

# Comité Directivo del ECAP de Durham

*Creado para guiar la implementación de*

*“Criado en Durham: Plan de Acción para la Primera Infancia del Condado de Durham”.*

**Actualizado por última vez el 13 de diciembre de 2021**

---

## Table of Contents

<b>1. Descripción general del Comité Directivo del ECAP de Durham</b>	2
1a. Propósito del Comité Directivo	2
1b. Composición del Comité Directivo	2
1c. Términos del Comité Directivo	5
<b>2. Valores, compromisos y responsabilidades del Comité Directivo</b>	6
2a. Valores fundamentales del Comité Directivo del ECAP de Durham	6
2b. Responsabilidades del Comité Directivo	7
2c. Compromisos de los miembros del Comité Directivo	9
2d. Compromisos del equipo de apoyo del ECAP con los miembros del Comité Directivo	10
<b>3. Enfoque del Comité Directivo para el trabajo colaborativo</b>	13
3a. Enfoque del Comité Directivo para la distribución del poder	13
3b. Directrices para las reuniones del Comité Directivo	14
3d. Proceso de toma de decisiones del Comité Directivo	15
3e. Enfoque del Comité Directivo para superar los conflictos	16
<b>4. Proceso para modificación de la Carta Estatutaria del Comité Directivo</b>	19
4a. Revisión anual	19

# 1. Descripción general del Comité Directivo del ECAP de Durham

---

En 2019, el Departamento de Salud y Servicios Humanos de Carolina del Norte publicó [el Plan de Acción para la Primera Infancia \(ECAP\)](#) de Carolina del Norte. El plan establece una visión audaz para los niños de Carolina del Norte, centrada en lograr un progreso constante hacia el logro de metas ambiciosas relacionadas con la salud y el desarrollo de los niños, la seguridad y el bienestar, y el aprendizaje.

A partir de este trabajo en todo el estado, Durham es ahora el primer condado en el estado en crear un ECAP específico para nuestra comunidad. “[Crecido en Durham: Plan de Acción para la Primera Infancia de Durham](#)” es un plan comunitario publicado en septiembre de 2021 después de un año de planificación colaborativa en todo el condado con familias, líderes comunitarios, proveedores de servicios para la primera infancia y líderes del sistema de la primera infancia de todo Durham. Este plan sirve como un modelo para fortalecer nuestros sistemas de primera infancia en Durham.

## 1a. Propósito del Comité Directivo

El propósito del Comité Directivo del ECAP de Durham es guiar y asesorar la implementación del Plan de Acción para la Primera Infancia (ECAP) de Durham.

## 1b. Composición del Comité Directivo

Este comité directivo cuenta con 36 miembros y prioriza intencionalmente las perspectivas y la experiencia de los padres BIPOC (afroamericanos, indígenas y personas de color), los padres con otras identificaciones marginadas (LGBTQ +, de bajos ingresos, etc.) y representantes de organizaciones arraigadas en la comunidad. También queremos construir sobre el poder, los recursos y la experiencia de los representantes de las instituciones de nuestra comunidad.

*La membresía de 36 personas incluirá:*

- [7] Padres de niños pequeños (principalmente BIPOC u otras identidades marginadas)

- [7] Líderes arraigados en la comunidad<sup>1</sup>
- [7] Trabajadores de primera línea (maestros, trabajadores de la salud comunitaria, comadrona, etc.)
- [7] Líderes sin fines de lucros
- [7] Líderes Institucionales
- [1] Líder empresarial

*Miembros del Comité Directivo (desde octubre de 2021 hasta al menos abril de 2023)*

Representación principal	Miembro del Comité Directivo
Padres de niños pequeños	Jawanna Bell
	Yesenia Carlon Gonzalez
	Kelly Cosby
	Sonia de la Cruz
	LaShay Richards
	Elizabeth Shatzer
	Tamara Vanie
Líderes arraigados en la comunidad	Wanda Boone
	Lourdes Carbajal Pena
	Tammy Ferrell
	Kimberly McCrae

<sup>1</sup> “Grupos formales e informales que son propiedad, administrados y operados por las personas que viven y trabajan dentro de sus propias comunidades. Estas organizaciones no solo son dirigidas por los más afectados dentro de la comunidad contexto, pero son directamente responsables ante sus vecinos y miembros. Pueden operar como una comunidad sin fines de lucro, con fines de lucro, de fe u otro grupo comunitario formal o informal organizado. El identificador principal es que la junta, el personal y la misión y la visión fueron creados y propiedad de aquellos que viven dentro de la comunidad en la que están enfocando su trabajo o han sido directamente afectados por el área o contexto en el que sirven. (Fuente: Camryn Smith, editado por Niasha Frey, MPH)

	Terryca Taylor
	Randy Trice
	Chi Vo
<b>Trabajadores de primera línea</b>	Ashley Bass-Mitchell
	Beth Branchiforte
	Wilmarie Citron-Tyson
	Susana Diaz
	Maya Jackson
	LaRhonda Leslie
	Rochelle Sanders
<b>Líderes sin fines de lucros</b>	Meytal Barak, <i>Book Harvest</i>
	Katharine Cannon and Karen Appleyard Carmody, <i>Center for Child and Family Healthy</i>
	Linda Chappel, <i>Child Care Services Association</i>
	Zulaykha Clemons-Dunn, <i>Exchange Family Center</i>
	Danielle Johnson, <i>Durham's Partnership for Children</i>
	Tasha Melvin, <i>Families Moving Forward</i>
	David Reese and Ellen Reckhow, <i>Durham Children's Initiative</i>
<b>Líderes Institucionales</b>	Debi Best, Ellie Erickson, and Lindsay Terrell, <i>Duke Children's</i>
	Jess Bousquette and Meghan Brown, <i>Durham County Health Department</i>

	Cathy Collie-Robinson, <i>Durham Technical Community College</i>
	Sue Cotterman, <i>Durham Public Schools</i>
	DeDreana Freeman, <i>Durham City Council</i>
	Berkeley Yorkery, <i>Duke Center for Child and Family Policy</i>
<b>Líder empresarial</b>	Matt Williamson

### 1c. Términos del Comité Directivo

El Comité Directivo inaugural comenzó sus funciones en septiembre de 2021. Cada miembro del Comité Directivo servirá por un período de 18 meses (hasta marzo de 2023), con la opción de ampliarlo a 24 meses (hasta septiembre de 2021). La meta es que los períodos sean escalonados para garantizar la continuidad de los conocimientos y la cultura entre los miembros del comité directivo.

Los miembros del comité directivo tienen la opción de extender su término por un período adicional de 2 años. Los miembros del comité directivo pueden ejercer un máximo de dos términos (4 años como máximo).

Si un cargo queda vacante antes de tiempo, el miembro saliente del comité directivo tiene la oportunidad de proponer a alguien para que lo sustituya. El comité directivo en pleno debe aprobar el nombramiento en la siguiente reunión del comité directivo.

Cuando expira el periodo de un miembro, se inicia un proceso de nominación público para cubrir el cargo vacante. Este proceso incluye divulgación pública a través del boletín informativo de ECAP, además de otras listas de difusión como Partnership for a Healthy Durham, el Departamento de Servicios Sociales, Child Care Services Association, Families and Communities Rising, los grupos de Facebook para padres de Durham, etc. También se podrá poner un folleto físico en clínicas, escuelas, centros de atención infantil y hogares, así como en otros lugares que frecuenten las familias.

*El proceso de nominación será similar al realizado para el Comité Directivo inaugural, que tuvo lugar en julio-agosto de 2021.*

1. *Proceso de nominación abierto de 1 mes (encuesta Qualtrics) que recoge información de los nominados, incluyendo información de contacto, datos demográficos, compromiso con el cargo, responsabilidades asociadas, las respuestas dadas a las preguntas de respuesta abierta sobre sus motivaciones, experiencia de vida o profesional relacionada con las secciones del plan, compromiso con compartir el poder y los valores clave del comité directivo.*
2. *Conformación del equipo de revisión de las nominaciones*
3. *2 semanas de revisión de las nominaciones*
4. *2 semanas de deliberaciones y proposición de los miembros*
5. *Se necesita la aprobación del comité directivo actual para los nuevos miembros propuestos*

*El equipo de revisión de las nominaciones tendrá en cuenta los siguientes criterios a la hora de evaluar a los candidatos:*

- Experiencia vivida y profesional representada en todos los metas del ECAP
- Diversidad de raza, etnia, género, orientación sexual, estructura de familia, discapacidades
- Compromiso con la equidad racial
- una mayoría del comité son padres de niños pequeños
- Una mayoría del comité son padres de niños pequeños
- Una mayoría de personas en el comité directivo debe identificarse como residentes que llevan mucho tiempo en Durham (>10 años)
- Representación de instituciones y organizaciones comunitarias sin ánimo de lucro que atiendan a un gran número de familias

## **2. Valores, compromisos y responsabilidades del Comité Directivo**

---

### **2a. Valores fundamentales del Comité Directivo del ECAP de Durham**

1. Todos los niños de Durham merecen prosperar
2. Todos ustedes son expertos en la primera infancia

3. Debemos abordar las CAUSAS DE RAÍZ de la opresión (el racismo, otras formas de discriminación y pobreza) que impiden a nuestros niños y familias avanzar
4. Todos tenemos un papel que desempeñar para cambiar los resultados de los niños y las familias
5. Debemos reconocer nuestras diversas identidades sociales, cómo interactúan y cómo afectan a nuestro trabajo conjunto y en comunidad
6. Utilizamos esa conciencia para COMPARTIR EL PODER

## 2b. Responsabilidades del Comité Directivo

### TOMAR DECISIONES SOBRE CÓMO SE IMPLEMENTA EL PLAN

- Tomar decisiones sobre cómo darle vida al plan, incluyendo qué estrategias son de alta prioridad, qué grupos deben implementar esas estrategias y cómo se financiará el trabajo.
- Decidir cómo se encuentra personal para el plan – cuál(es) grupo(s) guiará el trabajo general junto con el comité directivo
- Aprobar la carta del Comité Directivo que incluye cómo el grupo trabajará juntos, tomará decisiones, compartirá el poder y será responsable de lo que acordamos hacer

### ASEGURAR LA RENDICIÓN DE CUENTAS Y COORDINACIÓN CON LA COMUNIDAD

- Construir puentes con la comunidad para reunir constantemente información y representar nuevas perspectivas
- Responsabilizar a los socios por el trabajo que acuerdan hacer en diferentes estrategias del ECAP
- Supervisar y rendir cuentas al equipo de apoyo del ECAP a través de un proceso de revisión anual al final de cada año calendario.
- Mantener al comité al día sobre las nuevas prioridades y oportunidades en la comunidad – tomar decisiones para cambiar las prioridades del ECAP según sea necesario
- Conectar el trabajo de los grupos existentes de la primera infancia con las estrategias del plan

### APOYAR LOS ESFUERZOS DE RECAUDACIÓN DE FONDOS

- Junto con los socios, ayudar a recaudar dinero para las estrategias en el plan
- Asegúrese de que el trabajo de los grupos arraigados en la comunidad sea una prioridad para la financiación





## 2c. Compromisos de los miembros del Comité Directivo

*Al aceptar su nombramiento en el comité directivo del ECAP, los miembros se comprometen a:*

### **PARTICIPAR PLENAMENTE EN EL COMITÉ DIRECTIVO**

- Servir por un 18 meses a 24 meses a partir de septiembre de 2021 con la posibilidad de servir por un período más
- ~ 5 horas de reuniones por mes y ~ 5 horas de trabajo individual por mes durante el primer año
- Completar todo el trabajo de preparación antes de las reuniones y ejecutar las acciones que vienen después de las mismas.
- Asistir a todas las reuniones del comité directivo y a las reuniones de equipos más pequeños\*.
- Compartir con su contraparte organizacional, después de cada reunión, si comparte un puesto en el comité en representación de una organización o institución

### **PONER EN PRÁCTICA NUESTROS VALORES FUNDAMENTALES**

- Tomar decisiones al servicio de nuestra misión colectiva para garantizar que Durham sea un lugar donde todos los niños puedan prosperar, dejando de lado intereses personales u organizativos a la hora de tomar cualquier determinación
- Conocer todo el ECAP de Durham para tomar decisiones que tengan en cuenta toda la amplitud del plan, incluyendo la salud infantil y materna, las necesidades básicas, la atención y educación temprana, la salud socioemocional así como el bienestar y la seguridad de la comunidad
- Compartir el poder con todos los miembros del comité
- Practicar una actitud abierta y dispuesta a aprender de la rica experiencia de vida y profesional representada en el comité; y cambiar nuestra mentalidad en función de lo que aprendamos juntos
- Comunicarse de forma abierta y transparente
- Tomar decisiones en busca de la equidad racial, la justicia y la liberación, y aprender de los líderes de la comunidad sobre la mejor manera de hacerlo
- Valorar y confiar en el liderazgo de la comunidad
- Mantenerse en contacto con su comunidad para aportar nuevas ideas y perspectivas al comité directivo

*\*Cuando no pueda asistir a una reunión, siga estos pasos:*

1. Póngase en contacto con el equipo de apoyo del ECAP ([bonnie.delaune@dci-nc.org](mailto:bonnie.delaune@dci-nc.org)) para informarles
2. Revisar todas las grabaciones, actas y materiales de la reunión después de la misma

*\*En caso de que no pueda participar plenamente en el Comité Directivo, es posible que necesitemos cubrir su puesto para garantizar que tengamos muchas perspectivas representadas en las reuniones de 36 personas de este Comité. Se procederá a tomar las siguientes medidas:*

- Después de faltar a 3 reuniones en un año, el equipo de apoyo del ECAP se pondrá en contacto para ver cómo podemos apoyar su participación
- Después de faltar a más de 3 reuniones en un año, el equipo de apoyo del ECAP se pondrá en contacto con usted para preguntarle si puede designar a otra persona para ocupar su puesto.

## **2d. Compromisos del equipo de apoyo del ECAP con los miembros del Comité Directivo**

*Para apoyar la participación de los miembros del comité directivo, el equipo de apoyo del ECAP se compromete a:\**

### **VALORAR EL TIEMPO DE CADA UNO DE LOS MIEMBROS**

- Pagarles a todos los líderes arraigados en la comunidad, a los trabajadores de línea (maestros, trabajadores de la salud de la comunidad, comadrona, etc.), y a los trabajadores de los niños pequeños por el tiempo y la experiencia que aportan al comité directivo
  - 250/estipendio mensual por ~10 horas por mes (\$25 la hora)
  - Los cheques se emiten el 15 de cada mes correspondientes al mes anterior
  - Si necesita actualizar su dirección, envíe un correo electrónico a [bonnie.delaune@dci-nc.org](mailto:bonnie.delaune@dci-nc.org)
- Considerar la posibilidad de incluir en el presupuesto futuro estipendios para la organización

### **PROPORCIONAR APOYO TÉCNICO**

- Proveer apoyo y entrenamiento cuando sea necesario para garantizar que las personas tengan los conocimientos compartidos necesarios para tomar decisiones importantes
- Proporcionar entrenamiento y apoyo a los miembros institucionales para compartir el poder

- Permitir la participación en otros idiomas mediante la colaboración con un experto en justicia lingüística para diseñar espacios multilingües, traducir todo el material, proporcionar interpretación simultánea en directo de manera que permita el intercambio bidireccional siempre que sea posible
- Apoyar a los miembros del comité directivo con alcance comunitario proporcionando los materiales necesarios, incentivos para la participación a través de tarjetas de regalo (suministro limitado), y la traducción o interpretación según sea necesario

### COMUNICARSE DE MANERA ABIERTA Y TRANSPARENTE

- Communicate transparently about the processes, decision-making power, and next steps
- Solicite comentarios a lo largo del camino: consultar con los miembros del comité sobre la carga de trabajo, la dinámica del comité, etc., para ajustar el trabajo y las expectativas según sea necesario
- Para las personas que "comparten" un puesto en el comité, el equipo de apoyo del ECAP se compromete a compartir las minutas de las reuniones que resumen las conversaciones, las decisiones tomadas y los pasos de acción

### PROPICIAR ESPACIOS DE REUNIÓN COLABORATIVOS Y EQUITATIVOS

- Diseñar reuniones que fomenten el trabajo colaborativo y eviten de manera expresa la perpetuación de la [cultura de supremacía blanca](#) por medio de:
  - Ofrecer una variedad de posibilidades para que las personas hagan oír su voz (compartir de forma anónima, en pequeños grupos, etc.)
  - Ayudar a dar cabida en la conversación a las voces menos representadas.
  - Ser conscientes del hecho de que se trata de un grupo multilingüe y multigeneracional, y que sus miembros pueden enfrentar obstáculos para participar debido a sus responsabilidades familiares, compromisos personales y conectividad.
  - Permitir flexibilidad en la agenda del día para dar cabida a conversaciones importantes
  - Respetar el tiempo de los miembros del comité directivo, entendiendo que todos tenemos una vida plena y valiosa
  - Ofrecer una estructura para el avance de los temas, sabiendo el carácter urgente de los mismos, pero reconociendo que las desigualdades en la primera infancia son persistentes y que es importante tomarse el tiempo necesario para establecer relaciones y valorar muchas perspectivas y alternativas

- Compartir el poder entre los miembros del Equipo de Apoyo del ECAP

*\*El trabajo del Equipo de Apoyo del ECAP está sujeto a la continuidad de la financiación principal.*

## 3. Enfoque del Comité Directivo para el trabajo colaborativo

---

### 3a. Enfoque del Comité Directivo para la distribución del poder

El Comité Directivo del ECAP de Durham pretende compartir el poder entre las familias, los líderes de la comunidad y los profesionales de primera línea en el ámbito de la infancia temprana, quienes han sido dejados al margen del poder de decisión en Durham de manera histórica, en comparación con los líderes institucionales y de organizaciones sin ánimo de lucro que han tenido el poder de decisión con mayor frecuencia. Creemos que juntos somos más fuertes y que tomaremos decisiones más sostenibles y equitativas en nombre de garantizar que todas las familias y los niños pequeños de Durham puedan prosperar.

*Además de los compromisos mencionados anteriormente para poner en práctica nuestros valores fundamentales, también procuraremos compartir el poder de forma explícita por medio de:*

- Abordar nuestras conversaciones con una "mentalidad de abundancia": hay una abundancia de poder para compartir
- Ser transparentes entre nosotros sobre las motivaciones personales y organizativas, las conexiones y los conocimientos que pueden influir en nuestra toma de decisiones colectiva
- Preguntarnos continuamente cómo podemos, como individuos y comité directivo, apoyar y transferir el poder a los grupos no dominantes
- Dar prioridad en la toma de decisiones a las voces de las personas con experiencias vividas.
- Decidir invertir en programas arraigados en la comunidad que históricamente han sido menospreciados y mal financiados, pero que están proporcionando un apoyo crítico a nivel de afirmación cultural para las familias.

*En la búsqueda de compartir el poder, tratamos de evitar estos obstáculos comunes:*

- Centrar nuestra propia organización o prioridades en la toma de decisiones en lugar de pensar en los niños y las familias de Durham
- Centrar nuestras ideas, visión, prioridades, agenda, planes y forma de hacer las cosas a la hora de idear y aplicar soluciones
- Ver las normas de la cultura dominante como "la forma correcta" de hacer las cosas

- Asumir que los procesos seguidos en el pasado son buenas ideas sólo porque se consideraron buenas ideas en el pasado
- Tomar las críticas al sistema de la primera infancia como algo personal
- "Así son las cosas"
- Hablar de equidad sin hacer cambios para mejorarla
- Mantener la creencia de que sólo son expertos las organizaciones de cierta talla o las personas con un determinado grado o título
- Desengancharse porque el trabajo parece duro
- No confiar en las ideas, las recomendaciones y el liderazgo de pensamiento de los líderes de la comunidad
- No están dispuestos a ceder el control, incluso cuando puede ser mejor que el sistema de la primera infancia cambie de forma más equitativa

### 3b. Directrices para las reuniones del Comité Directivo

*Para hacer operativa la equidad en nuestras reuniones y evitar los obstáculos comunes mencionados, nos acogeremos a las siguientes directrices:*

#### RESPETARSE A SÍ MISMO Y A LOS DEMÁS

- Escucha y valora la perspectiva única que cada individuo puede ofrecer para hacer de Durham un lugar mejor para los niños y las familias.

#### TENER CURIOSIDAD

- Haz preguntas sobre lo que no te queda claro y asume las buenas intenciones.
- Cuestionar sus propias suposiciones.

#### COMPARTIR ESPACIO

- Acérquese y aléjese.
- Utilice la función de Zoom "levantar la mano" para evitar hablar por arriba de los demás.
- Elevar las perspectivas de los líderes de la comunidad y de los padres cuyas voces han sido subestimadas a lo largo de la historia.

#### HABLA CLARAMENTE

- Evita los acrónimos y la jerga.

#### FOMENTAR UN ESPACIO SEGURO (Y VALIENTE)

- Estamos aprendiendo y creciendo juntos: llama "dentro" en lugar de llamar "fuera".
- Lo que se dice aquí se queda aquí.

### 3d. Proceso de toma de decisiones del Comité Directivo

*Para hacer operativa la equidad en nuestra toma de decisiones, seguiremos el siguiente proceso, estando también abiertos a modificarlo y adaptarlo en función de las lecciones aprendidas.*

#### PASO 1. DESARROLLAR LAS PROPUESTAS DE FORMA COLECTIVA

- Desarrollar colectivamente las propuestas que se presenten para su aprobación
- Garantizar que cualquier persona del Comité Directivo que quiera dar forma a la propuesta tenga la oportunidad de hacerlo

#### PASO 2. EVALUAR EL NIVEL DE PREPARACIÓN PARA TOMAR UNA DECISIÓN

- Lograr el consenso del grupo en relación a si estamos preparados para tomar una decisión (pulgares hacia arriba, hacia los lados o hacia abajo de todos los miembros presentes)
  - Quórum: Para avanzar en la toma de una decisión, necesitamos 1) que asistan al menos dos tercios del Comité Directivo del ECAP en pleno (24 de 36) y 2) que asistan al menos dos tercios de los líderes de base comunitaria, los proveedores de primera línea y los padres (14 de 21), esto con el fin de dar énfasis a las experiencias vividas por las poblaciones marginadas que están representadas en el comité directivo.
- Atender cualquier preocupación planteada por las personas que consideren que por el momento no estamos preparados para tomar una decisión.

#### PASO 3. APROBACIÓN DE UNA PROPUESTA

- Abstenerse de participar en la toma de decisiones si se tiene un conflicto de interés (por ejemplo, recibir una remuneración de una organización implicada en la votación o ser miembro de su junta directiva)
- Intentar llegar a un consenso sobre la propia decisión
- Nuestra definición de consenso: "Aunque la decisión no sea exactamente lo que quiero, puedo vivir con ella y respaldarla públicamente".
- Revisar la propuesta todo lo que podamos hasta alcanzar el consenso

- Cuando no sea posible el consenso, una propuesta puede pasar la votación del comité directivo (realizado después de la reunión para incluir a los que no pudieron asistir) con:
  - 85% de participación global de los miembros del comité directivo elegibles que no se abstienen (31 de 36 miembros)<sup>2</sup> Y 85% de participación de los líderes de la comunidad, proveedores de primera línea y padres (18 de 21 miembros)
  - Al menos el 66%<sup>3</sup> de todos los votos emitidos (por ejemplo, al menos 24 de los 36 que votaron); y
  - Al menos el 66%<sup>4</sup> de los votos emitidos por los líderes de la comunidad, los proveedores de primera línea y los padres asistentes (por ejemplo, al menos 14 de 21 que votaron), para centrar las experiencias vividas por las poblaciones marginadas que están representadas en el comité directivo.

### 3e. Enfoque del Comité Directivo para superar los conflictos

Al buscar consensos para llegar a decisiones colectivas, esperamos que surjan conflictos; creemos que podemos superarlos juntos de manera positiva de tal manera que puedan derivar en decisiones más sólidas y equitativas. Vemos el conflicto como una oportunidad de crecimiento, aprendizaje y profundización de las conexiones. Contar con un entendimiento compartido y los elementos disponibles en nuestro "cinturón de herramientas" nos ayudarán a atravesar juntos las conversaciones difíciles.

Aunque tenemos valores fundamentales y hemos establecido acuerdos para el intercambio significativo de ideas en nuestras reuniones, entendemos que las diferentes perspectivas y enfoques pueden crear situaciones incómodas. En lugar de ignorar esta incomodidad, esperamos poder utilizar estos momentos para abordar cualquier daño que se haya causado y para identificar formas de avanzar juntos.

*Para ello, esperamos poder compartir la comprensión de que el conflicto es una parte natural y esperada del cambio social. Como tal, esperamos que todos los miembros del comité directivo:*

---

<sup>2</sup> Hará un seguimiento individual de cada miembro que no haya asistido a través de su método de comunicación preferido para compartir la información necesaria para votar.

<sup>3</sup> Se redondeará adecuadamente hacia arriba o hacia abajo cuando el 66% del total del electorado no sea un número entero.

<sup>4</sup> Se redondeará adecuadamente hacia arriba o hacia abajo cuando el 66% del total del electorado no sea un número entero.



- Practiquen la autoconciencia sobre sus identidades sociales, cómo se entrecruzan y cómo tales identidades se asocian con el poder en un intercambio de ideas
- Desarrollen la capacidad emocional para atravesar los conflictos con los demás, sabiendo que tales disputas tienen que ver con cuestiones más profundas y no con el individuo en particular.
- Respetar todas las perspectivas y asumir que existe una buena intención
- Cuestionar las suposiciones propias, aceptar la complejidad y recibir las críticas

*Cuando surja un conflicto, los miembros del comité directivo tratarán de:*

- Recordar que todos compartimos la misma convicción de que los niños y las familias de Durham merecen prosperar; nuestro desacuerdo surge de una diferencia en las perspectivas sobre cómo sucederá eso
- Mantenerse centrados en el tema en cuestión y no en la persona
- Utilizar las afirmaciones con "yo" para hablar desde su experiencia

*Cuando surge un conflicto, el equipo de apoyo del ECAP y cualquier otro facilitador pueden emplear cualquiera de las siguientes herramientas y técnicas para dar cauce al conflicto:*

- **Discusión en grupo:** Hablar sobre el desacuerdo y procesarlo juntos; dar espacio para que cada perspectiva comparta su punto de vista personal
- **Discusiones en grupos específicos:** discusiones en grupos pequeños por identidad racial/étnica, función en el comité directivo, etc., con el fin de crear un espacio seguro para el intercambio de información.
- **Narración de historias:** los miembros del comité directivo pueden contar historias que desarrollen sus perspectivas con el fin de promover una comprensión más profunda y de crear empatía
- **Aclarar el conflicto con las partes implicadas:** utilizar una sesión por separado o realizar una pequeña reunión después de la reunión de grupo para aclarar el conflicto con las partes implicadas si no justifica un debate grupal.
- **Ejercicio de percepciones:** Se pide a cada grupo que piense en cómo se ven a sí mismos, cómo ven a otro grupo y cómo creen que los percibe el otro grupo
- **Método de la pecera:** un grupo se reúne en el centro y habla de sus puntos de vista sobre el conflicto mientras los otros grupos se sientan en un círculo exterior para observar y escuchar, y luego todos los grupos se reúnen para discutir sus observaciones y experiencias

*Nuestro objetivo como colectivo es:*

- 1) Reconocer el conflicto sin juzgarlo

- 2) Identificar las causas fundamentales del conflicto
- 3) Identificar lo que necesitan para trabajar juntos para gestionar o eliminar las causas del conflicto
- 4) Visualizar lo que podría ser posible trabajando juntos

## 4. Proceso para modificación de la Carta Estatutaria del Comité Directivo

---

### 4a. Revisión anual

La Carta Estatutaria será revisada anualmente por un subcomité del Comité Directivo. Dicho grupo deberá estar compuesto por al menos 1 padre, 1 proveedor de servicios para la primera infancia de primera línea, 1 líder de la comunidad, 1 líder de una organización sin ánimo de lucro y 1 líder institucional. A continuación se indican los pasos propuestos para actualizar la carta estatutaria anualmente (antes de que finalice el año calendario):

1. El equipo de apoyo del ECAP organizará una reunión del comité directivo para revisar la carta estatutaria.
2. El subcomité del comité directivo revisará los comentarios realizados por el grupo y propondrá los cambios correspondientes.
3. Esos cambios se llevarán al comité directivo en pleno para que tome una decisión (ver sección 3d).