



Consapevolezza dei pregiudizi e Processo decisionale inclusivo

Modulo 4

PROG. NUMERO: 2024-1-FR01-KA220-VET-000244092



**Cofinanziato
dall'Unione europea**

Finanziato dall'Unione europea. Le opinioni espresse appartengono, tuttavia, al solo o ai soli autori e non riflettono necessariamente le opinioni dell'Unione europea o dell'Agenzia esecutiva europea per l'istruzione e la cultura (EACEA). Né l'Unione europea né l'EACEA possono esserne ritenute responsabili.

4. Consapevolezza dei pregiudizi e Processo decisionale inclusivo

Riflessione sui valori personali, sulle assunzioni e sui pregiudizi inconsci.

a cura di Wisamar

4.1 Introduzione

Argomenti e Concetti Chiave

Questo modulo affronta la riflessione e la gestione del pregiudizio inconscio da una prospettiva intersezionale e lo applica al contesto decisionale di leader, manager ed educatori sul luogo di lavoro.

Argomento del Modulo:

Questo modulo si concentra su come i valori personali, le assunzioni e i pregiudizi inconsci influenzano il processo decisionale nella leadership e nelle interazioni professionali quotidiane. A differenza dei moduli precedenti, che si focalizzano sull'organizzazione nel suo complesso, questo modulo pone l'accento sugli individui all'interno dell'organizzazione—particolarmente i leader—e sul loro ruolo personale nel plasmare pratiche inclusive. È rilevante perché leader, manager ed educatori prendono regolarmente decisioni che influenzano assunzioni, feedback, delega, collaborazione e Inclusione, spesso sotto pressione temporale e con informazioni incomplete. Partendo da una prospettiva intersezionale, il modulo invita i partecipanti a riflettere criticamente su pregiudizi e privilegi attraverso esercizi guidati di riflessione. Questi sono progettati per aiutare i partecipanti a riconoscere e comprendere i propri schemi di pensiero e comportamento, e a utilizzare queste intuizioni per prendere decisioni più consapevoli ed eque. Il concetto è fortemente orientato alla pratica e sostiene i partecipanti nell'applicare ciò che imparano direttamente al loro contesto lavorativo quotidiano.

Concetti chiave:

Pregiudizio inconscio: Il pregiudizio inconscio si riferisce ad atteggiamenti automatici, stereotipi o scorciatoie mentali che influenzano il modo in cui percepiamo, interpretiamo e giudichiamo persone e situazioni senza esserne pienamente consapevoli. Questi pregiudizi possono influenzare le decisioni anche quando una persona valuta consapevolmente equità e Inclusione.

Intersezionalità: L'intersezionalità si riferisce a un quadro analitico che esamina come molteplici categorie sociali—come genere, razza, classe, sessualità e altre—interagiscano e si sovrappongano per modellare le esperienze degli individui di privilegio e svantaggio all'interno di sistemi di potere e disuguaglianza.

Consapevolezza: La consapevolezza si riferisce al riconoscimento cosciente e alla comprensione delle proprie percezioni, supposizioni, bias e comportamenti, nonché del loro impatto sugli altri e sui processi decisionali, particolarmente all'interno dei contesti sociali e professionali.

Privilegio: Il privilegio si riferisce ai vantaggi immeritati che alcune persone possiedono a causa di posizioni sociali o identità come genere, razza, classe, abilità, età o istruzione. Riconoscere il privilegio aiuta i leader a comprendere che non tutti partono dalla stessa posizione.

Inclusione: L'inclusione significa creare ambienti in cui persone diverse si sentano rispettate, valorizzate e in grado di contribuire pienamente. Si va oltre la rappresentanza, focalizzandosi su partecipazione, appartenenza e influenza.

Processo decisionale inclusivo: Il processo decisionale inclusivo è un processo in cui diverse prospettive vengono attivamente considerate e le barriere nascoste ridotte. Ha l'obiettivo di prendere decisioni più eque, trasparenti ed efficaci.

Riflessione: La riflessione è il processo di esaminare i propri pensieri, reazioni e modelli di comportamento. In questo modulo, la riflessione aiuta i partecipanti a notare come il proprio pregiudizio possa influenzare le scelte di leadership.

Posizionalità: La posizionalità descrive come le identità sociali, le esperienze, i valori e la posizione all'interno della società di una persona influenzano il modo in cui percepisce, comprende e interagisce con il mondo. Essa è collegata al potere e al privilegio, poiché fattori quali genere, razza, classe, istruzione o età possono influenzare prospettive, opportunità e accesso alle risorse in diversi contesti.

Obiettivi complessivi

Gli obiettivi complessivi di questo modulo sono aumentare la consapevolezza sul pregiudizio inconscio e il suo impatto sulla leadership e sul processo decisionale, incoraggiare una riflessione critica sui valori personali, le assunzioni e i privilegi, e rafforzare pratiche di leadership inclusive ed equitative. Inoltre, il modulo si propone di supportare i partecipanti nell'applicazione di strategie consapevoli del pregiudizio in situazioni lavorative reali e di promuovere una leadership sostenibile e responsabile in team e organizzazioni diversificati.

Obiettivi di Apprendimento

Al completamento di questo modulo, i partecipanti saranno in grado di:

Conoscenze

- Descrivere il concetto di pregiudizio inconscio e spiegarne la rilevanza nei contesti di leadership.
- Individuare le forme comuni di pregiudizio nelle situazioni quotidiane di processo decisionale.
- Spiegare l'importanza del processo decisionale inclusivo per organizzazioni diversificate e sostenibili.

Competenze

- Riflettere sulle proprie prospettive, reazioni e modelli decisionali.
- Analizzare come il pregiudizio possa influire sulle pratiche di leadership quali assunzione, feedback, delega e risoluzione dei conflitti.
- Applicare strategie pratiche per ridurre l'influenza del pregiudizio nei contesti professionali.
- Valutare l'inclusività dei propri processi decisionali.

Atteggiamenti



- Dimostrare apertura verso prospettive ed esperienze diverse.
- Sviluppare una consapevolezza critica delle proprie supposizioni e potenziali pregiudizi.
- Impegnarsi in azioni concrete per rafforzare le pratiche di leadership inclusiva.

Risorse

Collins, P. H. (2019). *Intersezionalità come teoria sociale critica*.

https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC8127482/pdf/41296_2021_Article_490.pdf

Cottam, R. (2024, 27 giugno). *Cos'è la ruota del privilegio?* Rachel Cottam.

<https://rachelcottam.com/2024/06/27/what-is-the-wheel-of-privilege-and-power/>

Nelson, T. A. (2023). Completare la pedagogia dell'intersezionalità con una componente mancante—Posizionalità. *Journal of Management Education*, 47(3), 324–337.

<https://doi.org/10.1177/10525629221150029>

Nalty, K. (2016). *Strategie per affrontare il pregiudizio inconscio*. Kathleen Nalty Consulting LLC.

<https://kathleennaltyconsulting.com/wp-content/uploads/2016/05/Strategies-for-Confronting-Unconscious-Bias-The-Colorado-Lawyer-May-2016.pdf>

Universal Design for Learning Virtual Learning Strategies. (n.d.). *Posizionalità e intersezionalità*. eCampusOntario Pressbooks. [4.2: Posizionalità e intersezionalità – Universal Design for Learning \(UDL\) per l'Inclusione, la Diversità, l'Equità e l'Accessibilità \(IDEA\)](#)

Staats, C. (2016). *Comprendere il pregiudizio implicito: ciò che gli educatori dovrebbero sapere*. Kirwan Institute. https://www.aft.org/sites/default/files/ae_winter2015staats.pdf

4.2 Attività

Attività 1: Bingo

Obiettivi di Apprendimento:

- Conoscersi in modo informale e interattivo
- Identificare esperienze condivise e punti di forza nascosti all'interno del gruppo
- Riflettere su diverse forme di leadership, collaborazione e consapevolezza di sé
- Riconoscere prospettive, competenze e percorsi professionali diversificati
- Costruire fiducia e connessione all'interno dell'ambiente di apprendimento

Procedure e metodi:

Procedure	Formato del gruppo	Materiali	Tempo
Il facilitatore distribuisce le schede del Bingo e spiega come si gioca: L'obiettivo è completare una linea di cinque caselle (orizzontalmente, verticalmente o diagonalmente). I partecipanti si muovono nella stanza e si fanno domande basate sulle affermazioni scritte nelle caselle del bingo. Ogni casella contiene un'affermazione a cui si può rispondere con "sì" o "no". Se una persona risponde "sì" a un'affermazione, il suo nome può essere scritto nella casella corrispondente. Ogni nome può essere usato una sola volta per riga. La prima persona che completa una linea di cinque caselle esclama "Bingo".	Lavoro di gruppo	Schede Bingo https://canva.link/84d8fcwfifi4hdl	2 min
I partecipanti si muovono liberamente nella stanza, si avvicinano e si fanno domande per trovare corrispondenze con le affermazioni sulle loro schede. Il facilitatore mantiene alta l'energia muovendosi tra i partecipanti, incoraggiandoli a cambiare interlocutore se rimangono troppo a lungo con la stessa persona.			8 min

Link Modelli Canva:

Bingo:

<https://canva.link/3sr7o0gcutek9e4>



BINGO...UMANO!



...ha rifiutato l'opportunità di salvaguardare il loro benessere.	...si dedica a una pratica creativa al di là degli obblighi professionali.	...ha già condotto un seminario in precedenza.	...ha messo in discussione le nozioni convenzionali di successo.	...sta ridefinendo il concetto di successo.
...è competente in più di tre lingue.	...ha dovuto mantenere una certa distanza emotiva dai colleghi di lavoro.	...ha guidato o assistito un altro individuo.	...ha tratto un insegnamento significativo dal fallimento.	...apprezza sinceramente le discussioni contemporanee.
...ha trasformato una sfida personale in un punto di forza.	...possiede un talento di cui la maggior parte dei suoi compagni di classe non è a conoscenza.	...ha avviato un progetto prima di sentirsi completamente pronto.	...fatica a chiedere aiuto.	...preferisce ascoltare piuttosto che parlare in contesti di gruppo.
...preferisce la collaborazione alla competizione.	...possiede un punto di forza sottovalutato nella valutazione delle prestazioni.	...ha guidato un team attraverso periodi di incertezza o cambiamento.	...richiedono silenzio o riposo per funzionare al meglio.	...ha trasmesso conoscenze ad altri in modo informale.
...si sente rinvigorito dopo aver trascorso del tempo in solitudine.	...ha deliberatamente ridotto il suo ritmo di lavoro.	...faticano a riconoscere i propri successi.	...ha modificato la loro carriera o il loro percorso professionale almeno una volta.	...è lieto di fornire feedback costruttivi.



BINGO...UMANO!



...ha guidato o assistito un altro individuo.	...possiede un punto di forza sottovalutato nella valutazione delle prestazioni.	...ha già condotto un seminario in precedenza.	...ha messo in discussione le nozioni convenzionali di successo.	...sta ridefinendo il concetto di successo.
...è lieto di fornire feedback costruttivi.	...ha dovuto mantenere una certa distanza emotiva dai colleghi di lavoro.	...ha rifiutato l'opportunità di salvaguardare il loro benessere.	...ha tratto un insegnamento significativo dal fallimento.	...fatica a chiedere aiuto.
...ha trasformato una sfida personale in un punto di forza.	...possiede un talento di cui la maggior parte dei suoi compagni di classe non è a conoscenza.	...ha avviato un progetto prima di sentirsi completamente pronto.	...apprezza sinceramente le discussioni contemporanee.	...preferisce ascoltare piuttosto che parlare in contesti di gruppo.
...preferisce la collaborazione alla competizione.	...ha deliberatamente ridotto il suo ritmo di lavoro.	...ha guidato un team attraverso periodi di incertezza o cambiamento.	...ha modificato la loro carriera o il loro percorso professionale almeno una volta.	...ha trasmesso conoscenze ad altri in modo informale.
...si sente rinvigorito dopo aver trascorso del tempo in solitudine.	...si dedica a una pratica creativa al di là degli obblighi professionali.	...faticano a riconoscere i propri successi.	...richiedono silenzio o riposo per funzionare al meglio.	...è competente in più di tre lingue.



BINGO...UMANO!



...ha guidato o assistito un altro individuo.	...possiede un punto di forza sottovalutato nella valutazione delle prestazioni.	...ha già condotto un seminario in precedenza.	...ha messo in discussione le nozioni convenzionali di successo.	...possiede un talento di cui la maggior parte dei suoi compagni di classe non è a conoscenza.
...ha rifiutato l'opportunità di salvaguardare il loro benessere.	...ha dovuto mantenere una certa distanza emotiva dai colleghi di lavoro.	...è lieto di fornire feedback costruttivi.	...ha tratto un insegnamento significativo dal fallimento.	...fatica a chiedere aiuto.
...è competente in più di tre lingue.	...sta ridefinendo il concetto di successo.	...ha avviato un progetto prima di sentirsi completamente pronto.	...apprezza sinceramente le discussioni contemporanee.	...preferisce ascoltare piuttosto che parlare in contesti di gruppo.
...preferisce la collaborazione alla competizione.	...ha deliberatamente ridotto il suo ritmo di lavoro.	...ha guidato un team attraverso periodi di incertezza o cambiamento.	...ha modificato la loro carriera o il loro percorso professionale almeno una volta.	...ha trasmesso conoscenze ad altri in modo informale.
...faticano a riconoscere i propri successi.	...si dedica a una pratica creativa al di là degli obblighi professionali.	...si sente rinvigorito dopo aver trascorso del tempo in solitudine.	...richiedono silenzio o riposo per funzionare al meglio.	...ha trasformato una sfida personale in un punto di forza.



Attività 2: Questionario Lampo

Obiettivi di Apprendimento:

- Riflettere spontaneamente sugli attuali livelli di consapevolezza dei pregiudizi
- Individuare modelli personali nel processo decisionale e nell'inclusione
- Riassumere le prime impressioni e le supposizioni riguardo a se stessi
- Stabilire un punto di riferimento personale per una riflessione successiva
- Confrontare le prospettive individuali attraverso lo scambio tra pari

Procedure e metodi:

Procedure	Formato del gruppo	Materiali	Tempo
Il facilitatore spiega che i partecipanti inizieranno compilando un breve questionario individuale. Il questionario è pensato per la riflessione personale, senza risposte giuste o sbagliate. Successivamente, i partecipanti possono condividere con un partner gli aspetti che desiderano. Non è necessario riportare le risposte in plenaria.			1 min
Ogni persona compila individualmente il questionario.	Lavoro individuale	Questionario (cartaceo o digitale), penna https://canva.link/7h42nvv2dxh6s7Q	5 min
I partecipanti trovano un partner. Breve scambio con il partner: <i>Cosa ti sorprende delle tue risposte?</i>	Lavoro a coppie		5 min

Link Canva:

Questionario:

<https://canva.link/gdkswfnwwwo2zam>

QUESTIONARIO FLASH

Niente affatto vero Completamente vero

Mi sento a disagio nelle discussioni sui comportamenti sessisti sul posto di lavoro.

☐	☐	☐	☐	☐
1	2	3	4	5

Non so bene come controbattere a commenti di parte in contesti professionali.

☐	☐	☐	☐	☐
1	2	3	4	5

Non so bene come rivolgermi alle persone che usano pronomi neutri come "loro".

☐	☐	☐	☐	☐
1	2	3	4	5

A volte mi chiedo se mi aspetto lo stesso livello di carico di lavoro dai colleghi con responsabilità di assistenza familiare che mi aspetto dagli altri.

☐	☐	☐	☐	☐
1	2	3	4	5

Penso che potrei giudicare le persone in modo diverso a seconda del loro contesto sociale o della loro classe sociale.

☐	☐	☐	☐	☐
1	2	3	4	5

Non so con certezza se la conoscenza della lingua o l'accento influenzino la mia percezione della professionalità di una persona.

☐	☐	☐	☐	☐
1	2	3	4	5

Non sono sicuro di dare uguale spazio a tutte le voci nelle discussioni di gruppo.

☐	☐	☐	☐	☐
1	2	3	4	5

Penso che, involontariamente, potrei trascurare punti di vista diversi dal mio.

☐	☐	☐	☐	☐
1	2	3	4	5

Mi sento a disagio quando mi rendo conto di aver agito basandomi su presupposti riguardanti il genere o l'identità.

☐	☐	☐	☐	☐
1	2	3	4	5

Mi sento aperto, ma non so bene come rispondere quando il mio comportamento viene messo in discussione.

☐	☐	☐	☐	☐
1	2	3	4	5

Penso che un processo decisionale inclusivo richieda di mettere in discussione i miei stessi presupposti, ma non sempre so come farlo.

☐	☐	☐	☐	☐
1	2	3	4	5

Attività 3: Ruota del Privilegio

Obiettivi di Apprendimento:

- Identificare le posizioni sociali personali e le esperienze
- Riflettere su come privilegio ed emarginazione plasmino le prospettive
- Riconoscere che il privilegio è contestuale e relazionale
- Sviluppare consapevolezza di intersezionalità e posizionalità
- Esaminare come le strutture sociali influenzino la leadership e il processo decisionale

Procedure e metodi:

Procedure	Formato del gruppo	Materiali	Tempo
Il facilitatore introduce l'attività invitando i partecipanti a riflettere sulle diverse posizioni sociali e sulle esperienze che influenzano il modo in cui le persone percepiscono il mondo e prendono decisioni. Il facilitatore fornisce quindi una breve spiegazione della Ruota del Privilegio. I diversi assi (ad esempio etnia, genere, istruzione, status socioeconomico, lingua, età e abilità) rappresentano dimensioni sociali che possono influenzare l'accesso di una persona alle opportunità, alle risorse e al potere sociale. Si incoraggia i partecipanti a considerare l'esercizio come un'opportunità di auto-riflessione e consapevolezza. Lo scopo non è confrontare le esperienze o attribuire colpe, ma comprendere meglio come le identità sociali e le circostanze possano influenzare prospettive e interazioni.		Per approfondire l'uso della Ruota del Potere e del Privilegio: https://rachelcottam.com/2024/06/27/what-is-the-wheel-of-privilege-and-power/	3 min
I partecipanti compilano la Ruota individualmente e in silenzio.		Ruota del Privilegio e del Potere (stampata), penna https://canva.link/sagpdtzpz9	5 min



Cofinanziato
dall'Unione europea

		yrhde	
Contemplazione silenziosa: i partecipanti osservano la loro Ruota completata. Il facilitatore pone alcune domande di riflessione (non per il plenario)		Domande di Riflessione (stampate o digitali) https://canva.link/kou52ejuw dax9hp	5 min

Link Canva:

Ruota del Privilegio e del Potere:

<https://canva.link/7d8cvkad2ksxa03>

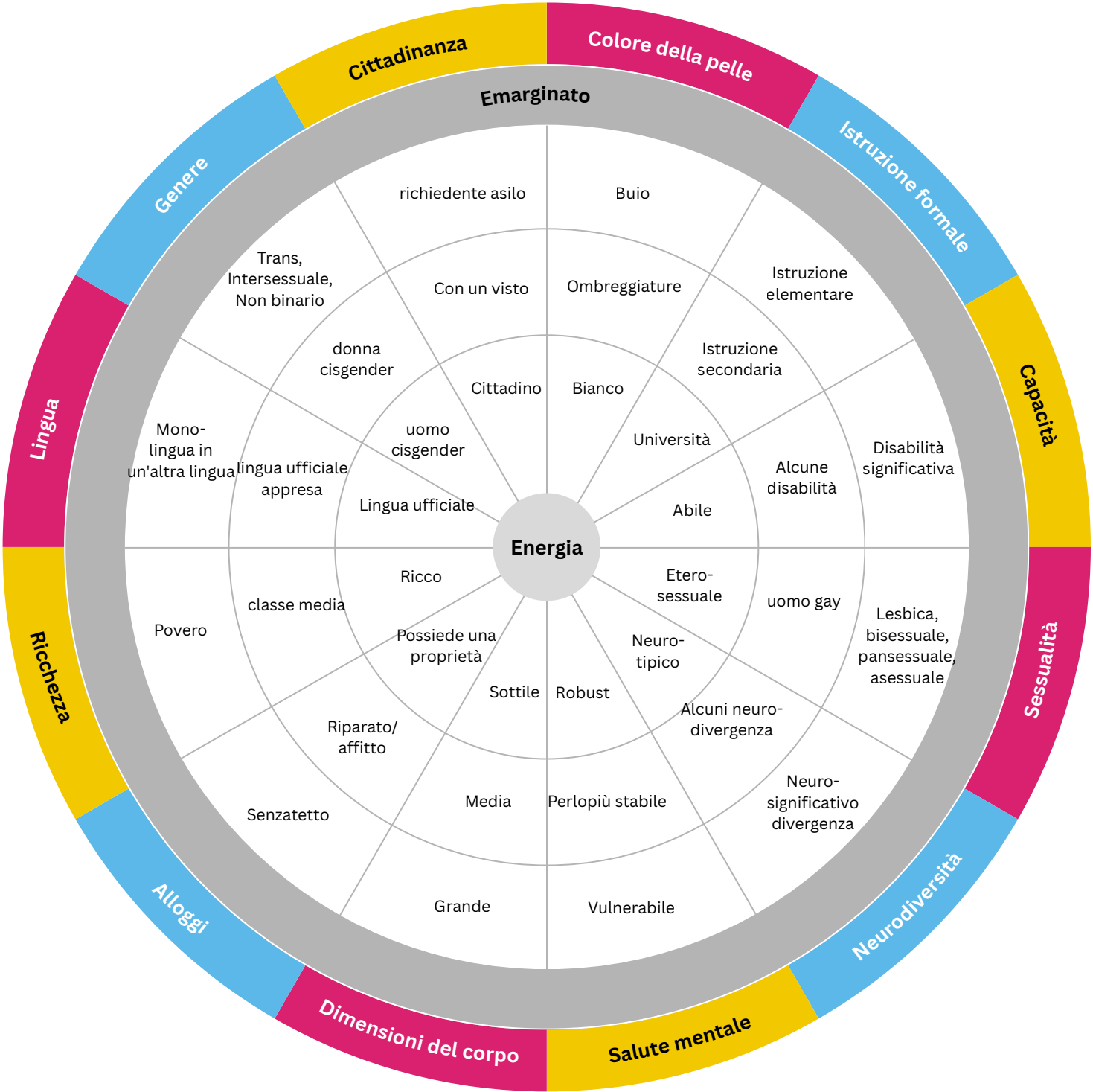
Domande di riflessione:

<https://canva.link/c4ascmm7niv6fmy>



Materiale didattico

RUOTA DEL PRIVILEGIO



Adattamento personale basato sull'originale "Wheel of Privilege & Power" di Sylvia Duckworth (<https://sylviaduckworth.com/>) e sulla spiegazione di Cottam (2024).

LA RUOTA DEL POTERE E DEL PRIVILEGIO: SPUNTI DI RIFLESSIONE.

Quanto sono vicino o lontano dal centro su ciascun asse?

Su quale asse mi sono mai pensato prima?

In che modo i miei privilegi hanno influenzato la mia carriera?

Quali identità hanno rappresentato degli ostacoli nella mia vita?

Di quali identità o privilegi sono perlopiù inconsapevole?

Qualche segmento della ruota mi ha fatto sentire a disagio o sulla difensiva?

Esistono presupposti o stereotipi associati ai segmenti del cerchio?

L'emarginazione è sempre una cosa negativa?

In che modo le mie identità marginalizzate hanno influenzato positivamente la mia vita?

In che modo questa ruota mi aiuta a ripensare a cosa significhi il successo per me e per gli altri?

Come posso usare il mio potere e la mia influenza per costruire ponti per gli altri?



Appunti:

Attività 4: Attivare il Pregiudizio: Decisioni Veloci

Obiettivi di apprendimento:

- Sperimentare come emerge il pregiudizio inconscio sotto pressione temporale
- Identificare reazioni automatiche e giudizi intuitivi
- Riflettere sulle origini delle supposizioni e delle decisioni rapide
- Riconoscere le risposte emotive connesse al pregiudizio
- Esaminare come il pregiudizio possa influenzare la leadership e le interazioni sul luogo di lavoro

Procedure e metodi:

Procedure	Formato del gruppo	Materiali	Tempo
Il facilitatore spiega che ogni gruppo riceverà un set di carte che descrivono situazioni diverse. Per ogni situazione, i partecipanti devono decidere un'azione o una risposta. Per simulare il processo decisionale reale, i partecipanti devono rispondere rapidamente ed evitare di analizzare eccessivamente gli scenari. Ogni decisione deve essere presa entro 30 secondi, seguendo il primo impulso piuttosto che impegnarsi in lunghe riflessioni.	Sessione plenaria		2 min
I partecipanti formano gruppi (3-4 persone) e prendono decisioni rapide. Dopo ogni carta, i gruppi discutono brevemente: <i>Qual è stato il mio primo impulso? Da dove potrebbe derivare?</i>	Lavoro di gruppo	Carte scenario https://canva.link/d98kl6s23e1ukbq	10 min
Il facilitatore invita a un rapido sondaggio in plenaria: <i>Cosa vi ha sorpreso? Cosa vi ha fatto sentire a disagio?</i> (nessun obbligo di divulgazione) Collegamento con l'input precedente: "Questi sono i momenti in cui il pregiudizio inconscio è più forte."	Sessione plenaria		5 min



Cofinanziato
dall'Unione europea

Link Canva:

Carte scenario:

<https://canva.link/wl0c3beaxy7b0s8>



Materiale didattico

1

Modifica della politica

La vostra organizzazione sta introducendo una nuova politica di lavoro ibrido: una settimana lavorativa di quattro giorni con orario d'ufficio fisso dalle 8:00 alle 16:00. Fate parte del gruppo decisionale che si occupa dell'implementazione di questa politica. La maggior parte dei membri del team vive vicino all'ufficio e ha orari personali flessibili.

Uno dei membri del tuo team ti si avvicina e ti spiega che gli è difficile essere in ufficio alle 8:00 perché deve accompagnare il figlio a scuola la mattina.

Cosa fai?

2

Pianificazione del team

State organizzando un ritiro di team di un'intera giornata e avete fissato la data senza consultare il team. Un membro del team vi contatta e vi comunica che il ritiro coincide con una festività religiosa che osserva. Spiega che potrà partecipare la mattina, ma dovrà andarsene nel primo pomeriggio. Vi sentite un po' in imbarazzo, dato che avevate programmato le discussioni più importanti per il pomeriggio.

Cosa fai?

3

Proprietà dell'idea

State conducendo una sessione di brainstorming. Un collega, la cui lingua madre non è la lingua di lavoro del team, espone un'idea con cautela, e il gruppo non la coglie immediatamente. Circa dieci minuti dopo, un collega che parla fluentemente la lingua articola un'idea molto simile con maggiore sicurezza, e il gruppo reagisce con entusiasmo, sviluppandola ulteriormente.

Cosa fai?

4

Politica di lavoro flessibile

Fai parte di un team che sta progettando una nuova politica di presenza in ufficio. La politica prevede che tutti siano presenti in ufficio il lunedì, il mercoledì e il giovedì dalle 8:00 alle 16:30. La maggior parte delle persone coinvolte nella pianificazione vive nelle vicinanze e si reca al lavoro in auto. Dopo l'introduzione della politica, un membro del team ti si avvicina e ti spiega che lavorare in ufficio è molto faticoso per lui/lei e che è significativamente più produttivo/a quando lavora da casa.

Cosa fai?

5

Revisione delle prestazioni

Sei responsabile dell'assegnazione di un progetto ad alta priorità all'interno del tuo team. Un membro del team convive con una malattia cronica e ha avuto diverse assenze quest'anno, a volte lavorando anche a orario ridotto. Quando è presente, il suo lavoro è sempre di alto livello e di ottima qualità. Un altro membro del team ha avuto meno assenze e svolge il suo lavoro in modo costantemente soddisfacente. Ora tocca a te decidere a chi assegnare il progetto ad alta priorità.

Cosa fai?

6

Dinamiche di gruppo

Un collega non binario usa il pronome neutro "loro". Noti che diversi membri del team si rivolgono a "loro" con il genere sbagliato durante le riunioni, apparentemente senza rendersene conto. Il collega non te ne ha parlato esplicitamente. Stai per condurre la prossima riunione di team.

Cosa fai?

7

Opportunità di leadership

Hai la responsabilità di raccomandare i membri del team per una nuova opportunità di leadership stimolante. Un membro del team, che ha parlato apertamente della sua depressione, ha ottenuto ottimi risultati nell'ultimo anno. In questo contesto, la depressione può significare che la persona a volte ha bisogno di più tempo per riprendersi o che occasionalmente può assentarsi per periodi più lunghi.

Cosa fai?

8

Trasformazione digitale

La vostra organizzazione sta implementando un nuovo strumento digitale. Durante la riunione di pianificazione, qualcuno scherza dicendo che "i dipendenti più anziani avranno difficoltà". Notate che il programma di formazione prevede sessioni extra specificamente per i dipendenti di età superiore ai 55 anni.

Un collega informatico di età superiore ai 55 anni ti si avvicina in seguito e ti chiede perché è stata fatta questa supposizione.

Cosa fai?

9

Aspettative di lavoro straordinario

Un progetto ad alto rischio richiede ore di lavoro extra nelle prossime tre settimane. Noti che i membri del team senza figli si offrono immediatamente volontari. Due genitori e una persona che si prende cura di un parente anziano rimangono in silenzio. In seguito, li senti descrivere informalmente come "meno motivati".

Cosa fai?

10

Processo decisionale

State moderando una riunione strategica. Il membro più giovane del vostro team, di 24 anni e in carica da soli sei mesi, solleva un punto ben documentato che mette in discussione una prassi consolidata. Un collega più anziano risponde: "Capirai come funzionano le cose qui quando avrai più esperienza". La discussione prosegue e notate che il membro più giovane del team non interviene più per il resto della riunione.

Cosa fai?

Attività 5: Jigsaw

Obiettivi di Apprendimento:

- Riassumere i concetti chiave relativi a pregiudizio inconscio, posizionalità e intersezionalità
- Spiegare le connessioni tra pregiudizio e decisioni di leadership
- Individuare strategie per riconoscere e interrompere il pregiudizio
- Costruire una comprensione condivisa attraverso l'apprendimento collaborativo
- Riflettere sulla rilevanza delle pratiche di leadership inclusiva

Procedure e metodi:

Procedure	Formato del gruppo	Materiali	Tempo
Il facilitatore suddivide l'intero gruppo in sottogruppi più piccoli (4–5 persone ciascuno). Ogni gruppo riceve una sezione diversa del testo. Il facilitatore spiega che ora ci sarà un input sulle strategie per affrontare il pregiudizio inconscio, che sarà esplorato attraverso il lavoro di gruppo.	Lavoro di gruppo	Sezione 1: “Strategie per affrontare il pregiudizio inconscio” di Kathleen Nalty, pp. 45-47 (terminando prima di <i>Consapevolezza</i>) Sezione 2: “Strategie per affrontare il pregiudizio inconscio” di Kathleen Nalty, pp. 48-50 (fino a prima di <i>Cambiamenti Strutturali</i>) Sezione 3: “Strategie per affrontare il pregiudizio inconscio” di Kathleen Nalty, pp. https://kathleennaltyconsulti	3 min

		ng.com/wp-content/uploads/2016/05/Strategies-for-Confr onting-Unconscious-Bias-The- Colorado-Lawyer-May-2016.p df	
Fase 1: Gruppi di esperti: Tutti leggono e analizzano la propria sezione utilizzando le domande guida. Obiettivo: Posso spiegare la mia sezione in 2-3 frasi.	Lavoro di gruppo	Domande guida https://canva.link/ffpp04s0zd dagsg	15 min
Fase 2: Gironi a puzzle: Si formano nuovi gruppi in modo che ogni nuovo gruppo contenga una persona da ciascun gruppo originale. Ogni persona spiega la propria sezione al nuovo gruppo. Il gruppo lavora insieme per costruire un quadro complessivo.	Lavoro di gruppo		10 min
Fase 3: Ogni nuovo gruppo scrive la propria intuizione più importante su un Post-it e lo attacca su una visualizzazione condivisa (lavagna bianca/lavagna a fogli mobili).	Lavoro di gruppo	Post-it, penna, lavagna bianca/lavagna a fogli mobili	5 min
Fase 4: I partecipanti tornano alla sessione plenaria e consolidano le intuizioni emerse durante le discussioni di gruppo. Il facilitatore invita alla riflessione sui temi scambiati, sulle osservazioni che si sono distinte e sui modi in cui i pregiudizi inconsci possono essere riconosciuti, compresi e affrontati attraverso approcci decisionali alternativi. In un breve giro di interventi, ogni gruppo condivide una intuizione chiave emersa dalla discussione (circa un minuto per gruppo), includendo ciò che i partecipanti hanno tratto per sé o come l'apprendimento potrebbe essere applicato all'interno della propria organizzazione. Il facilitatore cattura e sintetizza visivamente i temi principali e gli apprendimenti raggruppando i Post-it o annotando parole chiave su una lavagna a fogli mobili.	Sessione Plenaria		10 min



Cofinanziato
dall'Unione europea

--	--	--	--

Link Canva:

Domande Guida:

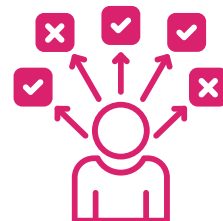
<https://canva.link/ffpp04s0zddagsg>



Materiale didattico

UN PUZZLE SU INTERSEZIONALITÀ, POSIZIONALITÀ E PREGIUDIZI INCONSCI

Quali sono le idee o i concetti chiave del tuo testo?



In che modo questo testo è rilevante per il tema dei pregiudizi
inconsci nei processi decisionali quotidiani o professionali?

La mia sezione in 5 punti elenco:



Attività 6: Processo decisionale inclusivo: Pausa e assunzione di prospettiva

Obiettivi di Apprendimento:

- Applicare strategie di processo decisionale inclusivo a situazioni lavorative
- Esercitarsi nell'assunzione di prospettiva e nel porre domande riflessive
- Confrontare processi decisionali intuitivi e deliberati
- Individuare modi per interrompere risposte automatiche influenzate da pregiudizi
- Sviluppare strumenti pratici per decisioni di leadership più inclusive

Procedure e metodi:

Procedure	Formato del gruppo	Materiali	Tempo
Il facilitatore spiega che i gruppi rivaluteranno le carte scenario dell'attività precedente. Questa volta i partecipanti si concentreranno su un numero più limitato di scenari, esplorandoli in modo più approfondito. Invece di rispondere rapidamente, si incoraggia a prendersi il tempo necessario per discutere ogni caso, considerare diverse prospettive e riflettere sui fattori che possono influenzare le decisioni. Per facilitare la discussione, vengono fornite tre domande guida, utili a strutturare la conversazione e ad approfondire l'analisi. L'obiettivo è superare le prime impressioni e impegnarsi in un'analisi più ponderata delle situazioni.			1 min
I partecipanti stanno lavorando sulla situazione. (Gruppo di 2-3 persone)	Lavoro di gruppo/Lavoro in coppia	Carte scenario https://canva.link/wl0c3beaxy7b0s8 Domande guida: https://canva.link/gz71yxkknrlrjzh	10 min



Cofinanziato
dall'Unione europea

Breve debriefing in plenaria: <i>Cosa è cambiato quando avete preso più tempo?</i> <i>Cosa ha prodotto il cambio di prospettiva?</i>	Sessione Plenaria		5 min
---	-------------------	--	-------

Link Canva:

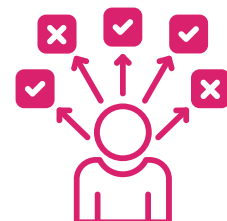
Domande Guida:

<https://canva.link/c4ascmm7niv6fmy>



Materiale didattico

PROCESSO DECISIONALE INCLUSIVO: PAUSA E INCLUSIONE DI PROSPETTIVE DIVERSE



Quali aspetti del mio giudizio si basano sui fatti e quali sono interpretazioni?

Valuterei la situazione in modo diverso se la persona avesse un background, un genere, un'età o uno stile comunicativo diversi?

Cos'altro potrebbe essere vero? Esistono spiegazioni o prospettive alternative?



Note

Attività 7: Riflessione conclusiva

Obiettivi di Apprendimento:

- Riassumi le principali intuizioni e lezioni del modulo.
- Individua azioni concrete che possono intraprendere personalmente nella propria mentalità, comportamento o lavoro quotidiano.
- Riconosci opportunità per avviare o contribuire a cambiamenti a livello di team o organizzativo.

Procedure e metodi:

Procedure	Formato del gruppo	Materiali	Tempo
Il formatore distribuisce il foglio di lavoro e lo illustra ai partecipanti. I partecipanti compilano il foglio di lavoro.	Lavoro individuale	Foglio di lavoro: Riflessione	10 minuti

Link Canva:

Riflessione conclusiva:

<https://canva.link/s404u05kk46dksv>

RIFLESSIONE



Nome:

Modulo:

• Punti chiave

Quali sono le principali intuizioni o lezioni apprese da questo modulo?

• Azioni personali immediate

Quali cambiamenti concreti puoi iniziare ad apportare al tuo comportamento, alla tua mentalità o al tuo modo di lavorare all'interno della tua organizzazione?

• Azioni strutturali o a lungo termine

Quali cambiamenti potresti avviare o a cui potresti contribuire nel tuo team, dipartimento o organizzazione nel tempo per creare un impatto duraturo?



Cofinanziato
dall'Unione europea