



2018

**INFORME**  
**DIVERSIDAD,  
EQUIDAD  
E INCLUSIÓN**

*Yvonne Chi, abogada asociada, escalando en el Monumento Nacional Bears Ears, Utah (foto: Nathan Leefer)*



(De izquierda a derecha) Equipo para la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI): Maclovia Quintana, vicepresidenta interina; Christine Monohan, asistente administrativa; Priya Kamath, directora de programa interina; Romy LaMarche, directora de programa interina.

**E**n 2018, Earthjustice le dedicó gran parte de su tiempo y recursos a sus prácticas de diversidad, equidad e inclusión (DEI), reconociendo el nivel de compromiso necesario para llegar a ser la organización multicultural a la que aspiramos; una donde se reconocen y valoran las diferencias y donde cada miembro sabe que pertenece al equipo. Sin este trabajo, sería imposible poner en práctica nuestros valores organizacionales y aún más lograr nuestra misión.

Los trabajos DEI que se realizaron en la organización durante 2018 ayudaron a crear un lenguaje común y transversal sobre estos temas. Además, aprendimos lo complejo que es proporcionar y adaptar capacitaciones relevantes sobre DEI, comunicarnos de manera efectiva sobre lo diferente, y la importancia de contar con un personal flexible en una organización cambiante y de rápido crecimiento.

Este informe analiza el progreso logrado durante 2018 respecto a un objetivo: ser una organización más inclusiva y diversa, colocando la equidad en el centro de nuestras actividades. La estructura del informe se ha modificado para mostrar de manera más completa el alcance total de los trabajos DEI, incluyendo los objetivos de los grupos voluntarios de trabajo DEI. Esta evaluación también incluye una revisión demográfica de la organización, cuyos indicadores, si bien no son la única evidencia de nuestros avances, sí pueden indicarnos hacia dónde debemos marcar un énfasis.

En Earthjustice, seguimos comprometidos con esta labor y lo manifestamos con los siguientes objetivos, establecidos desde la dirección: gerencia efectiva; desarrollo y apoyo al personal; contratación y reclutamiento; y creación de una cultura incluyente — sin olvidar la centralidad de la equidad.

Para ser una organización multicultural se necesita recorrer constantemente un largo camino en evolución permanente. El compromiso no puede surgir solo de la dirección, sino de cada empleado/a. Por ello quisiera expresar mi más profundo agradecimiento a todos los miembros de esta organización por todo el trabajo que cada uno ha logrado, así como una especial deuda de gratitud a todos los miembros de nuestros grupos de trabajo DEI por su tiempo, energía y dedicación al proyecto. Por último, quiero decir que nuestro progreso en esta área es gracias a la visión y compromiso de nuestro primer vicepresidente DEI, Chas López, quien en octubre de 2018 se retiró de la organización.

A nombre del equipo DEI,

**Maclovia**

Vicepresidenta interina

# EARTHJUSTICE DECLARACIÓN DE MISIÓN DEI

Como indica nuestro nombre, nuestras pasiones son la justicia —social y ecológica—, la convicción de que podemos lograr mucho más cuando nos asociamos genuinamente, y el compromiso con la excelencia y la acción estratégica.

Nuestra búsqueda de diversidad e inclusión reconoce que los beneficios y cargas ambientales no están distribuidas equitativamente, por lo que buscamos abordar estas disparidades pasadas y presentes para que todos podamos vivir y disfrutar de un mundo próspero, saludable e inspirador.

Con el fin de cumplir plenamente con nuestra misión y vivir conforme a nuestros valores, queremos que nuestro compromiso con la diversidad y la inclusión quede evidenciado en nuestra estructura organizativa, junta directiva, políticas, personal, donantes, objetivos y visión. Por ello damos la bienvenida a personas de cualquier origen y buscamos fomentar una cultura de respeto, apertura, aprendizaje, integridad, honestidad y diversión.

Nuestra vocación por la justicia nos llama a ser inclusivos, transparentes y justos en todas nuestras acciones. Nuestro compromiso por trabajar en conjunto nos obliga a establecer relaciones donde todo integrante es valorado, escuchado, respetado y empoderado. Nuestro impulso por la excelencia nos lleva a aprender de una amplia gama de perspectivas y talentos. Nuestro deseo por los enfoques inteligentes y estratégicos se alimenta de una multitud de experiencias de vida, culturas y comunidades.

En resumen, creemos que comprometernos por mejorar y aumentar constantemente la diversidad e inclusión en Earthjustice es lo más congruente que podemos hacer con nuestros valores fundamentales, además de ser algo esencial para nuestra misión.

# VALORES FUNDAMENTALES DE EARTHJUSTICE

## VALOR Y DEFINICIÓN

## PARA EJERCER ESTE VALOR CADA DÍA EN NUESTRO TRABAJO, NOSOTROS

### JUSTICIA

- **La justicia es nuestra pasión y la buscamos con tenacidad.**
- **Leyes efectivas y acceso igualitario a tribunales son elementos esenciales para una sociedad justa y para al planeta.**
- **Nadie está por encima de la ley.**

1. Denunciamos la injusticia y actuamos para corregir errores.
2. Aceptamos la responsabilidad y hacemos responsable a los demás de ser equitativos, justos e imparciales.
3. Respetamos y defendemos la ley en todo lo que hacemos.
4. Utilizamos al máximo las herramientas disponibles para lograr un resultado justo.

### ASOCIACIONES

- **Nuestra efectividad depende de asociaciones fuertes y diversas.**
- **Para alcanzar resultados justos y equitativos es necesario el respeto mutuo.**
- **Hacemos valer los intereses de nuestros clientes y socios para obtener resultados exitosos.**

1. Abordamos nuestras relaciones con humildad, respeto y generosidad.
2. Trabajamos en conjunto con distintas experiencias, perspectivas, roles, objetivos y enfoques de vida.
3. Reconocemos e identificamos las jerarquías de poder e impulsamos a que todos puedan tener su propia voz.
4. Aprendemos de nuestras diferencias culturales honrándolas y respetándolas.
5. Invertimos y cultivamos relaciones para hacer mayor nuestro alcance y eficacia.

### INCLUSIÓN

- **Los miembros de nuestros dedicados equipos se valoran mutuamente y trabajan juntos para lograr mejores resultados.**
- **Cada una de nuestras contribuciones individuales es esencial para lograr nuestra visión y misión colectiva.**
- **Un ambiente de inclusión y equidad exige la capacidad de controlar las formas en las que el poder y el privilegio afectan nuestros comportamientos.**
- **Toda persona merece una cultura donde pueda desarrollarse y prosperar.**

1. Nos animamos y apoyamos para alcanzar nuestro máximo potencial.
2. Atendemos nuestras relaciones y desarrollamos nuestra inteligencia emocional y competencia cultural para ser mejores compañeros, socios y defensores.
3. Incorporamos diversas perspectivas, roles, habilidades y experiencias para fortalecer nuestras decisiones y sus impactos.
4. Comunicamos activamente distintas ideas, enfoques y comentarios, e impulsamos a otros a hacer lo mismo.
5. Atendemos nuestras diferencias de manera constructiva sin rehuir conversaciones difíciles y nos hablamos y escuchamos con respeto.
6. Celebramos el trabajo colectivo y resaltamos nuestros logros individuales y de equipo.
7. ¡Nos divertimos!

### EXCELENCIA

- **El trabajo excepcional, la perseverancia y el pensamiento estratégico son nuestros distintivos.**
- **Estudiamos el panorama general para centrarnos en los mejores resultados posibles.**
- **Valoramos la excelencia en todo lo que hacemos.**
- **Un trabajo sobresaliente es resultado de un aprendizaje continuo y de perfeccionamiento.**

1. Insistimos en la excelencia y persistimos frente a la complejidad, los desafíos y los cambios.
2. Procuramos resultados estratégicos y positivos en todos los niveles, enfocándonos en el panorama general y en las necesidades de nuestros clientes y socios.
3. Desarrollamos habilidades y experiencia para adaptarnos efectivamente.
4. Innovamos, tomamos riesgos y pensamos más allá de lo inmediato.
5. Recibimos, damos y buscamos retroalimentaciones oportunas y constructivas.
6. Nos cuestionamos continuamente para mejorarnos a nosotros mismos y aprendemos de nuestros éxitos y fracasos.
7. La producción de un trabajo de calidad recae en nosotros mismos, nuestro equipo y departamento



*La abogada gerente de iniciativas comunitarias, Angela Johnson Meszaros, acompaña a Mati Waiya, anciana ceremonial Chumash y fundadora y directora de la Fundación Wishtoyo, para planear cómo detener la planta de gas propuesta para Mission Rock en el condado de Ventura, California (foto: Chris Jordan-Bloch)*

# EXPLICACIÓN DEL RESULTADO

Los objetivos anuales de nuestros grupos de trabajo DEI se evalúan bajo los siguientes criterios:

OBJETIVO(S) DE TRABAJO DEI	EVALUACIÓN	RESULTADO
<b>LOGRADO</b> EN PROCESO NO LOGRADO	El objetivo se cumplió.	
<b>LOGRADO</b> <b>EN PROCESO</b> NO LOGRADO	Se trabajó en el proyecto sustancialmente pero se requiere trabajo adicional para operacionalizar las recomendaciones como práctica institucional.	
<b>ACCOMPLISHED</b> <b>ONGOING</b> <b>NOT MET</b>	No se trabajó lo suficiente para cumplir con el objetivo.	

# OBJETIVO 1: LA CONTRATACIÓN

**Atraer y contratar** a personas diversas, sensibles y multiculturales.

Construir y retener trabajadores diversos y culturalmente competentes es fundamental para nuestra misión. En los últimos años, Earthjustice amplió su enfoque para que nuestros procesos de contratación fueran más equitativos, motivados en parte por una retroalimentación interna bien definida.

En los últimos tres años, gracias a los esfuerzos de los equipos de Recursos Humanos y DEI —grupo de trabajo DEI N° 1 y otros en la organización—, hemos logrado generar pautas y recursos para que las prácticas de contratación sean más equitativas, tales como la capacitación obligatoria contra el sesgo implícito para todo miembro del comité de contratación; una encuesta evaluadora de la competencia cultural e inteligencia emocional de dichos miembros; así como reglas y procedimientos que garanticen una composición diversa del comité de contratación.

Si bien hemos logrado avances importantes, sabemos que se necesitan todavía más acciones. Los mayores avances en la diversificación de nuestro personal se concentran en los puestos de personal subalterno. Por ejemplo, 48% de nuestros abogados asociados son personas de color, mientras que en nuestro total de abogados 25% son personas de color. Uno objetivo a corto plazo es seguir aumentando la contratación de personal multicultural en toda la organización mientras conservamos, desarrollamos y promovemos equitativamente al personal actual.

Una vez establecidas las mejores prácticas para procesos de contratación equitativos, debemos asegurarnos de que todo quien esté involucrado en contratación esté, efectivamente, utilizando esos procesos. Por ello hemos implementando nuevas medidas de rendición de cuentas para asegurar que los gerentes de contratación comprendan y puedan seguir las siguientes recomendaciones en sus prácticas.

- Para ayudar a garantizar las expectativas íntegras, se hizo una lista de verificación que puede guiar a los gerentes de contratación durante el proceso. Para promover la rendición de cuentas, los gerentes de contratación deben asegurar la aprobación del vicepresidente en etapas clave del proceso de contratación.
- Asociar al equipo de Recursos Humanos con los gerentes de contratación a lo largo del proceso de contratación para asegurar su anuncio en una amplia variedad de lugares; esto para verificar que el grupo de candidatos y entrevistas aceptadas reflejan los datos demográficos del campo relevante y del área geográfica. Es común que nuestro equipo de DEI se asocie con gerentes de contratación para brindar orientación sobre cómo comprender y seguir prácticas de contratación equitativas.
- Nuestra dirección estableció reuniones mensuales de supervisores, siendo el tema de la primera reunión de supervisores en noviembre de 2018 “mejores prácticas de contratación obligatorias”. Los miembros del Equipo Líder Senior (SLT) junto con el personal de Recursos Humanos aprovecharon esta oportunidad para aclarar y establecer expectativas en torno a nuestras pautas de contratación equitativa.

La transparencia y la rendición de cuentas son centrales para nuestro trabajo. Además, monitoreamos datos demográficos de nuestro personal y continuamos haciéndonos responsables basados en esta y otras métricas importantes.

# OBJETIVO 1: LA CONTRATACIÓN

## OBJETIVO(S) DE TRABAJO DEI

## EVALUACIÓN

## RESULTADO

**1. Evaluar la implementación de las pautas de contratación y proporcionar aclaraciones u orientaciones necesarias.**

El grupo de trabajo creó una encuesta para los empleados en activo que han participado en grupos de contratación, pero antes de seguir con el proyecto se decidió que primero deberíamos centrarnos en el cumplimiento de las directrices existentes y la responsabilidad de los gerentes de contratación.

LOGRADO  
**EN PROCESO**  
NO LOGRADO

**2. Potenciar el interés de diferentes grupos de profesionales para trabajar con nosotros, aumentando nuestro alcance en universidades, facultades de derecho, programas, comunidades y organizaciones.**

El grupo de trabajo creó una lista de recursos y recomendaciones para hacer crecer los grupos de solicitantes para nuevas contrataciones. Dichos recursos están disponibles para todo el personal y tratan los siguientes temas:  
1) Expansión y divulgación en el Medio-Oeste de los Estados Unidos; 2) Escuelas objetivo; 3) Ferias anuales de diversidad laboral; 4) Organizaciones profesionales; y 5) Comunidades. Estas recomendaciones ofrecen ideas y estrategias de divulgación adicionales para las oficinas regionales y la contratación de equipos para desarrollar la comunicación y establecer relaciones en todo el país. Las recomendaciones serán revisadas y actualizadas anualmente.

LOGRADO  
**EN PROCESO**  
NO LOGRADO

## OBJETIVO 2: PROMOCIONES Y ASCENSO

Evaluar las formas actuales de **promoción y ascenso**.

Los procesos de promoción equitativos y transparentes, así como la posibilidad de continuar un desarrollo profesional, son dinámicas fundamentales para la retención del personal. El grupo de trabajo n.º 2 ha evaluado la continua necesidad de desarrollo del personal y ha desarrollado guías para garantizar la coherencia dentro de la organización y en sus procesos de promoción. En 2016, el grupo concluyó que existían necesidades de desarrollo profesional en toda la organización, lo que llevó a la creación de un fondo de desarrollo profesional centralizado que asigna aproximadamente \$1,000 (USD) por cada empleado/a al año. En 2017, el grupo de trabajo creó pautas escritas que detallan los procesos y requisitos de promoción de personal con el fin de crear coherencia y equidad en toda la organización.

En 2018 decidimos colocar al grupo de trabajo #2 en recursos humanos y proveer un liderazgo experimentado. Actualmente, el grupo está documentando y creando “familias laborales”, las cuales aclaran el camino para el desarrollo profesional y los avances para cualquier trabajo, transparentando así las vías de promoción para todo el personal y supervisores. Una de las familias con mayor número de empleados es la de gerente de oficina/ administrador de práctica legal. Esta familia de trabajo se finalizó en 2018. A lo largo de 2018, se promovieron 63 empleados/as, y la diversidad de la organización en general es bien representada por los promovidos.

A medida que Earthjustice crece, la necesidad de vías y expectativas claras respecto a promociones se vuelve cada vez más importante para identificar equitativamente el desarrollo de los integrantes del personal. Queremos ser una organización donde el personal de cada departamento pueda sentirse seguro de que su trabajo y desarrollo serán reconocidos y recompensados.

*(De izquierda a derecha) Directora Legislativa para las Comunidades Saludables, Andrea Delgado; Asesor Legislativo Principal, Coby Dolan; Asesora Legislativa, Brielle Green; Directora Legislativa para Tierras, Vida Silvestre y Océanos, Marjorie Mulhall. (fotos: Lawrence Jackson / Lawrence Jackson)*



# OBJETIVO 2: PROMOCIONES Y ASCENSO

OBJETIVO(S) DE TRABAJO DEI	EVALUACIÓN	RESULTADO
<b>1. Finalizar y publicar una lista de familias laborales, como las de Recursos Humanos y SLT, que defina los distintos niveles dentro de cada familia (por ejemplo: Asistente de Litigios I y Asistente de Litigios II).</b>	<p>Se han desarrollado y compartido varias familias laborales con el respectivo personal (por ejemplo: administradores de prácticas legales) mientras siguen en proceso otras familias laborales. Estas familias laborales incluyen varios niveles de trabajo con trayectorias profesionales claras. Se contrató a un gerente de proyecto para trabajar con recursos humanos y los gerentes y supervisar el proceso de finalización de más familias laborales. Las familias laborales se publicarán para la organización a medida que se completen, con el objetivo de completar todas las familias laborales en 2020.</p>	<p>LOGRADO <b>EN PROCESO</b> NO LOGRADO</p>

## OBJETIVO 3: **SOCIOS Y CLIENTES**

**Aumentar el número de socios** que pudieran enlazarnos con nuevos clientes o bases de clientes.

Sin nuestras asociaciones locales, nacionales e internacionales, combatir de manera adecuada y auténtica la injusticia ambiental es imposible.

Reconociendo a las asociaciones como uno de nuestros valores fundamentales, el grupo de trabajo #3 ha promovido distintas asociaciones. El grupo realizó evaluaciones en cada una de nuestras oficinas regionales para comprender mejor las necesidades de nuestro personal con respecto a la creación de asociaciones. Basados en los resultados de esta evaluación, el grupo #3 ha creado y difundido varios recursos, incluido un conjunto de detalladas herramientas para crear vínculos, así como organizado sesiones plenarias con el personal abordando estas necesidades. El grupo también desplegó recursos para que nuestras organizaciones asociadas desarrollen su propia capacidad interna.

Los objetivos del grupo de trabajo #3 se detallan en el Plan Estratégico de Earthjustice para los años fiscales '19-22, el cual compromete financieramente a nuestra organización a fortalecer diversas asociaciones. Recientemente creamos un programa dirigido por la Procuradora Administrativa, Angela Johnson Meszaros dedicado a Iniciativas Basadas en la Comunidad, por lo que estamos aumentando su equipo para trabajar con las comunidades de primera línea y asociarnos con todo el personal de la organización y hacer lo mismo.

También estamos profundizando nuestras relaciones con comunidades de pueblos originarios. Estamos contratando a un Director de Asociaciones Tribales, que supervisará a un equipo completamente dedicado a desarrollar y llevar a cabo el trabajo que promueva las metas de nuestros socios originarios.

*La Abogada Erika Rosenthal y el Presidente de Palau, Tommy E. Remengesau, Jr., en la Cumbre de Energía Renovable de Palau en el Centro Cultural Ngarachamayong, Palau. (foto: Richard Brooks / Lightning Strike Media)*



# OBJETIVO 3: SOCIOS Y CLIENTES

## OBJETIVO(S) DE TRABAJO DEI

## EVALUACIÓN

## RESULTADO

**1. Crear un proceso que desarrolle la capacidad de nuestros socios por medio de capacitaciones —atendidas por la organización en Earthjustice— y sobre temas como la recaudación de fondos, las redes sociales, las comunicaciones y los permisos.**

El grupo diseñó el borrador de una encuesta solicitando información sobre la necesidad de capacitarse en redes sociales a socios de la comunidad. Dicha encuesta se distribuirá a los socios a principios de 2019 y utilizaremos los comentarios para informar las sesiones, que se implementarán en 2019. El grupo también está trabajando con los abogados de Healthy Communities para desarrollar permisos de aire y capacitaciones para socios de la comunidad sobre la Ley de Aire Limpio. La primera capacitación interna de permisos para personal fue en mayo de 2018, y estaremos replicando dicha capacitación para socios comunitarios externos en 2019.

LOGRADO  
**EN PROCESO**  
NO LOGRADO

**2. Continuar la creación y difusión de una encuesta de clientes para evaluar el desempeño de Earthjustice con respecto a la competencia cultural y el fomento de la asociación respetuosa.**

El grupo de trabajo ha evaluado las opciones para realizar una encuesta de clientes que carecen de servicios históricos para evaluar la competencia cultural de nuestra organización y su capacidad para establecer asociaciones respetuosas y productivas. Contrataremos con un contratista externo para administrar la encuesta en 2019.

LOGRADO  
**EN PROCESO**  
NO LOGRADO

**3. Utilizar completamente el conjunto de herramientas de la asociación a través de una mejor comunicación y capacitación, incluida la visita a las oficinas / programas regionales para promover el conjunto de herramientas.**

El grupo de trabajo ha organizado una serie de presentaciones de asociación para todo el personal, que incluye una introducción formal al conjunto de herramientas de la asociación. Los entrenamientos, llevados a cabo en enero y febrero de 2019, han iniciado el proceso de selección de individuos en cada oficina, departamento y programa para promover el uso de herramientas en su trabajo de equipo.

LOGRADO  
**EN PROCESO**  
NO LOGRADO

# OBJETIVO 4: **DONANTES Y FUNDADORES**

Establecer una **comunidad de donantes del siglo XXI** y **aumentar el número promotores** para acceder a más socios y clientes.

Earthjustice reconoce que los compromisos DEI deben ser parte integral de todo nuestro trabajo, incluyendo nuestra recaudación de fondos. Esto implica trabajar para diversificar nuestra base de donantes así como garantizar que nuestras comunicaciones con los posibles donantes sean cuidadosas e inclusivas.

El grupo de trabajo #4 reconoció desde un inicio, en 2016, la necesidad de no solo centrarse en la recaudación de fondos interna de Earthjustice, sino también cómo compartimos conocimiento y capacidades para recaudar fondos. Como una de las organizaciones ambientales más grandes de Estados Unidos, Earthjustice es responsable de promover la distribución equitativa de los recursos para recaudar fondos.

En 2017, decidimos habilitar al grupo de trabajo #4 desde el departamento de desarrollo, reconociendo que los encargados de realizar la recaudación de fondos tendrían el conocimiento más íntimo sobre cómo mejorarlo. En los últimos años, el equipo de desarrollo ha logrado evidentes mejoras e identificado e incorporado objetivos DEI específicos en los planes de trabajo de cada equipo de desarrollo —incluido, por ejemplo, el nuevo concepto para nuestro programa de donaciones de nivel medio, diseñado para ser más inclusivo y en congruencia con nuestros valores. Este esfuerzo se completó en 2018.

Además, en los últimos años hemos logrado ayudar a más clientes y organizaciones asociadas a que desarrollen sus capacidades de recaudación de fondos. En 2018, el departamento de desarrollo armó un manual de herramientas para que socios y clientes aumenten su capacidad para recaudar fondos. El manual, un documento de 30 páginas, cubre todos los aspectos básicos de la recaudación de fondos y desarrollo; e incluye plantillas, ejemplos y prácticas mejoradas.

*Abigail Dillen, Presidenta de Earthjustice, en la cena Pollinate SF, San Francisco, CA. (foto: Martin do Nascimento / Earthjustice)*



# OBJETIVO 4: DONANTES Y FUNDADORES

OBJETIVO(S) DE TRABAJO DEI	EVALUACIÓN	RESULTADO
<b>1. Finalizar y difundir el manual de herramientas para el desarrollo a nuestros socios y así aumentar su capacidad respecto a las prácticas de desarrollo.</b>	Finalizamos el manual de herramientas para el desarrollo y lo compartimos con un grupo de socios cercanos. El equipo de desarrollo lo distribuirá más ampliamente en 2019.	<b>LOGRADO</b> EN PROCESO NO LOGRADO
<b>2. Cambiar la marca y el concepto del programa de nivel medio para donantes.</b>	El equipo de Servicios de Extensión y Membresía ha cambiado el nombre de nuestro programa de nivel medio para donantes a "Socios de la Justicia", anteriormente conocido como William O. Douglas Society, y lanzaremos nuestros primeros materiales de nivel medio a principios del año fiscal 2020 .	<b>LOGRADO</b> EN PROCESO NO LOGRADO
<b>3. Evaluar las estrategias de divulgación para todos los donantes y en todos los niveles.</b>	Cada equipo de Desarrollo ha revisado sus estrategias de divulgación y cada equipo está en proceso de implementar cambios para avanzar en nuestras metas DEI. Por ejemplo, el programa para donantes de nivel medio planea enfocar sus materiales en un donante-centrismo, y el programa de donaciones principales ha establecido objetivos claros de reclutamiento diverso en el Consejo de Earthjustice.	<b>LOGRADO</b> <b>EN PROCESO</b> NO LOGRADO

# OBJETIVO 5: CULTURA

**Mejorar la satisfacción laboral, involucramiento, cultura de confianza, apoyo, respeto e inclusión.**

Earthjustice reconoce lo fundamental que es invertir en nuestro personal para construir una cultura organizativa equitativa e inclusiva en avance de nuestra misión. Con ese fin, el grupo de trabajo #5 ha diseñado e implementado varias iniciativas para crear una cultura interna inclusiva y aumentar el compromiso y satisfacción de los empleados/as.

Durante los últimos tres años, este grupo ha reunido al personal para celebrar nuestros Premios de Nominación de Compañeros, donde reconocemos a los empleados seleccionados por sus compañeros como colegas que encarnan lo mejor de Earthjustice y sus valores, como Justice Warrior y Leader By Example. El grupo de trabajo No. 5 creó y continúa apoyando la Construcción y el Entendimiento a través de la Discusión y el Intercambio (BUDS, por sus siglas en inglés). Esta iniciativa voluntaria empareja a sus empleados/as con un colega fuera de su equipo u oficina inmediata, brindando la oportunidad de conocerse como individuos y crear comunidad entre nuestro personal geográficamente disperso. Para ayudar a proporcionar una estructura para estos y otros programas similares, el grupo de trabajo # 5 desarrolló pautas para el compromiso y reconocimiento continuo de los empleados.

Los empleados/as dentro y fuera del grupo de trabajo también participan activamente en la creación de un ambiente inclusivo, con muchos miembros del personal participando en afinidad con los empleados y grupos como GreenPOC, Out & Green, y los recién formados White Allies, Disability Justice en Earthjustice . y grupos Latinx. Además, el personal asiste regularmente a nuestra serie de oradores mensuales, lo que nos permite recibir voces de fuera de Earthjustice para celebrar y aprender sobre diversas culturas, tradiciones y experiencias. También organizamos una serie de oradores de resiliencia, creados para abordar de manera cuidadosa los temas de interseccionalidad, resiliencia y autocuidado con el personal.

Como parte de nuestro trabajo para alcanzar los objetivos DEI, reconocemos la importancia de ofrecer recursos como apoyo y para aumentar la capacidad de resiliencia del personal. Para respaldar la construcción de relaciones y la capacidad de recuperación entre el personal de color, Earthjustice se ha asociado con un consultor que ha diseñado material específicamente destinado para aumentar la confianza y la solidaridad en nuestra organización. El personal de color interesado en participar en este trabajo se reunirá en pequeños grupos que se reúnen para discutir el material mientras crece una red de apoyo interna.

En apoyo a nuestra meta de crear una cultura interna más inclusiva y equitativa, los supervisores de todas las oficinas y programas han comenzado a reunirse mensualmente para abordar inquietudes y compartir las mejores prácticas para una supervisión eficaz y equitativa.

# OBJETIVO 5: CULTURA

OBJETIVO(S) DE TRABAJO DEI	EVALUACIÓN	RESULTADO
<b>1. Participar en el aprendizaje inter-oficinas, sobre qué están haciendo las oficinas regionales y la sede con respecto a su cultura interna.</b>	<p>Tras entrevistar a uno o más integrantes de personal de cada una de las oficinas de Earthjustice en base a una lista de preguntas, el grupo de trabajo creó un resumen con puntos clave y temas para informar de los esfuerzos de construcción de la cultura en toda la organización. El resumen sintetizó información sobre la cultura interna de cada oficina y reveló las similitudes que existen en toda la organización. El grupo compartió el resumen con toda la organización y proporcionó ejemplos de cómo se organizan, financian y asisten los eventos en cada oficina.</p>	<b>LOGRADO</b> EN PROCESO NO LOGRADO
<b>2. Seguir con el programa anual BUDS (Construyendo Entendimiento a través de Discusión e Intercambio, por sus siglas en inglés).</b>	<p>En 2018, el programa BUDS tuvo 68 participantes, representando una ligera disminución de participantes respecto al año anterior. Sin embargo, las mejoras hechas al programa incluyen un proceso simplificado para el emparejamiento y un papel activo en el suministro de información sobre el programa para todas las nuevas contrataciones. Estas modificaciones han logrado crear un programa efectivo. Creemos que una publicidad interna más interactiva del programa podría aumentar la participación en 2019.</p>	<b>LOGRADO</b> EN PROCESO NO LOGRADO
<b>3. Además de continuar con los premios anuales de nominación de pares, determinar cómo podemos expresar nuestro agradecimiento de manera continua.</b>	<p>Este grupo está en proceso de establecer almuerzos reembolsables para el personal. Estos almuerzos de una hora permitirán a miembros del personal establecer relaciones y aprender unos de otros. Estos almuerzos se han presupuestado para el resto del año fiscal 2019, y la inscripción para estos almuerzos se realizará de manera continua.</p>	<b>LOGRADO</b> EN PROCESO NO LOGRADO

# OBJETIVO 6: CAPACITACIÓN

**Ampliar el programa de aprendizaje continuo para todos los empleados.**

Earthjustice cree que el aprendizaje es un camino para toda la vida, y que este sentimiento guía nuestras iniciativas para capacitarnos en diversidad, equidad e inclusión.

Para desarrollar un entendimiento colectivo sobre la diversidad, el grupo #6 seleccionó proveedores para facilitar las capacitaciones DEI para todo el personal. El año pasado, este grupo se expandió a un Equipo de Recursos Internos (IRT, por sus siglas en inglés) de 15 personas que trabajaron estrechamente con un proveedor externo para organizar y administrar capacitaciones regionales de dos días en persona para todo el personal en 2018.

Estos entrenamientos DEI de dos días fueron un paso importante para crear un lenguaje común de nuestros desafíos y objetivos DEI, utilizando tanto teoría como práctica. La retroalimentación obtenida por el personal después de las capacitaciones deja claro que, en el futuro, el enfoque único para la capacitación puede que ya no tenga sentido para nuestra creciente organización. El 2018 también fue el primer año en que Earthjustice le dedicó un día completo a la capacitación DEI durante nuestra reunión de todo el personal (ASM). Esta capacitación fue un pequeño paso hacia la creación de un aprendizaje personalizado para el personal, ya que ofrecía varias sesiones de desarrollo de habilidades y oportunidades de participación en la carrera. El IRT continuará evaluando las oportunidades de capacitación para abordar las diversas necesidades de la organización, trabajando con equipos y oficinas individuales para conectarlos con la capacitación relevante y receptiva. En el futuro, el personal nuevo que se una a la organización participará en una capacitación DEI inmersiva fuera del sitio que se basa en el plan de estudios de nuestras capacitaciones de dos días en 2018.

Reconocemos también la importancia de continuar aprendiendo fuera de entrenamientos DEI. Para complementar nuestro trabajo DEI, hemos comenzado a ofrecer justicia restaurativa como una herramienta disponible para que el personal aborde los conflictos interpersonales y organizacionales dentro de Earthjustice, y para que también ofrezca espacios de recuperación, responsabilidad y una visión de futuro. El liderazgo de Earthjustice también se compromete a ampliar las oportunidades de aprendizaje para los empleados fuera de las capacitaciones. Por lo tanto, se requiere que cada equipo y oficina tengan una discusión facilitada sobre temas de DEI específicos del equipo. Además, se requiere que cada supervisor/a de Earthjustice trabaje con un/a entrenador/a para desarrollar sus habilidades para la gestión inclusiva de diversos equipos

*Rebekah Olstad, Coordinadora de Comunicación Interna; Alejandro Dávila Fragoso, Secretario de Prensa Bilingüe; y Zoe Woodcraft, Estratega de Comunicación Regional, en un retiro laboral fuera de nuestras oficinas en Oakland, California. (foto: Chris Jordan-Bloch / Earthjustice)*



# OBJETIVO 6: CAPACITACIÓN

OBJETIVO(S) DE TRABAJO DEI	EVALUACIÓN	RESULTADO
<b>1. Continuar con el plan de capacitación DEI organizativo-integral de tres años y desarrollar un mecanismo para captar la retroalimentación.</b>	<p>En 2018, el grupo de trabajo se convirtió en un equipo de recursos internos de 15 personas que ayudó a realizar las capacitaciones DEI de dos días para cada oficina. La capacitación DEI de 2018 terminó en una capacitación de DEI de un día de duración durante nuestra Reunión de todo el personal. Para el año 2, el IRT está considerando opciones de capacitación para 2019, teniendo en cuenta los comentarios recibidos después de las capacitaciones individuales de la oficina y la capacitación ASM, así como las aportaciones de los facilitadores de DEI que contratan Earthjustice .</p>	<p>LOGRADO <b>EN PROCESO</b> NO LOGRADO</p>
<b>2. Evaluar el rol actual del Equipo de Recursos Internos y el potencial de expandir los deberes para incluir, por ejemplo, la facilitación y la consulta.</b>	<p>El IRT continuará ayudando a conectar a equipos y oficinas a entrenamientos en 2019. Una vez que identifiquemos la capacitación adicional de todo el personal para 2019, esperamos aprovechar la enorme capacidad desarrollada por los miembros del IRT.</p>	<p>LOGRADO <b>EN PROCESO</b> NO LOGRADO</p>

# GRUPOS DE TRABAJO DEI

**\*dirigente del Equipo de Liderazgo Sénior (SLT)**

## OBJETIVO # 1 - CONTRATACIÓN

<b>Abbie Dillen*</b>	Presidenta
<b>Stacy Dellinger</b>	Gerente de Recursos Humanos
<b>Tania Galloni</b>	Abogada Gerente
<b>Michelle Ghafar</b>	Abogada Asociada
<b>Roger Jacobs</b>	Administrador Sénior de Redes y Sistemas
<b>Hemisha Morar</b>	Socio de Recursos Humanos
<b>Colin O'Brien</b>	Abogado de Personal
<b>Bryan Pangilinan</b>	Director de Relaciones de Fundación
<b>Amanda Roque</b>	Analista de Investigaciones de Desarrollo
<b>Anna Sewell</b>	Abogada de Proyectos
<b>Rianna White</b>	Asistente de Reclutamiento
<b>Priya Kamath</b>	Gerente Interino del Programa DEI
<b>Romy LaMarche</b>	Gerente Interino del Programa DEI
<b>Christine Monohan</b>	Asistente Administrativa DEI
<b>Maclovia Quintana*</b>	Vicepresidenta Interina de DEI

## OBJETIVO # 2 - PROMOCIONES

<b>Christa Brothers</b>	Vicepresidenta de Recursos Humanos
<b>Maclovia Quintana*</b>	Vicepresidenta Interina de DEI

**Departamento Completo de Recursos Humanos**

## OBJETIVO # 3 - SOCIOS Y CLIENTES

<b>Lisa Garcia*</b>	Vicepresidenta de Litigios
<b>Martin Hayden*</b>	Vicepresidente de PAL
<b>Colleen Fitzgerrell</b>	Asociado al Programa
<b>Patti Goldman</b>	Abogada Administrativa
<b>Marie Logan</b>	Abogada Asociada
<b>Suzanne Novak</b>	Abogada
<b>Rebekah Olstad</b>	Coordinadora de Comunicación Interna
<b>Alex de Mucha Pino</b>	Asociado del Programa
<b>Daniel Schreiber</b>	Especialista Sénior en Redes Sociales
<b>Priya Kamath</b>	Gerente Interino del Programa DEI
<b>Romy LaMarche</b>	Gerente Interino del Programa DEI
<b>Christine Monohan</b>	Asistente Administrativa DEI
<b>Maclovia Quintana*</b>	Vicepresidenta Interina de DEI

## OBJETIVO # 4 - DONANTES Y FINANCIADORES

<b>Mollie Marsh-Heine*</b>	Vicepresidenta de Desarrollo
<b>Libby Marsh</b>	Vicepresidenta Asociada de Desarrollo
<b>Maclovia Quintana*</b>	Vicepresidenta Interina de DEI

**Departamento Completo de Desarrollo**

## OBJETIVO # 5 - CULTURA

<b>Patrice Simms*</b>	Vicepresidente de Litigios
<b>Lauren Carroll</b>	Analista de Investigación de Desarrollo
<b>Byron Chan</b>	Abogado
<b>Bailey Drucker</b>	Gerente de Campaña
<b>Kristina Lim</b>	Gerente de Equipo Ejecutivo
<b>Shelie Luperine</b>	Gerente de Recursos Humanos
<b>Heather Murphy</b>	Asistente de Litigios
<b>Nicolas Thorpe</b>	Asistente de Litigios I
<b>Rachael Uhland</b>	Asistente de Litigios II
<b>Priya Kamath</b>	Gerente Interino del Programa DEI
<b>Romy LaMarche</b>	Gerente Interino del Programa DEI
<b>Christine Monohan</b>	Asistente Administrativa DEI
<b>Maclovia Quintana*</b>	Vicepresidenta Interina de DEI

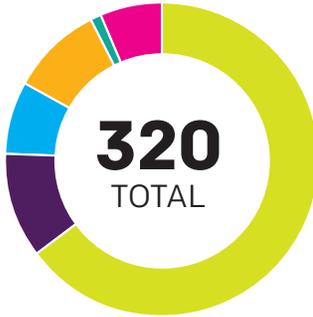
## OBJETIVO # 6 - ENTRENAMIENTO

<b>Kristine Stratton*</b>	Vicepresidenta principal de operaciones
<b>Natasha Diamond</b>	Directora de Recursos Humanos y Gestión de Talento
<b>Stephen Gonzalez</b>	Recaudación Digital y Asociado de Compromiso
<b>Brielle Green</b>	Consejo Legislativo
<b>Kristina Lim</b>	Gerente de Equipo Ejecutivo
<b>Hemisha Morar</b>	Socia de Recursos Humanos
<b>Lisa Perfetto</b>	Abogada
<b>Sarah Saunders</b>	Asistente de Litigios / Coordinadora Administrativa
<b>Mike Soules</b>	Abogado
<b>Martin Wagner</b>	Abogado Administrativo
<b>Ali Williams</b>	Gerente del Programa de Operaciones
<b>Priya Kamath</b>	Gerente Interino del Programa DEI
<b>Romy LaMarche</b>	Gerente Interino del Programa DEI
<b>Christine Monohan</b>	Asistente Administrativa DEI
<b>Maclovia Quintana*</b>	Vicepresidenta Interina de DEI

# DATOS DEMOGRÁFICOS DE EARTHJUSTICE

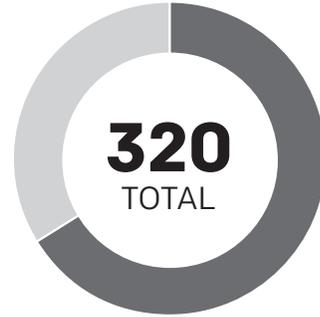
Datos al 1 de enero de 2019 del personal de Earthjustice y su Junta de Directivos. Salidas, nuevas contrataciones y promociones representan datos del año calendario 2018. Earthjustice también rastrea e informa estos datos de forma continua a GuideStar. Recopilamos datos sobre nuestro personal de acuerdo con los requisitos de informes anuales de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades Laborales de los EE. UU., y las categorías de datos que recopilamos con respecto al género, raza / etnia o agrupación están determinadas por la EEOC. Reconocemos que estos datos solo reflejan ciertos aspectos de la diversidad.

## TODO EL PERSONAL



por Raza / Etnia

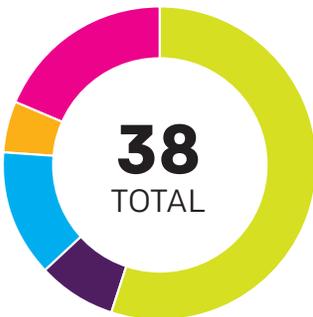
- 65% **Blanco**
- 11% **Asiático**
- 7.5% **Afroamericano**
- 9.5% **Hispano / Latino**
- 1% **Nativos Americanos / Nativos de Alaska / Nativos de Hawái**
- 6% **Multirracial**



por Género

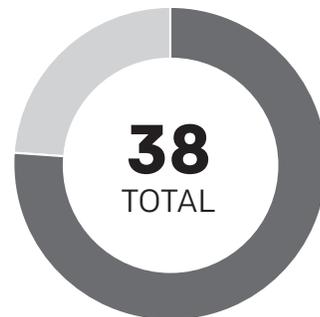
- 34% **Masculino**
- 66% **Femenino**

## SALIDAS



por Raza / Etnia

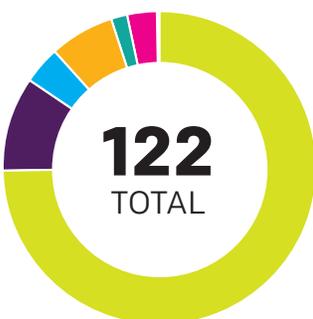
- 55% **Blanco**
- 8% **Asiático**
- 13% **Afroamericano**
- 5% **Hispano / Latino**
- 0% **Nativos Americanos / Nativos de Alaska / Nativos de Hawái**
- 19% **Multirracial**



por Género

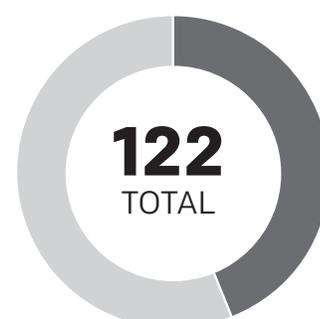
- 24% **Masculino**
- 76% **Femenino**

## ABOGADOS



por Raza / Etnia

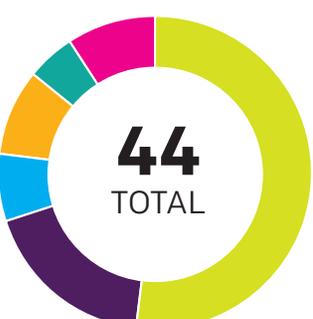
- 74.5% **Blanco**
- 10% **Asiático**
- 4% **Afroamericano**
- 6.5% **Hispano / Latino**
- 2% **Nativos Americanos / Nativos de Alaska / Nativos de Hawái**
- 3% **Multirracial**



por Género

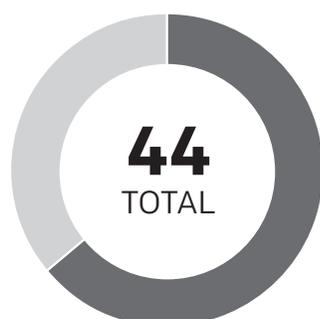
- 56% **Masculino**
- 44% **Femenino**

## ABOGADOS ASOCIADOS



por Raza / Etnia

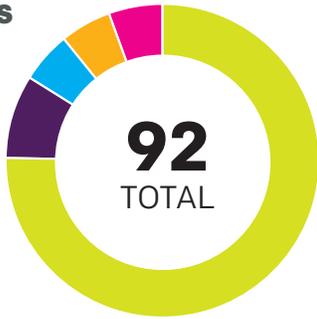
- 52% **Blanco**
- 18% **Asiático**
- 7% **Afroamericano**
- 9% **Hispano / Latino**
- 5% **Nativos Americanos / Nativos de Alaska / Nativos de Hawái**
- 9% **Multirracial**



por Género

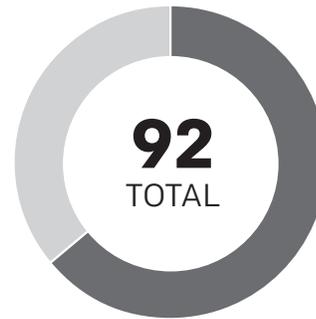
- 36% **Masculino**
- 64% **Femenino**

## DIRECTORES



por Raza / Etnia

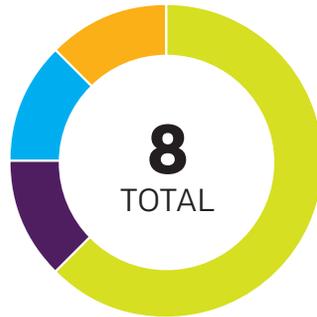
76% **Blanco**  
9% **Asiático**  
5% **Afroamericano**  
5% **Hispano / Latino**  
0% **Nativos Americanos /  
Nativos de Alaska /  
Nativos de Hawái**  
5% **Multirracial**



por Género

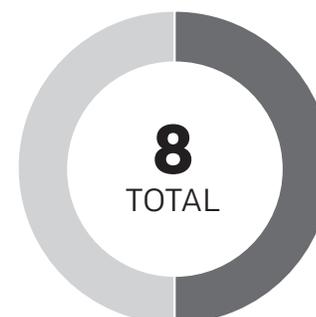
36% **Masculino**  
64% **Femenino**

## EQUIPO DE LIDERAZGO SENIOR



por Raza / Etnia

62.5% **Blanco**  
12.5% **Asiático**  
12.5% **Afroamericano**  
12.5% **Hispano / Latino**  
0% **Nativos Americanos /  
Nativos de Alaska /  
Nativos de Hawái**  
0% **Multirracial**



por Género

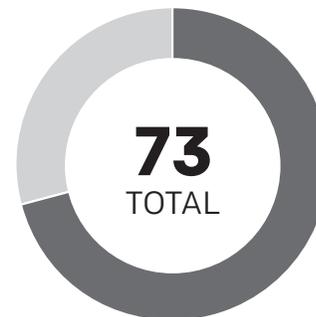
50% **Masculino**  
50% **Femenino**

## NUEVAS CONTRATACIONES



por Raza / Etnia

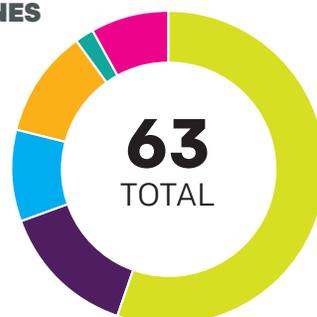
55% **Blanco**  
14% **Asiático**  
8% **Afroamericano**  
15% **Hispano / Latino**  
1% **Nativos Americanos /  
Nativos de Alaska /  
Nativos de Hawái**  
7% **Multirracial**



por Género

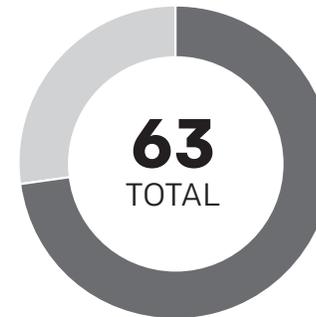
29% **Masculino**  
71% **Femenino**

## PROMOCIONES



por Raza / Etnia

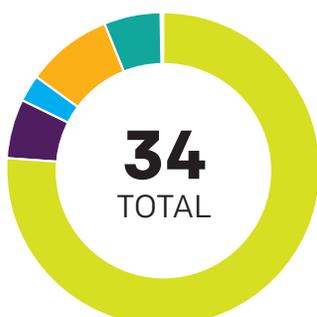
55.5% **Blanco**  
14% **Asiático**  
9.5% **Afroamericano**  
11% **Hispano / Latino**  
2% **Nativos Americanos /  
Nativos de Alaska /  
Nativos de Hawái**  
8% **Multirracial**



por Género

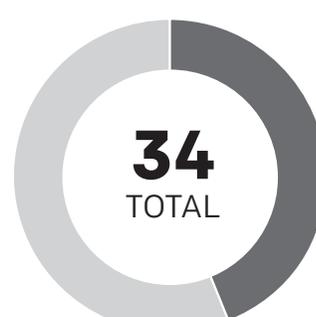
27% **Masculino**  
73% **Femenino**

## JUNTA



por Raza / Etnia

76% **Blanco**  
6% **Asiático**  
3% **Afroamericano**  
9% **Hispano / Latino**  
6% **Nativos Americanos /  
Nativos de Alaska /  
Nativos de Hawái**  
0% **Multirracial**



por Género

56% **Masculino**  
44% **Femenino**

Un entorno de inclusión y equidad necesita poseer las formas en que el poder y el privilegio afectan nuestros comportamientos.

— Extracto de nuestro más reciente Valor Central, **Inclusión**



**EARTHJUSTICE**