



Superare i pregiudizi inconsapevoli

*Sussidio
didattico*

2

1. Conoscere meglio gli Ebrei e l'ebraismo
- 2. Superare i pregiudizi inconsapevoli**
3. Affrontare gli stereotipi e i preconcetti antisemiti
4. Mettere in discussione le teorie della cospirazione
5. Insegnare cos'è l'antisemitismo attraverso l'insegnamento della Shoah
6. Affrontare la negazione, la distorsione e la banalizzazione della Shoah
7. L'antisemitismo e la trattazione della memoria nazionale
8. Gestire gli episodi di antisemitismo
9. Gestire l'antisemitismo online
10. L'antisemitismo e la situazione in Medio Oriente

Superare i pregiudizi inconsapevoli

Ciascuno di noi ha dei pregiudizi, negativi e positivi, che influenzano il modo in cui vediamo il mondo che ci circonda. Molti di questi sono consci (o espliciti), ma molti sono inconsapevoli (o impliciti) e sortiscono l'effetto di guidare i nostri pensieri, le nostre decisioni e azioni senza che ci rendiamo conto della loro influenza.

Tutti gli esseri umani sono portatori di pregiudizi inconsapevoli. I pregiudizi sono pensieri od opinioni che si sono costituiti e rafforzati in una vita di interazione con la famiglia, i media, le influenze culturali e le narrazioni storiche. Persino il linguaggio quotidiano e l'immaginario specifico delle comunità in cui viviamo sono portatori di pregiudizio. Quindi, individuare e poi superare i nostri pregiudizi inconsapevoli non è assolutamente un compito semplice. Tuttavia, esistono delle azioni che possiamo intraprendere per diventare più consapevoli dei pregiudizi che abbiamo e per attenuare gli effetti subdoli che hanno sul nostro comportamento, che a sua volta influenza le nostre scelte di vita.

Gli insegnanti hanno la responsabilità e l'arduo compito di trattare

Pregiudizio si riferisce a un'“inclinazione o un preconcetto in favore o contro una persona o un gruppo, specialmente in un modo considerato ingiusto.”

Discriminazione¹ è il “trattamento ingiusto o basato su preconcetti di categorie di persone diverse”.

FONTE: *Concise Oxford English Dictionary*, nona edizione

Stereotipo si riferisce a un'“immagine eccessivamente semplificata di un determinato gruppo di persone.”

Preconcetto è un “sentimento nei confronti di un gruppo di persone o di un individuo all'interno di un gruppo basato su uno stereotipo.”

FONTE: *Addressing Anti-Semitism Through Education: Guidelines for Policymakers*, p. 41.

tutti gli studenti in maniera paritaria e di promuovere il rispetto per la diversità. Per far fronte a questa sfida, gli insegnanti devono individuare ed elaborare i propri pregiudizi personali. Se non svolgono questo processo di autoriflessione, potrebbero senza saperlo rinforzare stereotipi e preconcetti con atteggiamenti involontari e proiettarli sulla loro classe. Per esempio, questi pregiudizi inconsapevoli potrebbero avere un impatto sull'insegnamento e comportare un trattamento diverso

degli studenti a seconda di razza, etnia, lingua, religione, nazionalità, orientamento sessuale, genere, disabilità, contesto socio-economico e altri fattori.

Tra gli effetti dei pregiudizi inconsapevoli antisemiti nell'ambito dell'insegnamento vi sono:

- trattamento iniquo dei colleghi o degli studenti Ebrei;
- inclusione o esclusione di informazioni particolari su Ebrei,

¹ Discriminazione è anche un concetto giuridico che la Commissione dei diritti umani delle Nazioni unite intende come l'implicare ogni distinzione, esclusione, restrizione o preferenza basata su qualsiasi motivazione, quale razza, colore, sesso, lingua, religione, opinione politica o di altro genere, origine sociale o nazionale, proprietà, nascita o altro stato e che abbia lo scopo o l'effetto di distruggere o di compromettere il riconoscimento, il godimento o l'esercizio, in condizioni di parità, di tutti i diritti e delle libertà fondamentali. (Vedere Human Rights Committee, General Comment 18, Non-discrimination (Thirty-seventh session, 1989), Compilation of General Comments and General Recommendations Adopted by Human Rights Treaty Bodies, U.N. Doc. HRI/GEN/1/Rev.1 at 26 (1994), <<https://undocs.org/HRI/GEN/1/Rev.1>>.

ebraismo, storia o cultura europea, nazionale o locale, la Shoah o il Medio Oriente;

- reazione, o mancanza di reazione, verso colleghi o studenti che affrontano espressioni di pregiudizio nei confronti delle persone di religione ebraica; e

- tacito sostegno agli studenti che si sentono autorizzati a bullizzare quelli ebrei.

Questo sussidio didattico fornisce informazioni su come funzionano i pregiudizi inconsapevoli e sulle strategie per individuare e ridurre il loro impatto negativo sugli

atteggiamenti e i comportamenti degli insegnanti sia dentro che fuori la classe. Integra il sussidio didattico dell'ODIHR n.3, "Affrontare gli stereotipi e i preconcetti antisemiti" che fornisce esempi dettagliati dei tipi di preconcetto che affrontano nello specifico le persone ebreo.

Contesto

Ogni istante circa 11 milioni di informazioni raggiungono il cervello umano, ma soltanto tra 40 e 50 vengono elaborate a livello conscio². Per gestire tutte queste informazioni, il nostro cervello seleziona quali elementi trattare consciamente o inconsciamente. Sebbene le persone possano pensare che stiano prendendo delle decisioni basate su una piccola quantità di informazioni, in realtà lo stanno facendo sulla base di quelle coscienti. Migliaia di altre informazioni influenzano quelle decisioni a livello inconsapevole, creando delle scorciatoie mentali che seguono schemi istintivi e abitudini di sopravvivenza sviluppati in milioni di anni. Queste scorciatoie mentali vengono denominate *bias cognitivi* e da decenni sono oggetto di studio da parte dei ricercatori nel campo della psicologia sociale, dell'economia comportamentale e delle scienze cognitive. Finora sono stati individuati fino a 188 tipi diversi di *bias cognitivi*, tra cui i seguenti

che possono influenzare l'insegnamento:

- **Errore fondamentale di attribuzione** – Quando assumiamo che coloro che si comportano in una determinata maniera lo facciano a causa del loro carattere (un tratto fisso quale l'etnia o il genere) piuttosto che come reazione alle circostanze ambientali (per esempio, avere una cattiva giornata);
- **Errore di attribuzione al gruppo** – Quando le caratteristiche di un singolo membro di un gruppo vengono generalizzate al gruppo intero;
- **Bias del gruppo di appartenenza** – Quando tendiamo ad attribuire caratteristiche e motivazioni positive alle persone nostre simili;
- **Bias di conferma** – Quando cerchiamo, interpretiamo, favoriamo e richiamiamo informazioni

in un modo che confermi convinzioni o idee preesistenti;

- **Effetto carrozzone** – Quando tendiamo a fare cose (o a crederci) perché molte altre persone le fanno (o vi credono);
- **Effetto ancoraggio** – Quando tendiamo in maniera troppo pronunciata a far dipendere, o "ancorare", la nostra decisione a un aspetto di un'informazione o a un'informazione (normalmente la prima che acquisiamo sull'argomento); e
- **Cascata di disponibilità** – Quando una convinzione collettiva guadagna sempre più plausibilità essendo ripetuta in pubblico (o "ripeti qualcosa molto a lungo e diventerà vera").

Sebbene non tutti i bias cognitivi siano nocivi in maniera diretta, possono diventare pericolosi quando ci impediscono di comprendere il punto di vista o il

² Howard Ross, *Exploring Unconscious Bias*, Diversity Best Practices (2008), <<https://culturalawareness.com/wp-content/uploads/2017/03/Unconscious-Bias-White-Paper.pdf>>.

potenziale di un'altra persona. Ciò è particolarmente rilevante nel rapporto insegnante-allievo. Persone provenienti da gruppi stigmatizzati o emarginati sono particolarmente vulnerabili agli effetti del bias negativo che impedisce alla società di massimizzare il potenziale positivo delle diversità nelle scuole, sul luogo di lavoro e nelle comunità.

Alcuni potrebbero ritenere un particolare bias positivo (per esempio, "gli studenti asiatici sono bravi in matematica", "gli Ebrei sono intelligenti e hanno molti soldi"), altri no. Bias come questi possono far sì che le persone si sentano escluse, non in grado di soddisfare le aspettative se non aderiscono allo stereotipo o addirittura permettere che le persone che appartengono a un particolare gruppo diventino target in base a una errata generalizzazione³.

I pregiudizi e gli stereotipi sui media (pubblicità, notizie, intrattenimento e altri programmi) da molto tempo costituiscono motivo di preoccupazione, in particolare per come colpiscono la visibilità o l'invisibilità di uomini e donne di vari gruppi di minoranza. Tradizionalmente vi sono due modi diversi di quantificare il pregiudizio presente in un organo di informazione specifico: 1) analizzarne i lettori; e 2) analizzarne i contenuti prodotti⁴. L'ascesa di Internet e dei social media ha aggiunto una nuova dimensione

a tale preoccupazione per via dei modi in cui le informazioni possono colpire gruppi specifici di persone e risuonare al loro interno.

I pregiudizi divengono un problema quando siamo ignari del loro impatto sulle nostre azioni o sugli altri. L'insieme di pregiudizi inconsapevoli delle persone appartenenti a un gruppo di maggioranza con un grande potere sociale, economico o politico può essere estremamente distruttivo per gli altri nella società, limitando gli appartenenti ai gruppi di minoranza e danneggiando il loro benessere.

C'è la percezione diffusa che gli insegnanti, così come altri professionisti quali medici e avvocati, siano imparziali e incapaci di pregiudizio. Questa percezione può far sì che agli insegnanti sfuggano o ignorino i potenziali pregiudizi a causa della penalizzazione effettiva, possibile o presunta derivante dall'aver tali pregiudizi. Ciò li rende incapaci di vedere i modi in cui i pregiudizi lavorano a livello inconscio. Gli educatori dovrebbero impegnarsi in esercizi di autoriflessione per mettere in discussione e, in ultima analisi, rafforzare la pratica dell'insegnamento e la propria motivazione. Per affrontare gli studenti e aiutarli a individuare i pregiudizi interiori ed esteriori, gli educatori devono prima sperimentare questo processo in prima persona.

Una ricerca negli Stati Uniti ha dimostrato che gli insegnanti impiegano fino a due terzi del proprio tempo a parlare agli studenti di sesso maschile e che hanno più probabilità di interrompere le ragazze per permettere ai ragazzi di sovrastarle con le parole. Gli insegnanti tendono anche a lodare e a incoraggiare i ragazzi più delle ragazze. Dedicano più tempo a dare suggerimenti ai ragazzi per cercare risposte più approfondite, premiando invece le ragazze per essere tranquille. Inoltre i ragazzi sono chiamati più di frequente per le dimostrazioni davanti alla classe. Quando gli insegnanti fanno domande, rivolgono il loro sguardo più spesso verso i ragazzi, specialmente quando le domande sono a risposta libera.

Finché agli insegnanti non è stato mostrato il loro modo di interagire videoregistrato, erano convinti di avere degli scambi equilibrati.

FONTE: Soraya Chemaly, "All Teachers Should Be Trained to Overcome Their Hidden Biases" Time Magazine, 12 febbraio 2015, <<http://time.com/3705454/teachers-biases-girls-education/>>. Vedere anche: David Sadker and Karen Zittleman, *Still Failing at Fairness: How Gender Bias Cheats Girls and Boys in School and What We Can Do About It* (New York: Scribner, 2009).

³ Nel gennaio del 2006, Ilan Halimi, un ebreo francese di 23 anni, fu rapito e tenuto prigioniero da una banda a fini di ottenere un riscatto. I suoi aggressori scelsero di rapirlo ritenendo erroneamente che la sua famiglia fosse ricca in quanto ebrea. La famiglia di Halimi non era in grado di pagare il riscatto. Dopo settimane di torture, Halimi fu trovato morto il 13 febbraio 2006. L'assassinio fu ampiamente riconosciuto come antisemita e successivamente gli esecutori furono condannati. Si veda, per esempio: The Economist, "The terrible tale of Ilan Halimi", 2 marzo 2006, <<https://www.economist.com/europe/2006/03/02/the-terrible-tale-of-ilan-halimi>>.

⁴ Filipe N. Ribeiro et al., "Media Bias Monitor: Quantifying Biases of Social Media News Outlets at Large-Scale", Association for the Advancement of Artificial Intelligence (<www.aaai.org>), 2018.

Strategie per riconoscere e ridurre i pregiudizi inconsapevoli

Un modo per prendere coscienza dei nostri pregiudizi personali è fare il test di associazione implicita (Implicit Bias Test), disponibile online in più lingue: <<https://implicit.harvard.edu/implicit/>>.

I risultati di questo test hanno dimostrato che anche le persone che hanno grande consapevolezza di un problema specifico (razzismo, sessismo, antisemitismo, ecc.) e persino coloro che appartengono a un gruppo oggetto di tale pregiudizio possono avere dei pregiudizi inconsapevoli negativi verso il gruppo.

Fortunatamente vi sono dei modi per ridurre l'effetto dei pregiudizi sul comportamento personale. Il primo passo, e il più importante, è quello di riconoscere che tutti abbiamo dei pregiudizi connaturati che si esprimono in modi diversi. Prendere coscienza dei nostri pregiudizi inconsapevoli ci mette in condizione di attenuarne l'impatto sul nostro comportamento.

Una volta consapevoli dei nostri pregiudizi, vi sono varie strategie da attuare per ridurre l'impatto sulle nostre decisioni.

Capacità di adottare una prospettiva diversa: quando

praticiamo l'empatia, contempliamo le esperienze psicologiche altrui e cerchiamo di capirne i punti di vista e le emozioni, abbiamo meno probabilità di manifestare espressioni automatiche di pregiudizio. Invece di cercare di essere "oggettivi", prendersi del tempo per conoscere meglio le vite degli studenti e considerare i loro sentimenti e le loro percezioni, ci farà cadere preda di visioni stereotipiche con meno probabilità⁵.

Elaborazione di contro-stereotipi: è stato dimostrato che essere esposti a immagini, storie e modelli positivi che contrastino

gli stereotipi esistenti è una strategia efficace per ridurre i pregiudizi impliciti⁶.

Prendere in considerazione il contrario: volere essere soltanto giusti e obiettivi non è abbastanza per superare i preconcetti nei giudizi sociali. È stato dimostrato che la strategia di "prendere in considerazione il contrario" ha un effetto correttivo maggiore⁷.

Usare l'immaginazione: l'immaginario mentale può avere effetti profondi sul temperamento psicologico ed emotivo di una persona. I ricercatori hanno dimostrato che gli esercizi di immaginazione sono una strategia efficace per aiutare a interiorizzare le immagini contro-stereotipate⁸.

Auto-riferimento: poiché tipicamente le autovalutazioni sono positive e le persone legano con facilità i membri del gruppo di appartenenza a sé stesse, essi vengono infusi di positività. Questa strategia ci chiede di ridefinire il

⁵ A. R. Todd, A. D. Galinsky i G. V. Bodenhausen, "Perspective taking undermines stereotype maintenance processes: Evidence from social memory, behavior explanation, and information solicitation", *Social Cognition*, Vol. 30, No. 1, 2012, pp. 94-108.

⁶ Dasgupta i Greenwald. "On the Malleability of Automatic Attitudes: Combating Automatic Prejudice with Images of Admired and Disliked Individuals." *Journal of Personality and Social Psychology* 2001. Vol. 81. No.5, pp. 800-814.

⁷ C.G. Lord, E. Preston i M. R. Lepper, "Considering the Opposite: A Corrective Strategy for Social Judgement", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 47, No. 6, 1984, pp. 1231-1243.

⁸ Irene Blair, Jennifer Ma i Alison Lenton, "Imagining Stereotypes Away: The Moderation of Implicit Stereotypes through Mental Imagery", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 81, No. 5, 2001, pp. 828-841.

“noi” modificando il collegamento all’identità in modo tale che i membri tipicamente del gruppo di non appartenenza (‘outgroup’) diventino parte del nostro gruppo di appartenenza (‘ingroup’)⁹.

Consapevolezza culturale:

apprendere le culture dei gruppi sociali nella propria comunità è un modo utile per ridurre le supposizioni e la disinformazione. Il famoso approccio “indifferente al colore” (per esempio, evitare o ignorare le differenze razziali o etniche) non è una strategia efficace per superare i pregiudizi, poiché in effetti l’“indifferenza al colore” produce pregiudizi impliciti maggiori rispetto alle strategie basate sul prendere atto delle differenze¹⁰. Una ricerca ha dimostrato che quando si affrontano i pregiudizi risulta più efficace sviluppare una maggiore consapevolezza e sensibilità in relazione alle differenze individuali e di gruppo¹¹.

“Prenditi qualche minuto per immaginare com’è una donna forte, perché è considerata forte, cos’è capace di fare e che tipi di hobby e attività le piace fare.”

FONTE: Irene Blair, Jennifer Ma and Alison Lenton, “Imagining Stereotypes Away: The Moderation of Implicit Stereotypes through Mental Imagery”, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 81, No. 5, 2001, pp. 828-841.

Comportamenti di approccio:

anche le persone ben intenzionate possono sentirsi a disagio o provare ansia quando interagiscono con persone diverse da loro stesse. Questo può portare a evitare o ritirarsi, invece che a lasciarsi coinvolgere. I ricercatori hanno scoperto che è possibile ricondizionarci e ridurre i pregiudizi negativi attraverso i comportamenti di approccio: incoraggiandoci a interagire con gli altri e imparare a convivere con il disagio¹².

Blinding: questa idea ebbe origine nel 1952 con la *Boston Symphony Orchestra* e divenne pratica comune in diverse grandi

orchestre sinfoniche degli Stati Uniti. Consiste nel mettere uno schermo tra gli strumentisti sottoposti all’audizione e la commissione giudicante. Tale pratica rivelò il grande impatto del pregiudizio di genere sulla composizione delle orchestre sinfoniche. Il risultato fu che la proporzione di donne assunte dalle maggiori orchestre sinfoniche raddoppiò, passando dal 20 al 40 per cento¹³. Talvolta questa strategia è usata nei moderni talent show televisivi. Per gli insegnanti, si può applicare mediante delle tecniche, quali, ad esempio, nascondere i nomi degli studenti quando si correggono esami o temi.

⁹ Anna Woodcock i Margo Monteith, “Forging links with the self to combat implicit bias”, *Group Processes and Intergroup Relations*, Vol. 16, Issue 4, 2012, pp. 445-461.

¹⁰ E. P. Apfelbaum, S. R. Sommers i M. I. Norton, “Seeing Race and Seeming Racist? Evaluating strategic colorblindness in social interaction”, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 95, Issue 4, 2008, pp. 918-932.

¹¹ J. Richeson i R. Nussbaum, “The impact of multiculturalism versus color-blindness on racial bias.” *Journal of Experimental Social Psychology*, Vol. 40, 2004, pp. 417-423.

¹² K. Kawakami i in., “(Close) Distance Makes the Heart Grow Fonder: Improving implicit racial attitudes and interracial interactions through approach behaviours”, *Journal of Personality and Psychology*, Vol. 92, Issue 6, pp. 957-971.

¹³ Claudia Goldin i Cecilia Rouse, “Orchestrating Impartiality: The Impact of ‘Blind’ Auditions on Female Musicians”, *American Economic Review*, Vol. 90, No. 4, 2000, pp. 715-741.

Ulteriori attività per scoprire, attenuare e contrastare i pregiudizi

Gli insegnanti possono sviluppare la consapevolezza per i loro pregiudizi personali, attenuarli e contrastarli come segue:

Che azioni si possono intraprendere per...?

...scoprire i pregiudizi e portarli al livello di consapevolezza cosciente?

- Rileggere alcuni studi sul pregiudizio e fare dei test online che individuino il pregiudizio personale (per i relativi link, vedi *Risorse e materiali di approfondimento*).

Per scoprire i propri pregiudizi nei confronti degli Ebrei, si pensi alle immagini e ai messaggi ricevuti sugli Ebrei e l'ebraismo nell'infanzia, nell'adolescenza e nell'età adulta. Tendenzialmente sono immagini positive o negative? Si limitano a elementi specifici della storia ebraica o si ha una visione ampia della diversità degli Ebrei e dell'ebraismo e del loro contributo alla società nel tempo?

- Prendersi del tempo per l'auto-riflessione, scrivendo un diario o praticando esercizi di "mindfulness".
- Collaborare con altri educatori per osservare reciprocamente le modalità di insegnamento, scambiarsi vedute sui programmi e pianificare di aiutarsi reciprocamente a individuare i pregiudizi nascosti che sarebbe difficile scovare in altri modi.

Fare un elenco dei propri stereotipi positivi. Possono sembrare meno offensivi e limitanti, ma possono anche indicare le proprie preferenze e, quindi, sensibilizzare nei confronti di cose o gruppi verso i quali si potrebbe avere una reazione meno positiva.

- Fare un elenco di posizioni lavorative come tassista, banchiere, musicista di strada, politico, pilota. ecc. Quali associazioni vengono in mente quando si pensa a ciascuno di questi lavori? Che genere o gruppo

culturale si assegna? Poi, fare un elenco dei gruppi sociali che si sono incontrati (per esempio Rom, Cristiani, Ebrei, Musulmani, richiedenti asilo, persone con disabilità, senza tetto). Qual è la prima associazione che viene in mente per ciascuno di questi gruppi?

- Cominciare a prendere nota delle proprie inclinazioni: si tende ad avere determinate idee precostituite sulle ragazze e altre sui ragazzi? Che messaggi si ricevono e si trasmettono sui ruoli di genere? Si supponga che gli individui appartenenti a determinati gruppi culturali siano più portati per alcune attività? Per esempio, si tende a suggerire attività scientifiche a studenti che si identificano con un gruppo e attività fisiche e artistiche ad altri? Prendersi del tempo per osservare le proprie inclinazioni e reazioni verso chi ci circonda.
- Prendere in considerazione le fonti da cui solitamente si attingono le informazioni. Si legge sempre lo stesso giornale o si affrontano gli stessi argomenti con le stesse persone?

- Elencare gli ultimi tre libri che si sono letti o gli ultimi tre film che si sono visti. Gli autori o i personaggi principali rappresentano lo stesso gruppo d'identità? Si nota una preferenza per punti di vista specifici?

...superare e mitigare i propri pregiudizi?

- Individuare le lacune nelle proprie conoscenze culturali ed esporsi a mezzi di informazione diversi per colmarle. Prendere in considerazione nuove prospettive mediante libri, film, musica, arte e mostre che gettino luce sulle esperienze di altri gruppi. Familiarizzare con i modi in cui altri gruppi parlano, comunicano, celebrano o esprimono la loro cultura può aiutare a ridurre l'eventuale disagio che si prova quando si interagisce con i membri di tali gruppi.

Cambiare il proprio comportamento può avere un effetto sui propri pensieri, mentre aprirsi di più probabilmente influenzerà il comportamento degli altri nei propri confronti. Quando si interagisce di più con persone nuove o diverse,

Per ridurre la vostra dipendenza dai pregiudizi su persone ebraiche, esaminate la diversità storica e attuale delle comunità ebraiche nella vostra città e nel vostro paese o regione. Leggete libri, guardate film, ascoltate musica o visitate delle mostre che raccontino della varietà delle esperienze ebraiche. Visualizzate che tipo di vita sarebbe stata se foste nati in una vivace comunità ebraica. Contattate un centro culturale ebraico e partecipate ai loro eventi pubblici. Individuate modelli di ruolo ebraici fra una serie di gruppi etnici e professioni e includete immagini di loro o del loro lavoro nel materiale grafico della vostra classe.

si iniziano a fare delle esperienze che mettono in discussione i pregiudizi precedenti, facendo sentire nel tempo più a proprio agio.

- Mettersi nella condizione di essere nel gruppo di minoranza. Imparare un'altra lingua, partecipare a una festa culturale o religiosa o chiedere a un amico di un altro gruppo culturale se è possibile aggregarsi per un evento. Osservare e ascoltare, provare a scrivere i propri sentimenti e pensieri riguardo queste esperienze, facendo attenzione, tuttavia, a non creare nuove generalizzazioni.
- Guardarsi allo specchio e pensare come una persona che

non ci conosce o non conosce la nostra situazione potrebbe generalizzare e perché potrebbe fare certe supposizioni.

- Pensare agli annunci pubblicitari che si vedono o si sentono e provare a immaginarli con persone completamente diverse nei vari ruoli o con slogan diversi.
- Esporsi ed esporre i propri studenti a quanti più esempi possibili di contro-stereotipi, che potrebbe voler dire semplicemente cambiare il salvaschermo del computer, ma riflettere sulle immagini presenti in classe o nei libri e nelle storie scelte per i lavori di classe.

-
- Anche i modelli (*Role models*) presi da varie tipologie di gruppi danno la possibilità di combattere gli stereotipi. Incoraggiare la formazione di gruppi diversi e assicurarsi di essere esposti con i propri studenti a un ambiente dove sia presente la diversità, includendo, se possibile, vari argomenti, luoghi, colleghi e ospiti esterni che possano offrire punti di vista nuovi.
 - Prendere in considerazione la prospettiva di un'altra persona su una situazione, porre domande e praticare l'empatia.
 - Cercare di prendere nota delle caratteristiche positive o cercare qualcosa che si ha in comune con gli altri, persone o gruppi.
 - Porsi le seguenti domande: dove si sono prese le informazioni che stanno influenzando la propria reazione? Qual è il fine di questa fonte? In che modo potrebbe essere basata sul pregiudizio? La fonte rafforza lo stereotipo antisemita o di altro genere? Ci sarebbe un altro modo di vedere la situazione? C'è qualcuno con cui parlare che potrebbe offrirti una prospettiva diversa o contraria?
- ...contrastare le proprie reazioni basate sul pregiudizio?**
- Pensare ai membri di gruppi che si sono stereotipizzati come individui. Rimuovere le etichette e guardare di nuovo. Identificare i loro tratti individuali e come si differenzino dalle aspettative stereotipate.
 - Esaminare il proprio modo di parlare al fine di evitare, quando ci si riferisce a gruppi di persone, termini assolutistici quali "ognuno", "sempre", "sono tutti..." e dichiarazioni di carattere generale. Cercare di essere chiari quando si determinano le differenze fra le singole persone.
 - Cercare di analizzare i propri pensieri e il motivo per cui si pensa in quel modo; concentrarsi sulle associazioni con fattori, immagini o parole specifici.

Risorse e materiali di approfondimento

Si può fare il test di associazione implicita su:

[<https://implicit.harvard.edu/implicit/>](https://implicit.harvard.edu/implicit/).

Esistono varie opzioni per la verifica di diverse percezioni distorte, tra cui quelle basate sulla razza, il genere, il peso e la sessualità. Ciascun test dura 10-20 minuti ed è disponibile in più lingue.

Il canale Teaching Channel offre strategie per coinvolgere gli studenti nelle discussioni:

[<https://www.teachingchannel.org/video/strategies-for-student-centered-discussion>](https://www.teachingchannel.org/video/strategies-for-student-centered-discussion).

Per esempi e raccomandazioni su come combattere il pregiudizio implicito: The Yale Center for Teaching and Learning, *Awareness of Implicit Biases*, [<https://ctl.yale.edu/ImplicitBiasAwareness>](https://ctl.yale.edu/ImplicitBiasAwareness).

Jill Suttie, “Four Ways Teachers Can Reduce Implicit Bias,” *Greater Good Magazine*, Berkeley, 2016, [<https://greatergood.berkeley.edu/article/item/four_ways_teachers_can_reduce_implicit_bias>](https://greatergood.berkeley.edu/article/item/four_ways_teachers_can_reduce_implicit_bias).

Per pianificare una lezione sul pregiudizio implicito e la razza, scaricare dal sito web della Anti-Defamation League:

[<https://www.adl.org/education/educator-resources/lesson-plans/when-perception-and-reality-collide-implicit-bias-race>](https://www.adl.org/education/educator-resources/lesson-plans/when-perception-and-reality-collide-implicit-bias-race).

Alcuni esempi di programmi che prevedono l'elaborazione di contro-stereotipi nelle scuole:

- Likrat Leadership and Dialogue Project, [<http://www.likrat.ch/en/>](http://www.likrat.ch/en/);
- Jødiske veivisere (Jewish Pathfinders), [<https://www.xn--jdedommen-l8a.no/jodiske-veivisere/>](https://www.xn--jdedommen-l8a.no/jodiske-veivisere/);
- “Rent a Jew” project, [<https://rentajew.org/>](https://rentajew.org/); and
- Haver Informal Jewish Educational Foundation, [<http://haver.hu/english/>](http://haver.hu/english/).

‘Teaching Tolerance’ offre dei moduli di formazione online su “Critical Practices for Anti-Bias Education”. I moduli trattano l’istruzione, la cultura di classe, l’impegno familiare e di comunità e la leadership degli insegnanti:

[<https://www.tolerance.org/professional-development/critical-practices-for-antibias-education>](https://www.tolerance.org/professional-development/critical-practices-for-antibias-education).

Il ‘San Francisco Office of Diversity and Outreach’ dell’Università della California fornisce video e risorse di ricerca per la formazione su ‘Unconscious Bias Training’, trattando la scienza dietro i pregiudizi inconsapevoli e valutando e affrontando i pregiudizi stessi:

[<https://diversity.ucsf.edu/resources/unconscious-bias>](https://diversity.ucsf.edu/resources/unconscious-bias).

