

Preparación del facilitador

Cambiar la etiqueta del nombre para incluir los pronombres de género

- 1.

Integrar la equidad y la inclusión

Community Collaborative of
Truckee Tahoe



20 de junio, 2023
10:00-12:00
Via Zoom



BLAZE
CONSULTING GROUP

SPANISH LANGUAGE INTERPRETATION/INTERPRETACIÓN

1. Click Interpretation

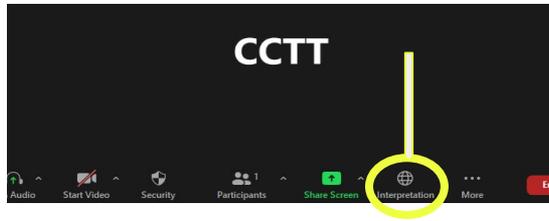


2. Click "Spanish".

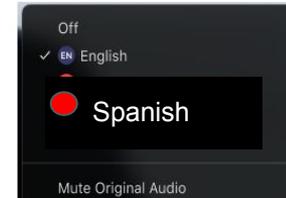


3. Optional: To only hear the interpretation, mute original audio.

1. Presione Interpretación



2. Presione el idioma Español.



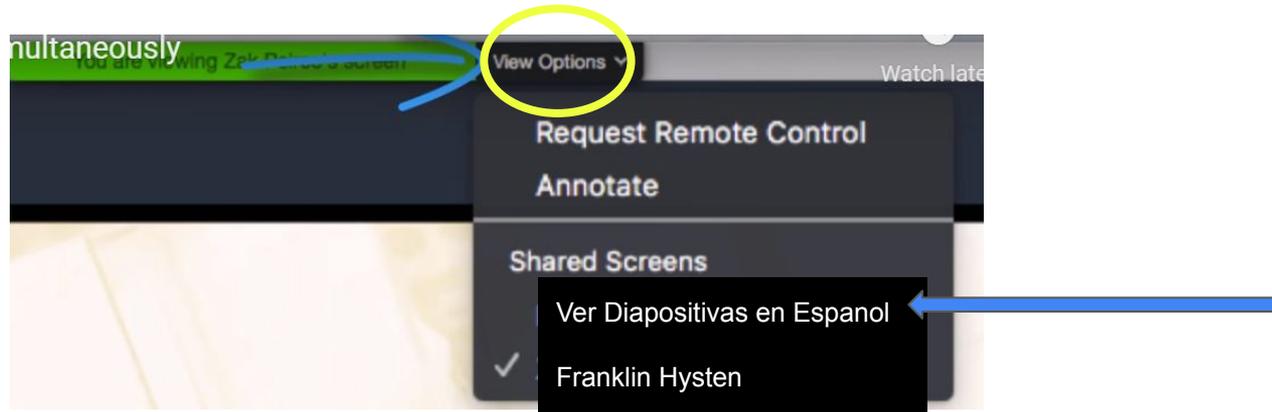
3. (Opcional) Para escuchar en Español solamente, presione "Mute Original Audio".



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.

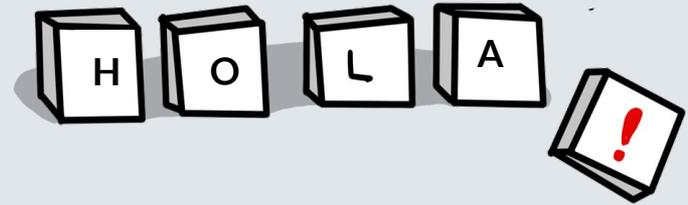


DEMOGRAPHIC FORM/FORMA DEMOGRÁFICA

Please complete CCTT's Demographic Form:
<https://forms.gle/sSZ4bFqTQabQFKkg7>

Complete el formulario demográfico del CCTT:
<https://forms.gle/sSZ4bFqTQabQFKkg7>

Bienvenida de CCTT



Integrar la equidad y la inclusión

Community Collaborative of
Truckee Tahoe



20 de junio, 2023
10:00-12:00
Via Zoom



BLAZE
CONSULTING GROUP

Visión general



En esta sesión explicaremos cómo nuestras organizaciones incorporan los principios de equidad e inclusión a sus políticas, principios y programas. Utilizaremos una herramienta de pensamiento estructurado para apoyar la planificación y la acción. Explicaremos el impacto de valorar la meritocracia con y sin un análisis de equidad.

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, compartiremos 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 de la alianzas para no promover el complejo del mesías blanco? ¿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 del día de hoy



- Bienvenida y Presentaciones
- Encontrar las F
- Revisión de la Carta de Poder
- Hablar de privilegios
- Avanzar hacia la equidad en la organización
- Herramienta de control
- Agradecimientos



Acuerdos

- Confidencialidad
- "Declaraciones "Yo
- Respetar las experiencias de los demás
- Las personas por encima del contenido
- La práctica por encima de la curiosidad
- Ofrecer gracia

Encuentra las D's

Los archivos terminados son el resultado de años de estudio científico combinados con la experiencia de años.

Hablando sobre el Privilegio blanco

Gráfico de poder
¿Dónde quedan los
privilegios?

¿Quién está de parte del poder?

Gráfica de Poder

Categoría	Poder	Sin poder
Raza	Blanco	
Estatus socioeconómico	Rico	
Género	Hombre	
Orientación Sexual	Heterosexual	
Habilidad Física	Fisicamente aptos	
Religión	Cristiano	

¿Quién puede ser un aliado?

Gráfica de Poder

Categoría	Poder	Sin poder
Raza	Blanco	BIPOC
Estatus socioeconómico	Rico	Pobre
Género	Hombre	Femenino y otras expresiones de género
Orientación Sexual	Heterosexual	LGBTG+
Habilidad Física	Fisicamente aptos	Femenino y otras expresiones de género
Religión	Cristiano	No cristiano

De aliado a cómplice



Tener privilegio en Estados Unidos

Tener mayor acceso a la riqueza, la educación, el empleo, la sanidad y la justicia que otros grupos.

En nuestra sociedad, esto recae en los hombres blancos, ricos, heterosexuales, cisgénero y sin discapacidades.

Se apoya en opiniones prejuiciosas sobre determinados grupos y en la negación de su existencia por parte del grupo dominante.

Equidad

La equidad sistemática es una combinación compleja de elementos interrelacionados diseñados conscientemente para crear, apoyar y sostener la justicia social. Es un sistema sólido y un proceso dinámico que refuerza y reproduce ideas, poder, recursos, estrategias, condiciones, hábitos y resultados equitativos.

-Fundación Annie E. Casey

Receso

¿Qué hace que sea difícil hablar de los blancos y privilegiados?

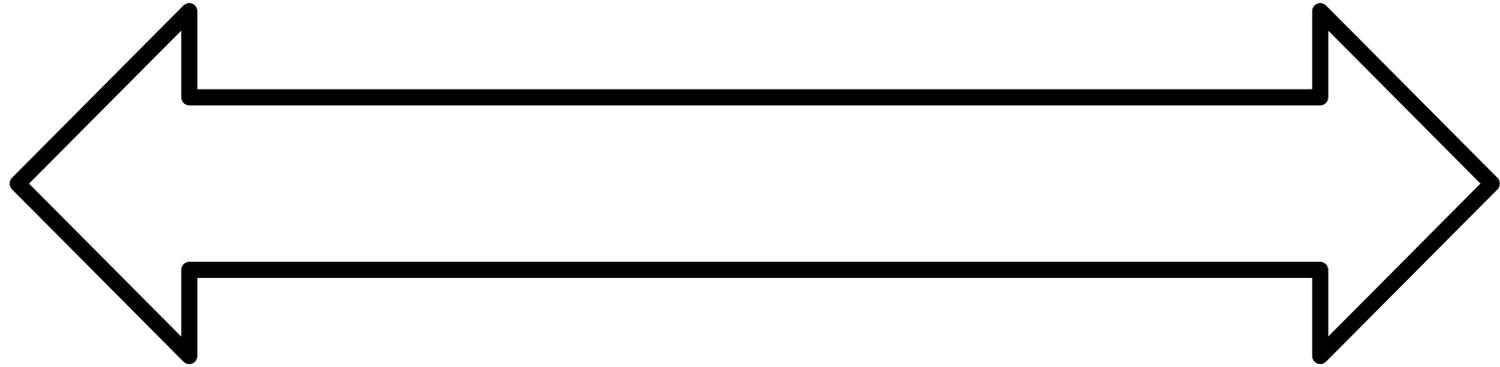
Barreras para hablar del racismo sistémico

- **Amenaza meritocrática-Mis logros no se han obtenido plenamente**
- **Amenaza de imagen de grupo: pertenezco a un grupo con ventajas injustas.**
- **Anti-negritud- Al menos no soy negro. Yo puedo integrarme.**
- **Binario racial: es una cuestión de blancos y negros.**

Barreras para hablar del racismo sistémico

¿Me estás llamando racista?

Enfoques del trabajo por la equidad racial

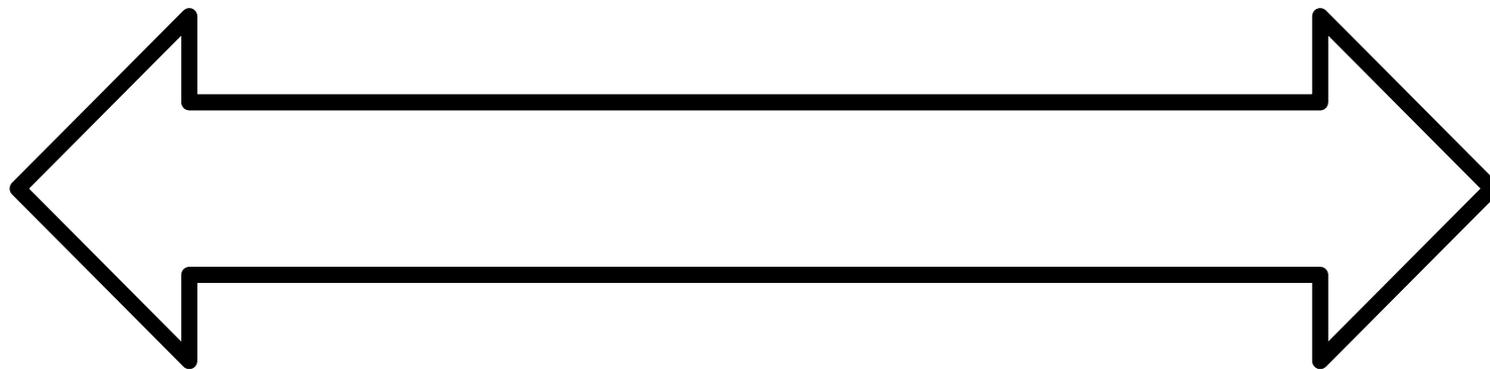


Negar la
Distancia

Neutral
Invisible

Cambiar
Desmantelar

Salas de Apoyo: ¿Qué ha sentido en las conversaciones de sus organizaciones sobre igualdad racial y equidad racial?



Negar la
Distancia

Neutral
Invisible

Cambiar
Desmantelar

Grupos de afinidad racial

" Si bien las organizaciones pueden hacer un trabajo bueno e importante conjuntamente en torno a la raza/equidad racial, también puede ser valioso e incluso importante hacer algún trabajo por separado en grupos de afinidad basados en la raza: Blancos y BIPOC (Negros, Indígenas y Personas de Color).

A veces puede haber resistencia a esta separación, sobre todo por parte de la gente blanca, que puede: querer permanecer junto con todo el grupo, evitar la "segregación", aprender de las experiencias BIPOC, etc."

Por Zhaleh Almaee & Marc Weinblatt, Co Directores, Mandala Center for Change

¿Por qué los grupos de afinidad racial?

1. Las personas blancas y los miembros de la comunidad BIPOC tienen un trabajo diferente que hacer.
2. Pueden crear un espacio para una mayor autenticidad y honestidad: las personas tienen menos miedo de decir algo "equivocado", ofender o herir los sentimientos del "otro".
3. Las comunidades BIPOC se sienten aliviadas al pasar tiempo con otras personas que comparten la misma lucha y tienen experiencias similares de racismo.
4. En los grupos mixtos, las minorías BIPOC a menudo "enseñan" a los blancos y realizan una labor mucho más emocional.

SALAS DE APOYO

1. Si eres blanco: ¿qué enfoque se muestra en la forma en que tú y otros han abordado el trabajo de equidad racial en tu organización?
2. Para nuestros amigos BIPOC: ¿Qué necesitas de ti mismo y de los demás para participar activamente en el trabajo por la igualdad racial en tu organización?

COMPARTE



RECESO

Equidad en los sistemas y políticas

¿Por qué hacer el trabajo de diversidad, equidad e inclusión?

- Estamos avanzando hacia la equidad cuando la identidad racial de una persona no es un factor predictivo de elementos clave de su experiencia laboral:
 - Calidad salarial
 - Promoción profesional y oportunidad de liderazgo
 - Salud y bienestar
 - Retención
- Aumentar la diversidad de líderes de color en Truckee/Tahoe

Divisiones de una organización sin fines lucro

- Junta directiva
- Dirección Ejecutiva / Central
- Programa
- Recaudación de fondos
- Recursos Humanos
- Finanzas y Administración
- Operaciones

Revisión de la equidad organizativa

Departamento: Oficina Central de Administración

	Barreras	Oportunidades
Políticas	<ul style="list-style-type: none">• <i>meritocracia sin análisis antirracista</i>	<ul style="list-style-type: none">• Incentivar la experiencia vivida• Nueva política de trabajo flexible• Permiso familiar progresivo
Prácticas	<ul style="list-style-type: none">• La diversidad en el liderazgo se limita a redes informales y amistades	<ul style="list-style-type: none">• Acceder a nuevas redes para empleados• Compartir preguntas sobre la descripción del puesto antes de las entrevistas
Programas o Productos por ejemplo: herramientas de control de horas trabajadas, registro del PTO, proceso de informe de subvenciones, acceso a la tecnología, contenidos de desarrollo profesional)	<ul style="list-style-type: none">• Competencia cultural por encima de humildad cultural	<ul style="list-style-type: none">• Mayor compromiso de las organizaciones participantes

Revisión de la equidad organizativa

Departamento: _____

	Barreras	Oportunidades
Políticas		
Prácticas		
Programas o Productos por ejemplo: herramientas de control de horas trabajadas, registro del PTO, proceso de informe de subvenciones, acceso a la tecnología, contenidos de desarrollo profesional)		

Salas de Apoyo

- ¿Qué estás aprendiendo?
- ¿Qué se necesita para ofrecer una herramienta como ésta a los colegas de su departamento?
- En el caso de los líderes ejecutivos, ¿cómo podría llevar más de esta conversación a su junta directiva?

Reseña

Próximos pasos 



TAHOE TRUCKEE
COMMUNITY FOUNDATION

FEEDBACK: MENTI POLL/COMENTARIOS: ENCUESTA MENTI

Go to

www.menti.com

Enter the code

3740 5217

