

ESTATUTO DEL CONSEJO DE EQUIDAD

1.0 PROPÓSITO Y ALCANCE DEL CONSEJO DE EQUIDAD

1.1 **Propósito.** Por el presente, la Junta de Comisionados de Próspera Portland (anteriormente conocido como *Portland Development Commission*, PDC) aprueba el estatuto del Consejo de Equidad (o “Consejo”) para responsabilizar a Próspera Portland por el logro de los objetivos de la política de Próspera Portland sobre equidad (la “Política de equidad”, conforme a lo establecido por la Resolución n.º 6988 de la Junta y según la modificación de la Resolución n.º 7175 de la Junta).

1.2 **Alcance.** Para lograr su propósito, el Consejo hará lo siguiente:

- Identificará el racismo institucional y las barreras culturales que prohíben el acceso equitativo a los recursos de Próspera Portland.
- Hará recomendaciones para dismantelar el racismo institucional y para mejorar la diversidad y la competencia cultural.
- Proporcionará capacitación y otro tipo de asistencia, según sea necesario, para promover el progreso hacia el logro de los objetivos de la Política de equidad.
- Iniciará y defenderá las conversaciones francas y abiertas que aumentan la conciencia y la sensibilidad de los empleados respecto de las cuestiones de raza, privilegio y falta de equidad.
- Facilitará la participación del Equipo de liderazgo de Próspera Portland en las iniciativas del Consejo.
- Supervisará y auditará el progreso de Próspera Portland en lo que respecta al cumplimiento de las metas de la Política de equidad.

1.3 **Término “equidad”, definido.** Tal como se usa en este Estatuto, y según lo definido en *El Plan de Portland* (abril de 2012), “equidad” es cuando todas las personas tienen acceso a las oportunidades necesarias para satisfacer sus necesidades esenciales, promover su bienestar y desarrollar plenamente su potencial. Tenemos un destino en común como personas pertenecientes a una comunidad y como comunidades dentro de la sociedad. Todas las comunidades deben contar con la capacidad para forjar su propio presente y futuro. Equidad hace referencia tanto al medio para crear comunidades saludables como para lograr un fin que nos beneficie a todos.

2.0 MEMBRESÍA EN EL CONSEJO DE EQUIDAD

Los miembros del Consejo recientemente reorganizado fueron designados por el director ejecutivo el 6 de enero de 2014. De cara al futuro, el reclutamiento y la selección de los miembros del Consejo deberán seguir el proceso de reclutamiento y selección que se detalla a continuación.

- 2.1 **Tamaño.** El Consejo estará compuesto por empleados de Próspera Portland y, además, puede incluir a un representante externo y a un miembro de la junta de Próspera Portland.
- 2.2 **Composición.** El Consejo se esforzará por estar compuesto por miembros que abarquen una amplia variedad de funciones organizativas, habilidades y puntos de vista. Se procurará lograr la representación de cada departamento dentro del organismo. El Consejo también intentará contar con representantes que desempeñen una función en los procesos de planificación estratégica en todo el organismo.
- 2.3 **Cualificaciones preferidas.** Para todos los miembros del Consejo, se prefieren las siguientes cualificaciones:
 - Conocimientos básicos de la existencia y del efecto del racismo y de otras formas de opresión que perpetúan las desigualdades sociales.
 - Compromiso con la autorreflexión y cuestionamiento de las propias percepciones y de los propios prejuicios.
 - Capacidad para articular el valor y el beneficio de eliminar el prejuicio, la discriminación y el racismo institucional.
 - Capacidad para seguir entablando conversaciones difíciles sobre prejuicio, racismo y privilegio.
 - Buena disposición y capacidad para dirigir debates sobre equidad en su propio departamento y en diversos niveles de la organización.
 - Buena disposición para ser valiente, asumir riesgos, hacer preguntas y decir la verdad al poder.
- 2.4 **Reclutamiento.** Cuando haya una vacante en el Consejo, el Consejo reclutará nuevos miembros teniendo en cuenta los criterios relativos a la composición y las cualificaciones descritos anteriormente. Las actividades de reclutamiento pueden incluir un ofrecimiento de incorporación de nuevos miembros en todo el organismo o el reclutamiento específico de personas. Al intentar cubrir una vacante, los miembros del Consejo pueden nominar a personas y el Consejo puede aceptar expresiones de interés por escrito del personal de Próspera

Portland. Una vez que se reciban todas las nominaciones, el Consejo revisará y considerará todas las nominaciones y seleccionará a un nuevo miembro para recomendárselo al director ejecutivo mediante el proceso de toma de decisiones descrito en la Sección 4.0. El director ejecutivo designará formalmente los miembros para el Consejo basándose únicamente en las recomendaciones recibidas del Consejo.

Cuando se seleccione a una persona para ser miembro del Consejo, el director ejecutivo notificará a la persona y a su supervisor al mismo tiempo para asegurarse de que el supervisor pueda aprobar la asignación requerida del plan de trabajo de la persona. Se recomienda enfáticamente que los gerentes trabajen con los nuevos miembros del Consejo para adaptar el plan de trabajo de la persona, a fin de permitir la participación en el Consejo.

- 2.5 **Dedicación de tiempo.** Todos los miembros deben asumir un compromiso ***mínimo de dieciséis (16) horas*** al mes para realizar el trabajo del Consejo. Esta dedicación de tiempo incluye, aunque sin carácter restrictivo, revisar las notas sobre las reuniones y los folletos, asistir a capacitaciones y a reuniones adicionales relacionadas con los asuntos del Consejo de Equidad, según sea necesario. Además, los miembros del Consejo de Equidad pueden presentarse a las Reuniones de la Comisión y participar en las sesiones informativas con el Equipo de liderazgo, con el director ejecutivo y con las partes interesadas de la comunidad, a fin de analizar las iniciativas del Consejo de Equidad.
- 2.6 **Asistencia a las reuniones.** Se espera que los miembros del Consejo asistan a todas las reuniones mensuales. Los miembros que no puedan asistir a una reunión deben comunicarse con el presidente del Consejo con anticipación. Si un miembro no asiste a tres reuniones durante un período de doce meses, el Consejo evaluará las circunstancias y determinará si el miembro debe continuar integrando el Consejo.
- 2.7 **Dotación de personal.** El Consejo de Equidad estará presidido por el director ejecutivo. Al inicio de cada año calendario, el Consejo elegirá a un vicedirector para que esté en funciones durante ese año. El vicedirector será el director del Consejo en ausencia del director ejecutivo o cuando se analice una moción relacionada con el director ejecutivo. El coordinador de equidad cumplirá la función de gerente de proyectos para el Consejo.
- 2.8 **Duraciones de los mandatos.** Se espera que los miembros del Consejo desempeñen sus funciones durante, al menos, dos años. Cada dos años, el Consejo revisará su membresía para determinar si quienes lo componen

pueden realizar el trabajo del Consejo de manera eficaz y si todos los miembros pueden mantener la dedicación de tiempo requerida. Si se requieren nuevos miembros, el Consejo seguirá las opciones de reclutamiento descritas anteriormente. La membresía en el Consejo de Equidad puede rescindirse en cualquier momento, por decisión del Consejo, por motivos que incluyen, entre otros, escasa asistencia, comportamiento inapropiado o falta de producto de trabajo.

3.0 **REGLAS BÁSICAS**

Se espera que, al participar en las actividades del Consejo, los miembros respeten estas reglas básicas:

- Fomentar las habilidades para la escucha activa y reflexiva, y comprometerse con tales habilidades.
- Crear un entorno seguro, abierto, acogedor y respetuoso.
- Cooperar y decir su verdad.
- Tomar distancia y garantizar que se escuchen todas las voces.
- Ser valiente y asumir riesgos.
- Asumir la mejor de las intenciones.
- Honrar la confidencialidad y la confianza.
- Trabajar en colaboración para aprovechar las mejores ideas del grupo.
- Plantearse desafíos en el aprendizaje y los conocimientos.

4.0 **TOMA DE DECISIONES**

El Consejo representa una diversidad de pericias, conjuntos de habilidades y puntos de vista. Como tal, se espera que los miembros del Consejo escuchen, analicen y contribuyan de modo que se fomenten los objetivos del Consejo. Las recomendaciones y las decisiones del Consejo deben representar a una base amplia de sabiduría colectiva que servirá mejor al Próspera Portland.

4.1 **Consenso.** Al tomar una decisión, el Consejo se esforzará por llegar a un consenso, un método de toma de decisiones en el que el grupo llegue a un acuerdo sustancial, aunque no necesariamente unánime, sobre asuntos relacionados con la dirección general y la política.

4.2 **Mayoría calificada.** Si no se puede llegar a un consenso sobre una decisión, se tomará la decisión mediante una votación por mayoría calificada (dos tercios)

de los miembros en una reunión del Consejo. En tales casos, el Consejo ofrecerá la oportunidad de incluir informes de la minoría en los resúmenes de la reunión.

4.3 **Quorum.** Se requiere quorum para realizar una actividad y tomar decisiones oficiales (por ejemplo, elegir nuevos miembros por votación, aprobar un plan estratégico). Un quorum se define como el 50 % de la membresía total del Consejo, más uno, redondeado. Por ejemplo, si el Consejo cuenta con doce miembros, hay quorum con siete miembros. Una vez que hay quorum, el quorum se mantiene durante el resto de la reunión, incluso si un miembro se retira durante la reunión.

4.4 **Modificación de este Estatuto.** Los cambios en las secciones 1.0 y 4.0 solamente pueden realizarse mediante la aprobación de la Junta de Comisionados de Próspera Portland. Los cambios en las secciones 2.0 y 3.0 pueden realizarse mediante una votación por mayoría calificada de los miembros del Consejo.

5.0 **ADOPCIÓN DE ESTE ESTATUTO**

Este Estatuto se adoptó originalmente el 11 de mayo de 2016 y se revisó por última vez el 22 de abril de 2017.

Por: _____
Mayra Arreola, directora de Equidad
Social, Política y Comunicaciones
(vicedirectora del Consejo de Equidad)

Por: _____
Kimberly Branam, directora ejecutiva
(directora del Consejo de Equidad)