



BUILDING DIVERSE, EQUITABLE, AND INCLUSIVE TEAMS

PAGES 1-13 IN ENGLISH
PÁGINAS 14 A 26 EN ESPAÑOL

DESIRÉ FINDLAY, CRS TRAINER/FACILITATOR

Session Objectives

Lay the Foundation



Listen & Discuss



Share & Conclude

Define Key Concepts
Discover Frameworks

Fishbowl Activity
1-2-4-All Discussion

Group Sharing
Session Takeaways



Diversity

Intentional representation of different minorities or underrepresented populations, particularly in regards to race and ethnicity, gender, sexual orientation, and disability status.

Equity

Fairly providing access to resources and support, including investment capital and development opportunities, for minorities and underrepresented populations.



Inclusion

Fostering deliberate actions that invite all individuals and groups to authentically engage and participate in community decision making processes.

Intercultural Competency

"The ability to function effectively across cultures, to think and act appropriately, and to communicate and work with people from different cultural backgrounds – at home or abroad."

Intercultural Competency Frameworks

- **Cultural Intelligence (CQ):** Cultural Intelligence refers to the ability to adapt and interact effectively in diverse cultural settings. It involves four dimensions: cognitive (knowledge about cultures), metacognitive (awareness and strategy for cultural interactions), motivational (interest and confidence in engaging with different cultures), and behavioral (ability to adapt behavior to different cultural contexts).
- **Cultural Humility:** Cultural humility emphasizes self-reflection, openness, and a willingness to learn from others. It involves recognizing and challenging one's own biases and assumptions, actively listening to diverse perspectives, and being respectful of different cultural backgrounds and experiences.
- **The Communication Styles Framework:** This framework highlights different communication styles across cultures. It emphasizes the importance of understanding communication preferences, such as direct versus indirect communication, high-context versus low-context communication, and verbal versus non-verbal cues. Recognizing and adapting to these styles can foster effective cross-cultural communication.
- **The Developmental Model of Intercultural Sensitivity (DMIS):** The DMIS proposes six stages of intercultural sensitivity, ranging from denial (lack of recognition or understanding of cultural differences) to integration (embracing cultural diversity). This model helps individuals assess their own mindset and provides a roadmap for developing a more inclusive and growth-oriented perspective.
- **The Intercultural Development Continuum (IDC):** The IDC model measures an individual's intercultural competence along a continuum, from ethnocentrism (limited perspective) to ethnorelativism (appreciating and valuing cultural diversity). It helps individuals assess their current stage and provides strategies for progressing toward a more inclusive mindset.

Bias

A preference or proclivity towards something which discloses our preference for one thing over another.

Stereotype

A fixed, generalized assumption assigned to a group of people typically based upon limited experiences and information. Those generalizations are then attributed to all or most individuals belonging to the stereotyped group.

Frameworks to Identify and Address Unconscious Bias

- **Implicit Association Test (IAT):** The IAT is a widely used tool that measures implicit biases by assessing the strength of associations between different concepts. It helps individuals become aware of their unconscious biases, such as those related to race, gender, or age. The IAT can serve as a starting point for individuals and organizations to acknowledge biases and work towards mitigating their effects.
- **Bias Interrupters:** Bias interrupters are strategies aimed at identifying and addressing biases within organizational processes and policies. By closely examining various stages of decision-making, such as hiring, performance evaluations, and promotions, organizations can implement specific interventions to interrupt bias and ensure fair and equitable outcomes.
- **Stereotype Replacement:** Stereotype replacement is a cognitive intervention technique that aims to challenge and replace unconscious biases. It involves recognizing when a stereotype is being activated, acknowledging its negative impact, and consciously replacing it with a more accurate and fair perspective. By practicing stereotype replacement, individuals can rewire their thinking and make more objective decisions.
- **Diversity Training and Education:** Providing comprehensive diversity training and education programs can raise awareness about unconscious biases, their consequences, and strategies for mitigating them. These programs should include interactive exercises, case studies, and discussions to help individuals understand their biases and develop skills for more inclusive decision-making.
- **Inclusive Decision-Making Processes:** Organizations should promote inclusive decision-making processes that involve diverse perspectives. Encouraging diverse representation on decision-making teams, soliciting input from different backgrounds, and considering multiple viewpoints can help counteract biases and lead to more well-rounded and fair decisions.
- **Accountability and Transparency:** Establishing accountability and transparency mechanisms can help mitigate biases in decision-making. This can involve regularly evaluating and monitoring decisions and outcomes, setting diversity and inclusion goals, and publicly reporting on progress. By holding individuals and the organization accountable, biases can be addressed and progress toward a more inclusive work environment can be tracked.
- **Ongoing Learning and Reflection:** Creating a culture of continuous learning and reflection is crucial for combating biases. Encouraging individuals to engage in self-reflection, participate in diversity workshops and discussions, and continuously update their knowledge about bias and inclusion can foster personal growth and create a more inclusive work environment.

Liberating Structures

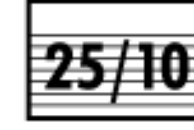
<https://www.liberatingstructures.com>

INCLUDING AND UNLEASHING EVERYONE

.....

This website offers an alternative way to approach and design how people work together. It provides a menu of thirty-three Liberating Structures to replace or complement conventional practices. Used routinely, Liberating Structures make it possible to build the kind of organization that everybody wants. They are designed to include everyone in shaping next steps.

.....

LS Menu 	Wicked questions 	What³ debrief 	Min specs 	Heard, seen respected 	What I need from you 	Integrated autonomy 
Design elements 	Appreciative interviews 	Discovery and action dialog 	Improv prototyping 	Drawing together 	Open space 	Critical uncertainties 
1-2-4-All 	TRIZ 	Shift & share 	Helping heuristics 	Design storyboards 	Generative relationships 	Ecocycle 
Impromptu networking 	15% solutions 	25 : 10 crowdsourcing 	Conversation café 	Celebrity interview 	Agree/certainty matrix 	Panarchy 
9-whys 	Troika consulting 	Wise crowds 	User experience fishbowl 	Social network webbing 	Simple ethnography 	Purpose to practice 

Fishbowl

- *Semi Circle (can also take place in one large circle, with a smaller circle of four chairs in the middle)*
- *Larger circle – listeners*
- *Smaller circle – volunteers/speakers*
- *No commentary or questions from anyone in larger circle*

Fishbowl ... Questions for Volunteers

- How would you define the diversity of the group you will be talking about today? How do you define yourself within that group?
- Please share a meaningful experience of a time when you felt welcome and valued in a group. What was said or done to help you feel that way?
- AND/OR Please share a challenging experience of a time you did not feel welcome or valued. What comments or practices contributed to this feeling?
- What would be your biggest piece of advice for others about what to do or not do when they are working to build a diverse and inclusive team?

1-2-4-All

"1" – Individually Reflect

"2" – Reflect in Pairs

"4" – Two Pairs Connect

"All" – Large Group Discussion

1-2-4-All ... Discussion Questions

Group Discussion

- What did you learn as you listened to the volunteers?
- What is stirring inside of you?
- What connections do you see between the lived experiences of the volunteers and the information given at the beginning of the workshop?



Commitments



CONSTRUYENDO EQUIPOS DIVERSOS, EQUITATIVOS E INCLUSIVOS

DESIRÉ FINDLAY, FACILITADORA/ENTRENEDORA DE CRS
TRADUCCIÓN POR JOSE LUIS ELIAS

Objetivos de la sesión

Sentar las Bases

Definir Conceptos Clave
Descubrir Contextos



**Escuchar y
Comentar**

Actividad de Pecera
“1-2-4-Todos” Compartir



**Compartir y
Concluir**

Compartir en Grupo
Qué nos Llevamos de la
Sesión



Diversidad

Representación intencional de diferentes minorías o poblaciones subrepresentadas, particularmente en lo que respecta a raza y etnia, género, orientación sexual y estado de discapacidad.

Equidad

Brindar acceso justo a recursos y apoyo, incluyendo capital de inversión y oportunidades de desarrollo, para minorías y poblaciones subrepresentadas.



Inclusión

Fomentar acciones deliberadas que inviten a todos los individuos y grupos a involucrarse y participar auténticamente en los procesos de toma de decisiones de la comunidad.

Capacidad Intercultural

“La capacidad de funcionar de manera eficaz en todas las culturas, de pensar y actuar de manera apropiada, y de comunicarse y trabajar con personas de diferentes orígenes culturales, -en el país local o en el extranjero.”

Marcos de Capacidad Intercultural

- **Inteligencia Cultural (IC):** La Inteligencia Cultural se refiere a la capacidad de adaptarse e interactuar de manera efectiva en diversos entornos culturales. Incluye cuatro dimensiones: cognitiva (conocimiento sobre las culturas), metacognitiva (conciencia y estrategia para las interacciones culturales), motivacional (interés y confianza en relacionarse con diferentes culturas) y conductual (capacidad de adaptar el comportamiento a diferentes contextos culturales).
- **Humildad Cultural:** La humildad cultural enfatiza la autorreflexión, la apertura y la voluntad de aprender de los demás. Implica reconocer y desafiar los propios prejuicios y suposiciones, escuchar activamente las diversas perspectivas y ser respetuoso con los diferentes orígenes y experiencias culturales.
- **El Marco de Estilos de Comunicación:** Este marco destaca diferentes estilos de comunicación entre culturas. Enfatiza la importancia de comprender las preferencias de comunicación, como la comunicación directa frente a la indirecta, la comunicación de alto contexto frente a la de bajo contexto y las señales verbales frente a las no verbales. Reconocer y adaptarse a estos estilos puede fomentar una comunicación intercultural eficaz.
- **El Modelo de Desarrollo de la Sensibilidad Intercultural (MDSI):** El MDSI propone seis etapas de sensibilidad intercultural, que van desde la negación (falta de reconocimiento o comprensión de las diferencias culturales) hasta la integración (aceptar la diversidad cultural). Este modelo ayuda a las personas a evaluar su propia mentalidad y proporciona un mapa vial para desarrollar una perspectiva más inclusiva y orientada al crecimiento.
- **El Continuo de Desarrollo Intercultural (CDI):** El modelo CDI mide la capacidad intercultural de un individuo a lo largo de un continuum, desde el etnocentrismo (perspectiva limitada) hasta el etnorrelativismo (apreciación y valoración de la diversidad cultural). Ayuda a las personas a evaluar su etapa actual y proporciona estrategias para progresar hacia una mentalidad más inclusiva.

Propensión

Una preferencia o propensión hacia algo que revela nuestra preferencia por una cosa sobre otra.

SUPERANDO EL PROGRAMA DE CARRERAS,
POR RODNEY S. PATTERSON

Estereotipo

Una suposición fija y generalizada asignada a un grupo de personas que generalmente se basa en experiencias e información limitadas. Esas generalizaciones se atribuyen entonces a todos o la mayoría de los individuos pertenecientes al grupo estereotipado.

Marcos Para Identificar y Abordar el Prejuicio Inconsciente

- **Prueba de Asociación Implícita (PAI):** mide los prejuicios implícitos al evaluar la fuerza de las asociaciones entre diferentes conceptos. Ayuda a las personas a tomar conciencia de sus prejuicios inconscientes. Se puede servir como punto de partida para que las personas y las organizaciones reconozcan los prejuicios y trabajen para mitigar sus efectos.
- **Interruptores de Prejuicios:** estrategias destinadas a identificar y abordar los prejuicios dentro de los procesos y políticas organizacionales. Al examinar de cerca varias etapas de la toma de decisiones, las organizaciones pueden implementar intervenciones específicas para interrumpir el prejuicio y garantizar resultados justos y equitativos.
- **Reemplazo de Estereotipos:** una técnica cognitiva que tiene como objetivo desafiar y reemplazar los prejuicios inconscientes. Implica reconocer cuándo se activa un estereotipo, reconocer su impacto negativo y reemplazarlo conscientemente con una perspectiva más precisa y justa. En esta manera, las personas pueden reconfigurar su pensamiento y tomar decisiones más objetivas.
- **Diversidad de Entrenamientos y Educación:** se puede crear conciencia sobre los prejuicios inconscientes, sus consecuencias y las estrategias para mitigarlos. Estos programas deben incluir ejercicios interactivos, estudios de casos y debates para ayudar a las personas a comprender sus prejuicios y desarrollar habilidades para una toma de decisiones más inclusiva.
- **Procesos de Toma de Decisiones Inclusivos:** promueve procesos de toma de decisiones inclusivos que involucren diversas perspectivas. Fomentar la representación diversa en los equipos de toma de decisiones, solicitar aportes de diferentes orígenes y considerar múltiples puntos de vista puede ayudar a contrarrestar los prejuicios y conducir a decisiones más equilibradas y justas.
- **Rendición de Cuentas y Transparencia:** se puede ayudar a mitigar los prejuicios en la toma de decisiones. Esto puede implicar evaluar y monitorear periódicamente las decisiones y los resultados, establecer objetivos de diversidad e inclusión e informar públicamente sobre el progreso. Al responsabilizar a las personas y a la organización, se pueden abordar los prejuicios y se puede realizar un seguimiento del progreso hacia un entorno de trabajo más inclusivo.
- **Aprendizaje Continuo y Reflexión:** crucial para combatir los prejuicios. Alentar a las personas a participar en la autorreflexión, participar en talleres y debates sobre diversidad y actualizar continuamente sus conocimientos sobre prejuicios e inclusión puede fomentar el crecimiento personal y crear un entorno de trabajo más inclusivo.

Estructuras Liberadoras

<https://www.liberatingstructures.com>

INCLUYENDO Y LIBERANDO A TODOS

Este sitio web ofrece una forma alternativa de abordar y diseñar cómo las personas trabajan juntas. Proporciona un menú de treinta y tres Estructuras Liberadoras para reemplazar o complementar las prácticas convencionales. Usadas rutinariamente, las Estructuras Liberadoras hacen posible construir el tipo de organización que todos quieren. Están diseñados para incluir a todos en la configuración de los próximos pasos.

LS Menu	Wicked questions	What³ debrief	Min specs	Heard, seen respected	What I need from you	Integrated autonomy
Design elements	Appreciative interviews	Discovery and action dialog	Improv prototyping	Drawing together	Open space	Critical uncertainties
1-2-4-All	TRIZ	Shift & share	Helping heuristics	Design storyboards	Generative relationships	Ecocycle
Impromptu networking	15% solutions	25 : 10 crowdsourcing	Conversation café	Celebrity interview	Agree/certainty matrix	Panarchy
9-whys	Troika consulting	Wise crowds	User experience fishbowl	Social network webbing	Simple ethnography	Purpose to practice

La Pecera

- *Semicírculo (también puede tener lugar en un círculo grande, con un círculo más pequeño de cuatro sillas en el centro)*
- *Círculo más grande – oyentes*
- *Círculo más pequeño – voluntarios/presentadores*
- *No hay comentarios ni preguntas de nadie en el círculo más grande*

La Pecera ... Preguntas para voluntarios

- ¿Cómo definirías la diversidad del grupo del que hablarás hoy? ¿Y cómo te defines dentro de ese grupo?
- Comparta una experiencia significativa de un momento en que se sintió bienvenido y valorado en un grupo. ¿Qué se dijo o hizo para ayudarlo a sentirse así?
- Y/O Comparta una experiencia desafiante de un momento en el que no se sintió bienvenido o valorado. ¿Qué comentarios o prácticas contribuyeron a este sentimiento?
- ¿Cuál sería su mayor consejo para otros sobre qué hacer o no hacer cuando están trabajando para construir un equipo diverso e inclusivo?

1-2-4-Todos

"1" – Reflexionar Individualmente

"2" – Reflexionar en parejas

"4" - Conexión entre dos pares

"Todos" – Comentarios en Grupo Grande

1-2-4-Todos ... Preguntas de discusión

Discusión de grupo

- ¿Qué aprendió al escuchar a los voluntarios?
- ¿Qué emociones hay dentro de ti?
- ¿Qué conexiones ves entre las experiencias vividas por los voluntarios y la información dada al inicio del taller?



Compromisos