

2016

INFORME DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN





En enero de 2016, Earthjustice creó un plan integral de diversidad, equidad e inclusión (DEI, por sus siglas en inglés) que establecía nuestras metas organizacionales internas y externas para el año en curso. En el plan se incluían objetivos tangibles y métricas para la rendición de cuentas. Este documento es un “informe” respecto a los objetivos declarados en el Plan DEI 2016 de Earthjustice. Específicamente, lo que aparece en las páginas siguientes es una revisión del objetivo original, un resumen de lo que se logró y una valuación.

Quisiera expresar mi profundo agradecimiento a los 61 miembros de toda la organización que ofrecieron su tiempo, talento y experiencia para este proyecto. Su arduo trabajo y admirable dedicación fue lo que hizo posible cumplir nuestros objetivos y metas. Asimismo quisiera expresar mi gratitud a toda la organización que participó en las diversas encuestas y actividades que contribuyeron directamente al éxito del plan.

En 2017, aprovecharemos los logros del Plan 2016 y estableceremos nuevos objetivos. El Plan DEI 2017 de Earthjustice enumerará estos nuevos objetivos y las métricas de rendición de cuentas.

Con profunda gratitud,

A handwritten signature in black ink that reads "Chas". The signature is fluid and cursive, with a long horizontal stroke extending to the right.

Charles (Chas) J. Lopez
Vicepresidente de Diversidad e Inclusión

EXPLICACIÓN DE VALUACIONES

COMPLETO

Se cumplió el objetivo.

EN PROCESO

INCOMPLETO

COMPLETO

Se realizó un trabajo sustancial en el objetivo y se requiere de más trabajo para crear operaciones alrededor de las recomendaciones como práctica institucional.

EN PROCESO

INCOMPLETO

COMPLETO

El trabajo realizado no fue suficiente para cumplir el objetivo.

EN PROCESO

INCOMPLETO

META 1: CONTRATACIÓN

Atraer y contratar personal diverso y culturalmente sensible.

OBJETIVO ORIGINAL

1. Crear capacitación obligatoria sobre “Mejores prácticas para seleccionar y evaluar candidatos”, un requisito para todo el que trabaje en un comité de contratación. La capacitación abarcará: a) Sesgo implícito y formas para contrarrestarlo; b) Fundamentos para el cumplimiento de la ley laboral; y c) Evaluación integral de candidatos, incluyendo una evaluación de Inteligencia Emocional (IE) y sensibilidad multicultural.

EVALUACIÓN

El grupo revisó las mejores prácticas para la contratación de personal diverso y culturalmente sensible y diseñó una capacitación que incluirá cómo llevar a cabo una valoración integral del candidato, cómo ser consistente durante todo el proceso de contratación, cómo mantener presente la posibilidad del sesgo implícito durante el proceso de contratación y técnicas para superar el sesgo implícito. La capacitación también hace énfasis en herramientas y recursos disponibles. Durante el año pasado, antes de terminar el video en curso, Recursos Humanos y el Vicepresidente de Diversidad e Inclusión proporcionaron “justo a tiempo” una capacitación sobre las mejores prácticas de contratación para comités de búsqueda. El video de capacitación estará disponible en el primer trimestre de 2017.

VALUACIÓN

COMPLETO
EN PROCESO
INCOMPLETO

Personal de Earthjustice en la Reunión Anual de Personal 2016 en Asilomar.



META 1: CONTRATACIÓN

(cont.)

OBJETIVO ORIGINAL	EVALUACIÓN	VALUACIÓN
<p>2. Comprender prácticas de contratación actuales y establecer una guía básica para prácticas de contratación en toda la organización: a) Crear directrices para constituir comités de contratación; b) Crear entrevistas de muestreo para evaluar eficazmente la Inteligencia Emocional (IE) y la sensibilidad multicultural; c) Aportar recomendaciones para las guías básicas de toda la organización respecto a prácticas de selección; y d) Crear pautas neutrales de selección, empezando con pautas para la contratación de abogados asociados y empleados, las cuales involucran múltiples contrataciones nuevas por año.</p>	<p>Se recopilaron y revisaron las mejores prácticas para comités de búsqueda con el propósito de ofrecer recursos adicionales a dichos comités: estos nuevos recursos incluirán directrices con las mejores prácticas de contratación para constituir comités de contratación; entrevistas de muestreo actualizadas para evaluar eficazmente la inteligencia emocional y capacidad cultural de un candidato; mejores prácticas de selección inicial; mejores prácticas de entrevistas para personal de tiempo completo y criterios neutrales de selección para abogados asociados. Decidimos aplazar las mejores prácticas de contratación de empleados hasta 2017.</p>	<p>COMPLETO EN PROCESO INCOMPLETO</p>
<p>3. Explorar posibles mejoras en las prácticas de reclutamiento en toda la organización.</p>	<p>El grupo acordó enfocarse en el valor central de excelencia de Earthjustice y ampliar y priorizar activamente las posibles mejoras en el proceso de contratación como objetivo para un año siguiente.</p>	<p>COMPLETO EN PROCESO INCOMPLETO</p>

META 2: PROMOCIONES

Revisar vías de **promoción actuales**.

OBJETIVO ORIGINAL

1. Encuestar a empleados sobre sus intereses en términos de formación de alto nivel; por ejemplo, una capacitación móvil para habilidades de alta prioridad que incluya capacitación específica por tipo de puesto.

EVALUACIÓN

Para comprender completamente las necesidades de formación dentro de la organización, el grupo realizó una encuesta general sobre las necesidades de formación a toda la organización. Con base en ella, el Equipo de Liderazgo Sénior recomendó que cada gerente departamental y Recursos Humanos asignen fondos para satisfacer las peticiones y necesidades de capacitación en sus departamentos. El Director de Recursos Humanos y Gestión de Talentos (un puesto nuevo) supervisará las necesidades de formación y desarrollo de la organización en su conjunto. El grupo que escribe esto permanecerá disponible para apoyar y asistir al Director de Recursos Humanos y Gestión de Talentos para evaluar estas necesidades de capacitación y desarrollo.

VALUACIÓN

COMPLETO
EN PROCESO
INCOMPLETO

(De izquierda a derecha) Kristina Lim (Junta de Enlace), Romy LaMarche (Director de Proyecto DEI), Marty Hayden (Vicepresidente de Políticas y Legislación) y Raúl García (Consejo Legislativo) disfrutaron un show de talentos del personal.



META 2: PROMOCIONES

(cont.)

OBJETIVO ORIGINAL	EVALUACIÓN	VALUACIÓN
<p>2. Desarrollar directrices para mentores y aprendices; implementar programa en toda la organización si se desea, o proveer orientación para implementarlo en oficinas.</p>	<p>El grupo creó directrices para un nuevo programa de mentores en Earthjustice utilizando los resultados de la encuesta general a la organización. Basadas en la reciente implementación del Programa de Mentores para Abogados Asociados, las directrices se enfocan en el resto de puestos laborales. El Director de Recursos Humanos será responsable de implementar el nuevo programa de mentores.</p>	<p>COMPLETO EN PROCESO INCOMPLETO</p>
<p>3. Evaluar oportunidades de crecimiento para puestos sin una progresión definida en su título laboral.</p>	<p>El grupo desarrolló una comprensión más amplia de cómo pueden seguir creciendo y desarrollándose empleados bajo sus títulos laborales actuales e identificó recomendaciones específicas para lograrlo.</p>	<p>COMPLETO EN PROCESO INCOMPLETO</p>

META 3: SOCIOS Y CLIENTES

Aumentar el número de asociaciones que pueden conducir a la representación de clientes nuevos.

OBJETIVO ORIGINAL

EVALUACIÓN

VALUACIÓN

1. Determinar un control mínimo de socios actuales y desarrollar un mecanismo para rastrear asociaciones futuras.

El grupo creó una base de datos de control con nuestros socios y clientes actuales para rastrear avances específicos hacia la diversificación de socios y clientes en varias dimensiones: área de emisión, ubicación geográfica, contacto de Earthjustice, etc. También identificamos una plataforma por la que podemos rastrear digitalmente estos avances en un futuro.

COMPLETO
EN PROCESO
INCOMPLETO

2. Trabajar con cada oficina regional para hacer una evaluación de necesidades.

Estamos llevando a cabo una evaluación de necesidades con cada oficina regional para entender sus necesidades específicas e identificar obstáculos para establecer asociaciones y clientes diversos.

COMPLETO
EN PROCESO
INCOMPLETO

La abogada Jan Hasselman junto a manifestantes contra el oleoducto Dakota Access.



META 3: SOCIOS Y CLIENTES

(cont.)

OBJETIVO ORIGINAL	EVALUACIÓN	VALUACIÓN
<p>3. Crear una serie de capacitaciones sobre el trabajo en comunidades impactadas desproporcionalmente.</p>	<p>Recomendamos crear una serie de capacitaciones enfocadas en cómo establecer asociaciones diversas de manera efectiva que puedan llevar a la representación de nuevos clientes. El primer taller de capacitación se llevó a cabo en la reunión de todo el personal de Earthjustice en septiembre de 2016. Capacitaciones subsecuentes se impartirán trimestral o semestralmente.</p>	<p>COMPLETO EN PROCESO INCOMPLETO</p>
<p>4. Trabajar con Litigación, Políticas y Legislación, Operaciones, Desarrollo y Comunicaciones para identificar un número selecto de socios que apoyen estratégica y constantemente a toda la organización.</p>	<p>El grupo recomendará elegir a varios socios para que brinden apoyo constante a toda la organización. Este apoyo lo proporcionarán nuestros departamentos de Comunicaciones, Desarrollo, y Política y Legislación.</p>	<p>COMPLETO EN PROCESO INCOMPLETO</p>

META 4: DONANTES Y FINANCIADORES

Desarrollar una red de donantes moderna y ampliar la cartera de donantes/financiadores para poder representar a nuevos socios y clientes.

OBJETIVO ORIGINAL

EVALUACIÓN

VALUACIÓN

1. Determinar datos demográficos de donantes a quienes queremos monitorear y establecer un control de nuestra base actual de donantes.

El grupo estableció una base de datos control con la información demográfica disponible sobre nuestros donantes actuales para rastrear el progreso de nuestra diversificación en donantes (raza, etnia y edad).

COMPLETO
EN PROCESO
INCOMPLETO

2. Revisar mensajes de la web, de medios de comunicación, anuncios, correos electrónicos y propuestas de financiadores para poder atraer a diversos grupos de donantes/financiadores.

El grupo revisó propuestas de la web, medios de comunicación y financiadores para atraer nuevos y diversos grupos de donantes/financiadores. Enviamos una serie de recomendaciones al Vicepresidente de Comunicaciones para su posible implementación.

COMPLETO
EN PROCESO
INCOMPLETO

(De izquierda a derecha) Angela Johnson Meszaros (abogada), Steve Daetz y Greg Serrurier (Miembros del Consejo) y Mollie Fager (Vicepresidenta de Desarrollo) discuten sobre filantropía en la Reunión del Personal de 2016.



META 4: DONANTES Y FINANCIADORES

(cont.)

OBJETIVO ORIGINAL	EVALUACIÓN	VALUACIÓN
3. Investigación de marketing y otras fuentes para desarrollar ideas sobre cómo comunicar mejor nuestra solicitud de apoyo a nuevos públicos y quién debería estar comunicando.	En septiembre de 2016 el grupo decidió enfocarse en crear una “caja de herramientas” para recaudaciones de fondos exitosas que pudiéramos compartir con nuestros socios, en vez de investigar técnicas de marketing sobre cómo comunicar mejor nuestras solicitudes de apoyo.	COMPLETO EN PROCESO INCOMPLETO
4. Establecer habilidades y mejores prácticas para llegar a donantes diversos.	El grupo recomendó establecer una serie de capacitaciones centradas en identificar y establecer efectivamente asociaciones diversas para los departamentos responsables del desarrollo de donantes y extensión. Hemos enviado recomendaciones al Vicepresidente de Desarrollo.	COMPLETO EN PROCESO INCOMPLETO

META 5: CULTURA

Mejorar la satisfacción, el compromiso, la cultura de confianza, el apoyo, el respeto y la inclusión de los empleados.

OBJETIVO ORIGINAL

1. Organizar una celebración a la herencia cada mes.

EVALUACIÓN

El grupo recomendó un programa de orador invitado para celebrar internamente distintos meses de la herencia y aumentar el conocimiento y el reconocimiento de diferentes culturas entre el personal de Earthjustice. Para destacar estos meses de la herencia invitamos a siete oradores: (por ejemplo, Mes de la Historia Afroamericana, Mes Nacional de la Historia de las Mujeres, Orgullo, Mes Nacional de Concientización sobre el Empleo, etc.).

VALUACIÓN

COMPLETO
EN PROCESO
INCOMPLETO

Los abogados asociados Kylie Wager (izquierda) y Summer Kupau-Odo caminan frente a la Corte Suprema de Hawai.



META 5: CULTURA

(cont.)

OBJETIVO ORIGINAL

EVALUACIÓN

VALUACIÓN

2. Crear una plantilla o guía para establecer un grupo de afinidad y evaluar el interés en grupos de afinidad adicional.

El grupo creó directrices sobre cómo pudieran comenzar grupos de afinidad adicional en la organización como medios para aumentar apoyo y solidaridad a empleados únicos de grupos marginalizados y oprimidos. Las directrices fueron compartidas con todo el personal en noviembre de 2016.

COMPLETO
EN PROCESO
INCOMPLETO

3. Implementar proyecto denominado “Construyendo Entendimiento Discutiendo y Compartiendo” (BUDS, por sus siglas en inglés). BUDS es un proyecto diseñado para ayudar a empleados de Earthjustice a conocerse mejor entre ellos como a la organización. A través de una serie de conversaciones informales guiadas por temas sugeridos con un compañero de un departamento, oficina y/o nivel de antigüedad diferente, miembros del personal que normalmente no tendrían oportunidad para interactuar podrán expandir su comprensión del trabajo que otros hacen para la organización y crear o profundizar lazos personales con otros empleados.

El grupo creó un programa para mejorar la cultura Earthjustice y ayudar a empleados a aprender algo del rol de cada uno dentro de la organización. Este programa BUDS, fue presentado a la organización en agosto de 2016 con 70 personas organizadas en parejas de conversación a través del programa.

COMPLETO
EN PROCESO
INCOMPLETO

META 6: CAPACITACIÓN

Ampliar el programa de aprendizaje permanente para todos los empleados.

OBJETIVO ORIGINAL

1. Establecer una lista de temas de capacitación, oradores invitados y priorizar dicha lista. Evaluar la posibilidad de proporcionar capacitaciones de forma no presencial.

EVALUACIÓN

El grupo comisionó una capacitación básica para toda la organización sobre cómo romper los ciclos del sesgo implícito, ansiedad racial y amenaza estereotipada. Los gerentes también recibieron capacitación específica sobre cómo proporcionar retroalimentación efectiva a su personal. También nos retroalimentamos —a través de encuestas posteriores a la capacitación— para informar y guiar capacitaciones futuras y creamos una biblioteca con posibles temas de capacitación para considerarse en un futuro.

VALUACIÓN

COMPLETO
EN PROCESO
INCOMPLETO

(De izquierda a derecha) Las abogadas Marianne Engelman Lado y Emma Cheuse se unen al Secretario de Prensa, Keith Rushing, y a la Gerente de Comunicaciones, Jessica Hodge, en un panel sobre justicia ambiental.



META 6: CAPACITACIÓN

(cont.)

OBJETIVO ORIGINAL

EVALUACIÓN

RATING

2. Determinar si el crédito de Educación Jurídica Continua (CLE, por sus siglas en inglés) está disponible para capacitaciones.

El grupo consideró la posibilidad de ofrecer créditos CLE con estas sesiones de capacitación siempre y cuando fuera posible y continuará buscando oportunidades para obtener créditos CLE con sesiones de capacitación futuras.

COMPLETO
EN PROCESO
INCOMPLETO

META 7: PARTICIPACIÓN Y COMPROMISO DEL EMPLEADO

Aumentar la participación y compromiso y el reconocimiento de empleados.

OBJETIVO ORIGINAL

EVALUACIÓN

VALUACIÓN

1. Patrocinar una excursión trimestral por cada oficina regional.

En base a una serie de conversaciones con diversos directores de oficinas regionales, el grupo de trabajo desarrolló un programa para fomentar la participación y compromiso, así como los vínculos a nivel regional, proporcionando una lista de eventos locales que una oficina regional podría disfrutar en conjunto y financiar los gastos básicos. Recomendaremos excursiones para las oficinas respectivas en el primer trimestre de 2017.

COMPLETO
EN PROCESO
INCOMPLETO

Minna Jung (Vicepresidenta de Comunicaciones) (izquierda) y Rikki Weber (Asistente de Litigios / Gerente de Oficina) presentan premios de reconocimiento al personal.



META 7: PARTICIPACIÓN Y COMPROMISO DEL EMPLEADO

(cont.)

OBJETIVO ORIGINAL	EVALUACIÓN	VALUACIÓN
2. Implementar un programa de reconocimiento para empleados del mismo nivel en diversas categorías con entrega de premios en la reunión de todo el personal.	<p>El grupo creó e implementó un programa anual de reconocimiento para empleados del mismo nivel para darle la oportunidad al personal de reconocer esfuerzos sobresalientes de compañeros de toda la organización en siete categorías distintas. La primera ronda de premios fue presentada durante la reunión de todo el personal de Earthjustice en septiembre de 2016. Todas las nominaciones individuales fueron impresas y entregadas en diciembre de 2016.</p>	COMPLETO EN PROCESO INCOMPLETO
3. Organizar un encuentro virtual entre oficinas regionales y un equipo departamental (por ejemplo, Comunicaciones, Desarrollo o Finanzas) o un miembro del Equipo de Liderazgo Sénior (SLT, por sus siglas en inglés).	<p>El grupo creó una serie de charlas con micrófono abierto entre representantes del SLT y personal de Earthjustice basadas en el interés del personal en aumentar la participación y compromiso con miembros del SLT. Estas conversaciones serán programadas y organizadas trimestral o semestralmente una vez sucedida la charla inaugural de 2017.</p>	COMPLETO EN PROCESO INCOMPLETO

GRUPOS DE TRABAJO

*Jefe del Equipo Directivo, SLT por sus siglas en Inglés

META #1 - CONTRATACIONES

Abbie Dillen*	VP de Litigación para C&E, NY
Chas López*	VP de D&I, HQ
Matthew Baca	Abogado Asociado, NW
Colin O'Brien	Abogado de Planta, CA
Priya Kamath	Asistente de Litigación, NW
Aurora Janke	Abogada Asociada, MT
Deborah Goldberg	Abogada Administradora, NY
Hemisha Morar	Asociada Sr. de RH, HQ
Stacy Dellinger	Reclutadora/Funciones Generales de RH, HQ
Stephanie Tsosie	Abogado Asociado, NW
Romy LaMarche	Gerente de Proyecto DEI, HQ
Shavonne Saroyan	Secretario Ejecutivo, HQ
Mark Plummer	Asistente de Ejecuciones Administrativas, HQ

META #2 - ASCENSOS

Drew Caputo*	VP de Litigación para LWAO, HQ
Chas López*	VP de D&I, HQ
Albert Lin	Asistente de Litigación, DC
Angela Johnson Meszaros	Abogada de Planta, CA/LA
Elisa Tsang	Encargada de Oficina, HQ
Moneen Nasmith	Abogada de Planta, NY
Christa Brothers	VP de RH, HQ
Neil Gormley	Abogado Asociado Sr., DC
Eric Jorgensen	Abogado Administrador, AK/Jun.
Romy LaMarche	Gerente de Proyecto DEI, HQ
Shavonne Saroyan	Secretario Ejecutivo, HQ
Mark Plummer	Asistente de Ejecuciones Administrativas, HQ

META #3 - SOCIOS & CLIENTES

Lisa Garcia*	VP de Litigación para HC, NY
Marty Hayden*	VP de PAL, DC
Chas López*	VP de D&I, HQ
Jessica Hodge	Gerente de Comunicación de Defensoría, DC
Emma Cheuse	Abogada de Planta, DC
Bekah Olstad	Coordinadora de Proyectos y Colaboraciones, HQ
Khushi Desai	Abogada de Planta, DC
Joel Minor	Abogado Asociado, CO
David Núñez	Encargado de Desarrollo, HQ
Bradley Marshall	Abogado Asociado Sr., FL
Andrea Delgado	Rep Legislativa Sr., DC
Romy LaMarche	Gerente de Proyecto DEI, HQ
Shavonne Saroyan	Secretario Ejecutivo, HQ
Mark Plummer	Asistente de Ejecuciones Administrativas, HQ

META #4 - DONANTES & FINANCIADORES

Kristine Stratton*	VP de Operaciones Sr., HQ
Chas López*	VP de D&I, HQ
Felice Gomez-Spencer	Gerente de Investigación DEVO, HQ
Mary Ellen Mullaney	Gerente de Reacción Directa, HQ
Keith Rushing	Secretario Principal de Prensa de Defensoría, DC
Raul García	Consejero Legislativo Asociado, DC
Zarah Patriana	Gerente de Comunicaciones de Defensoría en línea, HQ
Adrián Martínez	Abogado de Planta, CA/LA
Romy LaMarche	Gerente de Proyecto DEI, HQ
Shavonne Saroyan	Secretario Ejecutivo, HQ
Mark Plummer	Asistente de Ejecuciones Administrativas, HQ

GRUPOS DE TRABAJO

(cont'd)

*Jefe del Equipo Directivo, SLT por sus siglas en Inglés

META #5 - CULTURA INSTITUCIONAL

Trip Van Noppen*	Presidente, HQ
Chas López*	VP de D&I, HQ
Kristina Lim	Coordinadora Junta Directiva y Gerente de Proyecto, HQ
Colleen Fitzgerald	Asistente de Litigación, DC
Peter Heisler	Abogado Asociado, AK/Anch.
Jennifer Chavez	Abogada de Planta, DC
Jason Vigil	Director IT, HQ
Steve Mashuda	Abogado Administrador, NW
Tim Schneider	Asociado de Patrimonio y Donaciones Programadas, HQ
Coretta Anderson	Encargada de Desarrollo Sr., CA/LA
Ray Wan	Director Creativo, HQ
Romy LaMarche	Gerente de Proyecto DEI, HQ
Shavonne Saroyan	Secretario Ejecutivo, HQ
Mark Plummer	Asistente de Ejecuciones Administrativas, HQ

META #6 - CAPACITACIÓN

Chas López*	VP de D&I, HQ
Sarah Saunders	Asistente de Litigación, AK/Anch.
Daveon Coleman	Asociado de Medios, DC
Jose Méndez	Administrador de Sistema de Redes, DC
David Henkin	Abogado de Planta, HI
Franchesca Garagorri	Gerente de RH, HQ
Ali Williams	Coordinadora de Donativos Mayores, HQ
Patty Vesper	Encargada de Oficina, PA
Romy LaMarche	Gerente de Proyecto DEI, HQ
Shavonne Saroyan	Secretario Ejecutivo, HQ
Mark Plummer	Asistente de Ejecuciones Administrativas, HQ

META #7 - COMPROMISO & RECONOCIMIENTO DEL EMPLEADO

Minna Jung*	VP de COMMS, HQ
Chas López*	VP de D&I, HQ
Rikki Weber	Asistente de Litigación, HQ
Mariana Lo	Asistente de Litigación, NY
June Katzschner	Encargada de Desarrollo, HQ
Todd True	Abogado Administrador, NW
Heather Ross	Editora Asociada, HQ
Alaina Parness	Directora de Oficina y Coordinación de Eventos y Viajes, HQ
Romy LaMarche	Gerente de Proyecto DEI, HQ
Shavonne Saroyan	Secretario Ejecutivo, HQ
Mark Plummer	Asistente de Ejecuciones Administrativas, HQ

Con el fin de cumplir plenamente nuestra misión y vivir nuestros valores, nos esforzamos por hacer evidente nuestro compromiso con la diversidad e inclusión en nuestra estructura organizacional, políticas, junta directiva, personal, donantes, metas y visión. Ofrecemos una cordial bienvenida a personas de toda procedencia y buscamos fomentar una cultura de respeto, apertura, aprendizaje, integridad, honestidad y sentido de la diversión.

— Extracto de nuestra **Declaración Misión por la Diversidad**