



Mis prejuicios culturales

CB-02



CQ⁺

De-escalating Polarisation
in Europe



TEMA ASIGNADO:	Mi sesgo cultural (CB 02)
TÍTULO DE LA WEBQUEST:	La pirámide de la tolerancia en la fábrica de Tom
INTRODUCCIÓN	
<p>Tom es propietario de una empresa textil que ha contratado recientemente a varias mujeres extranjeras. Al fin y al cabo, vienen de distintos países donde ya han adquirido la habilidad de coser, y él ahorra bastante porque hay programas que le permiten pagar menos impuestos cuando se contrata a mujeres inmigrantes (https://cleanclothes.org/fashions-problems/exploitation-of-migrants) (https://www.oecd.org/migration/mig/15515792.pdf) Sólo que últimamente esta ventaja se está viendo socavada por el comportamiento intolerante que se está produciendo dentro de su fábrica. Todos los días pasa algo y se para el trabajo. Algunas mujeres han llegado a insultarse, a gritarse, ¡y el otro día tuvo que intervenir la seguridad porque dos de ellas se estaban peleando! Tom no pensó cuando las contrató que podrían surgir conflictos precisamente por los diferentes orígenes culturales, el grupo es muy heterogéneo y surgen conflictos por los horarios, las comidas, los métodos de trabajo. (https://www.deputy.com/blog/the-importance-of-cultural-diversity-in-the-workplace).</p> <p>No puede soportarlo más, esta historia está creando un clima creciente de odio y, a veces, de violencia dentro de su pequeña industria, y no puede permitírselo, ¡está perdiendo! Y no sólo en términos de bienestar organizativo, porque incluso los que no están directamente implicados no viven bien la situación, sino en términos económicos, ¡y eso no le gusta nada!</p> <p>Tom llama a un consultor experto en inclusión de la diversidad en las organizaciones, que accede a él y le dice que en el grupo de empleados han surgido hostilidades entre grupos de diferentes orígenes culturales. Los alineamientos no son</p>	



exactamente homogéneos, pero algunas actitudes y comportamientos basados en prejuicios se han convertido en verdaderos actos discriminatorios. Las mujeres se acosan abiertamente con el único propósito de atentar contra la dignidad de las demás y crear un clima intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo. Lo están consiguiendo, y ahora hay una escalada porque quizá no se vieron las primeras señales, o no se dio la importancia debida a determinados comportamientos. A Tom todo esto le hace pensar en la forma de una pirámide, está avanzando hacia un pico, ¡aquí se vuelve arriesgado para su empresa y sobre todo para sus ganancias!

Además de las intervenciones a nivel organizativo y de gestión, el consultor propone una intervención basada en el aprendizaje experimental en grupo. ¡Les hará hacer la Pirámide del Odio al revés!

La Pirámide del Odio ilustra la prevalencia de los prejuicios, el odio y la opresión en nuestra sociedad. Está organizada en niveles crecientes de actitudes y comportamientos que aumentan en complejidad de abajo a arriba. Al igual que una pirámide, los niveles superiores se apoyan en los inferiores; a diferencia de una pirámide, los niveles no se construyen consecutivamente o para demostrar una clasificación de cada nivel.

Los prejuicios en cada nivel reflejan un sistema de opresión que tiene un impacto negativo en los individuos, las instituciones y la sociedad.

Si no se controlan, los prejuicios pueden "normalizarse" y contribuir a un patrón de aceptación de la discriminación, la violencia y la injusticia en la sociedad. Aunque cada actitud o acto de prejuicio no conduzca al genocidio, éste se produce dentro de un sistema de opresión en el que se aceptan las actitudes y acciones descritas en los niveles inferiores de la pirámide. Cuando desafiamos estas actitudes y comportamientos prejuiciosos en nosotros mismos, en los demás y en las instituciones, podemos detener la escalada de prejuicios y dificultar el florecimiento de la discriminación y el odio.

TAREAS



El grupo deberá construir y dibujar una Pirámide de la Tolerancia, basándose en el ejemplo de la Pirámide del Odio. Habrá que buscar los antónimos de las palabras e insertarlos en la estructura dividida en niveles. La Pirámide se dibujará al revés, de modo que en la punta, en lugar de genocidio, se podría insertar la palabra "salvación".

El objetivo final es la producción de un folleto promocional para concienciar sobre la intolerancia cultural. La versión impresa del folleto podría colgarse en lugares de trabajo o educativos, o incluso difundirse en los medios de comunicación en versión digitalizada.

PROCESO

Paso 1) Estudiar y discutir la Pirámide del Odio e identificar los constructos y las palabras clave.

Vea la figura y lea los artículos en los sitios web recomendados a continuación:

https://www.adl.org/sites/default/files/pyramid-of-hate-web-english_1.pdf

<https://www.learningforjustice.org/magazine/from-mourning-to-action>

https://www.camera.it/application/xmanager/projects/leg17/attachments/uploadfile_commissione_intolleranza/files/000/000/006/INFOGRAFICA_EN.pdf

<https://www.adl.org/no-hate-at-work>

Paso 2) Encuadrar los aspectos que podrían generar una evolución positiva: ¿qué se puede hacer?

<https://www.forbes.com/sites/tomaspremuzic/2020/06/03/how-to-combat-racism-at-work/?sh=4508ec1229c4>

<https://www.forbes.com/sites/meghanbiro/2022/02/15/how-to-tackle-unconscious-bias-in-your-workplace/?sh=279358ec6dc3>



Paso 3) Buscar en Internet los antónimos de las palabras clave de la pirámide del odio y construir con ellos una pirámide inversa, es decir, una pirámide de la tolerancia.

<https://www.collinsdictionary.com/>

Paso 4) Dibuja la Pirámide de la Tolerancia con Canvas y haz un póster con ella

www.canva.com

EVALUACIÓN Después de leer cada frase, reflexiona y marca una de las tres respuestas.

- 1) Aprendí las definiciones de los términos que implican intolerancia (sí, no, basta)
- 2) He aprendido a distinguir entre distintos niveles de intolerancia (sí, no, suficiente)
- 3) Ahora puedo debatir más ampliamente el concepto de intolerancia cultural (sí, no, suficiente)
- 4) Aprendí a esbozar los peligros y trampas de la intolerancia cultural (sí, no, basta)
- 5) Entendí que la prevención en grupos de trabajo interétnicos puede mejorar la convivencia (sí, no, bastante)
- 6) He adquirido motivación e interés por las dinámicas de marginación y prejuicios que pueden estar presentes en el lugar de trabajo (sí, no, suficiente)
- 7) Soy más consciente de que el bienestar en el lugar de trabajo también implica la coexistencia civil entre diferentes afiliaciones y orígenes culturales (sí, no, bastante)
- 8) Soy más consciente de que el empresario debería hacer más para promover la diversidad y la inclusión (sí, no, suficiente)
- 9) Estoy de acuerdo en que los trabajadores también desempeñan un papel importante en la concienciación sobre el derecho a un lugar de trabajo libre de discriminación racial (sí, no, bastante)
- 10) Considero importante tratar estos temas en diferentes entornos (sí, no, bastante)



11) ¿Le ha gustado esta actividad? (sí, no, bastante)

12) ¿Lo recomendaría como ejercicio para mejorar la susceptibilidad de cada uno a la intolerancia/tolerancia cultural? (sí, no, suficiente)

CONCLUSIÓN

¿Sigue teniendo sentido la intolerancia dado que ya no existen sociedades homogéneas, sino sociedades cada vez más multiculturales?

Asistimos al paso de una idea singular de cultura a una idea de pluralidad de culturas: sociedades definidas como multiculturales.

Cada vez es más difícil hablar de la cultura como un todo homogéneo, como ocurría hasta hace poco. La idea de que existen orientaciones monoculturales va desapareciendo poco a poco.

Sin embargo, a diario se registran fenómenos de intolerancia y racismo.

Las personas marginadas son objeto de acoso por motivos de odio debido a su sexo, raza u origen étnico, religión, orientación sexual, identidad de género, aspecto físico o discapacidad.

El acoso por odio también puede alejar a los grupos marginados de los espacios en línea, socavando aún más la democracia y la libertad de expresión a medida que estos espacios se convierten en el centro del discurso público.

Una teoría que ayuda a comprender este desagradable fenómeno es la "Teoría de la Identidad Social" de Tajfel y Turner. Según ellos, cuando entramos en contacto con individuos que pertenecen al mismo grupo social que nosotros, se minimizan las



diferencias y se acentúan las semejanzas. Sin embargo, cuando tratamos con individuos pertenecientes a un grupo distinto al nuestro, las diferencias se tienen demasiado en cuenta, mientras que las similitudes tienden a minimizarse o contextualizarse.

La cultura del lugar de trabajo desempeña un papel fundamental a la hora de dar forma a las conversaciones sobre diversidad, equidad e inclusión. Muchas empresas y organizaciones consideran que el trabajo de Diversidad e Inclusión es esencial para fomentar culturas de pertenencia seguras y acogedoras para los empleados de todo el mundo, como parte de un compromiso continuo para crear lugares de trabajo inclusivos y equitativos. Según una larga investigación, las empresas con equipos y liderazgo diversos, culturas inclusivas y políticas justas siguen superando a sus homólogas (McKinsey 2020). Cuestionar la intolerancia religiosa, el racismo y todas las formas de prejuicio solo aporta grandes beneficios a las empresas al crear entornos en los que individuos de todas las identidades pueden prosperar.

Las empresas pueden obtener beneficios tangibles del fomento activo de la diversidad, no solo basándose en la equidad y la transparencia, sino también gestionando eficazmente equipos diversos. Es más probable que estos revisen los hechos y se mantengan objetivos, procesen la información con más cuidado y propongan soluciones más creativas que los equipos homogéneos (Rock y Grant, 2016). Los empleados estarán más satisfechos y motivados si los procesos de promoción son lo más imparciales y transparentes posible, ¡e inclusivos!



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



CQ+

De-escalating Polarisation in Europe



USTANOVA ZA
OBRAZOVANJE
ODRASLIH | ADULT
EDUCATION
INSTITUTION



POSTAL 3



Speha Fresia
SOCIETA COOPERATIVA



THE
SQUARE
DOT
TEAM



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