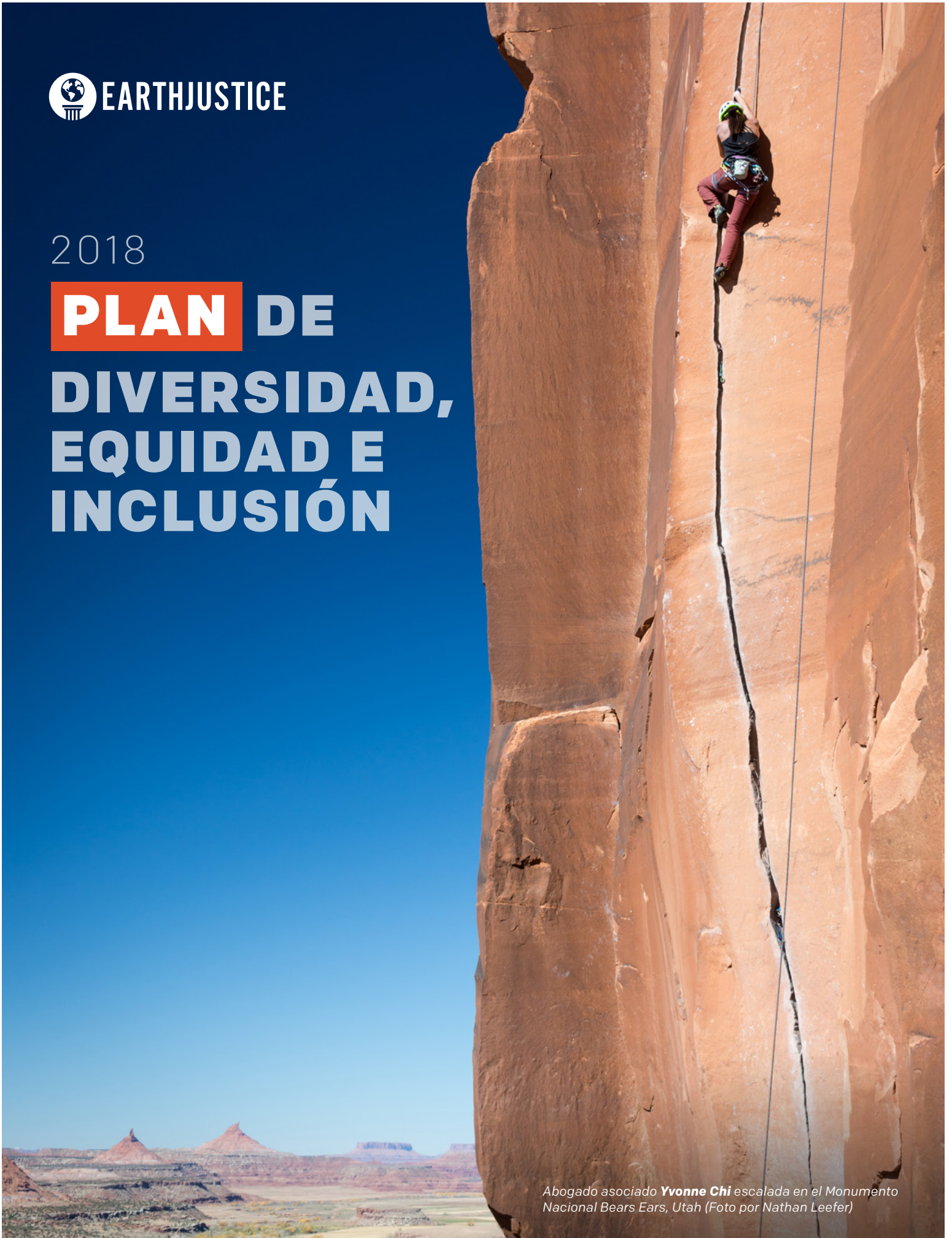




2018

PLAN DE
DIVERSIDAD,
EQUIDAD E
INCLUSIÓN

Abogado asociado **Yvonne Chi** escalada en el Monumento Nacional Bears Ears, Utah (Foto por Nathan Leefer)





OBJETIVO UNO

(De izquierda a derecha) Natasha Kappaya, Directora de Defensa Digital Zarah Patriana, Directora de Comunicación de Abogacía Jessica Hodge, Directora Creativa Interina y Directora Ejecutiva Ben Arnoldy, Secretaria de Prensa Daveon Coleman, y Redactora Asociada Rebecca Cohen cerca de Pescadero, CA.

Captar y contratar a personal **diverso** y multiculturalmente sensible.

¿CÓMO LO HACEMOS?

1. Evaluar cómo se están implementando los métodos de contratación y aclarar cualquier duda
 - a. **Evaluar el aprendizaje adquirido y aclarar dudas sobre las herramientas de contratación, hacer una lista de preguntas frecuentes y capacitación presencial adicional.**
 - b. **Indagar opiniones y comentarios de los miembros del comité de contratación.**
 - c. **Revisar y probablemente modificar el cuestionario utilizado en la entrevista.**
2. Potenciar el interés de diferentes grupos de profesionistas para trabajar con nosotros, aumentando el alcance a universidades, facultades de derecho, programas, comunidades y organizaciones.

MIDIENDO NUESTRO PROGRESO

- Se evaluaron los métodos de contratación? ¿Se aclararon todas las dudas sobre nuestros métodos de contratación? ¿Se otorgó alguna capacitación necesaria?
- ¿Se incrementó el alcance a diferentes universidades, facultades de derecho, programas, comunidades y organizaciones?



OBJETIVO DOS

(De izquierda a derecha) Director Legislativo, Comunidades Saludables Andrea Delgado, Directora Legislativa, Tierras, Vida Silvestre, Océanos Marjorie Mulhall, Consejera Legislativa Asociada Brielle Green, Asociada de Medios Kate Sarna en un evento de Earthjustice en D.C.

Revisar las formas vigentes de **promoción laboral.**

¿CÓMO LO HACEMOS?

1. Recursos Humanos trabajará con SLT para concluir y publicar los grupos de trabajo que definirán los distintos niveles dentro de los grupos de trabajo específicos (por ejemplo: Litigante Asistente I y Litigante Asistente II).

MIDIENDO NUESTRO PROGRESO

- ¿Se concluyeron y publicaron los grupos de trabajo en la organización?



Personal de Earthjustice en la Cumbre Nacional GreenLatinos 2017 en Asilomar

OBJETIVO TRES

Incrementar el número de socios-colaboradores que potencien nuestra representación de **nuevos clientes**.

¿CÓMO LO HACEMOS?

1. Desarrollar un método para aumentar la capacidad de nuestros socios-colaboradores a través de capacitaciones—hechas por cada organización en Earthjustices—sobre temas como:
2. Continuar la redacción y distribución de una encuesta para clientes que evalúe el trabajo de Earthjustice con respecto a su competencia cultural y una ampliación de colaboradores respetuosa.
3. Maximizar el uso de las herramientas de colaboración a través de una mejor comunicación y entrenamiento, incluyendo visitas a oficinas regionales y programas para promover dichas herramientas.

MIDIENDO NUESTRO PROGRESO

- ¿Cuántas sesiones ofrecemos a nuestros socios-colaboradores para aumentar su capacidad en diferentes temas?
- ¿Llevamos a cabo la encuesta para clientes?
- ¿Cuántas capacitaciones laborales ofrecemos para saber cómo usar y usar más el conjunto de las herramientas de colaboración?



OBJETIVO CUATRO

Oficial mayor de obsequios principales Coretta Anderson (derecha) habla con un donante en un evento de Earthjustice en Los Angeles, CA

Desarrollar una cartera de donadores **moderna**.

¿CÓMO LO HACEMOS? >>> > MIDIENDO NUESTRO PROGRESO

1. Terminar y compartir las herramientas de desarrollo a nuestros socios para aumentar su capacidad respecto a prácticas de desarrollo.
2. Cambiar la marca-imagen del programa para donadores de nivel medio.
3. Evaluar las estrategias de divulgación y alcance para todos los donadores y en todos los niveles.

- ¿Cuántos socios recibieron nuestro paquete de herramientas de desarrollo?
- ¿Se cambió la marca-imagen del programa para donadores de nivel medio?
- ¿Se evaluaron las estrategias de divulgación y alcance?



OBJETIVO CINCO

La asistente de oficina Caroline Foley recibió un premio de reconocimiento de pares en San Francisco, California.

Mejorar los niveles de compromiso, reconocimiento, cultura de confianza, apoyo, respeto e **inclusión** del personal.

¿CÓMO LO HACEMOS?

1. Participar en los procesos de aprendizaje inter-oficina para saber qué está haciendo cada región y sede con su cultura interna.
 - a. **Formar un comité local o grupo, formado por personal de diferentes oficinas para fomentar una mayor cantidad de eventos o lugares de discusión.**
 - b. **Facilitar oportunidades para relacionarse con colegas.**
 - c. **Determinar formas para incrementar los intentos de inclusión a través de Atlas.**
2. Continuar con el programa anual BUDS
3. Continuar con los Premios Anuales De Colegas Para Colegas y determinar cómo expresar mayor estima de manera continua.

MIDIENDO NUESTRO PROGRESO

- ¿Participamos con personal de las oficinas regionales y la sede para desarrollar y mejorar nuestra cultura interna?
- ¿Cuántos empleados participaron en el programa BUDS 2018-2019? ¿Les gustó el programa a los participantes? ¿Aprendieron algo?
- ¿Se determinaron recomendaciones adicionales para aumentar la estima en el personal?



OBJETIVO SEIS

La Coordinadora de Comunicaciones Internacionales Rebekah Olstad, el Secretario de Prensa Bilingüe Alejandro Dávila Fragoso y el Gerente de Comunicaciones de Promoción para el Programa de Comunidades Saludables Zoe Woodcraft en un retiro de trabajo en Oakland, California.

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

¿CÓMO LO HACEMOS? >>> MIDIENDO NUESTRO PROGRESO

1. Continuar con el segundo año del plan integral de capacitación DEI de 3 años y desarrollar un mecanismo de captura para la retroalimentación.
2. Evaluar la función actual del Equipo de Recursos Internos y la posibilidad de ampliar sus tareas hacia otras áreas como, por ejemplo, facilitación y consulta.

- ¿Cuál fue la capacitación que se otorgó a toda la organización y cómo se utilizó la retroalimentación para informar capacitaciones futuras?
- ¿Cuáles fueron las capacitaciones que se otorgaron a toda la organización y cómo se utilizó la retroalimentación para informar capacitaciones futuras?

*H*asta nuestra contribución más pequeña es esencial para alcanzar nuestra visión y misión.

— Extracto de nuestro nuevo principio, **la Inclusión**

