

#ShowingUp

BOLETÍN DE DIVERSIDAD, EQUITAD E INCLUSIÓN DEL SFO

Welcome to #ShowingUp!

La Oficina de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) del Aeropuerto ¡Les da la bienvenida a su primera edición de #ShowingUp! En estos boletines periódicos, destacaremos los esfuerzos e impactos de la Oficina del DEI del SFO; los actualizaremos sobre el Plan de Acción de Equidad Racial del SFO (REAP); les brindaremos información sobre los recursos para los empleados y, otros eventos; y lo más importante, elevaremos las voces de nuestros Empleados Negros, Indígenas y de Color (BIPOC) y grupos subrepresentados en toda la organización.

¿Lo que hay en un nombre?

¿Por qué llamamos a este boletín #ShowingUp?

Cada día elegimos cómo nos presentamos al trabajo, y esto va más allá de nuestra apariencia física. El hacernos presentes es una práctica reflexiva, al ser conscientes de cómo pensamos y nos comportamos y mostrándonos entendiendo que las personas ven y asimilan las experiencias de diferentes maneras. Las formas de presentarse no son uniformes, pero lo sabes cuando lo ves. Mostrarse es el punto de partida para crear una fuerte cultura de inclusión y pertenencia en el Aeropuerto; y, guiados por nuestros **Valores Fundamentales de Seguridad y Protección, Trabajo en Equipo, Excelencia, Cuidado y Equidad**, estamos forjando nuestro camino hacia la creación de una comunidad donde todos se sientan respetados, apoyados y valorados. sientan respetados, apoyados y valorados.

EN ESTA EDICIÓN - FEBRERO 2023

- Bienvenida del Boletín
- Destacados del DEI: Planes del SFO
- Resumen del año 2022:
Actualizaciones sobre el Plan de Acción de Equidad Racial

“ La voluntad de mostrarnos nos cambia, nos hace cada vez un poco más valientes.

- **Brené Brown**, profesora americana, autora y presentadora de podcasts especializada en investigación sobre vergüenza, vulnerabilidad y liderazgo.

TIP PARA LA INCLUSIÓN



Formas de comenzar a mostrarse hacia los demás

1. Haz tu mejor esfuerzo para estar completamente presente y escuchar activamente.
2. Realmente ver a las personas, prestar atención a cómo les está yendo.
3. Mantén conversaciones con empatía y estate dispuesto a ser vulnerable.

- Rincón Comunitario
- Qué está pasando - Eventos y Recursos



Destacados: Campeones DEI quienes están #ShowingUp

Como parte de su compromiso con la más grande comunidad de Aeropuertos, el equipo de Planificación del SFO ha estado discretamente trabajando como voluntario en la Escuela Primaria Belle Air en San Bruno. Como algunos de ustedes sabrán, el SFO ha tenido una especial relación con Belle Air durante la última década. Como vecinos nuestros, los estudiantes se ven afectados diariamente por las operaciones del aeropuerto. Entonces, en el 2010, formamos una sociedad con la escuela bajo el Programa del SFO Adopta-una-Escuela.



*Chris DiPrima del equipo de
Planificación del Aeropuerto*



*Evelyn Ferreira del equipo
de Sostenibilidad*

El pequeño y poderoso equipo de Planificación ha desarrollado una clase y un recorrido para los alumnos de tercer grado, realizando sesiones en inglés y español. La fuerza impulsora detrás de este programa de colaboración es la curiosidad, la sorpresa y el asombro expresados por los estudiantes durante las lecciones.

“ El personal de
Planificación del SFO
cree que es nuestra
responsabilidad profesional
compartir e inspirar a la
siguiente generación de
entusiastas del aeropuerto.
Creemos que todos los niños
que residen alrededor del
SFO deberían tener la
oportunidad de aprender
sobre los aeropuertos y
cómo funcionan.

- Nupur Sinha, Directora de Planificación y Asuntos del
Medio Ambiente.

**Queremos saber como estás #ShowingUp por tí mismo
y por los demás. ¿Conoces a otros campeones DEI?
Infórmalos para que podamos presentarlo en nuestro
próximo número!**

Resumen del 2022

La dedicación del SFO a la excelencia requiere un compromiso sostenido con la diversidad, la equidad y la inclusión en todas las áreas de nuestro trabajo. Nuestro objetivo es crear un sentido de pertenencia que sea tan palpable que todos los miembros del equipo lo experimenten completamente. El fundamento de este esfuerzo es abordar las políticas y prácticas que destruyen la equidad en múltiples demografías, condiciones y experiencias.

El 2020 nos comprometimos formalmente con este trabajo mediante el desarrollo de nuestro primer **Plan de Acción de Equidad Racial (REAP)**, que es el vehículo que nos ayudó a comenzar y continúa manteniéndonos responsables. El año pasado, implementamos varias iniciativas y completamos acciones en cada área de enfoque del REAP. Si bien celebramos éstas y muchas otras áreas en las que se está realizando un trabajo ferviente, también entendemos que hay mucho más trabajo por hacer.

NOVEDADES DEL PLAN DE ACCIÓN DE EQUITAD RACIAL



Contratación y Reclutamiento

El Comité de Reclutamiento de Equidad Racial del Aeropuerto redactó una **Política de Contratación y Reclutamiento** que describe los estándares del Aeropuerto en el proceso de contratación, incluidos los tipos de preguntas y la diversidad de los miembros del panel de entrevistas para garantizar un proceso más equitativo para todos los posibles empleados.



Retención y Promoción

El aeropuerto desarrolló una **guía para roles interinos y de reemplazo temporal** para garantizar que los empleados tengan la oportunidad de aprender y desarrollarse en su asignación, así como de obtener la experiencia necesaria para buscar oportunidades de promoción. Las **Guías de Estructura de Carreras** también estarán disponibles a partir de febrero del 2023, para ayudar a los miembros del equipo durante la planificación de sus carreras laborales.



Disciplina y Separación

El Aeropuerto creó el **Foro de Revisión y Evaluación de Acciones Correctivas (CARE)** para mejorar la consistencia y la equidad en la administración de las acciones correctivas y disciplinarias, e incluye la exploración de remedios distintos a la disciplina. En el año fiscal 22, los empleados negros, el 7 % de la fuerza laboral, recibieron aproximadamente el 6 % de las acciones, lo que representa una disminución de 27 puntos porcentuales con respecto al año fiscal 19.



Liderazgo y Gestión Diversa y Equitativa

Debido a que creemos que la equidad racial es trabajo de todos, para crear un mayor compromiso y responsabilidad individual, todos los empleados de la Comisión deben incorporar **iniciativas de equidad racial** en su Plan de Desempeño e Informes de Evaluación (PPAR) a partir del año fiscal 23.



Movilidad y Desarrollo Profesional

El aeropuerto lanzó una herramienta de tutoría en línea que guía a los participantes a través de una experiencia con un mentor, por 6 meses. Actualmente, más de 90 mentores en todo el SFO están disponibles para conectarse a través del programa! También creamos un nuevo equipo de **Movilidad de Talentos** para desarrollar y retener el talento diverso que ya tenemos en SFO.



Cultura Organizacional de Pertenencia e Inclusión

El Aeropuerto agregó una nueva medida sobre Equidad Racial, Inclusión y Pertenencia a la Encuesta de Satisfacción de los Empleados (ESS) de 2022 y amplió las preguntas demográficas para comprender mejor las experiencias únicas de nuestro equipo diverso. Vea a continuación para obtener más información sobre el ESS.



Juntas y Comisiones

Luego de la adopción por parte de la Comisión del Aeropuerto del Reconocimiento de Tierras de Ramaytush Ohlone, el Aeropuerto completó la instalación física del Reconocimiento de Tierras en noviembre del 2022. Esta dedicación honra a los habitantes originales de las tierras que ahora ocupa el SFO.

EVENTOS DEL DEI Y LOS ERG

El año pasado, la Comisión del Aeropuerto organizó 12 eventos enfocados en DEI, con la asistencia de más de 494 empleados. Estos incluyeron nuestro Potluck International y nuestras Series de Conversaciones con Oradores Valientes donde invitamos a personas destacadas que inspiraron la conversación, impulsaron la participación de la comunidad y ofrecieron conocimientos relacionados con la diversidad, la equidad y la inclusión. También hemos creado más espacio para el diálogo abierto sobre temas difíciles. ¡En 2022, nuestros ERG organizaron un total de 46 eventos, a los que asistieron 1644 participantes! Si aún no ha participado en un evento ERG, habrá muchos más eventos emocionantes este año. ¡No espere, ahora es el momento de comenzar a #ShowingUp!



Sabía que?

El primer Grupo de Recursos para Empleados del SFO se lanzó en 2018, con la Red de Padres del SFO (ahora conocida como Parents@SFO). Hoy, el Aeropuerto tiene siete (7) ERG, dirigidos por 19 dedicados conductores de ERG.



Ramaytush Ohlone
Dedicación de Reconocimiento de Tierras



Reunión del grupo Women@SFO



El grupo LatinX@SFO
celebra el Mes de la Herencia Hispana

¡Reconozcamos a nuestros líderes de ERG, los empleados detrás del pensamiento, la planificación, la implementación y la ejecución de nuestros eventos de ERG!



Stephanie Francisco, Jennifer Acton, Rinaldi Wibowo, Diana Tsui, Alejandro Pimentel, Susan Kim, Lovell Coverson, Claudia Hofmann, James Maher, Kantrice Ogletree, Viviana Soper

No están en la foto: Keith Chow, Robin Brown, Claudia Guerra, Raul Menjivar, Abedoon Jamal, Melissa Andretta, Eoin Manering, Tim Carlisle

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADOS

Casi el 80 % de nuestros empleados completaron la Encuesta de Satisfacción del Empleado (ESS) del 2022, y casi todos ustedes (99 %) proporcionaron comentarios sinceros en al menos una de las siete preguntas abiertas, con una extensión promedio de 55 palabras en los comentarios. ¡Eso es bastante compromiso!

Desde noviembre del 2022, People, Performance & Development (PPD) y DEI han estado realizando reuniones All Hands con cada uno de ustedes, compartiendo los resultados de la ESS de su división de trabajo y solicitando sus comentarios sinceros sobre lo que está yendo bien y dónde aún debemos mejorar: esa información ayudará con los Planes de Acción de cada división. Estamos aprendiendo mucho y apreciamos su honestidad, consideración y compromiso para hacer del SFO un lugar de trabajo equitativo e inclusivo. Las reuniones de All Hands concluirán el próximo mes y cada jefe de división liderará el desarrollo del Plan de Acción de su respectivo grupo en función de los comentarios que haya proporcionado. Lo alentamos a que continúe participando en este proceso para garantizar que prioricemos nuestras acciones en torno a lo que es más importante.

“ Hay muchas cosas que pueden ser traumáticas al ser parte de una comunidad marginada, pero poder celebrar y tener experiencias positivas con mis colegas y la comunidad en general, es algo que alivia mi alma.

- Bao Li, Curador del Museo

Algunas conclusiones del ESS 2022

A partir de la ESS, supimos que un tercio de los empleados del SFO ha experimentado alguna forma de conducta no deseada o discriminación en nuestro lugar de trabajo. Con ésta y otras informaciones claves de la ESS, el aeropuerto está centrando sus esfuerzos en brindar orientación y recursos adicionales para apoyar y capacitar a los miembros del equipo para denunciar conductas ilegales y promover la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo.



Una abrumadora mayoría de ustedes (89 %) cree que es importante que el SFO aborde la equidad racial como una prioridad estratégica, en comparación con el 82 % en 2020.

El 85% de ustedes estuvo de acuerdo en que es importante tener un diálogo sobre las razas en el lugar de trabajo, frente al 78% en 2020.



El 80 % de ustedes siente que puede traer TODO SU SER al trabajo

Más del 87 % de ustedes respondieron sobre el entendimiento de las diferencias raciales, en comparación con el 73 % en 2020: ¡un gran salto!



Puede encontrar un resumen de los resultados de la ESS en SFO Connect.

TIP PARA LA INCLUSION



Fomentando la Seguridad Psicológica

- Permita que el personal y los colegas se comuniquen de una manera que les resulte natural y cómoda.
- Preste atención a los miembros del equipo que no hablan en las reuniones o tienen comentarios limitados, y cree un espacio para que estos empleados contribuyan.



Rincón Comunitario

¡Construyamos conocimiento juntos a través de nuestro Rincón Comunitario! En cada boletín compartiremos lo que algunos de sus colegas están leyendo, comiendo y escuchando. Háganos saber qué hay en su estante de libros o lista de canciones enviándonos un correo electrónico a SFO. DEI@flysfo.com.



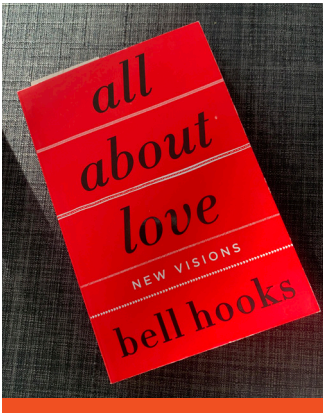
Lo que estamos comiendo



Austin Collier, participante del Programa Career Advance, fotografiado con su madre, Karen Brown Collier



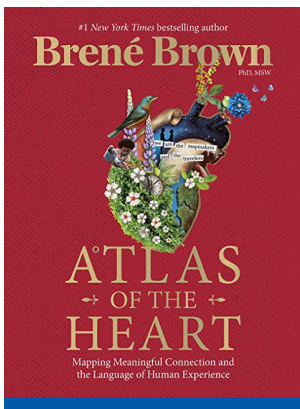
Lo que estamos leyendo



Todo sobre el amor de bell hooks: la autora y activista bell hooks optó por no usar mayúsculas en su nombre para mantener la atención del público en su trabajo. En este libro, Hooks explica los pasos que las personas deben tomar para que nuestra sociedad se vuelva más amorosa y solidaria con todos. bell hooks falleció en diciembre de 2021.



Lo que estamos escuchando



Atlas del Corazón: Mapeo de Conexiones Significativas y el Lenguaje de la Experiencia Humana, un audiolibro de Brené Brown. En Atlas of the Heart, Brené explora ochenta y siete emociones que definen lo que significa ser humano, y transita por un nuevo marco para cultivar una conexión significativa.

Receta de pastel de camote de la familia Brown-Collier

- 5 camotes medianos/grandes (para 3 pasteles)
- 2 barras de mantequilla derretida (orgánica) or ghee
- 2 tazas de azúcar morena & 1 taza de azúcar granulada (orgánica)
- 6 huevos (orgánicos)
- 1 lata de leche evaporada
- 1 naranja (exprimida)
- 3 pizcas de sal (o al gusto)
- 2 cucharadas de esencia de vainilla
- 3 cucharadas de canela (o al gusto)
- 1 cucharadas de especia de pumpkin (o al gusto)
- 3 moldes con corteza para pie sin hornear

Instrucciones:

- Hornee los camotes a 400 grados, durante 5 horas. Para un menor tiempo, ponga los camotes en el horno de microondas durante 40 minutos (úntelos con mantequilla y pínchelos con un cuchillo por todos lados).
- Verifique que los camotes estén blandos. Si no están blandos, colóquelos de nuevo en el horno hasta que estén blandos al tacto.
- Saque los camotes blandos del horno y pélelos. Ponga los camotes en un tazón redondo grande.
- Mezcle por separado los huevos y la mezcla de leche evaporada. Agregue la mezcla de leche y huevo a la mezcla de camote y todos los demás ingredientes hasta que quede suave como la seda.
- Vierta la mezcla de camote en los moldes de pie.
- Hornee a 350 grados durante aproximadamente 1 hora y 10 minutos. Deje que el pastel se enfríe durante 30 minutos antes de cortarlo. ¡A Disfrutar!



Lo que está sucediendo

¡Hemos recopilado información sobre eventos de la ciudad y locales relacionados con las próximas festividades y las celebraciones del mes de la herencia que no querrá perderse!

El **Año Nuevo Lunar** es un festival que normalmente se celebra en China y otros países asiáticos, incluidos Corea, Vietnam, Singapur, Mongolia y muchos más.

En la cultura china, las celebraciones del Año Nuevo Lunar comienzan con la primera luna nueva del calendario lunar y terminan con la primera luna llena, 15 días después. Durante este tiempo, los miembros de la familia reciben "lai see" o sobres rojos que contienen pequeñas cantidades de dinero. Bailes, juegos pirotécnicos y farolillos son vistos durante la celebración.

Siete Comidas Tradicionales Que se Comen Durante El Año Nuevo Lunar:



AÑO NUEVO LUNAR



Niangao
(Pastel de arroz glutinoso)



Pescado



Rollitos Primavera



Fideos de la Longevidad



Dumplings



Fruta para la buena Fortuna



Tangyuan
(Bolas de Arroz Dulce)



2023

CALENDARIO DE LA DIVERSIDAD

ENERO

Día Mundial de la Escritura Braille, Día de MLK Jr., Año Nuevo Lunar, Día Internacional de Conmemoración del Holocausto

FEBRERO

Mes de la Historia Negra, Día Internacional de la Lengua Materna, comienzo de la Cuaresma

MARZO

Mes de la Mujer, Holi, Día Internacional de la Mujer, Nowruz, comienzo del Ramadán

EVENTOS EN TODA LA CIUDAD

- **Desfile por el Año Nuevo Chino**
4 de febrero del 2023, 5:15p.m. – 8:00p.m., 2nd y Market Street, San Francisco
- **Celebración por el Año Nuevo Lunar y el Mes de la Historia Negra**
4 de febrero del 2023, 11:00a.m. – 4:00p.m., Centro Cultural Asiático de Oakland, Oakland
- **Película: Mujer trabajadora (Isha Ovedet)**
Biblioteca Publica de San Francisco/
Sucursal Principal
13 de febrero del 2023, 2:00p.m. – 4:00p.m., SFPL Auditorio Koret de la Sucursal Principal, San Francisco

Reconocemos que nuestro Calendario de Diversidad no es una lista integrada, ¡así es que háganos saber si nos hemos olvidado de algo importante para usted!

TIP PARA LA INCLUSION



Haciendo Espacio para Experiencias Nuevas

Ya sea que los miembros de su equipo celebren diferentes días festivos u otras distintas celebraciones, haga un espacio para apoyarlos y aprender sobre culturas, religiones, nacionalidades, grupos e identidades distintas a la suya.

Escríbanos

Si desea contribuir con este boletín, tiene ideas sobre cómo hacer que el SFO sea un lugar de trabajo más inclusivo o tiene alguna inquietud sobre la igualdad de oportunidades de empleo, puede contactarse con la oficina de DEI en cualquier momento al SFO. DEI@flysfo.com. También puede visitarnos en nuestra oficina ubicada en la ITB, 4to nivel, Suite I-4-27.