



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 "cupos 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 desdeñoso 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**