



Construction Inclusion Week

Building the Foundation for Inclusion

DAY ONE: Leadership Commitment & Accountability

DAILY SUMMARY



Day 1: Leadership Commitment & Accountability

Day 1:
October
18

Day One: Leadership Commitment & Accountability

To fully realize a culture of inclusion and belonging requires both leadership commitment and accountability to ourselves and others. Neither leadership nor accountability are top-down but rather shared responsibilities that each of us regardless of role, title or position can actively demonstrate. There are lots of examples and definitions for leadership. But at its most basic level leadership is the ability to influence others towards achieving a goal.

Accountability is owning and accepting responsibility for one's actions. When these are put in the context of diversity, equity and inclusion, it means we all have a part to play. All of us being leaders, modeling the behavior we want to see in others and influencing others towards the goal of a more inclusive society; and holding ourselves and others accountable to actions that help inspire and achieve that vision.

CIW Daily Video	Toolbox Talks	Table Talks	At Home Activities
<ul style="list-style-type: none"> Day 1 Video - COMING SOON CIRT Roundtable video 	<ul style="list-style-type: none"> Committing to a Culture of CARE Building a Culture of CARE Leading a Culture of CARE 	<ul style="list-style-type: none"> Courageous Conversations A Business Case for D&I 	<ul style="list-style-type: none"> CIW Coloring Book - COMING SOON

Please share what you've learned by posting using the hashtag **#ConstructionInclusionWeek** and tag us on Instagram, LinkedIn, Twitter, and Facebook!



Construction Inclusion Week

Building the Foundation for Inclusion

DAY ONE: Leadership Commitment & Accountability

DAILY SUMMARY



Day 1: Leadership Commitment & Accountability

Day 1:
October
18

EXTERNAL RESOURCES



To Watch
[GIW YouTube Playlist]

- Inclusion Starts With I
- Heineken Video



To Read
[Day 1 External Download]

- HBR: Inclusive Leadership
- How to Measure Inclusion in the Workplace

Discussion Questions:

1. What resonated with you most after watching this video or reading the article? Why?
2. How comfortable are you discussing this topic with others to glean their perspectives?
3. What did you learn from this video/article that you didn't already know?
4. What are new messages or thoughts that you will share with others after this discussion?

Please share what you've learned by posting using the hashtag **#ConstructionInclusionWeek** and tag us on Instagram, LinkedIn, Twitter, and Facebook!



Construction Inclusion Week

Building the Foundation for Inclusion

DAY ONE: Leadership Commitment & Accountability

TOOLBOX TALK

What is Company Culture?

Every company has a culture. But, what does that really mean? Usually a company has a stated culture in the form of vision and mission statements. But in practice, company culture is the way people feel about the work they do, how they treat each other and behave in the workplace, where they see the company going, and what they're doing to get it there. This actual culture may or may not be in line with the company's stated culture.

What is a Culture of CARE?

We have pledged to building a culture that is safe, welcoming and includes everyone. Through this pledge we have committed to Culture of CARE's four founding principles:

- Commit** to hire and pay based on skill and experience, regardless of ability, age, ethnicity, gender identity, nationality, race, religion, sex or sexual orientation
- Attract** prospective employees, suppliers and subcontractors by creating inclusive workplaces that are free from harassment, hazing and bullying
- Retain** high-performing employees by identifying and removing barriers to advancement
- Empower** every individual to promote a culture of diversity and inclusion

Why Are We Making this Commitment?

We believe that everyone has the right to work in an environment that is free from harassment, hazing and bullying. This commitment applies not just to our employees, but to every individual who comes into contact with our company including subcontractors, suppliers, owners, and partners.

What Does This Mean for You?

We expect everyone in our company and on our jobsites to commit to and comply with the Culture of CARE values.

Discussion Questions:

1. In three words, describe what your current jobsite culture looks like?
2. What are the similarities and differences in how different people view the current culture?
3. How is the current culture similar or different to what is expected through a Culture of CARE?
4. How can you contribute towards building a Culture of CARE?

Impact:

People who feel unwelcome and excluded:

- have higher rates of psychological and emotional stress.
- are more likely to have accidents

Construction has the highest rate of suicide among male workers.

People who feel welcome and included:

- are happier, safer and more productive



Construction Inclusion Week

Building the Foundation for Inclusion

DÍA UNO: Compromiso de liderazgo y responsabilidad

TOOLBOX TALK

¿Qué es la cultura empresarial?

Cada empresa tiene una cultura. Pero, ¿qué significa realmente eso? Generalmente, una empresa tiene una cultura establecida en la forma de declaraciones de visión y misión. Pero en la práctica, la cultura empresarial es la manera en la que las personas se sienten con respecto al trabajo que hacen, cómo se tratan unos a otros y cómo se comportan en el lugar de trabajo, hacia dónde ven que se dirige la empresa y qué están haciendo para llegar allí. Esta cultura real puede o no coincidir con la cultura establecida de la empresa.

What is a Culture of CARE?

Nos comprometimos a crear una cultura que sea segura, cordial e incluya a todos. A través de esta promesa, nos comprometimos con los cuatro principios básicos de la cultura del CUIDADO:

Comprometerse: a contratar y pagar acorde a la habilidad y la experiencia, sin importar la capacidad, la edad, la etnia, el identidad de género, la nacionalidad, la raza, la religión, el sexo, o la orientación sexual.

Atraer: potenciales empleados, proveedores y subcontratistas al crear lugares de trabajo inclusivos sin acoso, novatadas ni abusos.

Retener: a los empleados de alto desempeño al identificar y eliminar los obstáculos en pos del progreso.

Empoderar: a cada individuo para promover una cultura de diversidad e inclusión.

¿Por qué hacemos este compromiso?

Creemos que todas las personas tienen derecho a trabajar en un ambiente sin acoso, novatada ni abuso. Este compromiso abarca no solo a nuestros empleados, sino también a cada individuo que entra en contacto con nuestra empresa, incluso subcontratistas, proveedores, propietarios y socios.

¿Qué significa esto para usted?

Esperamos que todos los miembros de nuestra empresa y en nuestros lugares de trabajo se comprometan y cumplan con los valores de la cultura del CUIDADO.

Preguntas de debate:

1. En tres palabras, ¿puede describir a qué se parece nuestra cultura actual en el lugar de trabajo?
2. Cuáles son las similitudes y las diferencias en cómo diferentes personas ven la cultura actual?
3. De qué manera la cultura actual es parecida o diferente a lo que se espera que sea en la cultura del CUIDADO?
4. De qué manera puede contribuir en la creación de una cultura del CUIDADO?

Impacto:

Las personas que se sienten inoportunas y excluidas:

- Tienen índices más elevados de estrés psicológico y emocional.
- Son más propensas a tener accidentes.

La construcción tiene el índice más alto de suicidio masculino entre los hombres trabajadores.

Las personas que se sienten acogidas e incluidas:

- Son más felices y productivas, y están más seguras.

Recurso proporcionado por:



Comparta lo que ha aprendido publicando con el hashtag **#ConstructionInclusionWeek**



Construction Inclusion Week

Building the Foundation for Inclusion

DAY ONE: Leadership Commitment & Accountability

TOOLBOX TALK

What Does Inclusion Mean?

Inclusion is a feeling of belonging. An inclusive workplace exists when employees are valued, respected, accepted and encouraged to fully participate in their organization. People who feel included perform better and have fewer accidents, creating a more productive and safer workplace for everybody.

Let's look at some scenarios and discuss whether these are inclusive:

Scenario 1:

There is a new employee at your company whose name you've never heard before. Every time you talk to them, you can't remember how to say their name, so you pronounce it how you think it sounds. You are not pronouncing it correctly.

Scenario 2:

A problem comes up on the jobsite. Your supervisor suggests a solution to the problem. You speak up and provide an alternative solution you think will work better. Your coworkers agree that your solution is the best option. Your supervisor moves forward with the solution you provided.

Scenario 3:

A coworker always complains when somebody brings food into work that has a strong smell. A new employee starts and brings their lunch from home. You gently warn them not to bring any food into work that might smell or your coworker will complain loudly and demand to know who is eating the "smelly" food.

How does Culture of CARE Create an Inclusive Workplace?

Culture of CARE simply lays the foundation for what is and is not acceptable behavior on a jobsite. It is up to each of us to acknowledge that everyone on site adds value, deserves respect and has an opportunity to contribute to the work. Creating a Culture of CARE helps everyone feel more comfortable and confident speaking up, sharing new ideas, and working to stop harassment, hazing, bullying, threats and intimidation.

Ways You Can Contribute to a Culture of CARE:

Acknowledge differences, with respect

- Welcome ideas that are different from your own
- Observe diverse traditions, celebrations and holidays from other cultures

Treat people how THEY wish to be treated rather than how YOU wish to be treated

- Social activities and practices that are comfortable for you may not be comfortable for others
- Get to know your coworkers; ask them about their family, values or hobbies

Speak up and support diversity issues that are not necessarily your own

Understand the diversity you personally bring to the organization

- Each of us is different and adds value because of these differences

Understand the diversity you personally bring to the organization

- If you routinely go to the same people for ideas, you aren't necessarily being open to the diversity of thought others provide and may be unintentionally excluding some of your coworkers

Rotate who initiates or leads meetings

- Even informal meetings or toolbox talks can be enhanced by a new person's perspective or leadership style

Resource provided by:



Please share what you've learned by posting using the hashtag **#ConstructionInclusionWeek**



Construction Inclusion Week

Building the Foundation for Inclusion

DÍA UNO: Compromiso de liderazgo y responsabilidad

TOOLBOX TALK

¿Qué significa la inclusión?

La inclusión es una sensación de pertenencia. Un lugar de trabajo inclusivo existe cuando los empleados son valorados, respetados, aceptados y alentados a participar plenamente en la organización. Aquellos que se sienten incluidos se desempeñan mejor y tienen menos accidentes, lo que genera un lugar de trabajo más seguro y productivo para todos.

Analicemos algunas situaciones y debatamos si son o no inclusivas:

Situación 1:

Hay un empleado nuevo en su empresa, cuyo nombre nunca antes había escuchado. Cada vez que habla con esta persona, no puede recordar cómo se dice su nombre, de manera que lo pronuncia como cree que suena. No lo está pronunciando bien.

Situación 2:

Surge un problema en el lugar de trabajo. Su supervisor sugiere una solución al problema. Usted da su opinión y propone una solución alternativa que cree que funcionaría mejor. Sus compañeros están de acuerdo en que su solución es la mejor opción. Su supervisor avanza con la solución que usted propuso.

Situación 3:

Un compañero se queja siempre cuando alguien lleva comida que tiene olor fuerte al trabajo. Un empleado nuevo comienza a llevar su almuerzo desde su casa. Usted le advierte gentilmente que no lleve comida al trabajo que pudiera tener olor, sino su compañero se quejará y exigirá saber quién tiene la comida "apestosa".

¿De qué manera la cultura del CUIDADO crea un lugar de trabajo inclusivo?

La cultura del CUIDADO sencillamente sienta las bases para lo que es un comportamiento aceptable y lo que no en un lugar de trabajo. Nos corresponde a cada uno de nosotros reconocer que todos los que conformamos el lugar agregamos valor, merecemos respeto y tenemos una oportunidad para contribuir al trabajo. Crear una cultura del CUIDADO ayuda a que todos se sientan más cómodos y confiados para dar sus opiniones, compartir ideas nuevas y trabajar para frenar el acoso, las novatadas, el abuso, las amenazas y la intimidación.

Maneras en las que puede contribuir a una cultura del CUIDADO:

Reconozca las diferencias con respeto:

- Acepte las ideas diferentes a las propias.
- Conmemore diversas tradiciones, celebraciones y feriados de otras culturas.

Trate a los individuos de la manera en la que ELLOS desean que los traten y no a SU manera:

- Es posible que otras personas no se sientan cómodas con las actividades y las prácticas sociales con las que usted sí.
- Llegue a conocer a sus compañeros de trabajo; pregúnteles sobre sus familias, valores o pasatiempos.

Dé su opinión y apoye los problemas de diversidad, aunque no sean los propios.

Entienda la diversidad que personalmente aporta a la organización.

- Cada uno de nosotros es diferente y agrega valor gracias a estas diferencias.

Busque ideas nuevas:

- Si todos los días se dirige a las mismas personas en busca de ideas, no está siendo muy receptivo a la diversidad de pensamiento que los demás tienen y es posible que, sin darse cuenta, esté excluyendo a algunos de sus compañeros.

Alterne quién inicia o dirige las reuniones:

Incluso las Charlas sobre información práctica o las reuniones en la obra pueden mejorar a través de las perspectivas o los estilos de liderazgo de personas nuevas.

Recurso proporcionado por:



Comparta lo que ha aprendido publicando con el hashtag **#ConstructionInclusionWeek**



Construction Inclusion Week

Building the Foundation for Inclusion

DAY ONE: Leadership Commitment & Accountability

TOOLBOX TALK

What is my role in a culture of care?

Everyone on a jobsite has a role to play in building a Culture of CARE. There are a number of things you can do to help make sure this jobsite is safe, welcoming and inclusive for everyone.

Become an active bystander and ally:

How many times have you felt uncomfortable with how somebody on a jobsite was being treated but didn't do anything about it? By staying silent, you are contributing to the negative behavior. Anytime you see or hear disrespectful behavior, you should take steps to act. Let's talk about some of the ways you could intervene safely to help a coworker who is being harassed, hazed or bullied:

Confront the Situation Directly. Step in and say something to immediately stop the situation. For example, if a coworker is making a racist joke tell the coworker the joke isn't funny, it's racist and it needs to stop.

Create a Distraction. Change the topic of conversation or ask the person behaving inappropriately for help to distract their attention and diffuse the situation. For example, if a foreman is yelling and swearing at one of their employees, call over to the foreman and tell them there's an issue with what you're working on and you need their help.

Ask for Help. If you don't feel safe confronting the harasser or creating a distraction, find somebody you feel comfortable asking for help. This could be human resources, a supervisor or colleague(s) who could help you address the situation as a group. There is "power in numbers."

Remember: Even small actions can have a big impact in creating a Culture of CARE where everyone is valued and respected, and threatening behavior is not tolerated.

What Is Harassment?

Any unwelcome conduct that is based on race, color, religion, gender (including sexual orientation), national origin, age, or ability.

- Racist or sexist jokes, racial or homophobic slurs, name calling, physical assaults or threats
- Offensive objects or pictures: pornography or nude photos, swastikas, etc.
- Unwanted or inappropriate touching, texting or calling. Repeatedly asking a colleague on a date
- Telling a colleague they were only hired because of the color of their skin, to fill a "diversity quota"

What Is Hazing?

A ritual or initiation process – commonly for apprentices or new employees – that intentionally causes embarrassment.

- Refusing to train apprentices or teach them their trade; making fun of them when they don't know how to do something
- Making an apprentice or new employee take the fall for poor quality work of a more senior employee

What Is Bullying?

Intentionally and repeatedly causing another person emotional, mental or physical harm.

- Denying workers breaks
- Supervisors using condescending or demeaning language
- Making eye contact or staring down a colleague but not greeting them or saying anything



Construction Inclusion Week

Building the Foundation for Inclusion

DÍA UNO: Compromiso de liderazgo y responsabilidad

TOOLBOX TALK

¿Cuál es mi función en una cultura del cuidado?

Todos los miembros de un lugar de trabajo tienen una función que desempeñar en la creación de una cultura del CUIDADO. Existen numerosas cosas que puede hacer para procurar un lugar de trabajo seguro, acogedor e inclusivo para todos.

Convertirse en observador y aliado activo:

Hay un empleado nuevo en su empresa, cuyo nombre nunca antes ¿Cuántas veces se sintió incómodo con la manera en la que trataron a una persona en el lugar de trabajo, pero no hizo nada al respecto? Si se queda callado, está contribuyendo al comportamiento negativo. Cada vez que vea o escuche alguna conducta irrespetuosa, debe actuar al respecto. Hablemos sobre algunas de las maneras en las que podría intervenir en forma segura para ayudar a un compañero que está siendo víctima de acoso, novatada o abuso:

Enfrente la situación directamente. Intervenga y diga algo para detener la situación de inmediato. Por ejemplo, si un compañero hace una broma racista, dígame que no es graciosa, es racista y debe detenerse.

Cree una distracción. Cambie de tema de conversación o pídale ayuda a la persona que se está comportando inadecuadamente para distraer su atención y distender la situación. Por ejemplo, si un capataz está gritando e insultando a uno de sus empleados, llame al capataz y dígame que está teniendo un problema en su trabajo y que necesita su ayuda.

Pida ayuda. Si no se siente seguro de enfrentar al acosador o de crear una distracción, busque a una persona con la que se sienta cómodo y pídale ayuda. Podría ser un miembro de Recursos Humanos, un supervisor o uno o varios colegas que podrían ayudarlo a abordar la situación en forma grupal. "La unión hace a la fuerza".

Recuerde: incluso las pequeñas acciones pueden tener un gran impacto en la creación de una cultura del CUIDADO, en donde todos son valorados y respetados, y en donde no se tolera una conducta amenazante.

¿Qué es el acoso?

Cualquier conducta no deseada que se basa en la raza, el color, la religión, el género (incluida la orientación sexual), la nacionalidad, la edad o la capacidad.

- Las bromas racistas o sexistas, los agravios raciales u homofóbicos, los insultos, los maltratos físicos o las amenazas.
- Imágenes u objetos ofensivos: pornografía o fotos de desnudos, esvásticas, etc.
- Contacto, mensajes de texto o llamados inapropiados o no deseados. Reiteradas invitaciones a una cita a un colega.
- Decirle a un colega que lo contrataron solo por su color de piel, para completar el "cupó de diversidad".

¿Qué es la novatada?

Un ritual o un proceso de iniciación, comúnmente para principiantes o empleados nuevos, que genera vergüenza en forma intencional.

- Negarse a capacitar a principiantes o a enseñarles su oficio, burlarse de ellos cuando no saben cómo hacer algo.
- Hacer que un principiante o un empleado nuevo asuman la culpa por un trabajo de mala calidad hecho por un empleado más antiguo.

¿Qué es el abuso?

Causar daños emocionales, mentales o físicos a otra persona de manera intencional y repetida.

- Negarles el descanso a los trabajadores.
- El uso de lenguaje desdenoso humillante por parte de los supervisores.
- Hacer contacto visual o intimidar con la mirada a un colega, pero no saludarlo ni decirle nada.

Recurso proporcionado por:



Comparta lo que ha aprendido publicando con el hashtag **#ConstructionInclusionWeek**



Construction Inclusion Week

Building the Foundation for Inclusion

DAY ONE: Leadership Commitment & Accountability

TABLE TALK

Courageous Conversations

Courageous Conversations are important to promote healthy dialogue in a reflective learning process. Projects teams gather to seek to understand each other's viewpoints and deeply held assumptions around stereotypes, racial, gender, identity, and lifestyle beliefs. This dialogue is a tool for collective exploration of meaning and perception – not a search for the right answer or the best solution. Integral to the success of this conversation is an openness to learn. This conversation is considered “courageous” when the participants are able to expose their values and check the validity of the assumptions that inspire their actions and views. Building an atmosphere of trust and respect is the key to both enabling individuals to participate in courageous conversations and establishing a culture in which courageous conversation and feedback are considered necessary for improvement.

Guidelines

- Assume positive intent
- Be Patient
- Seek first to understand, then to be understood
- Leave the conversation with one action item (research, reflect, renew)
- Project Leaders should be prepared to share their experience, thoughts and perspective to demonstrate vulnerability

Helpful Tips/Resources

Navigating through this type of discussion can be daunting. Here are a few tips that may be useful:

- Master the courage to question reality. Are your assumptions valid? Has anything changed? What is now required of you? Of others?
- Be present and prepared to be nowhere else.
- Obey your instincts. During each conversation, listen for more than content. Listen for emotion and intent as well.
- Let silence do the heavy lifting. Talk with people, not at them. Memorable conversations include breathing space. Slow down the conversation so that insight can occur in the space between words.

Discussion Questions:

1. Does racial or ethnic identity enter into your process of making important or daily decisions? If so, how?
2. Have you ever felt the need to change the way you speak, act, dress or tone down your racial or ethnic identity based on your surroundings?
3. Are you concerned about the current issues of racism, inequality and in injustice in the U.S.? Why or Why not?
4. Is there a question that you would like to ask, but are afraid to ask?
5. Have you had discussions in your home about systemic racism?
6. How often do you interact with people of a different race/ethnicity?
7. If you are a member of a privileged group (e.g. white, male, heterosexual), how has that impacted your relationship with members from a nonprivileged group? Or vice versa?
8. Has there been a particular experience in your life that was a turning point or you in the way you see racism in America?
9. What can we do as individuals to help?
10. Would you welcome additional conversations like this one in the future?

Please share what you've learned by posting using the hashtag **#ConstructionInclusionWeek**



Construction Inclusion Week

Building the Foundation for Inclusion

DAY ONE: Leadership Commitment & Accountability

TABLE TALK

Conversaciones valientes

Las conversaciones valientes son importantes para promover un diálogo saludable en un proceso de aprendizaje reflexivo. Equipos de proyectos se reúnen para tratar de comprender los puntos de vista de los demás y las suposiciones profundamente arraigadas en torno a los estereotipos, raciales, de género, identidad y creencias de estilo de vida. Este diálogo es una herramienta para la exploración colectiva del significado y la percepción, no una búsqueda de la respuesta correcta o la mejor solución. Una parte integral del éxito de esta conversación es la apertura para aprender.

Esta conversación se considera “valiente” cuando los participantes son capaces de exponer sus valores y comprobar la validez de los supuestos que inspiran sus acciones y puntos de vista. Crear una atmósfera de confianza y respeto es la clave tanto para permitir que las personas participen en conversaciones valientes como para establecer una cultura en la que los valientes la conversación y la retroalimentación se consideran necesarias para mejorar.

Pautas

- Asume una intención positiva
- Se paciente
- Busca primero entender, después ser entendido
- Deje la conversación con un elemento de acción (investigar, reflexionar, renovar)
- Los líderes de proyecto deben estar preparados para compartir su experiencia, pensamientos y perspectiva para demostrar vulnerabilidad.

Consejos / recursos útiles

Navegar por este tipo de discusión puede resultar abrumador. A continuación, se ofrecen algunos consejos que pueden resultarle útiles:

- Domina el coraje para cuestionar la realidad. ¿Son válidas sus suposiciones? ¿Ha cambiado algo? ¿Qué se requiere ahora de ti? ¿De otros?
- Esté presente y preparado para no estar en ningún otro lugar.
- Obedece tus instintos. Durante cada conversación, escuche más que contenido. Escuche también la emoción y la intención.
- Deje que el silencio haga el trabajo pesado. Habla con la gente, no con ellos. Las conversaciones memorables incluyen un respiro. Reduzca la velocidad de la conversación para que la percepción pueda ocurrir en el espacio entre las palabras.

Preguntas de debate:

1. ¿La identidad racial o étnica entra en su proceso de hacer importantes o decisiones diarias? ¿Si es así, cómo?
2. ¿Alguna vez ha sentido la necesidad de cambiar su forma de hablar, actuar, vestirse o tono? por su identidad racial o étnica en función de su entorno?
3. ¿Le preocupan los problemas actuales de racismo, desigualdad y injusticia en los Estados Unidos? ¿Por qué o por qué no?
4. ¿Hay alguna pregunta que le gustaría hacer, pero tiene miedo de hacer?
5. ¿Ha tenido discusiones en su casa sobre el racismo sistémico?
6. ¿Con qué frecuencia interactúa con personas de diferentes razas / etnias?
7. Si es miembro de un grupo privilegiado (por ejemplo, blanco, hombre, heterosexual), ¿Cómo ha afectado eso su relación con los miembros de una comunidad no privilegiada? ¿grupo? ¿O viceversa?
8. ¿Ha habido una experiencia particular en su vida que haya sido un punto de inflexión? para ti en la forma en que ves el racismo en Estados Unidos?
9. ¿Qué podemos hacer como individuos para ayudar?
10. ¿Daría la bienvenida a conversaciones adicionales como esta en el futuro?

Comparta lo que ha aprendido publicando con el hashtag **#ConstructionInclusionWeek**



Construction Inclusion Week

Building the Foundation for Inclusion

DAY ONE: Leadership Commitment & Accountability

TABLE TALK

Business Case for Diversity & Inclusion

The arguments presented for a company including diversity and inclusion as a key business strategy go beyond the moral imperative of “doing the right thing” and focus on the measurable and tangible financial results that can be achieved with effective implementation.

As the population of the U.S. becomes more diverse, construction companies will need to reflect the changing demographics in order to find workers and retain a competitive edge. An intentional and practical culture shift towards diversity and inclusion can positively impact company profitability by improving employee productivity, recruiting, and retaining top talent, increasing innovation, and creating a safer workplace. Furthermore, collaborative partnerships with diverse entities provide opportunities to expand market share.

Read the below Business Case published by the AGC:

The Business Case for D&I:

https://www.agc.org/sites/default/files/Files/Advocacy/AGC%20Report%20on%20Biz%20Case%20for%20D%26I%20FINAL%20OCT%202018_Small.pdf

Discussion Questions:

- Why is there so much focus on inclusion lately?
- Why should our organization care about inclusion?
- What would we gain by being more inclusive?
- I treat everyone the same, what's the big deal?
- How's this going to benefit me?



Construction Inclusion Week

Building the Foundation for Inclusion

DÍA UNO: Compromiso de liderazgo y responsabilidad

TABLE TALK

Caso de negocio para la diversidad y la inclusión

Los argumentos presentados para una empresa que incluyen la diversidad y la inclusión como una estrategia comercial clave van más allá del imperativo moral de "hacer lo correcto" y se centran en los resultados financieros medibles y tangibles que se pueden lograr con una implementación efectiva.

A medida que la población de los EE. UU. Se vuelve más diversa, las empresas de construcción deberán reflejar los cambios demográficos para encontrar trabajadores y mantener una ventaja competitiva. Un cambio de cultura intencional y práctico hacia la diversidad y la inclusión puede tener un impacto positivo en la rentabilidad de la empresa al mejorar la productividad de los empleados, reclutar y retener a los mejores talentos, aumentar la innovación y crear un lugar de trabajo más seguro. Además, las asociaciones de colaboración con diversas entidades brindan oportunidades para expandir la participación de mercado.

Lea el siguiente Business Case publicado por AGC:

El caso comercial para D&I: https://www.agc.org/sites/default/files/Files/Advocacy/AGC%20Report%20on%20Biz%20Case%20for%20D%26I%20FINAL%20OCT%202018_Small.pdf

Preguntas de debate:

- ¿Por qué últimamente se presta tanta atención a la inclusión?
- ¿Por qué nuestra organización debería preocuparse por la inclusión?
- ¿Qué ganaríamos al ser más inclusivos?
- Trato a todos por igual, ¿cuál es el problema?
- ¿Cómo me beneficiará esto?