

Interrumpir el prejuicio

Colaboración Comunitaria de
Truckee Tahoe



7 de febrero, 2023
10:00-12:00
Truckee Town Hall



BLAZE
CONSULTING GROUP

LANGUAGE INTERPRETATION/INTERPRETACIÓN

1. Click Interpretation



2. Click the language that you would like to hear.

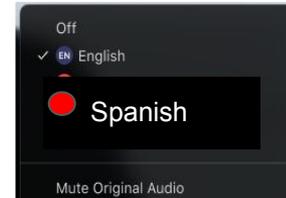


3. Optional: To only hear the interpretation, mute original audio.

1. Presione Interpretación



2. Presione el idioma que desea escuchar.

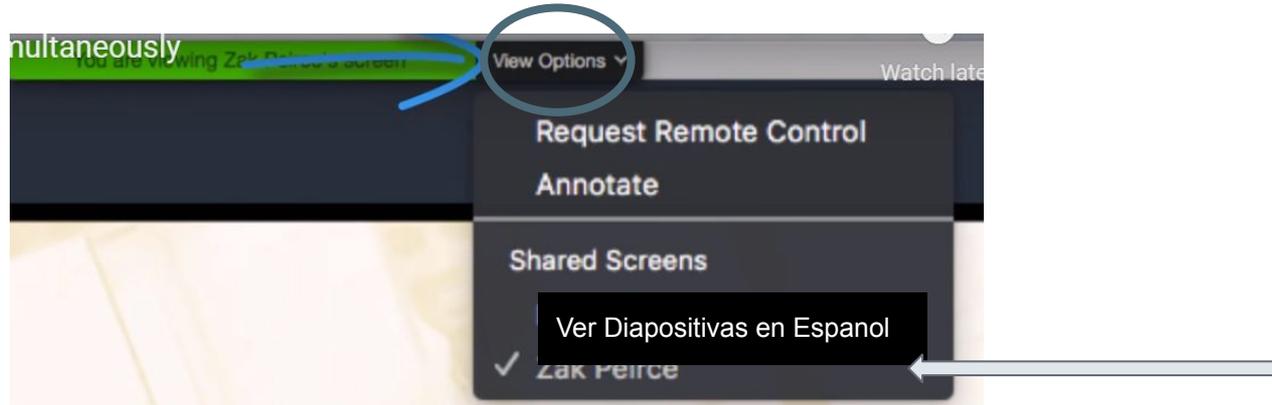


3. (Opcional) Para escuchar en Español solamente, presione Mute Original Audio.

VIEW SPANISH SLIDES

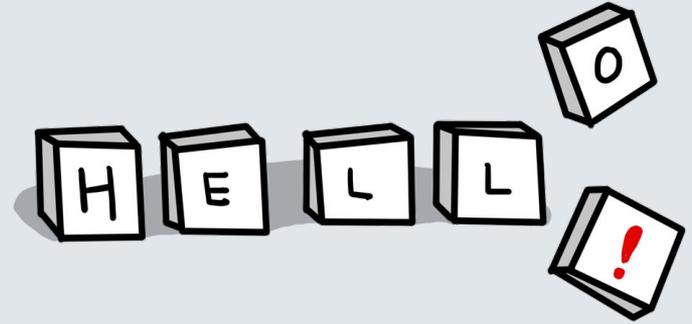
VER DIAPOSITIVAS EN ESPAÑOL

1. Click View Options at the Top of the Zoom Panel
Haga clic en Ver Opciones en la Parte Superior del Panel de Zoom.
2. Click View Spanish Slides
Haga Clic en Ver Diapositivas en Español



3. Mobile Phone Users Do Not Have This Option
Los Usuarios de Teléfonos Móviles no Tienen Esta Opción.

Bienvenida de CCTT



Interrumpir el prejuicio

Colaboración Comunitaria de
Truckee Tahoe



7 de febrero, 2023
10:00-12:00
Truckee Town Hall



BLAZE
CONSULTING GROUP



Visión general

Muchas organizaciones públicas y sin fines de lucro han expresado su compromiso con la creación de una comunidad saludable y con principios solidarios y justos. Pero muchas organizaciones y sus líderes se han retrasado en la creación de vías hacia la equidad en su organización. En esta sesión, revisaremos nuestra definición de equidad y antirracismo. Construiremos un espacio seguro para que los miembros de la Colaboración reflexionen sobre lo que se necesita para pasar de forma individual a la acción. También estudiaremos una herramienta para abordar el lenguaje no inclusivo o las microagresiones. Aprovecharemos el poder de la interconexión para generar cambios.

Visión General de las Series

La serie "Equidad en acción" ayudará a los líderes de CCTT a pasar de la planificación a la acción. Para ello, exploraremos algunas de las dinámicas más sofisticadas que surgen cuando las organizaciones, los equipos y las comunidades pasan de la intención a la acción positiva. ¿Cómo nombramos los sistemas y prácticas de nuestras organizaciones que mantienen el statu quo? ¿Cómo se camina por la delgada línea del apoyo mutuo para no promover la práctica de querer ser el redentor? ¿Y cómo reconocemos y honramos los múltiples papeles que podemos desempeñar en el trabajo por la igualdad?

Esta serie está diseñada para ser interactiva y da la bienvenida a una conversación auténtica. Exploremos lo que puede ser posible cuando nos inclinamos hacia la equidad y la inclusión.

Sobre el Grupo de Consultores Blaze

Blaze Consulting Group crea experiencias transformadoras para activar resultados positivos. Ayudamos a elevar las organizaciones, utilizando teorías de aprendizaje experiencial, planificación estratégica y procesos basados en datos para cultivar el cambio. A través de la capacitación a la medida, el diseño innovador, la consultoría impactante y la programación eficaz de la justicia social, proporcionamos soluciones tangibles y procesos transformadores que ayudan a desbloquear resultados sostenibles. En el fondo, nos acercamos al mundo con una lente de compasión, esperanza y la creencia de que "somos los que hemos estado esperando". A través de los círculos de posibilidades, imaginamos un mundo más sano, equitativo y justo.

Agenda



- Bienvenida
- Yo soy, pero no soy
- DEI Definiciones
- Curiosidad: Que es posible
- Herramienta: Interrumpir el Comportamiento No inclusivo
- Práctica
- Proximos pasos
- Reconocimientos



Acuerdos

- Confidencialidad
- “YO” Declaraciones
- Respetar las experiencias de otros
- Personas por encima de contenidos
- La práctica, más que la curiosidad
- Ofrecer Gracia

Yo soy, pero No soy

Identities Sociales

- Raza
- Etnicidad
- Género
- Religión
- Orientación sexual
- Educación
- Caracter físico
- Condición socio-económica
- Otros



Yo soy, pero No soy

¿Cuáles son algunos de los estereotipos que la gente le atribuye o podría atribuirle y que no son ciertos en su caso?

Completa el mensaje:

Soy _____,
pero no soy

_____.

Yo soy, pero no soy

INSTRUCCIONES

1. Crea una declaración que desmienta un estereotipo que la gente tiene de ti utilizando la siguiente frase
2. Yo soy _____, pero
No soy _____
3. Comparta sus declaraciones en los distintos subgrupos ahora y en el Zoom.

Yo soy, pero no soy



Informe

- ¿Qué perspectivas nuevas has escuchado? Hay algo que no hayas considerado antes?
- ¿Qué ocurre con nuestras relaciones cuando compartimos cosas así?
- ¿Qué se hace posible en estas relaciones cuando hacemos visibles las identidades sociales?

Definiciones de Equidad y Antirracismo

DIVERSIDAD

La diversidad incluye todas las formas en que las personas difieren y abarca todas las características distintas que hacen que un individuo o grupo sea diferente de otro.

Se accede a la oportunidad de la diversidad cuando comprendemos y valoramos que nuestro trabajo y nuestra contribución se nutren de las múltiples perspectivas que aporta la inclusión de experiencias diversas.

Definiciones de Equidad y Antirracismo

EQUIDAD

Definido como "el estado, cualidad o ideal de ser justo, imparcial y equitativo". El concepto es sinónimo de imparcialidad y justicia.

La equidad implica un proceso dinámico de aportación de recursos, acceso y eliminación de barreras para crear, apoyar y mantener la justicia social.

Definiciones de Equidad y Antirracismo

INCLUSIÓN

La noción de que cualquier individuo o grupo es y se sentirá acogido, respetado y valorado.

Esto no se consigue manteniendo una postura neutral, sino adoptando un papel activo para invitar a la gente a entrar en lugar de apartarla.

Definiciones de Equidad y Antirracismo

ANTI-RACISMO

"El antirracismo es el proceso activo de identificación y eliminación del racismo mediante el cambio de sistemas, estructuras organizativas políticas, prácticas y actitudes, para que el poder se redistribuya y comparta equitativamente".

atribuido a las Perspectivas Internacionales de NAC: Mujeres y solidaridad mundial

Definiciones de Equidad y Antirracismo

MICROAGRESIONES

"... humillaciones verbales, conductuales y ambientales breves y cotidianas, intencionadas o no, que comunican desprecios o insultos hostiles, despectivos o negativos..."

RECESO

PREJUICIO IMPLÍCITO

- El prejuicio implícito se refiere a la forma en que las personas, inconscientemente y a veces sin quererlo, muestran prejuicios hacia otras personas y grupos. Muchas personas no son conscientes de tener prejuicios implícitos.
- El prejuicio implícito no debe confundirse con las formas explícitas de prejuicio o racismo. El prejuicio explícito implica una discriminación deliberada y consciente hacia otras personas y grupos.
- El prejuicio implícito puede revelarse de diferentes maneras, como por ejemplo mediante las palabras que utilizamos para expresar nuestros sentimientos y comportamiento hacia determinados grupos según su raza, sexo, orientación sexual y otros grupos.
- Estos mecanismos inconscientes están profundamente arraigados en diversos aspectos de nuestras vidas, como la asistencia sanitaria, la educación y nuestro sistema de justicia penal.
- Comprender los prejuicios implícitos puede ayudarnos a liberarnos de sentimientos de culpa por la naturaleza arraigada del racismo en nuestra sociedad. Puede ayudarnos a reconocer que individualmente puede que no seamos culpables, pero que todos somos responsables de hacer frente a las políticas y comportamientos racistas. -desde *Nuestra red Lifetime*

Curiosidad: ¿Qué puede ser posible?



**¿Qué es posible si nos
sentimos cómodos en la
incomodidad de cuestionar
nuestros prejuicios?**

Interrumpiendo el prejuicio y el lenguaje no-inclusivo

Comportamiento vital: La capacidad y la voluntad de denunciarse a uno mismo y a los demás cuando estamos tomando medidas, creando programas, comunicando de formas que van en contra de la inclusión y la equidad.

Interrumpiendo el prejuicio y el lenguaje no-inclusivo

Llamado interno y externo

- Llamado interno= conversación de aprendizaje individual o en pequeños grupos
- Llamado externo= público

El rol del aliado: tienes un capital social que se restaura constantemente a medida que lo gastas

Practicar: Llamados internos

La organización está planeando su cena anual para recaudar fondos. Un líder de la organización asigna a los directivos de rango intermedio blancos la tarea de presentar los logros del año y sugiere que el personal de primera línea recoja los abrigos y atienda la línea del bufé. Dice: "No quiero abrumar al personal de primera línea con responsabilidades que presentar". Resulta que el personal de primera línea son mujeres de color.

Practicar los llamados internos

1. ¿Qué prejuicios o lenguaje no inclusivo aparecen en la situación?
2. En la mesa hay tarjetas de ayuda
3. En Zoom pondremos un enlace
4. "Tienda" para un estímulo y lo utilizaremos para practicar la interacción.
5. Práctica en grupos de 3

Practicar los llamados internos

La organización está planeando su cena anual para recaudar fondos. Un líder de la organización asigna a los directivos de rango intermedio blancos la tarea de presentar los logros del año y sugiere que el personal de primera línea recoja los abrigos y atienda la línea del bufé. Dice: "No quiero abrumar al personal de primera línea con responsabilidades que presentar". Resulta que el personal de primera línea son mujeres de color.

Practica: Llamado interno

La organización está planeando su cena anual para recaudar fondos. Un líder de la organización asigna a los directivos de rango intermedio blancos la tarea de presentar los logros del año y sugiere que el personal de primera línea recoja los abrigos y atienda la línea del bufé. Dice: "No quiero abrumar al personal de primera línea con responsabilidades que presentar". Resulta que el personal de primera línea son mujeres de color.

1. ¿Qué prejuicios o lenguaje no inclusivo aparecen en la situación?
2. Sobre la mesa hay tarjetas de ayuda
3. En Zoom pondremos un enlace
4. "Compra" una sugerencia y utilízala para practicar en la conversación.
5. Práctica en grupos de 3

Próximos pasos

Lleve la conversación a su organización:

¿Qué es posible si practicamos la participación?

¿Cómo podemos crear nuestra propia práctica de la participación?

Próxima sesión: 14 de marzo: 10:00-12:00