



Trabajo Fin de Máster

¿ES LA DISCRIMINACIÓN LABORAL HACIA LAS MUJERES MAGREBÍES Y/O MUSULMANAS UNA EXPRESIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO? ACCIONES PARA LA REDUCCIÓN DE SESGOS IMPLÍCITOS

Alumna: **Naira Anze**

Directora: **Edurne Elgorriaga**

Máster: *Psicología de las Organizaciones e Intervención Psicosocial*



OBJETIVOS

1

Comprender la discriminación laboral hacia mujeres magrebíes musulmanas como una forma de violencia de género

El género:

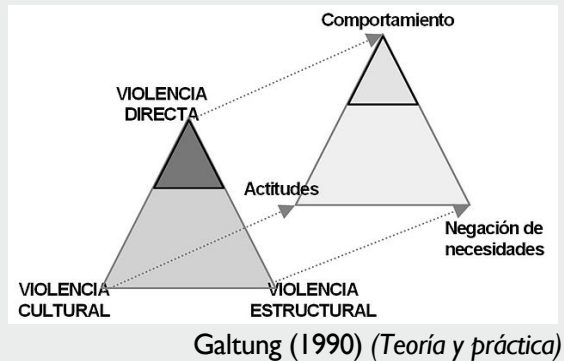
Un principio de *organización social* (Maquieira, 2005) que produce una ordenación y jerarquización de la sociedad.

El género es desigualdad

Discriminación laboral consecuencia de las jerarquías sociales (Crenshaw, 1998).

La **violencia:**

Privación de los *derechos fundamentales* (Galtung, 1990)



Los prejuicios vulneran derechos

2

Reducir los sesgos implícitos discriminatorios y los estereotipos hacia mujeres magrebíes y/o musulmanas

Hipótesis:

La participación en el entrenamiento dará como resultado en el G.E frente al G.C.:

H1: menor **distancia cultural**

H2: menor nivel de **islamofobia**

H3: menor nivel de **crítica secular** al Islam

Intervención: Entrenamiento en asimilación cultural específica (1 h, 40 min)

Toma de Perspectiva (15 min)

(Galinsky y Moskowitz, 2000)



Interv. Psicoeducativa (55min)

Comprensión y empatía de prejuicios y estereotipos (adaptada de Hochman y Suyemoto, 2020)



Relatos de experiencia de dificultad laboral

Discusión/Reflexión grupal (4-5 personas)

Reflexión grupo grande



Aumento de la cercanía psicológica con el grupo estigmatizado

Tª del self y disonancia cognitiva (Aronson, 1980)

“El sesgo implícito es como un hábito que puede romperse mediante una combinación de conciencia del sesgo implícito, preocupación por los efectos de ese sesgo y la aplicación de estrategias para reducir el sesgo” (Devine et al, 2012)



Universidad del País Vasco Euskal Herriko Unibertsitatea

Psikologia Fakultatea Facultad de Psicología



CBL CAMPUS BIZIA LAB.





Muestra: **N=144**
 Estudiantes de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo (M=20.67, DT=1.15); 80.6% género femenino

Diseño: **Factorial mixto 2x2**

F. intersujeto:
 1. Recibe entrenamiento (G.E.)
 2. No recibe tratamiento (G.C)

F. intrasujeto:
 1. Pre (tiempo)
 2. Post (tiempo)

Distancia cultural percibida
 (Rojas et al., 2012)
 9 ítems
 ($\alpha_{pre} = .87$; $\alpha_{post} = .88$)

Islamoprejuicio
 (Imhoff y Recker, 2012)
 10 ítems
 ($\alpha_{pre} = .55$; $\alpha_{post} = .68$)

Crítica secular
 (Imhoff y Recker, 2012)
 10 ítems
 ($\alpha_{pre} = .66$; $\alpha_{post} = .88$)

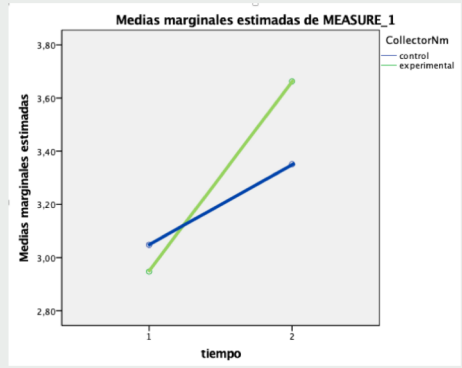
Variables y Escalas
 Escalas tipo Likert de 1 a 5
 1=Nada de acuerdo y 5= muy de acuerdo

Evaluación del proceso

Satisfacción con la formación

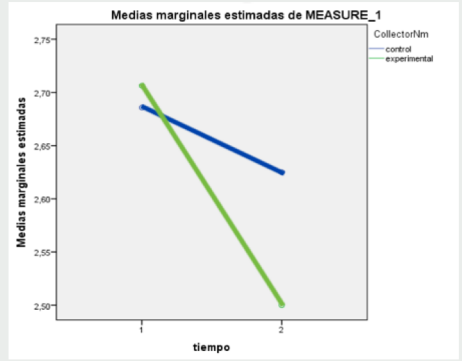
Satisfacción con las formadoras

RESULTADOS



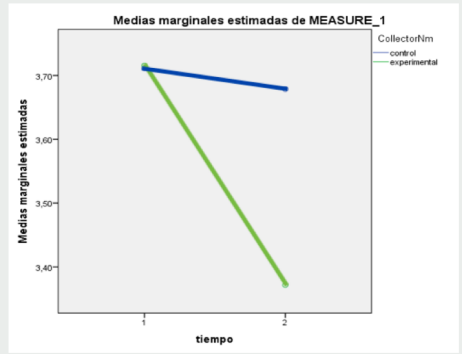
$F(1,57)=5.44, p=.02$

H1: se confirma
 la distancia cultural percibida intergrupual se ve reducida en el G.E. tras el entrenamiento



$F(1,58) = .94, p=.34$

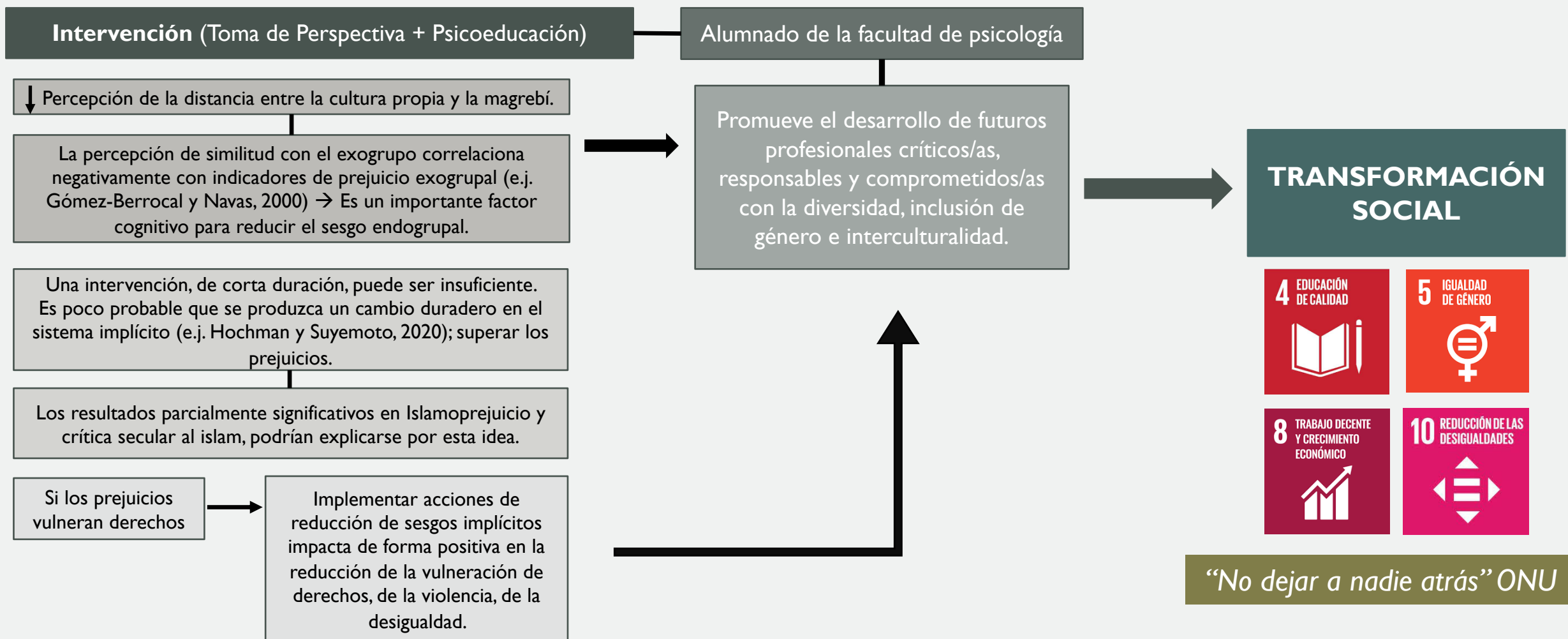
H2: se confirma parcialmente



$F(1,58)=2.84, p=.09$

H3: se confirma parcialmente

CONCLUSIONES



“Mucha gente pequeña en lugares pequeños, haciendo cosas pequeñas, puede cambiar el mundo” E. Galeano

ESKERRIK ASKO!

"Leku txikietako pertsona txiki askok, gauza txikiak eginez, mundua alda dezakete"
E. Galeano

