

Junio 19, 2020

FACILITIES MANAGEMENT

AT COLORADO STATE UNIVERSITY

Comunicación
Diaria de FM

Edición 55

Estimado Equipo de FM,

La diversidad y la equidad son esenciales a los Principios de Comunidad. Sin embargo, recientes eventos, han revelado problemas sistémicos que se interponen a la equidad y la justicia para todos. Estos eventos, incluyendo el horrible incidente en Loveland relacionado a uno de nuestros propios estudiantes atletas esta última semana, han sido una llamada de alerta para muchos, una llamada a acción, recordándonos que trabajar para lograr la inclusión y la diversidad en nuestros lugares de trabajo y nuestras comunidades es absolutamente necesario. Reconocemos que se han cometido muchas injusticias contra personas negras y personas de color, no sólo por ciudadanos, pero por un sistema de justicia que ha jurado proteger a todos. El Equipo de Diversidad de FM y yo queremos expresar nuestra solidaridad con la comunidad afroamericana y negra, y con las personas de color dentro de nuestra familia de carneros. Es un requisito que trabajemos para hacer que CSU y FM sean un lugar donde todos nos sintamos bienvenidos, valorados y afirmados.

Hoy es un día importante en la compleja historia de nuestra nación: el 19 de junio, 1865. Este día se conoce como “Juneteenth” o Día de la Libertad. Conmemora la emancipación de los últimos esclavos afroamericanos, que ocurrió cuando finalmente escucharon que eran libres, más de dos años después de que el Presidente Lincoln firmó la Proclamación de Emancipación. Y ahora más que nunca, es importante reconocer que aún hay mucho por hacer. Esto tomará tiempo, conversaciones difíciles, y aún más introspección de parte de todos.

Mientras nuestra nación recuerda a George Floyd, Breonna Taylor, y un sinnúmero de tantos más, reconozcamos algunas estadísticas. Las personas de color forman aproximadamente un 12% de la población de EU, pero ocupan únicamente un 3.2% de los puestos de liderazgo en las grandes compañías de EU y solo un 0.8% de todos los puestos de oficiales ejecutivos de las empresas “Fortune 500” ([fuente](#)). Adicionalmente, en el 2018, el trabajador negro ganaba solo el 62% de lo que gana un empleado blanco promedio ([fuente](#)). Sabemos que cambiar este sistema debe suceder a través de nuestro compromiso de inclusión y diversidad, incluyendo estar conscientes de los prejuicios explícitos e implícitos en la contratación y las prácticas laborales—iniciativas que el Equipo de Diversidad de FM está actualmente abordando, entre otras medidas. Significa entender que las personas son tratadas de manera diferente en base al color de la piel, aún cuando quisiéramos que esto no fuera la realidad. Es nuestro deber reconocer cómo ese privilegio beneficia nuestras vidas, para que conjuntamente podamos trabajar para lograr cambios equitativos y demostrar respeto a todos dentro de nuestra comunidad. Las personas que provienen de posiciones privilegiadas deben oponerse a estas injusticias. Esto requiere un compromiso con la discusión de estos temas, escuchar a quienes son objeto de racismo sistémico, y no ignorar las partes dolorosas o incómodas de nuestra historia y nuestras realidades actuales, y entender que **Las Vidas Negras Importan**.

Junio 19, 2020

FACILITIES MANAGEMENT

AT COLORADO STATE UNIVERSITY

Comunicación
Diaria de FM

Edición 55

A nuestros colegas de color, por favor sepan que estamos aquí para ustedes. No hay palabras o acciones suficientes para borrar el dolor que ocasiona el racismo, pero queremos que sepan que nos comprometemos a escuchar sus voces y elevarlas. Tenemos la responsabilidad de educarnos a nosotros mismos, amplificar las voces marginalizadas, y tener humildad. Es uno de nuestros valores de FM ser expertos, pero reconocemos que el trabajo para la justicia social requiere aprendizaje continuo. Algunos miembros del comité nunca entenderán a fondo las experiencias vividas por las personas de color porque nosotros no las hemos vivido. Sin embargo, nos comprometemos a ser un recurso para otros, a escuchar, listos para aprender, e invitamos a todos los empleados de FM a unirse a nosotros para ser un departamento progresivo. El Equipo de Diversidad de FM reconoce que los empleados de FM sentirán emociones fuertes, complejas y variadas sobre el mensaje de hoy y los eventos recientes locales y nacionales. Estamos comprometidos a aprender y crecer con usted, y queremos recordar a todos nuestros colegas de FM que existen los siguientes recursos:

- [Oficina del Defensor del Pueblo u “Ombuds”](#): una oficina voluntaria, confidencial, informal e imparcial, para ayudarle y apoyarle.
- [Oficina del Vicepresidente de Diversidad](#): recursos educacionales y de capacitación sobre temas de anti-racismo, actualizados diariamente.
- [Programa de Asistencia a Empleados](#): apoyo en persona a empleados que tienen dificultades, incluyendo terapia confidencial de salud mental y recursos de ayuda económica, legal y de otros tipos.

Si tiene una necesidad que no es apoyada por los recursos listados arriba, el Equipo de Diversidad de FM agradece su retroalimentación en fac_diversity_team@colostate.edu.

Nuestro llamado a la acción es pedir a todos que observen lo que está sucediendo a su alrededor y en nuestro país. Nunca olviden que parte del aprendizaje es la comisión de errores. Podemos admitir que todos tenemos perspectivas limitadas.

Atentamente,



Tom Satterly y el Equipo de Diversidad de FM: Terry Adams, Zane Bamesberger, Erika Benti, Mark Breuer, Jamie Cardenas, Drew Douglas, Jasmine Hatten, Julia Innes, Jessica Kramer, Leon Major, Robert Sanchez, Jr., Matt Smith

<https://www.fm.colostate.edu/fmDaily>

fac_news@mail.colostate.edu