

## **Morales Principales y Estructura del Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión( DEI)**

### **Objetivo Primario:**

**La comunidad del Amherst Survival Center (ASC) - Centro de Amherst de Sobrevivencia - y todas las entidades envueltas, trabajarán para mantener y promover un ambiente diverso, inclusivo, justo y equitativo para toda la comunidad, incluyendo personas Negras, Indígenas, y personas de Color, LBGTQIA, personas sin hogar, personas viviendo con discapacidades, y/o personas queines tienen inseguridad alimentaria. Estos valores incluyen a todos interactuando con el Centro como participantes, voluntarios, empleados o miembros de la Junta Directiva.**

### **El Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión:**

- determinará las prioridades principales requiriendo acción relatada al objetivo primario,
- Alocar fondos para cumplir con estas prioridades, y ...
- Tomar una posición de liderazgo en completar estas prioridades, trabajando junto con otros miembros de la comunidad del Amherst Survival Center.

### **Declaración de Supuestos de operación:**

El Amherst Survival Center está enfocando en ser anti-racista mientras trabaja hacia nuestros objetivos de Diversidad, Equidad e Inclusión. El ASC reconoce que cualquier esfuerzo enfocado solamente en una agenda extensa últimamente fallará si no se concentra en ver, nombrar y actuar para remediar el racismo. El Comité DEI está comprometido hacer todas las decisiones mediante de un lente de antirracismo, reconociendo que un enfoque "neutral hacia racismo" es danoso a personas y comunidades de Color.

"¿Cuál es el problema con proclamar 'no soy racista?' Es una afirmación que significa neutralidad: "No soy racista, pero tampoco soy agresivamente anti-racista.' Pero, no hay neutralidad en la lucha contra el racismo. Lo opuesto de 'racista" no es 'no ser racista.' Es ser 'anti-racista.' - Ibram X. Kendi

### **¿Quién en la comunidad está envuelto en el Comité DEI?**

El Comité DEI incluyera 7-15 miembros de la comunidad, empleados, y miembros de la Junta Directiva. Grupos más pequeños (i.e. subcomisión) se formarán dentro del grupo mayor para

avanzar prioridades individuales. El comité incluirá personas quienes tienen experiencia accediendo los servicios del ASC, personas con experiencia como voluntarios, la Directora Ejecutiva, alguien encargado en alcance comunitario, alguien con conocimiento detallado de las operaciones diarias, y alguien quien es un miembro de la Junta Directiva. Los miembros del Comité serán 50% personas de Color.

### **Calificaciones y Expectativas de los Miembros del Comité DEI:**

Esperamos que los miembros demostraran alineamiento con los Valores Principales y las Supuestas de Operaciones (se nota arriba). Prioridad se dará a miembros prospectivos que tienen historia de trabajo en iniciativas demostradas y/o experiencia vivida con las consecuencias del racismo. Esperamos que

miembros prospectivos tengan conocimiento de la historia del racismo sistémico, como continúa siendo presente e impactante en nuestra comunidad, y **comprensión que identificarse como "no-racista" es insuficiente, y que ser "anti-racista" es necesario para avanzar (progreso).**

Las personas interesadas en ser miembro del Comité necesitan completar la forma de interés, y entonces será invitado a reunirse con alguien del grupo formulario del DEI para una breve entrevista.

### **Asistencia y Participación:**

El comité entero tendrá reuniones mensuales (reuniones adicionales tal vez sean necesarias al principio) y continuarán evaluando la frecuencia de reuniones cuando sea necesario.

Las subcomisiones se reunirán independientemente cuando sea necesario (la frecuencia puede ser determinada por los miembros de las subcomisiones). Se espera que miembros del Comité contribuyan 1-5 horas adicionales al mes fuera de la reunión principal para el trabajo de las subcomisiones.

Desde el verano del 2021 todas las reuniones van a seguir siendo virtuales. Decisiones sobre reuniones en persona se harán en conjunto con las políticas sobre operaciones del ASC durante COVID-19, políticas de abrir de nuevo, y las preferencias de los miembros.

Estipendios (hasta \$1,200/año) estarán disponibles para todos los participantes quienes son miembros de la comunidad en honra de su tiempo. (Empleados y miembros de la Junta Directiva no serán elegibles por los estipendios.

### **Prioridades:**

Miembros del Comité DEI empezaran inmediatamente avanzar los cinco objetivos primarios:

- Crear políticas y procedimientos para los miembros del Comité, incluyendo estructuras de reportaje, expectativas de asistencia, expectativas de conducto, proceso de hacer decisiones, facilitación de las reuniones, y mantenimiento de actas y decisiones del Comité.
- Establecer procesos de alcance para el Comité, incluyendo enlaces entre el Comité, los empleados, la Junta Directiva, y la comunidad; reclutar miembros adicionales.
- Examinar tareas que han resultado de las discusiones entre Empleados y la Junta Directiva en el 2021 y determinar cuáles necesitan acción del Comité o las subcomisiones. Establecer subcomisiones y grupos de prioridad.
- Empezar el proceso de examinar la necesidad de una evaluación con miembros de la comunidad, participantes, socios, empleados, miembros de la Junta Directiva, y voluntarios.
- Crear opciones para inclusividad para miembros quienes no hablan inglés. (i.e. proveer traducción e interpretación para mantener ambiente plurilingüe).