

Julio 30, 2020

FACILITIES MANAGEMENT

AT COLORADO STATE UNIVERSITY

Comunicación
Semanal de FM

Edición 68

Buenos Días Equipo de Facilities Management,

Quiero compartir algunas de las iniciativas que estamos realizando en Facilities Management (FM) para abordar la justicia racial y la equidad, ambas son áreas de mejoras continuas que a su vez nos fortalecen—como individuos, como compañeros de equipo, y como comunidad de CSU en general. Como su líder y compañero de equipo, me comprometo a apoyar la justicia racial y la equidad para nuestros empleados. Simplemente, es lo correcto. Trabajamos hacia el progreso en este frente afirmando nuestro compromiso de seguir capacitándonos y capacitando a nuestro equipo, para hacer algo al respecto. Esto incluye la creación de un Equipo de Diversidad de FM que identifica las metas y acciones específicas que FM puede tomar, desarrollando herramientas, compartiendo recomendaciones, y expandiendo la comunicación inclusiva.

Los líderes de las secciones de FM y yo actualmente estamos efectuando discusiones en relación a esto durante nuestras reuniones semanales. Uno de los miembros de mi equipo de liderazgo sugirió que dedicáramos tiempo en cada reunión para ver un episodio de una serie de YouTube con Emmanuel Acho titulada, “Conversaciones Incómodas con un Hombre Negro.” Consideramos que este enfoque es interesante, relevante, y eficaz. Debido a la confianza que existe en nuestro equipo, esto ocurre en un espacio seguro que nos permite discutir temas delicados que nos retan a aprender—de los participantes de cada episodio, y de las experiencias de cada uno de nosotros. Nuestras discusiones intentan definir de mejor manera el concepto de privilegio blanco, cómo este tipo de privilegio ha afectado nuestras vidas y las de los demás. Esta serie motiva un mejor entendimiento de las protestas actuales, incluyendo la causa y el mensaje de estas. Algunos de los miembros de mi equipo proporcionaron ejemplos específicos de racismo, ya sea lo que han experimentado personalmente, o lo que han hecho para concientizar a otra persona que hizo un comentario racista. Compartir estas experiencias nunca se ha sentido incómodo. Los comentarios han sido sinceros y auténticos. Me siento inspirado por mis compañeros de equipo y por su valentía al compartir historias personales de cómo la discriminación, ya sea racial, de género o etnicidad, ha afectado a sus familias durante décadas. Su valor al compartir estas experiencias difíciles requiere vulnerabilidad; afortunadamente, existe confianza entre los miembros de nuestro equipo, lo cual crea un espacio seguro. Les invito a que vean el primer episodio en <https://www.youtube.com/watch?v=h8jUA7JBkF4> y que me comuniquen lo que opinan de este enfoque. Apoyo y aliento a cada uno de ustedes a que participe en discusiones similares y busque oportunidades para aprender más. Agradezco sus sugerencias sobre otros enfoques y maneras creativas de participar en conversaciones respetuosas con los demás. Es solo a través de conversaciones abiertas y honestas que podemos crecer y generar cambios.

FACILITIES MANAGEMENT

AT COLORADO STATE UNIVERSITY

Comunicación
Semanal de FM

Julio 30, 2020

Edición 68

Lo anterior es solo un ejemplo de cómo FM aborda temas para mejorar nuestro ambiente de trabajo para toda la comunidad de CSU. Otros ejemplos que demuestran nuestro compromiso con la justicia racial y la equidad en FM incluyen:

- Presentaciones educacionales especializadas: Capacitación recurrente de FM, de 3 horas (Diversidad e Inclusión, Acoso Sexual, y Violencia Interpersonal) en enero 2020; presentación a los supervisores de FM sobre la Encuesta del Ambiente Laboral; Reunión abierta de FM (actualización sobre los esfuerzos de Diversidad) en septiembre 2019.
- Incorporando equidad a las prácticas diarias: Las evaluaciones de desempeño de FM para el personal Profesional Administrativo y el personal Clasificado del Estado ahora incluyen Principios de Comunidad. La diversidad es parte de la Competencia Central de Habilidades Interpersonales del Plan de Desempeño del personal Estatal Clasificado. Los supervisores pueden establecer metas en relación a los Principios de Comunidad, y también incluirlos bajo la sección de Desarrollo Profesional del plan. Los Planes de Desempeño del personal Profesional Administrativo también incluyen los Principios de Comunidad como una de sus Competencias Centrales.
- Prácticas de contratación más diversas e inclusivas: Un miembro de igualdad de oportunidad para las selecciones de personal Estatal Clasificado; recopilación de datos demográficos durante el proceso de planeación; expansión del reclutamiento mediante una distribución más amplia y dirigida de anuncios.

La justicia racial y la equidad requieren consideración y diligencia. Debemos prestar atención a nuestras propias palabras, acciones, y a nuestros alrededores. Debemos estar dispuestos a invertir personalmente en esfuerzos cuidadosos y continuos para entender cómo estos temas afectan a nuestro equipo. Estoy orgulloso de FM, de la compasión y la valentía que demuestran al hablar sobre estos asuntos tan importantes. ¡Continúen esta importante labor de cuidarse y escucharse unos a otros!

Gracias,



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

<https://www.fm.colostate.edu/fmNews>
fac_news@mail.colostate.edu