



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**