 2: The 3-Step Framework (35 mins)**

Compito di gruppo: *sviluppate una risposta alla dichiarazione assegnata utilizzando il quadro di riferimento.*

1. Collegarsi ai valori: *identificare un valore condiviso alla base del pregiudizio (ad esempio, la sicurezza del lavoro per sostenere una famiglia, l'accesso all'alloggio).*
2. Introdurre le statistiche: *utilizzare i dati locali per sfatare l'idea errata.*
3. Suggerire un'azione concreta (15 min): *proporre un'attività per umanizzare la questione e creare empatia.*

### **Fase 3: Presentazioni di gruppo e debriefing (20 min)**

1. Ogni gruppo presenta la propria risposta in 3 fasi.
2. Discussione:
  - *"Quale parte è risultata più impegnativa? Perché?"*
  - *"Come potrebbe funzionare questo approccio nel vostro ambiente di lavoro?"*

