

2017

PLAN DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN





OBJETIVO UNO

El abogado Jan Hasselman (a la izquierda) y la abogada asociada Stephanie Tsosie representaron a la tribu Sioux de Standing Rock en su lucha contra el oleoducto Dakota Access.

Contratación

SLT Co-leads: Abbie & Chas

¿CÓMO LOGRAMOS NUESTROS OBJETIVOS?

1. Mejorar las guías de contratación óptima de ayudantes jurídicos y determinar el propósito del programa para ayudantes jurídicos de toda la organización.
2. Capacitar y explicitar razones fundamentales para entender que, con prácticas de contratación justa y equitativa, la diversidad llegará naturalmente y en todas sus formas.
3. Definir competencias para Abogados de Gestión y Vicepresidentes en el proceso de contratación.
4. Evaluar y ampliar mejoras en el reclutamiento y contratación permanente para todo puesto de trabajo—esta será una meta continua que informará/proporcionará objetivos formalizados para años posteriores.

¿CÓMO MEDIMOS NUESTROS LOGROS?

1. ¿Se mejoraron y aplicaron las guías de contratación óptima para ayudantes jurídicos?
2. ¿Se crearon capacitaciones de razones fundamentales para desarrollar prácticas de contratación justa y equitativa?
3. ¿Se definieron competencias para Abogados de Gestión y Vicepresidentes en el proceso de contratación?
4. ¿Se evaluó a cada puesto de trabajo y fueron los procesos de mejoramiento práctico ampliados y aplicados?



El abogado administrativo Shannon Fisk (izquierda) trabaja con la gerente de oficina Patty Vesper.

OBJETIVO DOS

Promociones y Ascensos

SLT Co-leads: Drew & Chas

¿CÓMO LOGRAMOS NUESTROS OBJETIVOS?

1. Crear guías para que personal con puestos similares pueda reunirse, discutir y asegurar incentivos, reconocimientos y recompensas para "posiciones terminales". Redactar un plan para formalizar dichas guías con gerentes y supervisores.
2. Desarrollar un plan de estudios para el Programa de Liderazgo.
3. Revisar guías de promoción y ascenso.

¿CÓMO MEDIMOS NUESTROS LOGROS?

1. ¿Se crearon las guías y planes para "posiciones terminales"? ¿Fue formalizado el plan con gerentes y supervisores?
2. ¿Se desarrolló un plan de estudios para el Programa de Liderazgo?
3. ¿Se revisaron las guías de promoción y ascenso y se enviaron las recomendaciones al Equipo de Liderazgo y Recursos Humanos?



OBJETIVO TRES

Arturo Rodríguez, presidente de United Farm Workers y la abogada administrativa Patti Goldman en la Reunión de Todo el Personal del 2016, celebran el Mes de la Herencia Hispana.

Socios y Clientes

SLT Leads: Lisa, Marty & Chas

¿CÓMO LOGRAMOS NUESTROS OBJETIVOS? >>> ¿CÓMO MEDIMOS NUESTROS LOGROS?

1. Desarrollar un seguimiento evaluativo por las oficinas regionales y llevar a cabo las recomendaciones.
2. Continuar capacitaciones para producir y mantener asociaciones laborales respetuosas.
3. Desarrollar guías para relaciones laborales prolongadas entre clientes y socios y reemplazar capacitaciones.
4. Crear mecanismo para registrar tiempo dedicado a desarrollar y mantener asociaciones laborales e incorporarlo a las métricas de desempeño.
5. Crear un mecanismo para solicitar información de nuestros socios.

1. ¿Se desarrolló un plan comprensivo e informado por las evaluaciones de las oficinas regionales?
2. ¿Cuál fue el número de capacitaciones?
3. ¿Se desarrollaron guías de relaciones laborales entre clientes y socios?
4. ¿Se desarrolló un mecanismo para registrar el tiempo? ¿Se incorporó este mecanismo a las métricas de desempeño?
5. ¿Se desarrolló un mecanismo para solicitar información?



OBJETIVO CUATRO

El abogado Greg Loarie (a la izquierda) habla con Betty Schafer, miembro de la mesa directiva, y otros donantes de Earthjustice.

Patrocinadores y Promotores

SLT Co-leads: Mollie & Chas

¿CÓMO LOGRAMOS NUESTROS OBJETIVOS?

1. Terminar el paquete de recaudación de fondos para fomentar capacidades con un grupo selecto de socios.
2. Considerar la posibilidad de una recaudación de fondos conjunta con socios selectos y, de ser posible, desarrollar guías para llevarla a cabo.
3. Identificar metas DEI específicas con cada Director de Departamento de Desarrollo, así como las métricas de rendición de cuentas.

¿CÓMO MEDIMOS NUESTROS LOGROS?

1. ¿Se terminó el paquete de recaudación de fondos?
2. ¿Se investigó la posibilidad de llevar a cabo recaudaciones de fondos conjuntas con socios selectos? ¿Se establecieron guías para tal caso?
3. ¿Se identificaron las metas DEI con cada Director de Departamento de Desarrollo, así como las métricas de rendición de cuentas?



OBJETIVO CINCO

(Del centro a la derecha) La administradora de la base de datos de desarrollo Jacqui Dec conversa con la administradora de comunicación de abogacía Kathleen Scatassa, la vicepresidenta de operaciones Kristine Stratton, y otros miembros del equipo de Earthjustice.

Cultura

SLT Co-leads: Trip & Chas

¿CÓMO LOGRAMOS NUESTROS OBJETIVOS?

1. Continuar y ajustar programa BUDS para óptima eficacia.
2. Enlistar una recomendación de lecturas y videos para nuevos empleados sobre temas DEI seleccionados.
3. Hacer una encuesta enfocada en la cultura interna que permita al personal identificar su raza / etnia, género, orientación, religión, capacidad, etc.
4. Hacer un vídeo para posibles solicitantes sobre "un día/mes en Earthjustice", enfocado en capturar la cultura interna de la organización.
5. Aportar ideas y recomendaciones para el Plan Estratégico.

¿CÓMO MEDIMOS NUESTROS LOGROS?

1. ¿Cómo se ajustó y efectivizó el programa BUDS 2.0? Identificar el número de empleados en el Programa BUDS 2017.
2. ¿Se ampliaron e incorporaron recomendaciones para la nueva orientación de contratos en Earthjustice?
3. ¿Se hizo una encuesta y se proporcionaron los resultados al SLT y a la organización?
4. ¿Se creó un video que capturó la cultura interna de Earthjustice?
5. ¿Aportaron, los miembros de grupos de trabajo, ideas y recomendaciones para el Plan Estratégico?



OBJETIVO SEIS

El gerente de investigación en desarrollo Felice Gomez-Spencer habla en la Cumbre Nacional de GreenLatinos 2016.

Capacitación y Entrenamiento

SLT Co-leads: Kristine & Chas

¿CÓMO LOGRAMOS NUESTROS OBJETIVOS?

1. Desarrollar un plan de capacitación integral DEI a tres años para las siguientes metas:
 - a. **Proporcionar un lenguaje compartido y valores organizativos básicos.**
 - b. **Todas las personas se sienten valoradas y bienvenidas (personal, socios, clientes, patrocinadores, etc.).**
 - c. **Proporcionar herramientas generales que incluyan información contextual e histórica.**
 - d. **Reconocer y abordar límites organizacionales y sistémicos.**
 - e. **Comprender explícitamente la conexión entre DEI y nuestra misión organizativa.**
2. Asegurar que los mejores métodos de capacitación atiendan diferentes tipos de aprendizaje, prestando atención específica a la teoría y a la práctica.
3. Evaluar potencial de oportunidades "entrena-al-entrenador".

¿CÓMO MEDIMOS NUESTROS LOGROS?

1. ¿Se desarrolló un plan integral de capacitación para las metas señaladas y qué parte de la capacitación fue puesta en operación?
2. ¿Se identificaron capacitaciones para optimizar el acceso y la retención de información? ¿Se incluyeron la teoría y la práctica en las evaluaciones?
3. ¿Qué programa de "entrena-al-entrenador" hemos decidido enlistar y por qué?



OBJETIVO SIETE

(De izquierda a derecha) Gerente de operaciones de litigio Amanda Sharp, la asistente de finanzas Stephanie Ng, la recepcionista Amanda Nadelberg, y Alaina Parness, gerente de oficina.

Involucramiento y Reconocimiento de Empleados

SLT Co-Leads: Minna & Chas

¿CÓMO LOGRAMOS NUESTROS OBJETIVOS?

1. Crear y establecer un evento organizacional inclusivo.
2. Evaluar maneras en las que el personal sienta que su trabajo es valorado.
3. Ofrecer orientación continua para gestores en su compromiso y reconocimiento de empleados (ej., conversaciones con empleados).

¿CÓMO MEDIMOS NUESTROS LOGROS?

1. ¿Se estableció un día o evento inclusivo?
¿Cuántas oficinas regionales participaron?
2. ¿Se desarrollaron métodos que ayuden al reconocimiento laboral de los empleados?
¿En qué procesos o mecanismos se destacó su trabajo?
3. ¿Se les facilitó herramientas y estrategias a gerentes para reconocer y comprometerse con sus empleados?

GRUPOS DE TRABAJO: MIEMBROS

*Equipo de Liderazgo

OBJETIVO #1 - CONTRATACIÓN

Abbie Dillen*	VP de Litigación para Clima y Energéticos, HQ
Chas Lopez*	VP de DEI, HQ
Amanda Goodin	Abogado de Plantilla, WA
Benjamin Locke	Abogado Asociado, PA
Colin O'Brien	Abogado de Plantilla, CA
Deborah Goldberg	Abogado de Gestión, NY
Hemisha Morar	Asociado de HR Senior, HQ
Idalmis Vaquero	Asistente de Litigio, CA/LA
Lisa Nesson	Administrador de Oficina, Int'l
Stacy Dellinger	Reclutador Senior, HQ
Tim Schneider	Oficial de Obsequios Individuales, Obsequios Planeados, HQ
Romy LaMarche	Gestor de Proyecto DEI, HQ
Shavonne Saroyan	Administrador DEI, HQ

OBJETIVO #3 - SOCIOS Y CLIENTES

Marty Hayden*	VP de Políticas y Legislación, DC
Lisa Garcia*	VP de Litigación para Comunidades Saludables, NY
Chas Lopez*	VP de DEI, HQ
Eve C. Gartner	Abogado de Plantilla, NY
Joel Minor	Abogado de Plantilla, CO
June Katzschner	Oficial de Desarrollo, Foundations, HQ
Marie Logan	Becario Legal, CA
Will Rostov	Abogado de Plantilla, CA
Yana Garcia	Abogado Asociado, CA
Romy LaMarche	Gestor de Proyecto DEI, HQ
Shavonne Saroyan	Administrador DEI, HQ

OBJETIVO #2 - PROMOCIONES Y ASCENSOS

Drew Caputo*	VP de Litigios, LWAO, HQ
Chas Lopez*	VP de DEI, HQ
Adrienne Bloch	Abogado Senior, Combustibles Fósiles, CA
Christa Brothers	VP de Recursos Humanos, HQ
Lisa Fuhrmann	Asistente de Litigio, DC
Moneen Nasmith	Abogado de Plantilla, NY
Rachel Uhland	Asistente de Litigio, FL
Stacey Geis	Abogado de Gestión, CA
Romy LaMarche	Gestor de Proyecto DEI, HQ
Shavonne Saroyan	Administrador DEI, HQ

OBJETIVO #4 - PATROCINADORES Y PROMOTORES

Mollie Fager*	VP de Desarrollo, HQ
Libby Marsh	VP Asociado de Desarrollo, HQ
Chas Lopez*	VP de DEI, HQ
Entire Development Department	HQ, DC, NY, CA, WA, CO, CA/LA

GRUPOS DE TRABAJO: MIEMBROS

*Equipo de Liderazgo

OBJETIVO #5 - CULTURA

Trip Van Noppen*	Presidente, HQ
Chas Lopez*	VP de DEI, HQ
Bekah Olstad	Coordinador de Proyectos y Alianzas
Carlos Torres	Asistente de Servicios de Datos, HQ
Colleen Fitzgerald	Miembro del Programa para Clima y Energía, HQ
Coretta Anderson	Oficial de Desarrollo Senior, CA/LA
Katie Brown	Administrador de Eventos y Asistente Ejecutivo, HQ
Kristina Lim	Enlace de Mesa Directiva y Gestor de Proyecto, HQ
Paige Hampton	Asistente de HR, HQ
Peter Heisler	Abogado Asociado, AK/Anch.
Steve Mashuda	Abogado de Gestión, WA
Romy LaMarche	Gestor de Proyecto DEI, HQ
Shavonne Saroyan	Administrador DEI, HQ

OBJETIVO #6 - CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO

Kristine Stratton*	VP de Operaciones, HQ
Chas Lopez*	VP de DEI, HQ
Ali Williams	Oficial Asociado de Desarrollo, HQ
Jennifer Allen	Asociado de Mayordomía y Relaciones con los Donantes, HQ
Natasha Diamond	HR Director de Gestión de Talentos, HQ
Priya Kamath	Asistente de Litigio, WA
Sarah Burt	Abogado de Plantilla, CA
Sarah Saunders	Asistente de Litigio y Coordinador Administrativo, AK/Anch.
Romy LaMarche	Gestor de Proyecto DEI, HQ
Shavonne Saroyan	Administrador DEI, HQ

OBJETIVO #7 - INVOLUCRAMIENTO Y RECONOCIMIENTO DE EMPLEADOS

Minna Jung*	VP de Comunicaciones, HQ
Chas Lopez*	VP de DEI, HQ
Eric Jorgensen	Abogado de Gestión, AK/Jun.
Erik Olvera	Director de Comunicaciones de Abogacía, HQ
Jay SchwartzCoffey	VP de Finanzas, HQ
Marisa Ordonia	Abogado Asociado, WA
Romy LaMarche	Gestor de Proyecto DEI, HQ
Shavonne Saroyan	Administrador DEI, HQ



Cover: El personal de Earthjustice estuvo entre los asistentes a la Cumbre Nacional de GreenLatinos de 2016 en Montana (arriba a la derecha); Adrian Martinez, abogado del personal, en un evento de aire limpio en Sacramento, CA (centro inferior); asistente de litigación / coordinadora administrativa Sarah Saunders en la Reunión de Todo el Personal 2016 (abajo a la derecha)