

Soluciones De La Cruz

Alcance y secuencia del sesgo fundamental

Justificación del marco y la secuencia de desarrollo:

Las cuatro reuniones están secuenciadas para construirse una sobre la otra, siendo el hilo conductor la pertenencia y la inclusión. El sesgo fundamental se trata de impactar la autoconciencia y la comprensión mientras se normalizan las conversaciones sobre el sesgo. El desarrollo de sistemas de concientización sobre prejuicios requiere que las personas hablen sobre los problemas que crean barreras dentro de la cultura organizacional y comunitaria. Este enfoque brinda a los participantes la oportunidad de traer a la superficie temas e inquietudes que impactan negativamente en una cultura inclusiva y de pertenencia. Muchas de estas conversaciones crean conflicto entre los participantes.

La adición de las prácticas de resolución de conflictos en el primer día les dará a los participantes la oportunidad de desarrollar estrategias y habilidades para transformar los conflictos por completo. Hablamos sobre estilos de conflicto y conectamos conversaciones sobre nuestros sesgos con nuestros modelos para resolver conflictos. Bias 2.0 permite desarrollar 5 habilidades y estrategias específicas para deconstruir los prejuicios y el racismo sistémico en nosotros mismos, nuestras vidas y el lugar de trabajo.

Finalmente, la planificación estratégica permite que los equipos comiencen el proceso de construcción de un plan estratégico para la diversidad y la inclusión utilizando las habilidades del día y medio anterior.

Resultados:

- Comprender y utilizar la Teoría del Cambio Organizacional para desarrollar una cultura de pertenencia e inclusiva.
- Crear resultados estratégicos para la pertenencia y la inclusión.

Títulos de los módulos:

- Sesgo fundamental
- Estrategias de mediación de conflictos
- Sesgo 2.0: sesgo de deconstrucción
- Planificación estratégica

Conversación fundamental de prejuicios: normalizar la conversación de prejuicios mientras se desarrollan habilidades de conversación para infundir una cultura sostenible de pertenencia e

inclusión para las partes interesadas internas y externas.

Conversaciones sobre prejuicios implícitos y explícitos: las cuestiones raciales y de diversidad se ven afectadas por nuestras experiencias sesgadas. La capacidad de hablar sobre los problemas de la clase racial y los prejuicios requiere habilidades como la escucha profunda y las conversaciones con un propósito. Este taller ayudará al personal y a los líderes a comunicarse de manera más efectiva sobre la raza y los prejuicios en las relaciones profesionales y personales.

Día uno por la mañana: 3-4 horas - Capacitación fundamental sobre prejuicios

- Conversaciones
- Acuerdos de trabajo
- Escucha profunda
- Conversaciones sobre prejuicios
- Informe

Al finalizar esta sesión, los participantes podrán hacer lo siguiente:

- Definir qué es el sesgo y cómo afecta sus interacciones
- Tener una base de habilidades para hablar sobre cómo los sesgos afectan las relaciones
- Desarrollar prácticas diarias para continuar haciendo el trabajo de conciencia de sesgo
- Comprender el concepto de intención e impacto

Día uno por la tarde -Prácticas de transformación de conflictos de 3 horas

Construyendo Sistemas de Transformación de Conflictos

Las investigaciones muestran que los líderes dedican del 15 % al 20 % de su tiempo cada semana a resolver conflictos que no son suyos. Como líder, ¿qué haría con un 15 % o un 20 % más de tiempo? Este taller le permitirá desarrollar estrategias que le permitan a usted y a su personal resolver conflictos al nivel más bajo, que es entre ellos.

El conflicto es inevitable y el conflicto afecta nuestras relaciones en nuestra vida personal y profesional. Para algunos, el conflicto puede ser un desafío según sus estilos de conflicto. Hay muchos factores que han creado nuestro estilo de conflicto personal y muchos factores que nos empujan a cambiar. Hablaremos y representaremos conflictos y estilos de conflicto que nos desafían a mantenernos comprometidos y construir relaciones positivas.

Al finalizar esta sesión, los participantes podrán hacer lo siguiente:

- Definir el estilo de conflicto personal y el impacto en nuestras relaciones

- Identificar los diversos estilos de conflicto y evaluar los estilos personales
- Establecer estrategias para manejar el conflicto en las relaciones personales y profesionales •
Como líderes, construya procesos y protocolos organizacionales que apoyen a aquellos a quienes lidera para resolver sus propios conflictos.

Conocimiento de los aspectos y conceptos fundamentales de la gestión de conflictos Adquirir y utilizar métodos tácticos específicos en situaciones de conflicto

Aplicar las herramientas aprendidas para gestionar eficazmente conflictos bipartidistas y multipartidistas

Día dos por la mañana – Sesgo 2.0 Deconstruyendo el sesgo 5 estrategias para deconstruir el sesgo

implícitos y explícitos están impactando nuestras relaciones con nosotros mismos y con los demás cada minuto de cada día. Esta capacitación está diseñada para personas que ya han participado en la Capacitación sobre prejuicios fundamentales, ya que continuaremos construyendo sobre las herramientas de autoconciencia compartidas en esa sesión. Los participantes tendrán la oportunidad de examinar el sesgo dentro de sí mismos y del entorno en el que viven. Luego exploraremos estrategias para reconocer y manejar el sesgo. Todos se irán con pasos de acción para apoyar su trabajo con ellos mismos y con sus colegas.

Resultados

- Identificar prejuicios en nuestra vida cotidiana
- Explorar estrategias para deconstruir prejuicios
- Continuar conversaciones sobre prejuicios
- Crear prácticas diarias que apoyen una cultura inclusiva y de pertenencia

Día dos por la tarde: - 3 horas Construyendo un plan estratégico de Pertenencia e Inclusivo
- Los participantes construirán un plan estratégico para infundir el trabajo de equidad/inclusión en equipos multifuncionales. Los participantes construirán un plan estratégico para infundir el trabajo de pertenencia/inclusión en equipos multifuncionales.

Después de esta sesión, los participantes podrán:

- Usar la infusión como una estrategia para construir equipos inclusivos y de pertenencia
- Usar la investigación del cambio organizacional para facilitar el cambio
- Desarrollar pasos para aumentar la conciencia de los sesgos sistémicos y el racismo sistémico • Crear un plan estratégico de Pertenencia e Inclusión