



# STRATEGIE E STRUMENTI CONTRO LE MICRO-AGGRESSIONI

## GUIDA

Finanziato dall'Unione Europea. Le posizioni e le opinioni espresse sono tuttavia quelle degli autori e non riflettono necessariamente quelle 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.

Progetto n. 2021-1-NL01-KA220-VET-000034782



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



## Indice

<b>CAPITOLO 1: COS'È LA MICROAGGRESSIONE?</b> .....	4
<b>1.1 OBIETTIVI DI QUESTO CAPITOLO</b> .....	4
<b>1.2 COS'È LA MICROAGGRESSIONE E COME RICONOSCERLA</b> .....	4
1.2.1 La definizione di microaggressione .....	4
1.2.2 Aspetto I – Forme di microaggressione.....	5
1.2.3 Aspetto II – Chi è colpito dalla microaggressione?.....	6
1.2.4 Aspetto III - Chi è micro-aggressivo?.....	7
1.2.5 Impatto dannoso della microaggressione .....	8
<b>1.2 INCITAMENTO ALL'ODIO, MICROAGGRESSIONE E CORRETTEZZA POLITICA</b> .....	9
1.2.1 Un'introduzione sull'incitamento all'odio .....	9
1.2.2 Micro-aggressione e diritti umani .....	9
1.2.3 Online contro "dal vivo" .....	10
<b>CAPITOLO 2: TASSONOMIA DELLE MICROAGGRESSIONI</b> .....	11
<b>2.1 OBIETTIVI DI QUESTO CAPITOLO</b> .....	11
<b>2.2 FORME E TIPI DI MICROAGGRESSIONI</b> .....	12
<b>2.3 RICONOSCERE E DECONSTRUIRE I MESSAGGI MICROAGGRESSIVI NASCOSTI</b> .....	13
<b>CAPITOLO 3: DILEMMI PSICOLOGICI E DINAMICHE DELLE MICROAGGRESSIONI</b> .....	15
<b>3.1 DILEMMI PSICOLOGICI E DINAMICHE DELLE MICROAGGRESSIONI</b> .....	15
3.1.1 introduzione .....	15
3.1.2 Fattori psicologici che contribuiscono alle microaggressioni.....	15
3.1.3 Dilemmi psicologici delle microaggressioni.....	16
<b>3.2 MODELLI DI STRESS E FATTORI DI STRESS MICRO-AGGRESSIVI</b> .....	17
3.2.1 Il modello di stress che cambia la vita.....	17
3.2.2 Il modello transazionale di stress e coping .....	18
3.2.3 Fattori di stress biologici, psicologici e sociali .....	18
<b>3.3 EFFETTI DELLO STRESS MICROAGGRESSIVO</b> .....	19
3.3.1 Danno microaggressivo .....	19
3.3.2 Effetti sulla salute fisica dello stress microaggressivo.....	19
3.3.3 Effetti psicologici sulla salute dello stress micro-aggressivo.....	20
3.3.4 Effetti cognitivi dello stress microaggressivo .....	20
3.4 Perpetratori microaggressivi .....	20
3.4.1 Dichiarazioni micro-aggressive .....	20
3.4.2 Come reagire .....	21
<b>CAPITOLO 4: MICROAGGRESSIONE E SOCIETÀ CONSAPEVOLE DELLA MULTICULTURALITÀ</b> .....	23
<b>4.1 OBIETTIVI DI QUESTO CAPITOLO</b> .....	23
<b>4.2 FORZA ATTRAVERSO LA DIVERSITÀ</b> .....	23
<b>4.3 ALFABETIZZAZIONE CULTURALE E SOCIALE</b> .....	24
<b>4.4 RAFFORZARE LA COMUNICAZIONE ETICA</b> .....	27
4.4.1 Che cos'è la comunicazione etica? .....	27



4.4.2	Partecipare attivamente alla comunicazione.....	27
4.4.3	Abilità di vita come forza personale.....	31
<b>5</b>	<b>RIFERIMENTI.....</b>	<b>34</b>
<b>Capitolo 1</b>	.....	<b>34</b>
<b>Capitolo 2</b>	.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>Capitolo 3</b>	.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>Capitolo 4</b>	.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>



## CAPITOLO 1: COS'È LA MICRO-AGGRESSIONE?

### 1.1 OBIETTIVI DI QUESTO CAPITOLO

Immagina di camminare per strada e ricevere un pugno in faccia. Che tu abbia fatto qualcosa in precedenza per provocarlo o meno, questo è ovviamente un comportamento aggressivo, giusto? Questo tipo di aggressione è facile da riconoscere e anche facile da condannare. Le persone intorno a te probabilmente saranno scioccate, si spaventeranno o cercheranno di intervenire. In ogni caso, la persona che ti colpisce è sicuramente l'aggressore e tu sei la vittima.

Ora immagina di camminare per strada e, mentre cammini, le persone improvvisamente stringono la borsa o controllano se il loro telefono è ancora in tasca. Probabilmente non chiameremmo quella aggressività così facilmente e rapidamente come nell'esempio precedente. Le persone intorno a te, e forse anche le persone che la commettono, probabilmente non se ne accorgeranno nemmeno. Tuttavia, proprio come l'esempio precedente, anche questo può essere classificato come un tipo di comportamento aggressivo, che chiameremmo micro-aggressione.

Ancora oggi non sono in molti a conoscere la micro-aggressione, figuriamoci a riconoscerla in ogni situazione. Mentre allo stesso tempo è presente nella vita quotidiana di tutti, sia che tu sia stato vittima di micro-aggressioni, che tu stesso ti sia comportato in modo micro-aggressivo, o entrambi. Lo scopo di questo capitolo è aiutarti a capire cos'è esattamente la micro-aggressione, come riconoscerla e spiegare perché è dannosa.

### 1.2 COS'È LA MICRO-AGGRESSIONE E COME RICONOSCERLA

#### 1.2.1 La definizione di micro-aggressione

Mentre dare un pugno in faccia a qualcuno è un ovvio esempio di aggressione, alcuni tipi di aggressione come la micro-aggressione sono più sottili e quindi più difficili da riconoscere. Tuttavia, l'impatto della micro-aggressione è altrettanto reale e dannoso. Come descrive il termine, è aggressivo, ma in un modo sottile e "piccolo".

Le persone coinvolte nel campo della ricerca sulla micro-aggressione tendono a utilizzare definizioni leggermente diverse, tuttavia, tutte le definizioni contengono almeno i seguenti aspetti:

- I. Osservazioni quotidiane, domande, azioni o fattori ambientali casuali e/o subdoli
- II. che sono dolorose perché hanno a che fare con l'appartenenza (volontaria o involontaria) di una persona a un gruppo discriminato o soggetto a stereotipi
- III. spesso, ma non esclusivamente, senza alcun danno previsto



Il primo aspetto (I) considera quale forma possono avere le micro-aggressioni (che aspetto ha?). Leggerai di più su questo nel paragrafo 2.1

Il secondo aspetto (II) spiega chi può essere colpito dalle micro-aggressioni. Leggerai di più su questo nel paragrafo 2.2

Il terzo e ultimo aspetto (III) ci dice di più sugli aggressori della micro-aggressione. Chi o cosa può essere micro-aggressivo e perché?

### 1.2.2 Aspetto I – Forme di micro-aggressione

*"Ogni giorno osservazioni, domande, azioni o fattori ambientali casuali e/o subdoli"*

Forse la cosa più importante che distingue la micro-aggressività da altri tipi di aggressione è che è "piccola", sottile e persino casuale. Potrebbe essere un piccolo cambiamento nella tua espressione facciale, un atto automatico o una frase che non hai nemmeno pensato due volte a pronunciare, ma che ha un forte impatto di attacco (aggressivo) sulla persona dall'altra parte.

L'aggressività in generale può presentarsi in diverse forme. Ad esempio, puoi essere fisicamente aggressivo prendendo a pugni qualcuno, ma puoi anche essere verbalmente aggressivo minacciando o insultando. Lo stesso vale per la micro-aggressione, come possiamo vedere nella definizione. Ci sono approssimativamente tre forme in cui la micro-aggressione può presentarsi:

- Comunicativo (verbale o non verbale); nel senso che dici qualcosa verbalmente o comunichi qualcosa in modo non verbale (ad esempio con espressioni facciali o movimenti delle mani)
- Comportamentale; nel senso che agisci in un certo modo senza necessariamente voler comunicare ad altre persone
- Ambientale; nel senso che in qualche modo l'ambiente esterno o lo spazio è modellato o formato

Per illustrare questo, dai un'occhiata a diversi esempi per le diverse forme dal nostro catalogo per ogni forma di micro-aggressione.

Affermare che è strano vedere un infermiere in ospedale è una forma **comunicativa** di micro-aggressione perché comunichi qualcosa a quella persona, con il messaggio di fondo che gli uomini non sono o non dovrebbero essere in grado di svolgere questo tipo di lavoro. Ciò si basa sul pregiudizio di fondo secondo cui i ruoli di genere sono restrittivi quando si tratta della tua vocazione. Un altro esempio di micro-aggressione comunicativa ma più non verbale è alzare gli occhi al cielo o generalmente non prestare attenzione quando le colleghe contribuiscono con qualcosa a un incontro di lavoro. Il pregiudizio sottostante è un presupposto di incompetenza basato sul genere.

Le forme di micro-aggressività **comportamentali** differiscono da quelle comunicative perché la persona micro-aggressiva non desidera comunicare qualcosa all'altra persona, tuttavia,



comportandosi in un certo modo evidente, la persona lo fa ancora. Ad esempio, un direttore di negozio che segue una persona di colore in un negozio potrebbe inviare il messaggio che non ci si può fidare di questa persona di colore, sulla base di un'ipotesi di criminalità. Potrebbe non essere stata intenzione di far notare la persona di colore, ma il comportamento stesso è ovviamente molto evidente e invia comunque un messaggio.

Infine, un edificio per uffici che ospita esplicitamente solo servizi igienici femminili e maschili, è un esempio di micro-aggressione **ambientale**. Trasmette il messaggio che le persone che non si identificano né come maschio né come femmina non esistono o non sono importanti, sulla base del pregiudizio di fondo secondo cui il genere è limitato a due sole opzioni. Nel caso di micro-aggressioni ambientali la causa non esiste in una persona specifica in un momento specifico; piuttosto, avviene a un livello più istituzionale.

Questo ci porta al punto che, al di là delle diverse forme, la micro-aggressione si presenta anche a diversi livelli. Il livello più ovvio è che un individuo può essere micro-aggressivo nei confronti di un altro individuo negli incontri uno contro uno. Le micro-aggressioni comunicative e comportamentali sono per lo più a questo livello individuale.

Ma su un altro piano, anche le istituzioni e la società possono essere micro-aggressive. Queste sono le micro-aggressioni ambientali. Se guardiamo all'esempio dei servizi igienici in un edificio, non esiste un responsabile specifico di questa situazione.

Naturalmente, la micro-aggressione a livello individuale richiede una risposta e una soluzione diversa rispetto alla micro-aggressione a livello più istituzionale.

### 1.2.3 Aspetto II – Chi è colpito dalla micro-aggressione?

*'dolorose perché hanno a che fare con l'appartenenza (volontaria o involontaria) di una persona a un gruppo discriminato o soggetto a stereotipi'*

Qualsiasi gruppo o individuo può potenzialmente essere micro-aggressivo o danneggiato dalla micro-aggressione. La maggior parte delle persone si trova probabilmente in situazioni diverse. Ciò che distingue la micro-aggressione da un insulto "normale" è che la micro-aggressione è sempre correlata all'appartenenza di qualcuno a un determinato gruppo. Gli esempi possono essere (ma non sono limitati a):

- Genere
- Razza
- Colore della pelle
- Immagine corporea
- Lingua
- Religione o ideologia
- Nazionalità



- Origine etnica
- Disabilità fisica o mentale
- Età
- Orientamento sessuale

Ciascuno di questi gruppi incontra i propri tipi di micro-aggressione, a seconda dei pregiudizi e delle inclinazioni che esistono su questi gruppi. Nel nostro catalogo forniamo esempi di diverse forme di micro-aggressione per ognuno di questi gruppi.<sup>1</sup>

Le persone appartengono sempre a gruppi diversi allo stesso tempo. Ad esempio, puoi identificarti come donna, avere l'omosessualità come orientamento sessuale ed essere una persona di colore. Per ciascuno di questi gruppi ci sono alcuni pregiudizi e inclinazioni che possono portare alla micro-aggressione. Questo incrocio di diversi gruppi e identità è ciò che chiamiamo internazionalità.

Sebbene qualsiasi gruppo possa potenzialmente essere danneggiato dalla micro-aggressione, spesso è probabile che le vicende più dolorose e dannose si verifichino tra coloro che detengono il potere e coloro che sono più privi di potere. Ad esempio, nella nostra società occidentale, un uomo è micro-aggressivo nei confronti di una donna riguardo ai ruoli di genere, o una persona bianca è micro-aggressiva nei confronti di una persona di colore riguardo al colore della pelle o alla razza.

#### 1.2.4 Aspetto III - Chi è micro-aggressivo?

*'spesso, ma non esclusivamente, senza alcun danno previsto'*

L'ultimo aspetto importante della micro-aggressione è che si tratta di un tipo di aggressione che non ha necessariamente l'intenzione di nuocere. Questo rende la micro-aggressività difficile da comprendere.

Aggressioni fisiche più dirette come prendere a pugni qualcuno avranno sempre l'intenzione di far del male a qualcuno. Tuttavia, per la micro-aggressione, non è così. Per illustrare questo, diamo un'occhiata a un altro esempio: le donne spesso ricevono battute sul fatto che appartengono alla cucina e non al lavoro.<sup>2</sup>Questo può essere uno "scherzo" casuale che qualcuno fa, con lo scopo di essere divertente. Le persone maligne possono ancora avere intenzione di danneggiare l'altra persona con questa osservazione, ma ciò non è necessario affinché sia micro-aggressiva.

La micro-aggressione può anche essere presentata come un complimento, ad esempio dire a qualcuno che parla così bene la lingua per qualcuno di un'origine etnica diversa dalla norma. Mentre qualcuno potrebbe essere sinceramente sorpreso da questo, l'osservazione è ancora una volta correlata ai pregiudizi su un certo gruppo, una minoranza etnica in questo caso.

---

<sup>1</sup>Fare riferimento al catalogo.

<sup>2</sup>Fare riferimento al catalogo.



Poiché l'affermazione o l'atto è correlato ai pregiudizi sottostanti su un gruppo che è generalmente privo di potere in questo contesto, c'è un danno in entrambi i casi, intenzionale o meno. La situazione rafforza i pregiudizi di fondo e suggerisce che va bene mantenerli.

Questo aspetto della micro-aggressione probabilmente rende tutti noi colpevoli di micro-aggressione di tanto in tanto. Ciò non significa che siamo tutti terribili sessisti, razzisti, generalisti. Significa che c'è spazio per migliorare creando consapevolezza di questo fenomeno e del suo effetto sulle persone.

### 1.2.5 Impatto dannoso della micro-aggressione

Finora abbiamo spiegato la definizione generale di micro-aggressione e l'abbiamo illustrata con alcuni esempi. Ciò ha dimostrato che la micro-aggressione è qualcosa della vita di tutti i giorni e spesso molto subdola senza alcun danno. Considerando questo, la micro-aggressione è davvero così dannosa? Se le osservazioni o gli atti sono sottili e non è previsto alcun danno, perché dovrebbe essere un problema così grande? Non stiamo reagendo troppo?

Il problema con le micro-aggressioni è che non sono mai isolate. La micro-aggressione è un'esperienza costante, continua e cumulativa. Questo [Video YouTube<sup>3</sup>](#) fa un paragone sorprendente tra micro-aggressione e punture di zanzara:

Se una persona riceve una puntura di zanzara ogni anno, nessuno si sentirebbe male per quella persona. Fa solo parte della vita. Tuttavia, se un certo gruppo di persone riceve costantemente più punture di zanzara ogni giorno di ogni anno della loro vita, questo diventa un problema. Diventa un problema perché ha una presenza così grande nella tua vita che non può essere ignorata. Sicuramente cercheremo soluzioni o modi per prevenirlo.

Lo stesso vale per la micro-aggressione. Se una persona riceve un'osservazione basata su un pregiudizio su un gruppo a cui appartiene una volta all'anno, probabilmente è facile da ignorare e non avrà un grande effetto sulla sua vita. Tuttavia, la micro-aggressione descrive la situazione in cui un certo gruppo di persone riceve costantemente lo stesso tipo di osservazioni basate sugli stessi pregiudizi. In questo caso, l'effetto cumulativo di tutte queste osservazioni diventa un problema che dovremmo cercare di prevenire.

---

<sup>3</sup><https://www.youtube.com/watch?v=hDd3bzA7450>



## 1.2 INCITAMENTO ALL'ODIO, MICRO-AGGRESSIONE E CORRETTEZZA POLITICA

### 1.2.1 Un'introduzione sull'incitamento all'odio

Come descritto in precedenza, la micro-aggressione può essere una forma di discriminazione verbale (tra le altre apparenze). Tuttavia, non tutte le micro-aggressioni sono discriminazioni verbali e, allo stesso modo, non tutte le discriminazioni verbali dovrebbero essere considerate micro-aggressioni. La discriminazione verbale, precedentemente definita nel progetto Erasmus+ Arguments Against Aggression<sup>4</sup> COME:

*"L'incitamento all'odio è violenza che si diffonde attraverso il linguaggio, le parole e le immagini, sia online che offline. L'incitamento all'odio prende di mira interi gruppi che sono esclusi dall'odio nella "vita reale" e su Internet. L'incitamento all'odio insulta, minaccia e disprezza le persone a causa della loro origine, fede, genere o orientamento sessuale. Sui social network l'incitamento all'odio crea un clima ostile che può anche scatenare atti di violenza nella vita reale".*

Quindi il progetto prosegue identificando diversi criteri per l'incitamento all'odio. Affermano che l'identificazione delle dichiarazioni come incitamento all'odio è difficile, perché questo tipo di linguaggio non appare necessariamente direttamente come odio o emozioni. L'incitamento all'odio può anche essere nascosto in dichiarazioni che a prima vista sembrano normali o razionali. Il concetto di Hate Speech comprende una molteplicità di situazioni:

- Incitamento all'odio razziale o, in altre parole, all'odio diretto contro persone o gruppi di persone per motivi di appartenenza a una razza;
- Incitamento all'odio per motivi religiosi, al quale può essere equiparato l'incitamento all'odio fondato sulla distinzione tra credenti e non credenti;
- Incitamento ad altre forme di odio basate sull'intolleranza espresse dal nazionalismo aggressivo e dall'etnocentrismo;
- Anche il discorso omofobo rientra in quella che può essere considerata una categoria di "incitamento all'odio".

### 1.2.2 Micro-aggressione e diritti umani

Il problema con i diritti umani e l'incitamento all'odio è che spesso sono in gioco diritti umani in conflitto. Per la micro-aggressione, può essere considerata la stessa cosa. Ancora e ancora dobbiamo bilanciare e soppesare quali diritti umani contrastanti prevalgono in ogni caso specifico. Ad esempio, il nostro diritto alla libertà di parola può essere in conflitto con il diritto alla libertà di religione o fede. O un diritto alla libertà di parola in conflitto con il diritto all'istruzione. Fondamentalmente, c'è una zona grigia tra il diritto alla libertà di parola e il divieto di ogni forma di discriminazione o abuso della libertà per diffondere odio.

---

<sup>4</sup><https://www.contra-aggression.eu>



Quindi per ogni caso dobbiamo decidere quale diritto prevale ed è 'più importante' in questo caso specifico. Alla fine nella nostra società decide un giudice. Ma ciò che decide un giudice è influenzato dal dibattito pubblico e politico in quanto sono un indicatore di come la società gestisce la micro-aggressione e l'incitamento all'odio.

### 1.2.3 Online contro "dal vivo"

L'incitamento all'odio e la micro-aggressione online non possono in alcun modo essere visti separati dalla vita "reale". Poiché le persone sperimentano un certo livello di anonimato quando sono online, su Internet si può osservare una sorta di effetto disinibitivo. Opinioni o dichiarazioni che nella vita reale sono spesso rappresentate solo apertamente da un piccolo gruppo vengono pubblicate online con pochi clic e trovano così un grande palcoscenico su Internet. Dietro di loro ci sono spesso persone estremiste che usano le possibilità di Internet per la loro propaganda. La mancanza di una controparte diretta, l'opportunità di rimanere anonimi e la consapevolezza di non essere quasi mai ritenuti responsabili contribuiscono ulteriormente a questa disinibizione.



## CAPITOLO 2: TASSONOMIA DELLE MICRO-AGGRESSIONI

### 2.1 OBIETTIVI DI QUESTO CAPITOLO

Ereditare pregiudizi inconsci e non intenzionali (pregiudizi, stereotipi e credenze) da genitori, nonni o parenti è comune nella società. A volte sono minimizzati come semplici passi falsi culturali. Potresti conoscerli meglio con definizioni colloquiali, come "dichiarazioni insensibili" o "cose stupide che la gente dice". Di solito sono rivolti a gruppi di minoranza: "Non sembri nero" o "Sei asiatico, quindi devi essere bravo in matematica". L'idea è che è difficile affrontare un flusso costante di linguaggio sprezzante, da parte di persone che non si rendono conto che stanno facendo del male ma si mettono sulla difensiva se vengono richiamate.

Una **micro-aggressione** è un commento o un'azione che prende di mira negativamente una persona o un gruppo emarginato. Una micro-aggressione può essere intenzionale o accidentale. È una forma di discriminazione.

Bias e pregiudizi possono essere espressi consapevolmente, inconsciamente o ai margini della coscienza. Le persone che si impegnano in micro-aggressioni potrebbero non causare alcun danno alla persona o al gruppo preso di mira. Potrebbero anche non rendersi conto che stanno facendo un commento o un'azione micro-aggressiva. Indipendentemente da ciò, le micro-aggressioni possono essere molto dolorose per le persone che le subiscono.

I bigotti consapevoli e deliberati sono quelli che comprendono la loro inferiorità razziale, di genere o di altri gruppi e che discriminano quando c'è un'opportunità. D'altra parte, pregiudizi sottili e non intenzionali o forme di discriminazione potrebbero essere più dannosi, a causa della loro maggiore frequenza.

Strettamente riconosciute sono anche le **micro-disuguaglianze**: i modelli di essere trascurati, sottovalutati e svalutati a causa della propria razza o genere. Di solito si tratta di: sottili affronti, natura anonima e nebulosa delle aggressioni, sguardi, gesti o toni sprezzanti.

Gli scienziati hanno indicato associazioni significative tra l'esperienza di micro-aggressioni e livelli più elevati di depressione, ansia, aumento dell'uso di sostanze, delinquenza, disturbo da stress post-traumatico, benessere psicologico compromesso, diminuzione dell'autostima e diminuzione del successo scolastico. In questo capitolo descriveremo in modo più completo diverse forme di comportamenti micro-aggressivi e meccanismi attraverso i quali vengono forniti.



## 2.2 FORME E TIPI DI MICRO-AGGRESSIONI

Per evitare la micro-aggressione è necessaria una buona comunicazione interculturale. È importante che le persone che fanno parte di gruppi culturali dominanti capiscano non solo cosa stanno cercando di comunicare, ma anche il contesto culturale. Se la persona non è in grado di minimizzare il reale conflitto interculturale venendo a patti con i pregiudizi personali e contrastando gli scambi aggressivi contro individui o gruppi emarginati, ne conseguono i seguenti tipi di micro-aggressioni.

**Micro-assalti**– sono atteggiamenti o comportamenti consapevoli, deliberati e sottili o espliciti di pregiudizio razziale, di genere o di orientamento sessuale, o comportamenti che vengono comunicati a gruppi emarginati attraverso segnali ambientali o verbalizzazioni. Attaccano l'identità di gruppo della persona o danneggiano la vittima designata attraverso insulti, comportamenti evitanti o azioni discriminatorie intenzionali. Ad esempio, se qualcuno sta raccontando una barzelletta razzista, dicendo: "Stavo solo scherzando". Le micro-aggressioni vengono effettuate per minacciare, intimidire o infliggere la sensazione di non essere gradito.

**Micro-insulti**– sono caratterizzati da comunicazioni interpersonali o ambientali che trasmettono stereotipi, maleducazione e insensibilità e che sminuiscono la razza, il genere o l'orientamento sessuale, il patrimonio o l'identità di una persona. I micro-insulti rappresentano sottili insulti, spesso al di fuori della consapevolezza cosciente dell'autore, ma trasmettono un messaggio offensivo spesso nascosto ai gruppi emarginati del destinatario.

Dire a un medico del paese dell'Asia centrale: "La tua gente deve essere così orgogliosa di te" è un esempio di micro-insulto.

**Micro-invalidazioni**– comunicazioni o segnali ambientali che escludono, negano o annullano i pensieri psicologici, i sentimenti o la realtà esperienziale di un determinato gruppo (persone di colore, LGBT, donne). Possono potenzialmente rappresentare la forma più dannosa delle tre micro-aggressioni, perché negano direttamente e insidiosamente la realtà razziale, culturale, di genere o di orientamento sessuale di questi gruppi.

Ad esempio, quando la persona bianca direbbe alla persona di colore: "Il razzismo non esiste nella società di oggi". Questa è la negazione della realtà in cui viviamo.

Il meccanismo attraverso il quale viene erogata la micro-aggressione può avvenire in diversi modi: **interazionale (verbale, non verbale), comportamentale** o in forma **ambientale**.

**Micro-aggressioni verbali e non verbali** – comunicazioni mirate e deliberate che hanno lo scopo di causare effetti debilitanti e deprimenti a lungo termine nella vittima. Le categorie in cui si manifestano le micro-aggressioni verbali e non verbali sono: espressioni facciali; linguaggio del corpo; evitare; ignoranza; allontanamento; patologizzare la cultura o l'aspetto delle minoranze; ipotesi su intelligenza, competenza, status; daltonismo; pericolosità; negazione del razzismo; ipotesi di anormalità (LGBT); pregiudizi o stereotipi sui ruoli di genere; oggettivazione sessuale; ipotesi di stato penale; uso di un linguaggio sessista; comportamento da cittadini di serie B; mito della meritocrazia



(raggiungere uno status sociale elevato attraverso i propri meriti indipendentemente dalla propria posizione sociale).

Ad esempio, la micro-aggressione verbale sta dicendo: "Sei così intelligente per essere una ragazza". D'altra parte, la micro-aggressione non verbale potrebbe far alzare gli occhi al cielo solo quando una collega parla durante una riunione.

**Micro-aggressioni comportamentali**– tipi quotidiani, casuali e/o subdoli di azioni (non comunicative) che sono dolorose perché comportano comportamenti offensivi o discriminatori nei confronti di una persona o di un gruppo emarginati.

Ad esempio, quando un cameriere o un barista ignora una persona di colore e serve invece una persona bianca, qualcuno il cui aspetto corrisponde alla sua identità. O l'esclusione di un collega disabile da un evento dopo il lavoro perché si presume che non sia in grado di partecipare. O un posto vuoto su un treno affollato accanto a una persona di colore.

**Micro-aggressioni ambientali**–fare riferimento ai segnali sociali, educativi, storici, politici o economici degradanti e minacciosi che vengono comunicati a livello individuale, istituzionale o sociale a gruppi emarginati (tutti i presidi sono uomini e bianchi - escluse le donne o le persone di colore dalle posizioni dirigenziali; o l'esclusione di Letteratura in lingua rom in biblioteca, sebbene sia rappresentata la letteratura nella lingua di altre nazionalità nel paese). L'esclusione ambientale è un tipo di micro-aggressione. Ad esempio, se l'identità razziale di qualcuno è minimizzata o resa insignificante escludendo decorazioni, letteratura o raffigurazioni di persone che rappresentano il suo gruppo razziale.

Di solito, gli autori fanno osservazioni o comportamenti micro-aggressivi quando sentono un certo grado di anonimato e la loro azione può essere nascosta. Inoltre, quando si sentono al sicuro, come in presenza di persone che condividono le loro convinzioni e atteggiamenti. Le persone che hanno nozioni di inferiorità minoritaria di solito mostrano i loro pregiudizi quando perdono il controllo.

### 2.3 RICONOSCERE E DECONSTRUIRE I MESSAGGI MICRO-AGGRESSIVI NASCOSTI

La natura dei messaggi aggressivi è invisibile ogni giorno. Le micro-aggressioni sono una realtà continua per persone di colore, donne, LGBT o altri gruppi emarginati. La maggior parte delle persone è in grado di riconoscere, definire e condannare forme esplicite di pregiudizio e discriminazione. Tuttavia, le manifestazioni "invisibili" dell'aggressività non sono sotto il controllo e la consapevolezza cosciente, quindi si verificano spontaneamente senza controlli nelle interazioni sociali, personali o lavorative. Le micro-aggressioni possono verificarsi in una varietà di relazioni: datore di lavoro-dipendente, vicini di casa, colleghi di lavoro, familiari, insegnante-studente.



Per riconoscerli, dobbiamo capire come si manifestano e qual è il loro impatto. Questo è fondamentale per l'intervento. La manifestazione della micro-aggressione è dinamica con conseguenze personali molto reali che possono essere mitigate solo se riconosciute nella loro forma interazionale o ambientale.

Il riconoscimento della micro-aggressione è possibile in due situazioni: come **osservatore** tra due parti, o se sei coinvolto come **destinatario** o **carnefice**.

Se riconosci un comportamento micro-aggressivo come **osservatore**, potresti chiederti: "Devo intervenire? Se lo faccio, qual è il modo appropriato per farlo? Quali sono le conseguenze se agisco?"

Ad esempio, se decidi di intervenire, quando vedi lo svolgersi di una micro-aggressione, potresti prendere in considerazione l'idea di intervenire con le parole: "Cosa te lo fa dire? Oppure non capisco la battuta. Puoi spiegarmelo? Oppure puoi prendere in considerazione l'idea di avvicinarti all'autore del reato in un secondo momento.

Se stai **offrendo micro-aggressioni** o sei un **bersaglio**, è importante che tu lo riconosca.

Decostruire il significato di micro-aggressione è un altro passo impegnativo. Solo quando la persona è consapevole dei pregiudizi, può agire, imparare come reagire e come inquadrare la comunicazione in modo che i partecipanti possano sentirsi potenziati e non vittimizzati. È possibile sensibilizzarsi praticando l'ascolto empatico (più nel capitolo 4) o cercando di diventare più consapevoli di sé nel momento.

Se vieni avvicinato da una persona ferita o preoccupata per qualcosa che hai detto, è importante **non reagire in difesa**. È difficile accettare le critiche, ancora di più quando vieni criticato per qualcosa di cui non sei a conoscenza. Probabilmente non era tua intenzione causare dolore o offendere qualcuno.

Quindi, cerca di **ascoltare ed essere empatico**. Evita di dire "non intendevo questo" o "stavo dicendo una battuta". Non cercare di invalidare i sentimenti di un'altra persona. Indipendentemente dalla tua intenzione, riconosci verbalmente di aver sentito ciò che l'altro stava dicendo: "Ti ho ascoltato e posso sentire il tuo dolore e il mio sé futuro agirà in modo più ponderato, perché hai condiviso con me questo". Chiedi scusa, ma non aspettarti il perdono. Se la relazione tra te e la persona ferita lo consente, puoi considerare di porre più domande e districare altre micro-aggressioni verbali o non verbali che sei incline a fare.

È importante anche non crogiolarsi nel senso di colpa, piuttosto iniziare a informarsi sui pregiudizi inconsci di libri, podcast, film o altri canali. Chiediti in che tipo di ambiente sei cresciuto e se hai ereditato pregiudizi e pregiudizi nei confronti di qualsiasi gruppo di persone. È importante esserne consapevoli per essere in grado di rilevare la tua tendenza a fare commenti offensivi. L'automonitoraggio, consentendo la possibilità che tu abbia agito in modo parziale, è fondamentale per riconoscere tale comportamento. Inoltre, quando ti sensibilizzi, puoi iniziare a sensibilizzare sulle micro-aggressioni all'interno del tuo ambiente di lavoro, o tra amici e familiari.



## CAPITOLO 3: DILEMMI PSICOLOGICI E DINAMICHE DELLE MICRO-AGGRESSIONI

### 3.1 DILEMMI PSICOLOGICI E DINAMICHE DELLE MICRO-AGGRESSIONI

#### 3.1.1 Introduzione

Al giorno d'oggi, la maggior parte delle persone ha sperimentato o assistito a qualche tipo di comportamento micro-aggressivo, che ha fatto sentire sia loro che le altre persone intorno a loro a disagio e, in molti casi, incerte se reagire o meno. I dilemmi psicologici presenti sia per i destinatari che per gli autori e le dinamiche interne e interpersonali sono stati un fenomeno poco studiato.

Le persone che sono state vittime di comportamenti micro-aggressivi si sono sentite ancora peggio per i commenti di altre persone nei confronti della micro-aggressione, come ad esempio "Superalo" o "Sono sicuro che non intendeva in questo modo". Tali commenti sono infatti micro-aggressivi, persino essi stessi aggressivi. Mostrano, ad esempio, il daltonismo, l'interrogazione del giudizio, la negazione della disabilità o dell'identità personale, che rientrano nella categoria della micro-aggressione, creando così un circolo vizioso e facendo sì che le vittime della micro-aggressione mettano in discussione se stesse, le loro esperienze e le loro emozioni, così come le loro convinzioni, valori e idee, e portano a una bassa autostima, fiducia in se stessi e valore personale.

#### 3.1.2 Fattori psicologici che contribuiscono alle micro-aggressioni

Le micro-aggressioni sono spesso radicate in pregiudizi e stereotipi impliciti che gli individui hanno sui gruppi emarginati. Vari fattori psicologici possono modellare questi pregiudizi, tra cui la socializzazione, le rappresentazioni dei media e le esperienze personali.

La tendenza a classificare e stereotipare gli individui in base alla loro appartenenza al gruppo è un processo cognitivo naturale che ci aiuta a navigare nel mondo. Tuttavia, può anche portare a preconcetti e pregiudizi. Ad esempio, un individuo potrebbe presumere che una persona di una certa razza sia meno intelligente o meno competente in base agli stereotipi che ha interiorizzato. Lo stereotipo implica vedere qualcuno principalmente come membro di un gruppo piuttosto che un individuo e presumere che la persona condivide tutti i tratti sociali, culturali e comportamentali con gli altri in quel gruppo. La minaccia degli stereotipi si verifica attraverso l'identità razziale, il genere, la sessualità, l'età, la disabilità e persino l'etnia e la religione.

Un altro fattore psicologico che può contribuire alle micro-aggressioni è il "pregiudizio all'interno del gruppo", che si riferisce alla tendenza a favorire e sentirsi più positivamente nei confronti dei membri del proprio gruppo. Questo pregiudizio può portare le persone a fare ipotesi negative su individui di gruppi diversi e a maltrattarli.

Anche la socializzazione gioca un ruolo nello sviluppo delle micro-aggressioni. Le persone sono spesso socializzate in determinati atteggiamenti e convinzioni sui gruppi emarginati attraverso le loro



famiglie, i coetanei e i messaggi culturali più ampi. Ad esempio, qualcuno che cresce in una famiglia che fa commenti dispregiativi sugli immigrati può avere maggiori probabilità di assumere comportamenti micro-aggressivi nei confronti di persone provenienti da un contesto migratorio.

Infine, le esperienze personali possono plasmare gli atteggiamenti e i comportamenti di un individuo nei confronti dei gruppi emarginati. Esperienze negative con individui di determinati gruppi possono portare a preconcetti e pregiudizi, anche se queste esperienze non rappresentano il gruppo.

Nel complesso, i fattori psicologici che contribuiscono alle micro-aggressioni sono complessi e sfaccettati. La comprensione di questi fattori può aiutare gli individui e le organizzazioni ad adottare misure per ridurre i comportamenti micro-aggressivi e creare ambienti più inclusivi.

### 3.1.3 Dilemmi psicologici delle micro-aggressioni

Secondo Sue et al. (2007), ci sono alcuni dilemmi psicologici riguardanti le micro-aggressioni. In primo luogo, lo scontro di realtà razziali implica che le realtà delle persone differiscono. I neri americani, ad esempio, percepiscono il razzismo come una realtà continua, mentre i bianchi americani ne minimizzano l'impatto.

Inoltre, quando i gruppi emarginati tentano di discutere gli impatti dannosi delle micro-aggressioni, spesso incontrano il dilemma psicologico della percezione del danno minimo derivante dalle micro-aggressioni, perché gli episodi di micro-aggressione possono sembrare innocenti.

Un altro grande dilemma psicologico riguarda l'invisibilità dei pregiudizi non intenzionali. Gli individui possono avere atteggiamenti e convinzioni inconsci e prevenuti rivolti a gruppi specifici che si esprimono in comportamenti non intenzionalmente prevenuti. Di conseguenza, è difficile far riconoscere agli autori che le loro azioni potrebbero essere state influenzate da pregiudizi e atteggiamenti e convinzioni inconsce.

Infine, c'è il problema della risposta al dilemma delle micro-aggressioni. Un incidente di micro-aggressione può sollevare molte domande per il destinatario. Le micro-aggressioni si traducono in ambiguità attribuzionale, che drena energia psicologica nel tentativo di identificare la verità (l'incidente è stato intenzionale o no? è realmente accaduto?), proteggersi e decidere come rispondere. Ciò distoglie l'attenzione dall'ambiente circostante e può danneggiare la produttività delle vittime, la loro capacità di risolvere i problemi e la loro capacità di apprendere.

Quando vengono inviati "doppi messaggi", l'ambiguità di attribuzione provoca un notevole esaurimento energetico per le popolazioni emarginate. Può verificarsi quando le azioni del mittente riguardano solo persone appartenenti a gruppi emarginati, ma possono essere considerate razionali e imparziali dal loro punto di vista.



Inoltre, il destinatario può sperimentare effetti complessi se decide di rispondere a una potenziale micro-aggressione. In genere, le persone non fanno nulla in risposta alle micro-aggressioni per i seguenti motivi:

1. Ambiguità attributiva: incapacità di determinare se si è verificata una micro-aggressione.
2. Indecisione di risposta: non sapere il modo migliore o come rispondere.
3. Risposta a tempo limitato: l'incidente è terminato prima che sia possibile fornire una risposta.
4. Negare la realtà esperienziale - impegnarsi nell'autoinganno credendo che non sia accaduto: l'autoinganno può verificarsi a causa di una relazione interdipendente o stretta con l'autore del reato o per paura di riconoscere ciò che la micro-aggressione può dire su di loro.
5. Impotenza delle azioni - "Non servirà a niente, comunque.": Un presupposto che le proprie azioni avranno un impatto positivo minimo sulla situazione. Potrebbe esserci una sensazione di impotenza, impotenza e disperazione.
6. Temendo le conseguenze: i differenziali di potere interpersonale determinano il grado di minaccia: l'individuo valuta i benefici dell'azione rispetto alle minacce (effetti personali negativi). I gruppi emarginati hanno maggiori probabilità di temere le conseguenze della reazione alle micro-aggressioni.

Considerando i punti di cui sopra, gli individui emarginati sono giustificati nel rifiutarsi di rispondere alle micro-aggressioni. Tuttavia, questa decisione può causare danni, inclusa la perdita di integrità, autostima e rabbia. Inoltre, agire può anche comportare rischi che portano direttamente al punto 22. Gli stereotipi possono essere innescati quando si affronta l'autore del reato, come descrivere gli afroamericani, ad esempio, come arrabbiati, ipersensibili e paranoici. Ciò significa che finché le micro-aggressioni rimangono invisibili all'aggressore, gli individui emarginati sono a rischio sia che agiscano o meno!

## **3.2 MODELLI DI STRESS E FATTORI DI STRESS MICRO-AGGRESSIVI**

### **3.2.1 Il modello di stress che cambia la vita**

Qualsiasi cambiamento di vita, anche positivo, può avere un impatto negativo sulla salute. Il modello del cambiamento di vita presuppone che tutti i cambiamenti nella vita di una persona - grandi o piccoli, desiderabili o indesiderabili - possano agire come fattori di stress e che l'accumulo di diversi piccoli cambiamenti possa essere potente quanto un cambiamento importante. Gli eventi di vita stressanti svolgono un ruolo nel produrre malattie fisiche e psicologiche per molte persone.



Le caratteristiche personali possono anche modificare l'impatto dei cambiamenti della vita sulla nostra salute. Molte persone hanno malattie che non sembrano essere precedute da fattori di stress identificabili e altre sono sottoposte a stress ma non sembrano ammalarsi. Pertanto, è probabile che la micro-aggressione agisca come un fattore di stress che può essere riconosciuto e affrontato, o come un fattore di stress silenzioso, con comunque importanti effetti sulla salute.

### 3.2.2 Il modello transazionale di stress e coping

Il modello transazionale di stress e coping suggerisce che lo stress è una transazione dinamica tra una persona e il suo ambiente che è giudicata personalmente significativa e che supera la capacità di coping (Folkman, 2020).

La valutazione cognitiva e il coping sono le due caratteristiche principali della teoria. La valutazione primaria consiste nel rispondere alle domande "Cosa significa questo per me personalmente?" "Quale sarà l'impatto di ciò sul mio benessere?", e può essere influenzato dai valori, dagli obiettivi e dalle convinzioni delle persone. Esistono tre tipi di valutazioni primarie: irrilevante (non ha impatto), benigno-positivo (impatto positivo) e stressante. Le valutazioni dello stress possono significare danno o perdita (già subito qualche danno), minaccia (il danno è anticipato) e sfida (possibilità di guadagno o padronanza) (Lazarus & Folkman, 1984, p.32-33, Lazarus & Folkman, 1987).

La valutazione secondaria si attiva se la persona percepisce la situazione come stressante e risponde: "Ho la capacità di affrontare questo?" (Biggs, Brough e Drummond, 2017).

Il coping si verifica quando un evento è considerato stressante (valutazione primaria) e deve essere gestito o risolto (valutazione secondaria). I due tipi di strategie di coping sono focalizzate sul problema e sull'emozione. Una strategia incentrata sul problema mira a controllare o risolvere il problema, mentre una strategia incentrata sulle emozioni cerca di regolare le emozioni provenienti da una situazione stressante. Le strategie incentrate sul problema includono la raccolta di informazioni e lo sviluppo di un piano d'azione. Le strategie incentrate sulle emozioni includono l'evitamento e la minimizzazione. Diversi fattori, come le circostanze e le caratteristiche personali, determinano la scelta strategica di una persona (Lazarus & Folkman, 1984, p. 150-151).

Il risultato degli sforzi di coping, accompagnati da nuove informazioni dall'ambiente, si traduce in una rivalutazione cognitiva. È il processo di rivalutazione della situazione per determinare se gli sforzi di coping sono stati efficaci o se la situazione è cambiata da stressante a irrilevante o benigna-positiva.

### 3.2.3 Fattori di stress biologici, psicologici e sociali

La micro-aggressività è presente in ogni aspetto della vita quotidiana, e di solito è nascosta in parole o frasi "semplici" che possono infatti essere davvero stressanti e difficili da gestire. Alcuni esempi di fattori di stress micro-aggressivi sono i seguenti:



- **'Quindi, non hai mai bevuto alcolici in vita tua? Come, mai?'**(stress biologico e sociale, soprattutto se la persona decide di provare l'alcol per inserirsi in un gruppo sociale)
- **'Quando dici che sei vegetariano/vegano, intendi dire che non mangi nemmeno uova/formaggio? Come puoi vivere senza di loro?'**(in generale, supporre che una persona che non beve o mangia qualcosa di specifico sia automaticamente problematica è un esempio di grave micro-aggressione e può agire come un fattore di stress biologico, psicologico e sociale)
- (A una donna di origine persiana) "Allora, presumo che la tua principessa Disney preferita sia Jasmin?" oppure "Dai, fammi un po' di danza del ventre" (stress biologico e psicologico)
- (A una persona dall'Africa) 'Hai macchine nel tuo paese o vai a cavallo/cammello?' (stress sociale)
- **Supponendo automaticamente che una persona nata in Africa o in Asia e residente in Europa sia un rifugiato** (stress psicologico e sociale)
- **Le guardie di sicurezza all'aeroporto sono sospettose nei confronti di una persona barbuto di origine araba, facendo troppe domande, supponendo che sia un terrorista** (stress biologico e psicologico)

Come accennato in precedenza, l'esposizione costante a tali commenti micro-aggressivi può provocare una serie di problemi di salute mentale, tra cui cose come aumento dell'ansia e sintomi di depressione.

### 3.3 EFFETTI DELLO STRESS MICRO-AGGRESSIVO

#### 3.3.1 Danno micro-aggressivo

A lungo termine, la micro-aggressione può far sviluppare alle vittime stesse un comportamento aggressivo, come meccanismo di difesa e mezzo per rispondere allo stress.

In molti casi, quando la micro-aggressività è correlata all'immagine corporea di una persona, è probabile che quella persona apporti cambiamenti drastici per adattarsi agli stereotipi esistenti e seguire le tendenze della moda, dal fare uno chignon per non sembrare troppo "afro" a seguire diete esaustive, a soffrire di disturbi alimentari o addirittura a sottoporsi a interventi di chirurgia plastica.

#### 3.3.2 Effetti sulla salute fisica dello stress micro-aggressivo

Essere vittime di comportamenti micro-aggressivi rischia di contribuire a cattive condizioni di salute tra le minoranze e le persone di colore e può portare anche a malattie cardiache e diabete di tipo 2.



Inoltre, possono causare problemi digestivi che possono portare a malattie da reflusso o altre condizioni.

Nei casi in cui la micro-aggressione si ripete costantemente, le vittime possono avvertire mal di testa, ipertensione e difficoltà a dormire.

### 3.3.3 Effetti psicologici sulla salute dello stress micro-aggressivo

Le micro-aggressioni escludono, negano o annullano i pensieri psicologici, i sentimenti o la realtà esperienziale di una persona o di un gruppo. Possono far sentire le vittime maltrattate o escluse.

I dilemmi psicologici che creano possono portare ad un aumento dei livelli di rabbia razziale, sfiducia e perdita di autostima. Il razzismo e la discriminazione provocano un aumento dei tassi di depressione, stress prolungato, traumi e ansia.

Nel tempo le micro-aggressioni creano conflitto interiore e stress cronico. Coloro che sperimentano la micro-aggressione potrebbero provare tensione che porta a rigidità fisica e ansia. Spesso possono affrontare confusione, rabbia, ansia, impotenza, disperazione, frustrazione, paranoia e paura che portano a meccanismi di coping negativi, come la negazione, l'abuso di sostanze e il ritiro. In conclusione, essere vittima (o testimone) di comportamenti micro-aggressivi può portare a traumi, sintomi di ansia e depressione, nonché fobie sociali e comportamenti antisociali.

### 3.3.4 Effetti cognitivi dello stress micro-aggressivo

L'esposizione cronica a micro-aggressioni può portare a stress cronico, che è stato collegato al declino cognitivo e ad un aumento del rischio di demenza. Questo perché l'esposizione prolungata agli ormoni dello stress può danneggiare le cellule cerebrali e interrompere le connessioni tra di loro.

Inoltre, gli effetti cognitivi dei fattori di stress micro-aggressivi sono aggravati dal fatto che spesso si verificano in contesti di disuguaglianza strutturale, come il razzismo, il sessismo o l'omofobia. Ciò significa che gli individui che sono già emarginati e che affrontano barriere sistemiche possono essere ulteriormente svantaggiati dagli effetti cognitivi dei fattori di stress micro-aggressivi.

## 3.4 Perpetratori micro-aggressivi

### 3.4.1 Dichiarazioni micro-aggressive

Alcuni gruppi di popolazione hanno maggiori probabilità di essere vittimizzati, come le donne, le persone di colore e i migranti, sono onnipresenti nel lavoro e nella vita quotidiana, mentre ci sono molti stereotipi legati al genere o alla razza, ad esempio, che agiscono come autori di micro-aggressioni.



Ecco alcune affermazioni apparentemente innocue che nel contesto di presupposti e stereotipi razzisti possono essere piuttosto dannose:

- “Quando ti vedo, non vedo colore.” (segnalando che la persona non riconosce la tua Blackness o non se ne terrà conto di te)
- "Sei così articolato." (segnalando che i neri di solito non sono capaci di una conversazione intellettuale competente)
- “Vedo che i tuoi capelli sono gonfi oggi! Hai intenzione di indossarlo così alla riunione con il cliente? (segnalando che le acconciature nere naturali non sono professionali)
- "Tutti possono avere successo nella società se lavorano abbastanza duramente." (segnalando che i risultati disparati per i neri derivano dalla pigrizia)
- "Siamo tutti una razza: la razza umana." (segnalando che la tua esperienza come persona di colore non è diversa dall'esperienza di persone di altre razze)

### 3.4.2 Come reagire

Ci sono due fattori da considerare quando e come rispondere alle micro-aggressioni: il tuo obiettivo e il tuo ruolo. L'obiettivo si riferisce al tipo di risoluzione che l'individuo sta cercando. Alcuni degli obiettivi potrebbero essere interrompere la situazione, educare o rilasciare rabbia o frustrazione.

Il ruolo è definito come la relazione tra il bersaglio, l'aggressore e gli astanti. Ad esempio, i dipendenti possono sentirsi più minacciati se si confrontano con il loro capo piuttosto che con un collega (Byrd, 2018).

Secondo Byrd (2018), ci sono diverse strategie per rispondere:

1. **Appello ai valori:** “Ti ho sempre considerato una persona dalla mentalità aperta che non direbbe mai cose del genere”. Cercare di fare appello ai valori dell'aggressore, come l'equità e l'egualitarismo, può sembrare controintuitivo poiché agisce in modo opposto. Tuttavia, informare l'aggressore di questa discrepanza lo fa sentire in colpa e gli fa desiderare di cambiare il proprio comportamento.
2. **Esprimi i tuoi sentimenti:** Questa strategia può causare discrepanze valore-comportamento, specialmente se l'aggressore e il bersaglio si conoscono e l'osservazione è intesa come uno scherzo. Inoltre, questo approccio incoraggia l'assunzione di prospettive e l'empatia, che riducono gli stereotipi e la negazione della discriminazione.
3. **Chiedi all'aggressore di spiegare:** “Cosa intendevi con questo?”. Chiedendo ulteriori informazioni, si possono evidenziare incoerenze logiche nelle affermazioni dell'aggressore, così come scoprire pregiudizi inconsci.
4. **Entra in empatia con il sentimento sottostante:** “So che è difficile trovare un lavoro dopo il college, ma l'azione affermativa non è il problema”. Usare l'empatia può aiutare l'aggressore a vedere i valori del bersaglio come simili ai propri. Può anche ridurre i sentimenti di minaccia, che



possono ridurre i pregiudizi nelle interazioni tra i gruppi e rendere gli aggressori più disposti ad ammettere la propria colpa.

5. **Dare informazioni:** Fornire informazioni che contraddicono l'aggressore o forniscono una prospettiva diversa.
6. **Usa l'umorismo:** Riduce la difesa.
7. **Coinvolgi gli altri:** Se nessuno reagisce a commenti pregiudizievole, viene stabilita una norma comunitaria. Il confronto stabilisce la norma opposta.
8. **Risposta non verbale:** Il confronto può ancora avere un impatto con uno sguardo o un sospiro.

In generale, determina la quantità di investimento che desideri effettuare per affrontare la micro-aggressione. Esprimiti in un modo che riconosca la tua preoccupazione per il problema. Consenti a te stesso di sentire ciò che senti. Qualsiasi emozione è legittima e dovrebbe tenere conto della tua decisione su se, come e quando rispondere. Se scegli di affrontare una micro-aggressione, preparati a disarmare la persona che l'ha commessa. Spiega che la conversazione potrebbe essere scomoda per loro, ma che quello che hanno appena detto o fatto è stato scomodo per te. Invitali a sedersi accanto a te nell'imbarazzo delle loro parole o azioni mentre arrivi alla radice del loro comportamento insieme.



## CAPITOLO 4: MICRO-AGGRESSIONE E SOCIETÀ CONSAPEVOLE DELLA MULTICULTURALITÀ

### 4.1 OBIETTIVI DI QUESTO CAPITOLO

Parlare di micro-aggressione significa infatti parlare non solo della sua occorrenza, ma soprattutto della sua complessità. Come espressione, la comprendiamo, come la chiamiamo, come la affrontiamo nella nostra vita quotidiana. Soprattutto, come e se la riconosciamo nei pori e nei segmenti della diversità delle nostre situazioni di vita.

In questo capitolo ci concentreremo su questi aspetti e li approfondiremo alla luce di nuove consapevolezze. Sia a livello personale che socialmente collettivo.

Il termine è ben noto in certi circoli ma in gran parte sconosciuto alla maggior parte delle persone. Per comprendere realmente la micro-aggressione nel suo ampio spettro è necessario sottolineare:

**Primo**, le persone a volte pensano che questa sia correttezza politica impazzita e quindi è impossibile parlare di questioni impegnative. L'idea chiave che potrebbe apparire qui è quella di prendere a cuore la parte "micro" delle "micro-aggressioni", sostenendo che non sono un grosso problema rispetto al razzismo più serio o ad altri "-ismi" di cui riconosciamo il problema.

**Secondo**, le persone potrebbero obiettare che anche se la micro-aggressione provoca danni, è comunque diritto di tutti, in base alla libertà di parola, dirlo. Immaginano che le persone che lottano per la giustizia sociale stiano letteralmente dicendo alla gente che non possono dire certe cose, cosa che considerano un attacco alla libertà di parola.

**Terzo**, alcune persone sostengono che vedere micro-aggressioni ovunque e sentire che le parole possono fare violenza in realtà alimenta la "cultura della vittima" e rende le persone più fragili (ad esempio i genitori elicotteri che non pensano che i loro figli possano gestire la delusione. Quindi questi giovani vedono idee contrarie alle proprie convinzioni come una forma di violenza che deve essere limitata o evitata).

**Il quarto**, altri sosterranno che ci sono poche prove scientifiche per dimostrare l'esistenza di micro-aggressioni. Considererebbero questa mancanza di prove una ragione per dare meno importanza al concetto. Se non possiamo misurarlo, non può costituire la base per la politica.

**Contrariamente a questo scetticismo, ci sono prove empiriche** che sperimentare micro-aggressioni ha un impatto sul benessere emotivo e sulla salute fisica delle persone.

### 4.2 FORZA ATTRAVERSO LA DIVERSITÀ



Troviamo problematico l'attuale clima sociale in cui è difficile parlare di questioni delicate. Vogliamo contribuire a trovare un modo per creare una cultura in cui le persone possano discutere apertamente di argomenti delicati. Tuttavia, siamo anche d'accordo sul fatto che i modi sottili in cui gli atti verbali e non verbali servono a escludere le persone hanno conseguenze reali e gravi.

L'inclusione avviene quando le persone si sentono apprezzate, rispettate e parte di un gruppo. Quando le persone si sentono escluse, è vero il contrario. Uno degli aspetti più critici dell'inclusione è che deve avvenire attivamente. Quando pensiamo solo passivamente a noi stessi come brave persone ma non facciamo nulla per includere attivamente gli altri, ciò crea esclusione passiva. Ci sono comportamenti inclusivi specifici che tutti possono imparare e praticare che funzionano per creare un ambiente e una cultura più inclusivi.

Il termine stesso potrebbe anche essere inteso, invece di includere, escludere le persone, facendo sentire le loro preoccupazioni piccole e poco importanti, quando ciò che vogliamo è l'esatto contrario di quello. Comunicando che l'intera questione è "micro" si potrebbe far sapere che non si tratta di qualcosa di molto importante. Quindi, quando parliamo di "micro-aggressione", in realtà ci riferiamo e intendiamo sottili atti di esclusione.

**Sono sottili:** c'è una vasta gamma di atti che possono insultare, escludere e danneggiare. Molti di loro sono ovvi, ma molti sono in realtà piuttosto sottili, difficili da identificare e stimolanti di cui parlare.

**Sono atti:** Sono cose che le persone dicono e fanno e possiamo parlare del motivo per cui quelle cose particolari potrebbero essere state un problema. Possiamo migliorare non facendo quelle cose.

**Servono per escludere:** atti sottili creano esclusione piuttosto che inclusione. Questo è un problema a livello individuale, anche per la cultura più ampia in cui la ripetizione di questi atti sottili rafforza e mantiene sistemi di potere, disuguaglianza, pregiudizi e ciò che è considerato normale.

### 4.3 ALFABETIZZAZIONE CULTURALE E SOCIALE

La lingua è importante e può avere effetti profondi sul senso di appartenenza, sull'autoefficacia e sull'identità degli individui. Possiamo noi stessi usare un linguaggio che può sminuire o invalidare qualcun altro, anche solo con le migliori intenzioni. Tutti commettiamo errori e potremmo non essere consapevoli del modo in cui le nostre parole possono influenzare coloro che ci circondano. Tutti abbiamo anche pregiudizi inconsci che influenzano il modo in cui interagiamo gli uni con gli altri. Uno dei modi in cui questi pregiudizi possono manifestarsi è nella nostra lingua, attraverso l'uso di micro-aggressioni. Senza dubbio, tutte le situazioni che coinvolgono linguaggio e pregiudizi sono complesse, ma un'attenta esplorazione delle micro-aggressioni è attualmente giustificata, perché il



linguaggio micro-aggressivo può essere una variabile chiave che sta influenzando le esperienze, la persistenza e persino il successo personale.

La lingua è in realtà un modello codificato di comunicazione e come tale parte della cultura così come della società stessa. Cambiando la codifica nella lingua, cioè cambiando la realtà sociale, cambia anche il modello della comunicazione reciproca. In questo senso, è necessario sottolineare l'importanza crescente della consapevolezza o dell'alfabetizzazione sociale.

Quando studiamo società e cultura dobbiamo avere familiarità con la lingua.

Pertanto, l'alfabetizzazione sociale e culturale si riferisce all'idea che le persone **dovrebbero possedere un insieme di conoscenze, comprensione e abilità che consentano loro di condividere, comunicare in modo efficace e rispettare se stesse e gli altri**. Società e Cultura è progettato per facilitare lo sviluppo della nostra alfabetizzazione sociale e culturale. Raggiungere l'alfabetizzazione sociale e culturale è un processo di sviluppo che richiede la sintesi dell'esperienza personale e della conoscenza pubblica ai livelli **micro, meso e macro** della società.



Una persona socialmente e culturalmente istruita dimostra le seguenti caratteristiche:

- Ha un senso di identità personale, sociale e culturale e comprende che la cultura è alla base del proprio comportamento, credenze e valori.
- Si interessa, osserva e si interroga anche sul livello micro, meso e macro della società.
- Entra in empatia e apprezza le diverse credenze e valori di diverse società e culture.
- Ricerca in modo efficace ed etico, mostrando discernimento critico nei confronti dell'informazione e dei media.
- Comunica in modo efficace con individui e gruppi e lavora in modo cooperativo in contesti interculturali.



- Applica le competenze per raggiungere l'inclusione sociale ed è consapevole dei problemi di discriminazione e pregiudizio.
- Evita di formulare giudizi sulle pratiche di un'altra cultura utilizzando i valori della propria cultura.
- Ha un senso di responsabilità sociale e mostra cittadinanza attiva impegnandosi in modo critico con le questioni sociali e intraprende azioni ponderate per il benessere, la dignità, la giustizia sociale e i diritti umani degli altri a livello locale, nazionale e globale.

Come componente chiave per costruire una profonda comprensione della "micro-aggressione" come sottili atti di esclusione, chiamiamo il quadro, o tassonomia, per identificare ciò che stava comunicando implicitamente. Il framework ci fornisce un linguaggio per descrivere perché una particolare comunicazione è un problema. Hai detto una cosa. Ma ciò che stavi implicitamente comunicando a un'altra persona era qualcosa di completamente diverso. Molti messaggi (verbali, non verbali, ecc.) possono comunicare più tipi di esclusione contemporaneamente. L'elenco che segue rappresenta l'ampia gamma in molte diverse dimensioni della diversità (genere, sessualità, razza, etnia, disabilità e religione).

### **Un quadro di tipi di tali messaggi**

- Sei invisibile.
- Tu (o persone come te) siete inadeguati.
- Non sei un individuo.
- Tu non appartieni.
- Non sei normale.
- Sei una curiosità (stranezza).
- Sei una minaccia.
- Sei un peso.

Come accennato, l'*insulto* si verifica spesso quando le persone cercano di essere brave persone. Scivolano fuori quando hanno buone intenzioni, cercando di:

- complimento: "Sei così professionale".
- sii curioso: "da dove vieni davvero?"
- mostrare conforto: "Vieni dall'India? Adoro Ravi Shankar.
- essere divertente: "Possiamo ottenere el mucho sconto?"

Uno dei motivi per cui è così facile sfuggire quando le persone hanno intenzioni buone o benevole è che tutti noi abbiamo pregiudizi inconsci (o impliciti). Ci sono associazioni, presupposti e aspettative che nutriamo su determinati gruppi di persone senza nemmeno esserne necessariamente consapevoli.



## 4.4 RAFFORZARE LA COMUNICAZIONE ETICA

### 4.4.1 Che cos'è la comunicazione etica?

La comunicazione etica è un tipo di comunicazione che si basa su determinati valori (relativi al lavoro/personali), come essere sinceri, concisi e responsabili con le proprie parole e le azioni che ne derivano. In quanto insieme di principi, la comunicazione etica comprende che i propri pensieri devono essere trasmessi ed espressi in modo efficace e conciso e che le azioni o le conseguenze risultanti saranno [potenzialmente] basate esclusivamente su come il messaggio è stato comunicato. Pertanto, la comunicazione etica definisce un quadro o un insieme di principi di comunicazione accettabili che si allineano con un codice di condotta generale o un codice etico sociale o istituzionale (organizzazione) per determinate professioni.

La comunicazione etica impone che i parlanti utilizzino la lingua che gli ascoltatori comprendono e tiene conto del livello di scioltezza e della lingua parlata dagli ascoltatori in modo che i destinatari della comunicazione (parlata o scritta) siano in grado di comprendere appieno ciò che viene comunicato. L'arte della comunicazione permette alle persone di esprimersi per sviluppare relazioni. Pertanto, i Principi della Comunicazione Etica sono:

- Sii sincero e onesto!
- Ascolto attivo!
- Parla senza giudicare!
- Sforzati di capire!
- Evita un tono negativo!
- Non interrompere gli altri!
- Rispetta la privacy e la riservatezza!
- Considera il canale di comunicazione preferito dal destinatario!

### 4.4.2 Partecipare attivamente alla comunicazione

#### **Ascolta per capire**

Una volta affrontato il comportamento problematico, è il momento di ascoltare. La naturale reazione umana all'essere confrontati sarà una qualche forma di difesa. Alcune persone saranno decisamente arrabbiate, altre si scuseranno abbondantemente e altre semplicemente respingeranno la persona e le sue critiche indesiderate. Se il tuo ego è coinvolto nello scambio, è molto di più. Devi essere preparato a non prendere personalmente ciò che verrà dopo che rischia di degenerare in un superficiale alterco verbale. La persona che hai avvicinato probabilmente cadrà nel suo cervello limbico e non penserà razionalmente per un breve periodo. Se sei un iniziatore, ascolta. Mantieni la calma e cerca di rimanere il più obiettivo possibile. Essere chiamati probabilmente scatenerà una risposta emotiva difensiva. Quindi, questo è il momento di appoggiarsi ai vari meccanismi che le persone usano per mantenere la calma:

- Fai un respiro profondo.



- Conta fino a dieci.
- Trova un'apertura appropriata per chiedere un minuto e fare una breve passeggiata.

Spendi la tua energia mentale ascoltando e cercando di capire la prospettiva di chi parla invece di cercare di formulare una risposta o una difesa. Se il tuo cervello è entrato in modalità lotta o fuga, non sarai in grado di accedere alla tua mente razionale e probabilmente peggiorerai la situazione se parli presto. Se hai scelto di "raccoglierti", assicurati di farlo con grazia. Evita di infuriarti, di andartene senza parole o di dire qualcosa di passivo aggressivo. Si suggerisce che sia utile una dichiarazione affermativa che precede una partenza. Qualcosa del tipo: "Ho sentito quello che stai dicendo e vorrei prendermi un momento per elaborarlo" o "Grazie per averlo portato alla mia attenzione. Posso andare a riflettere su questo e tornare da te? Se lo dici tu, assicurati di tornarci davvero.

Ricorda, se qualcuno ha chiamato il tuo comportamento e ha identificato qualcosa che hai detto come micro-aggressione, ha raccolto il coraggio di nominarlo. E loro o qualcun altro è stato probabilmente influenzato negativamente da ciò che è stato detto. Va bene essere nervosi all'idea di parlare quando assisti all'atto micro-aggressivo.

### **Alleanza: da osservatore ad alleato**

Quando affronti l'iniziatore, fallo con grazia. Fai sapere loro cosa hanno detto o fatto e perché lo hai percepito come problematico. L'ascoltare e attendere una risposta. Se non mostrano segni di turbamento, sentiti libero di procedere aiutandoli a vedere la prospettiva del soggetto. Se mostrano segni di disagio, offriti di parlare con loro in un secondo momento in un ambiente più rilassato, dopo che hanno avuto un po' di tempo per elaborare i dati che hai presentato (valido ad esempio, se hai osservato un comportamento scorretto con il tuo collega).

Dare un nome a una micro-aggressione tende a far sentire le persone giudicate. E quando si sentono così, sono meno disposti, e probabilmente meno capaci, ad apprendere e ricevere nuove informazioni. Le informazioni possono essere incredibilmente utili e suscettibili di aumentare la loro **intelligenza emotiva e fluidità culturale**. Se le persone si sentono giudicate, ti sperimenteranno come qualcuno che pensa di essere in qualche modo superiore a loro. Ti posizioni immediatamente come un nemico. Consenti alla persona di condividere la sua prospettiva, la sua confusione o forse il suo dolore e imbarazzo. Qualunque cosa buttino fuori dopo, sii disposto ad ascoltare con un orecchio empatico. Quello che dicono può sembrare un attacco, ma capisci che quello che hai detto potrebbe sembrare così anche a loro. Respira e cerca di essere lì con loro, pienamente presente.

### **Pensa prima di parlare**

Se quello che intendi dire riguarda o a una persona emarginata, vale la pena di farti alcune domande veloci in anticipo. Pensa alla tassonomia e se potresti trovarti in una di quelle esclusioni involontarie:

- Quello che sto per dire/chiedere è basato su stereotipi o supposizioni su un gruppo emarginato?
- Quello che sto per dire/chiedere è inutilmente invadente?
- Sto esagerando?



- Quello che sto per dire è basato sulla gentilezza e la generosità o il contrario?
- Ho l'autorità/il diritto di dire/chiedere a questa persona di soddisfare la mia richiesta?
- È un buon uso del mio privilegio di autorità?
- Direi la stessa cosa a una persona di genere/colore/razza/età diversi?
- Questo farà sentire la persona inadeguata o come se non appartenesse?
- Questa domanda che normalità o li fa sentire come una minaccia o una curiosità?
- Questo farà sentire qualcuno invisibile come se non fosse un individuo?

Il modo migliore per ognuno di noi per imparare a fare meglio è avere una visione più approfondita dell'effetto che i nostri comportamenti hanno sulle persone che ci circondano. Come possiamo migliorare se nessuno è abbastanza coraggioso da farci sapere che abbiamo aree di miglioramento.

### **Azione interpersonale**

Cosa fare quando si verifica l'atto di micro-aggressione? Parlare in un modo che ritenga le persone responsabili con una conversazione produttiva, aperta e civile. Possiamo chiamarlo sistema di responsabilità.

#### **Linee guida per parlare come soggetto o osservatore**

Il soggetto e l'osservatore sono raggruppati insieme perché sono entrambi nella posizione di parlare e dare un feedback all'iniziatore. La linea guida più critica è **mettere in pausa l'azione**. La maggior parte delle micro-aggressioni (sottili atti di esclusione) continuano a verificarsi perché il soggetto e gli osservatori si bloccano cercando di capire cosa dire, e quando hanno qualche idea, il momento è passato e si lasciano andare. Oppure le persone trascorrono del tempo cercando di capire se hanno l'energia emotiva per trasformare una conversazione casuale in un tipo di conversazione molto diverso e di nuovo quando decidono che il momento è passato. Queste sono entrambe decisioni ragionevoli che le persone hanno. Innanzitutto, è difficile sapere cosa dire. In secondo luogo, quando parla, l'iniziatore spesso reagisce negativamente. Spesso si sentono imbarazzati o sulla difensiva. E il soggetto o l'osservatore esitano a dare un feedback, anticipando quella reazione negativa. Indipendentemente da ciò che decidi come individuo, facilitatore o organizzazione, rendilo qualcosa che le persone saranno in grado di dire al momento, prima che si rendano conto di ciò che vogliono dire al riguardo.

#### **Assumere buone intenzioni!**

Viviamo nella cultura che è in gran parte "convocazione" piuttosto che "richiamo". Le persone sottolineano le cose che gli altri fanno e dicono, sottintendendo anche che l'autore del reato è essenzialmente un sessista/omofobo/razzista, o almeno, indifferente e potenzialmente ignorante. Alcuni l'hanno definita una "cultura tossica del richiamo" in cui le persone quasi competono per dimostrare agli altri quanto sono svegli. Tutti abbiamo pregiudizi inconsci di qualche tipo. Questo non rende le persone cattive, ci rende umani. Questo è importante per le persone da ricordare mentre richiamano i pregiudizi in altre persone. Chiamare qualcuno come una persona cattiva è improduttivo per sottolineare un'azione specifica che quella persona ha intrapreso, aiutarla a capire perché era un problema e migliorare davvero il comportamento futuro di quella persona. Pertanto, preferiamo pensare di parlare in termini di "chiamare le persone" a una conversazione.



### ***Abbi pazienza ma aspettati progressi!***

Poiché le conversazioni possono essere sensibili ed emotive, devi anche essere in sintonia con la tua prontezza per la conversazione. Potresti scoprire di non essere in uno stato emotivo che consenta la discussione. È estremamente comune, soprattutto perché forse hai queste conversazioni per la prima volta. In tal caso, non aver paura di chiedere il tempo di cui hai bisogno. Potresti voler dire: "Aspetta. So che non intendevo così, ma quello che hai appena detto mi ha davvero sconvolto. Ho bisogno di un po' di tempo per arrivare a un posto dove posso discuterne con te. Possiamo vederci domani per il tè?" Ciò consente alla persona che parla di essere in grado di avere pazienza con quell'iniziatore, il che è importante per conversazioni produttive. La pazienza, tuttavia, dura solo così a lungo. Quando diamo a quell'iniziatore il dono del feedback, ci aspettiamo progressi in cambio.

#### **Linee guida per rispondere come iniziatore**

Ecco le linee guida per la persona che dice o compie l'atto di esclusione micro-aggressivo:

#### ***Riconosci il feedback con gratitudine!***

È utile vedere qualcuno che ti dà un feedback come una meravigliosa opportunità per migliorare il tuo comportamento riguardo all'inclusione. La persona ha parlato, anche se è stato difficile, nel tentativo di entrambi di rendere il mondo un posto migliore. Ci danno l'opportunità di crescere. È utile riconoscere esplicitamente la discussione con gratitudine, quindi potresti dire qualcosa del tipo: "Grazie mille per averne parlato". Potresti pensare che questo sembrerà falso, perché in fondo sei imbarazzato o ti senti sulla difensiva. Tuttavia, se entri nella mentalità della gratitudine e ti abitui a riconoscere anche un feedback critico come questo, può davvero iniziare a sembrare naturale e l'apprezzamento può essere genuino.

#### ***Sostituisci la difesa con curiosità ed empatia!***

Già menzionato sopra, affrontiamo tali conversazioni come opportunità per imparare piuttosto che sentire il bisogno di difenderci. Quindi, se ti ritrovi a ricevere feedback su qualcosa che hai fatto, non dovresti provare a chiarire il tuo intento (che si presume sia buono). Invece, ascolta ciò che l'altra persona sta dicendo e pensa all'impatto che ha avuto su di lei. L'iniziatore di solito vuole spiegare il proprio intento (conoscere la persona, essere divertente, legare, ecc.). In questo momento specifico in cui l'azione è stata messa in pausa, addestriamo le persone a pensare all'impatto piuttosto che all'intento. A volte si verificano disaccordi, ma idealmente pratichiamo questa reazione attraverso gli allenamenti. Per affrontare le conversazioni in modo più produttivo è utile sostituire la difesa con stati mentali più positivi. Entrare nella conversazione con curiosità per le esperienze di altre persone ed empatia per la loro prospettiva è incredibilmente utile. Quindi, mettiti in una mentalità di ascolto e apprendimento. Il tuo unico obiettivo è ascoltare l'altra persona. Puoi impegnarti in comportamenti semplici per rendere attivo l'ascolto e aiutare l'altra persona a sentirsi ascoltata.

Come ad esempio:

- Fai domande di follow-up, cercando di capire meglio.
- Parafrasa ciò che l'altra persona sta dicendo.
- Guarda l'altra persona negli occhi e assicurati che il tuo linguaggio del corpo sia aperto.
- Evita di interrompere e assicurati di non essere distratto guardando il tuo cellulare o smartwatch o simili. Se il tuo laptop è aperto, chiudilo.



La ricerca mostra che quei piccoli gesti possono far sentire le persone più apprezzate nelle tue interazioni con loro. Prenditi del tempo e pratica queste abilità durante le interazioni regolari con colleghi, familiari o amici. Probabilmente noterai risultati immediati, che le persone si sentono benissimo quando lo fai. Sviluppa quelle abitudini con interazioni a bassa posta in gioco e poi sarai pronto per le conversazioni più impegnative.

#### 4.4.3 Abilità di vita come forza personale

I processi descritti in questo capitolo richiedono un po' di pratica, per conoscere e consolidare determinate abilità. Per essere in grado di codificare e decodificare il linguaggio attraverso i processi descritti, utilizziamo alcune modalità utili quando lavoriamo con le persone, che ti forniranno nuove conoscenze. Questi ultimi ci servono soprattutto quando lavoriamo con clienti più esigenti e Conversazioni difficili, a cui appartiene anche il campo delle micro-aggressioni.

La conoscenza, l'istruzione e la formazione nel campo dell'intelligenza emotiva e sociale, nonché le competenze che ne derivano, servono certamente da supporto. Di seguito elenchiamo alcuni dei più importanti.

#### **Autocoscienza**

**Definizione di autocoscienza** comporta la consapevolezza di diversi aspetti del Sé, come i tratti della personalità, i sentimenti e i comportamenti. È uno dei primi componenti del concetto di sé. I tratti della personalità più comunemente positivi sono l'onestà e l'assunzione di responsabilità per le proprie azioni e decisioni. Per andare d'accordo con gli altri l'adattabilità e la gentilezza sono grandi tratti, così come la compassione, l'empatia, la pazienza, la lealtà, l'affidabilità, l'ottimismo, l'affidabilità, la correttezza, la discrezione, il rispetto, solo per citarne alcuni. La persona pienamente funzionante è un individuo che ha una "salute emotiva ideale". In generale, tale persona sarà aperta all'esperienza, vivrà con il senso del significato e dello scopo e avrà fiducia in sé stessa e negli altri.

Il suo concetto di sé riceve costantemente nuove informazioni ed esperienze. Tali individui sono in contatto con le proprie emozioni e fanno uno sforzo consapevole per crescere come persona.

**Autocoscienza** è un importante componente di **crescita personale**, che è senza dubbio un processo che dura tutta la vita.

#### **Empatia**

La capacità di percepire, comprendere e condividere i sentimenti degli altri è l'empatia. I ricercatori hanno accoppiato il capolinea con la capacità di immaginare ciò che qualcun altro potrebbe provare o pensare.

Inoltre, distinguono tra:

- Empatia affettiva: sensazioni e sentimenti che otteniamo in risposta alle emozioni degli altri;



- Empatia cognitiva: capacità di identificare e comprendere le emozioni degli altri.

L'empatia ha radici profonde nel nostro cervello e nel nostro corpo ed è stata associata a due diversi percorsi nel cervello:

- un aspetto dell'empatia può essere ricondotto ai neuroni specchio quando osserviamo qualcun altro compiere un'azione più o meno allo stesso modo in cui eseguiremmo quell'azione da soli (la cosiddetta mappatura, rispecchiamento);
- base genetica all'empatia: le persone possono migliorare o limitare le loro naturali capacità empatiche.

## Resilienza

Tutti gli individui che mostrano un maggior grado di resilienza personale affrontano più facilmente i cambiamenti della vita. Le persone resilienti rispondono a questi cambiamenti con un adattamento sano e positivo pur rimanendo fisicamente e mentalmente sani. In tal modo, attivano la capacità di imparare da queste esperienze, accettare nuove informazioni, adattare i propri pensieri e comportamenti e incorporare tutte queste nuove lezioni nella vita successiva. Ciò è confermato anche dall'idea di evoluzione di Darwin secondo cui non sopravvivono i più grandi e i più forti, ma quelli con la maggiore capacità di adattamento.

**Quindi possiamo dire che la resilienza è la capacità di adattarsi positivamente e ripristinare l'equilibrio personale durante le prove della vita e le varie esperienze negative.** Ci attiva per dotarci delle nostre fonti di potere interne e/o esterne e per affrontare i problemi nel modo giusto autoregolandoci, adattandoci, apprendendo, cambiando e/o andando oltre i modelli esistenti.

## Assertività

Assertività è la capacità di difendersi senza violenza, con l'atteggiamento rispettoso delle differenze degli altri e della loro libertà. È la capacità di difendersi, difendere la propria opinione, lottare per qualcosa e lottare per i propri diritti, senza violenza, con un atteggiamento rispettoso delle differenze di opinione e della libertà di espressione. Ha lo scopo di proteggere te stesso, i tuoi valori, la tua personalità e la tua dignità.

L'assertività è un termine più ampio per la risolutezza e la fiducia di una persona mentre allo stesso tempo include le qualità della compassione e dell'apertura ai bisogni, agli interessi e ai limiti degli altri. Può scendere a compromessi quando sorge un conflitto e sa come mettersi nei panni di qualcun altro.

Le persone che agiscono in modo assertivo sono consapevoli delle loro virtù e dei loro difetti, ma si accettano comunque. Cercano di andare oltre i propri limiti mentre allo stesso tempo sono gentili e pazienti con sé stessi; conoscono i loro bisogni, interessi, emozioni, sentimenti e limiti e non li nascondono agli altri. Sono consapevoli della loro responsabilità verso gli altri ed è per questo che li



trattano con rispetto; ne comprendono i difetti e i limiti ma non si arrendono alla manipolazione e all'aggressione.

## Autenticità

La caratterizzazione dell'autenticità descrive una persona che agisce per motivi, desideri, idee o crede che non solo siano suoi (al contrario di quelli di qualcun altro) e allo stesso tempo esprima chi è veramente. Essere umani si ottiene al meglio attraverso l'essere unici e distintivi, anche quando questi si scontrano con determinate norme sociali.

L'autenticità riguarda più la presenza, vivere il momento con fiducia e rimanere fedeli a sé stessi. Una persona autentica mette a proprio agio le persone intorno a sé e le conforta. Non ci sono dubbi e dubbi sull'integrità di una persona autentica. Quando cerchiamo di costruire relazioni nella vita, vogliamo crescere e imparare da persone di valore. Significa che identifichiamo e desideriamo trovare persone oneste, affidabili e gentili.

Alcune caratteristiche di autenticità:

- Sii fedele a te stesso
- Pensa dentro, guarda fuori
- Il modo in cui tratti le persone (gentilezza e rispetto)
- Sii un buon ascoltatore
- Vivi il momento
- Apertura mentale
- Correttezza verso le opportunità e le persone.

## Positività e ottimismo

**Una visione ottimistica del mondo** è la base per la soddisfazione della tua vita. Se giudico da solo di avere abbastanza forza, risorse e supporto nella mia attuale situazione di vita, allora uso con successo l'energia emotiva per raggiungere obiettivi e vivere secondo i miei valori. Gli ottimisti hanno un modello di pensiero caratteristico in cui evidenziano ciò su cui hanno un impatto, si concentrano sul qui e ora e descrivono il loro futuro con aspettative positive. **Ottimismo appreso** è un concetto che dice che possiamo cambiare il nostro atteggiamento e i nostri comportamenti riconoscendo e sfidando il nostro dialogo interiore negativo, tra le altre cose. È l'opposto di **impotenza appresa**: un fenomeno per cui gli individui credono di non essere in grado di cambiare le loro circostanze dopo aver sperimentato ripetutamente un evento stressante.

## Pensiero critico

Il pensiero critico è la capacità di pensare in modo chiaro e razionale, comprendendo la connessione logica tra le idee. Il pensiero critico è stato oggetto di molti dibattiti e riflessioni sin dai tempi dei primi filosofi greci come Platone e Socrate e ha continuato a essere oggetto di discussione nell'età moderna, ad esempio la capacità di riconoscere le notizie false. Il pensiero critico potrebbe essere descritto come la capacità di impegnarsi in un pensiero riflessivo e indipendente.



## 5 RIFERIMENTI

### Capitolo 1

Sue, Derald Wing. *Microaggressions in Everyday Life. Race, Gender and Sexual Orientation*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc., 2010. ISBN 978-0-470-49140-9. Recuperato da: <https://www.deanza.edu/equityoffice/documents/Sues%20Taxonomy%20of%20microagresns.pdf> (October 2022)

Tool: Recognizing Microaggressions and the Messages They Send. Recuperato da: [https://academicaffairs.ucsc.edu/events/documents/Microaggressions\\_Examples\\_Arial\\_2014\\_11\\_12.pdf](https://academicaffairs.ucsc.edu/events/documents/Microaggressions_Examples_Arial_2014_11_12.pdf) (October 2022)

### Capitolo 2

Williams, M. T., Skinta, M. D., & Martin-Willett, R. (2021). After Pierce and Sue: A Revised Racial Microaggressions Taxonomy. *Perspectives on Psychological Science*, 16, 991–1007. Recuperato da: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1745691621994247> (October 2022)

SUE, Derald Wing. (2010) *Microaggressions in Everyday Life. Race, Gender and Sexual Orientation*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc., 2010. ISBN 978-0-470-49140-9. Recuperato da: <https://www.deanza.edu/equityoffice/documents/Sues%20Taxonomy%20of%20microagresns.pdf> (October 2022)

Tool: Recognizing Microaggressions and the Messages They Send.(2014) Recuperato da: [https://academicaffairs.ucsc.edu/events/documents/Microaggressions\\_Examples\\_Arial\\_2014\\_11\\_12.pdf](https://academicaffairs.ucsc.edu/events/documents/Microaggressions_Examples_Arial_2014_11_12.pdf) (October 2022)

The Multiracial Microaggression Taxonomy. Recuperato da: [https://encyclopedia.pub/entry/history/compare\\_revision/57953/-1](https://encyclopedia.pub/entry/history/compare_revision/57953/-1) (October 2022)

Racial Microaggressions in Everyday Life. (2007) *American Psychologist*, May-June 2007. Recuperato da: [https://www.cpedv.org/sites/main/files/file-attachments/how\\_to\\_be\\_an\\_effective\\_ally-lessons\\_learned\\_microaggressions.pdf](https://www.cpedv.org/sites/main/files/file-attachments/how_to_be_an_effective_ally-lessons_learned_microaggressions.pdf) (October 2022)

Weiss, Joanna. (2015) The taxonomy of ‘microaggression’. Recuperato da: <https://www.bostonglobe.com/opinion/editorials/2015/05/07/the-taxonomy-microaggression/0QRxumhni3UNRdXrbHARRI/story.html> (October 2022)

Williams, Jasmine. (2021) Mikroagrese: Jak je rozpoznat, zvládnout je a chránit svůj klid. Recuperato da: <https://www.ptech.org/cs/open-p-tech/blog/how-to-handle-microaggressions/> (October 2022)

DeAngelis, Tori. (2009) Unmasking „racial micro-aggressions“. *American Psychological association*, 2009. Recuperato da: <https://www.apa.org/monitor/2009/02/microaggression> (October 2022)



Epler, M. B. (2021) Watch out for this form of nonverbal bullying that drives employees to quit. Recuperato da: <https://www.fastcompany.com/90693459/watch-out-for-this-form-of-nonverbal-bullying-that-drives-employees-to-quit> (October 2022)

Wing Sue, D., Spanierman, LB. (2020) *Microaggressions in Everyday Life* (second edition). Hooboken, NJ: John Wiley & Sons, Ltd. (October 2022)

What to know about microaggressions. (2022) Medical News Today. Recuperato da: <https://www.medicalnewstoday.com/articles/microaggressions#types> (October 2022)

Microaggressions at work: Recognizing & overcoming our biases. Culture Amp. Recuperato da: <https://www.cultureamp.com/blog/microaggressions-at-work> (October 2022)

### Capitolo 3

Biggs, A., Brough, P., & Drummond, S. (2017). Lazarus and Folkman's psychological stress and coping theory. *The Handbook of Stress and Health: A Guide to Research and Practice*, 349-364.

Byrd, C. M. (2018). Microaggressions self-defense: A role-playing workshop for responding to microaggressions. *Social Sciences*, 7(6), 96. doi: <https://doi.org/10.3390/socsci7060096>

Folkman, S. (2020). *Stress: Appraisal and Coping*. In: Gellman, M.D. (eds) *Encyclopedia of Behavioural Medicine*. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-39903-0\\_215](https://doi.org/10.1007/978-3-030-39903-0_215)

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1987). Transactional theory and research on emotions and coping. *European Journal of Personality*, 1(3), 141–169. doi:10.1002/per.2410010304

Malott, K. M., Paone, T. R., Schaeffle, S., & Gao, J. (2015). Is it racist? Addressing racial microaggressions in counselor training. *Journal of Creativity in Mental Health*, 10, 386–398. doi: 10.1080/15401383.2014.988312

Montoya, E. (2021). The Effects of Microaggressions on One's Health. Recuperato da: <https://sites.uci.edu/morningsignout/2021/03/09/the-effects-of-microaggressions-on-ones-health/>

Newton, C. (2022). The Life-change model. Available at: <https://www.clairnewton.co.za/my-articles/the-life-change-model.html>

Sue, 2010\_CH3The Psychological Dilemmas and Dynamics of Microaggressions

Sue, D.W., Capodilupo, C.M., Torino, G.C., et al. (2007). Racial Microaggressions in Everyday Life. Implications for Clinical Practice. *American Psychologist*, 62(4), 271–286.

Tool: Recognizing Microaggressions and the Messages They Send. Recuperato da: Sue, D.W. (2010). *Microaggressions in Everyday Life: Race, Gender and Sexual Orientation*. New Jersey: Wiley & Sons. Recuperato da:



[https://academicaffairs.ucsc.edu/events/documents/Microaggressions\\_Examples\\_Arial\\_2014\\_11\\_12.pdf](https://academicaffairs.ucsc.edu/events/documents/Microaggressions_Examples_Arial_2014_11_12.pdf)

## Capitolo 4

Baran, M., Jana, T. (2020). *Subtle Acts of Exclusion. How to Understand, Identify, and Stop Microaggressions*. Oakland, CA: Berret-Koehler Publishers, Inc.

Carrell, Susan E. (2001). *The Therapist's Toolbox*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.

Csikszentmihalyi, Mihaly. (2018). *The Evolving Self: A Psychology for the Thirt Millenium*. New York: HarperCollins Publishers, Inc.

Guidelines for Social Literacy Training (different authors). 2014. EACEA LLP Project No 527497-LLP-1-2012-1-SI-GRUNDTVIG-GMP

Mandelbaum, A. (2020). *Ethical Communication: The Basic principles (article)* Recuperato da: <https://paradoxmarketing.io/capabilities/knowledge-management/insights/ethical-communication-the-basic-principles/> (November, 2022)

Seligman, L. (2006). *Theories of counseling and psychotherapy: Systems, strategies, and skills*. (2nd ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, Ltd.

Sue, D.W., Spanierman, L.B. (2020). *Microaggressions in Everyday Life (second edition)*. Hoboken, NJ07030: John Wiley & Sons, Inc.

ThinkLearnAct: *The Framework of Society and Culture*. Recuperato da: <https://www.thinklearnact.com/course-framework.html> (October, 2022).

Turnbull, James. (2021). *The Essential Guide to Assertiveness*. Librito Publishing (libritopublishing.com).