

Junio  
09, 2021

# FACILITIES MANAGEMENT

AT COLORADO STATE UNIVERSITY

Comunicación  
Semanal de FM

Edición 122

Estimada Comunidad de FM,

Para el Mes del Orgullo “Pride” el Equipo JEDI de FM creó folletos y calcomanías para compartir—[ubicados en las áreas comunes de Facilities Management, Servicios de Estacionamiento y Transporte, y Central de Correos y Entregas](#). En los Estados Unidos, el Mes de Orgullo LGBTQ+ es una celebración que dura el mes entero, con marchas que ocurren durante todo el mes de junio. El Mes de Orgullo “Pride” conmemora la búsqueda continua de justicia equitativa para la comunidad lesbiana, gay, bisexual, transgénero, y queer y afirma los logros de los individuos LGBTQ+. (El signo de más representa otras identidades, incluyendo pero no limitadas a pansexual, asexual, y omnisexual). Aunque la visibilidad y el apoyo para las personas LGBTQ+ han avanzado mucho en los últimos 50 años o más, aún es de suma importancia demostrar solidaridad hoy en día. Por favor busque un folleto y un par de calcomanías de “Pride” si las desea.

Las calcomanías y los folletos son diferentes al diseño estándar de la bandera de Orgullo “Pride”. Esto se debe a que la bandera ha evolucionado en su simbolismo para ser más inclusiva de los grupos minoritarios que integran la comunidad LGBTQ+. Las franjas negras y café representan a las personas de color dentro de la comunidad y honran a las mujeres trans de color que lideraron la respuesta en [Stonewall Inn](#) en junio 1969. Las franjas rosadas y azul celeste representan a la comunidad transgénero. Algo tan sencillo como exhibir una calcomanía de Orgullo “Pride” “Proud to Run This!” muestra que apoyamos a la comunidad LGBTQ+ de CSU. Esto puede tener un impacto especial para los estudiantes y los colegas que los vean en el campus.

En el folleto, el Equipo JEDI ofrece sugerencias para fomentar un ambiente de trabajo inclusivo. Por ejemplo, ¿Han visto a colegas agregar pronombres a sus firmas de correo electrónico o declarar sus pronombres al inicio de una reunión cuando se presentan? Este gesto pequeño pero significativo puede normalizar el uso de pronombres para todos; nos recuerdan no hacer suposiciones sobre quien pensamos que las personas son, en base a su apariencia o su nombre. Usar el pronombre que la persona prefiere, de la manera correcta, es una manera fácil de mostrar respeto—o usar un pronombre de género neutral, si no se ha identificado uno o no está seguro de cuál usar. Ya sea intencionalmente o de manera no intencional, el uso de pronombres equivocados puede herir, irritar, distraer y desmoralizar.

El lugar de trabajo, donde pasamos la mayor parte de nuestras vidas diarias, está lleno de temas “para conocernos”; lo que al parecer son charlas superficiales es tan común que su prevalencia puede pasar por desapercibido. Cuando se les pidió que reflexionaran sobre los temas que a menudo surgen en una conversación, tanto los trabajadores LGBTQ+ y los no LGBTQ+ notaron que los mismos temas surgen con frecuencia similar, pero los trabajadores LGBTQ+ a menudo se sienten



Imagen de calcomanía de orgullo “Pride”  
“Proud to Run This!”— opción 1

Junio  
09, 2021

# FACILITIES MANAGEMENT

AT COLORADO STATE UNIVERSITY

Comunicación  
Semanal de FM

Edición 122

reprimidos o estigmatizados al compartir información en una conversación. Según un [estudio](#) realizado en 2018, el 46% de las personas LGBTQ+ no revelan su identidad en el trabajo. Esto significa que no sienten confianza o seguridad en su trabajo para hablar de manera abierta sobre su pareja, sus hijos y sus experiencias personales. Considere este mensaje confuso que reciben las personas LGBTQ+ en su ambiente laboral: el 80% de las personas que no son LGBTQ+ están de acuerdo en que las personas LGBTQ+ no deben tener que esconder quienes son en el trabajo. Sin embargo el 59% de ese mismo grupo opina que es poco profesional hablar de la orientación sexual y la identidad de género en el lugar del trabajo. Esto limita severamente que las personas simplemente puedan ser quienes son. Esta contradicción significa que alguien quizá no pueda compartir una historia sobre un viaje familiar con sus colegas de trabajo o no se sienta cómodo hablando con su supervisor sobre una pareja que tiene problemas de salud. Las conexiones en el trabajo sirven para fomentar el trabajo en equipo, la colaboración y la moral positiva. Nos ayudan a entender de mejor manera las circunstancias en las que nos presentamos al trabajo y pueden ayudar a mejorar el éxito en el lugar de trabajo. Esta es solo una de las razones por lo cual es tan vital demostrar alianza. Los aliados son una fuerza para amplificar las voces de las personas LGBTQ+ y un sistema de apoyo para las personas de nuestra comunidad.



Imagen de "Proud to Run This!" calcomanía de orgullo "Pride" – opción 2

Otra manera en que FM se esfuerza para ser inclusivo en el campus es la actualización del diseño de los edificios. Por ejemplo, los baños de uso singular y los baños para todo género permiten a las personas no binarias (alguien que no se identifica exclusivamente como hombre o mujer) o transgénero (en transición para que su género de expresión externo coincida con la identidad de su género de expresión interno) la dignidad y libertad para hacer algo tan básico como usar el baño sin complicación, titubeo o sentirse juzgados. Hay un proyecto de baños para todo género en proceso para Facilities Management Norte este verano, que destacaré en las próximas semanas.

Gracias por tomar el tiempo para leer y aprender conmigo, y por todo lo que hacen para que el campus sea seguro y acogedor para todos. Por favor esté atento a futuras iniciativas para reconocer a otros grupos e identidades dentro de nuestra comunidad de FM y de CSU.

Tom Satterly, P.E.  
Vicepresidente Asociado de Facilities Management

<https://www.fm.colostate.edu/fmNews>  
[fac\\_news@mail.colostate.edu](mailto:fac_news@mail.colostate.edu)