



2019

DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

REPORTE DE EVALUACIÓN

BIENVENIDOS

Me enorgullece informar que Earthjustice está demostrando liderazgo en el área de Diversidad, Equidad e Inclusión.

Hemos comparado nuestros esfuerzos junto con algunos de los más grandes e importantes grupos ambientalistas, y los resultados iniciales de los datos demográficos muestran que Earthjustice es más diverso racialmente comparado con otras organizaciones ambientales. Terminamos 2019 con un crecimiento impresionante del 40% de nuestro personal compuesto por personas de color. No obstante, el trabajo que hacemos no se trata solo de números. Más allá de las estadísticas, seguimos haciendo de la Diversidad, la Equidad y la Inclusión una prioridad año tras año, y la base de nuestro éxito comienza con nuestro personal.

En nombre del equipo de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI), quiero expresar mi gratitud por el trabajo de DEI que continúan produciendo en Earthjustice. Desde grupos de trabajo, pasando por espacios de afinidad hasta el comité directivo recién formado, su compromiso colectivo con nuestros objetivos ha sido transformador. Ustedes se enfocaron ampliamente en la diversidad, la equidad y la inclusión, a través del género, la orientación sexual, la capacidad, el desarrollo profesional y más. Ustedes vieron nuestro crecimiento como una oportunidad para expandir nuestro enfoque y nuestro trabajo en la equidad y la inclusión. Los grupos de trabajo han prestado especial atención a cada paso de la jornada diaria de nuestro personal y ha actualizado las políticas y prácticas que moldean nuestra función. Desde el proceso de entrevistas, seguido de la incorporación hasta la forma en que nos asociamos con las comunidades, ustedes han exigido excelencia, han luchado por la inclusión y han reenfocado nuestra promesa de justicia entre nosotros como equipo. Me siento honrado de trabajar con ustedes.

La siguiente parte de nuestra travesía en DEI requerirá una profunda reflexión y compromiso hacia la Comunidad, la Responsabilidad, el Respeto y la Empatía (CARE por sus siglas en inglés). CARE continúa siendo el marco para una nueva forma de defender los valores centrales de la organización de Justicia, Excelencia, Compañerismo e Inclusión. Esta transformación no va a suceder de la noche a la mañana. Para avanzar, estamos tomando todo lo que hemos aprendido de nuestro pasado para evolucionar nuestra cultura y crear un plan estratégico para la diversidad, la equidad y la inclusión en Earthjustice.

Gracias por el apoyo continuo del equipo de DEI y el trabajo que se nos ha encomendado. Earthjustice me recibió en mayo de 2019, organización que me presentó una imagen de progreso. Me siento complacido por la construcción de comunidad y los esfuerzos de DEI que he visto en toda la organización, y me inspira la comunidad de artistas, defensores y aliados con la visión de futuro que han hecho del trabajo de diversidad, equidad e inclusión una prioridad por muchos años.

Cuando entramos en comunidad los unos con los otros, nuestro pedido es simple: honremos nuestras historias, estemos presentes el uno para el otro y esforcémonos por la acción empática en todo momento. Me uno a esta comunidad con mucho amor y respeto.



Philip McAdoo

Vicepresidente de Diversidad, Equidad e Inclusión



De izquierda a derecha: equipo de Diversidad, Equidad e Inclusión: Romy LaMarche, Gerente del Programa, Maclovía Quintana, Directora del Programa, Christine Monohan, Asociada del Programa, y Philip McAdoo, Vicepresidente.

DECLARACIÓN DE MISIÓN DEI & CARE

Earthjustice es un grupo diverso de personas que se preocupan por el medio ambiente, que velan por la justicia, que fomentan el cuidado mutuo y que se unen para tener un impacto colectivo. Esta es la razón por la cual existimos.

Creemos en la idea de que la interacción personal expresa la parte más profunda de nuestra humanidad y que, además, es algo que nos importa.

En Earthjustice, estamos remodelando nuestra estructura y alineando nuestros esfuerzos para reflejar quiénes somos como organización hoy. La siguiente parte de nuestra trayectoria requerirá una profunda reflexión y compromiso. Por ello, nuestro equipo DEI está avanzando en cuatro áreas de impacto: Comunidad, Responsabilidad, Respeto y Empatía (**CARE** por sus siglas en inglés).

Comunidad

Nutrir una comunidad que refleje la diversidad de nuestras experiencias vividas y compartidas.

Responsabilidad

Alinear nuestras acciones con nuestra misión y valores con un compromiso de autorreflexión, aprendizaje y mejora.

Respeto

Respetando quiénes somos, de dónde venimos y las políticas y prácticas que nos guían en el trabajo.

Empatía

Infundir empatía en cómo nos relacionamos unos con otros.

Nuestro modelo CARE es el marco para enfocar y mantener nuestros valores centrales de Justicia, Excelencia, Compañerismo e Inclusión. Creemos que este marco nos llevará al siguiente nivel de crecimiento. CARE informará y guiará nuestro trabajo en conjunto, ayudándonos a acelerar lo que ha funcionado mientras reorganizamos lo que no ha funcionado.

VALORES CENTRALES

Justicia

La justicia es nuestra pasión, y somos persistentes en nuestra búsqueda por alcanzarla.

Excelencia

El trabajo sobresaliente es el resultado del aprendizaje continuo y la mejora.

Compañerismo

Nuestra efectividad depende de lazos fuertes y diversos.

Inclusión

Todos merecen una cultura donde puedan florecer.

EXPLICACIÓN DE LAS ETAPAS

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

REALIZADO

Objetivo cumplido.

EN CURSO

NO SE CUMPLEN

REALIZADO

EN CURSO

Se realizó un trabajo sustancial sobre el objetivo y se requiere trabajo adicional para poner en práctica las recomendaciones como práctica institucional.

NO SE CUMPLEN

REALIZADO

EN CURSO

NO SE CUMPLEN

No se realizó suficiente trabajo para lograr el objetivo establecido.

META 1: CONTRATACIÓN

Atraer y contratar personal diverso y multiculturalmente sensible.

VISIÓN GENERAL

Para fomentar un lugar de trabajo diverso e inclusivo, debemos comprometernos a realizar mejoras continuas y tangibles en las prácticas de reclutamiento y contratación de nuestra organización.

En los últimos cuatro años, hemos implementado procesos diseñados para integrar la equidad en el proceso de contratación. Si bien hemos trabajado el año pasado para revisar nuestras prácticas existentes, continuamos fortaleciendo nuestra asociación con el departamento de recursos humanos para mejorar nuestras prácticas de contratación y garantizar que sigan siendo equitativas. Asimismo, identificamos áreas que necesitan mejoras e instituímos mecanismos de rendición de cuentas, incluimos actualizaciones a nuestras preguntas en entrevistas que evalúan la inteligencia emocional y la competencia cultural para garantizar una constante eficacia en la selección de candidatos sobresalientes.

Nos encontramos en un momento crucial. Para hacer crecer nuestra organización y lograr nuestra misión, necesitamos traer personal diverso y multicultural que refleje las comunidades a las que servimos. Durante el año pasado, hemos visto que las prácticas de contratación equitativas conducen a una mayor diversidad dentro de nuestro personal: en 2019, el 59% de nuestros nuevos empleados fueron identificados como personas de color.

Promover la diversidad, la equidad y la inclusión dentro y fuera de Earthjustice, entre nuestro personal y los clientes y socios con los que trabajamos, es fundamental para nuestro éxito. Esperamos que todos nuestros candidatos puedan demostrar:

1. Su conciencia y conocimiento del contexto intercultural.
2. Una actitud positiva hacia el aprendizaje intercultural, incluidos los esfuerzos positivos para aumentar su conocimiento.
3. Habilidad para acoplarse a diferentes culturas, historias e identidades. Ciertos puestos requerirán habilidades adicionales en el desarrollo de un entorno institucional que apoye diversas colaboraciones e inclusión de personas de diversos orígenes en el lugar de trabajo.

Un paso más para garantizar la equidad en el proceso de contratación ha sido exigir que todos los paneles de contratación sean diversos y representativos. Además, es importante que el personal de los paneles de contratación tenga acceso a todas las herramientas que necesitan para evaluar de manera equitativa a los candidatos.

OBJETIVO(S) ORIGINAL(ES)

EVALUACIÓN

CALIFICACIÓN

1. Reevaluar el mecanismo de rendición de cuentas existente para completar la capacitación de prácticas recomendadas por el comité de contratación y garantizar que el mecanismo utilizado en el futuro proporcione un seguimiento preciso.

Evaluamos el mecanismo actual para la capacitación de mejores prácticas del comité de contratación y determinamos que era necesario actualizarlo. Para abordar esta necesidad, Recursos Humanos, en colaboración con DEI, creó una guía de lectura para servir como un curso de actualización dirigido al personal para el que ha pasado más de un año desde que tomó el comité de contratación de las mejores prácticas de formación. Los miembros del grupo de trabajo rediseñaron nuestro sitio de intranet de reclutamiento para hacerlo más fácil de usar y crearon un conjunto de herramientas para ayudar a los gerentes de contratación. Además, crearon varios videos de capacitación internos para nuestra plataforma de reclutamiento online. Hemos adoptado nuestra capacitación en prácticas recomendadas del comité de contratación como parte de nuestro proceso de incorporación recientemente desarrollado. A partir de enero de 2020, el equipo de reclutamiento organizará almuerzos y aprendizajes de reclutamiento para guiar a los gerentes a través del proceso de contratación.

REALIZADO

EN CURSO

NO SE CUMPLEN

2. Revisar y actualizar las preguntas en entrevistas que evalúan la inteligencia emocional y la competencia cultural de los candidatos para garantizar la eficacia continua en la selección de candidatos sobresalientes de cada puesto vacante.

Hemos actualizado nuestras preguntas para entrevistas y hemos establecido una guía adicional para contratar miembros del comité mediante el desarrollo de una matriz que incluye descripciones y escenarios hipotéticos diseñados con el propósito de ayudar a los candidatos a participar en la entrevista.

REALIZADO

EN CURSO

NO SE CUMPLEN

META 2: PROMOCIONES

Revisión de los mecanismos actuales para promociones.

VISIÓN GENERAL

Crear vías equitativas y transparentes para las promociones sigue siendo una parte fundamental del trabajo de Earthjustice para ser una organización justa e inclusiva. Durante el año pasado, nuestro equipo de Recursos Humanos (RH) ha seguido trabajando para crear "familias de trabajo" claramente documentadas que abran el camino al crecimiento y avance de cualquier función, y así la meta para lograr promociones sea clara para el personal y los supervisores. RH se ha asociado con un consultor independiente para completar el proyecto "familia de trabajo" y espera completar el proyecto para el segundo trimestre de 2020. Se crearán familias de trabajo para todo el personal profesional (es decir, Desarrollo, Comunicaciones, Operaciones, Política y Legislación, Asistentes Ejecutivos, Gerentes de Práctica Legal, etc.). Algunas categorías de personal no son propicias para crear familias de trabajo; sin embargo, se está prestando atención para garantizar la equidad en roles similares en la organización y para crear consistencia en los títulos de trabajo. Aunque no esperamos que la creación e implementación de familias de trabajo aborden todas las inquietudes relacionadas con las prácticas equitativas para el avance profesional, se dirigirán en gran medida hacia la transparencia y permitirán que el personal y los supervisores tengan una comprensión compartida del proceso y los requisitos para avanzar internamente en una familia de trabajo.

En 2019, también se han realizado esfuerzos adicionales para crear oportunidades más equitativas para promociones dentro de Earthjustice. La más notable de ellas es una política para anunciar los puestos de abogado/a de personal y abogado/a asociado/a sénior de nueva creación interna antes de publicarlos externamente. Esto dará prioridad a los candidatos internos en el proceso de contratación, lo que puede ayudar a aumentar la retención y diversificar las filas de abogados de Earthjustice.

OBJETIVO(S) ORIGINAL(ES)

1. Continuar con la iniciativa de empleo familiar establecida en 2017, esclareciendo las vías de promoción para el crecimiento y el avance de cualquier función. De este modo, los métodos de promoción serán transparentes para el personal y los supervisores. En 2018, se implementó un primer conjunto de familias de trabajo y se compartió con el personal.

EVALUACIÓN

Se han finalizado varias familias de trabajo. Recursos Humanos está trabajando con un consultor independiente para completar el proyecto. El consultor se ha reunido con todos los equipos de Earthjustice y actualmente está trabajando para finalizar todas las familias de trabajo restantes. Se espera que el proyecto de la familia de trabajo se complete en su mayoría a principios de 2020, y las nuevas familias de trabajo comenzarán a implementarse en el segundo trimestre de 2020.

CALIFICACIÓN

REALIZADO

EN CURSO

NO SE CUMPLEN



Celebración de la oficina de Honolulu (de izquierda a derecha) Drew Caputo, vicepresidente de litigios, Kapua Sproat, ex abogada, Isaac Moriwake, abogado gerente y Hōkūao Pellegrino (Crédito de la foto: Janice Brown)

META 3: SOCIOS Y CLIENTES

Aumentar las asociaciones que podrían conducir a la representación de nuevos clientes y una base de clientes más diversa.

VISIÓN GENERAL

Nuestras asociaciones locales, nacionales e internacionales son un aspecto verdaderamente elemental de nuestra lucha por la justicia ambiental. Reconocemos que las condiciones ambientales no son solo sobre leyes, sino también sobre el poder: quién lo tiene, cómo se usa y quién se beneficia del statu quo. Para lograr un cambio positivo, creemos que debemos poner en primer plano las experiencias vividas de las comunidades de primera línea con las que trabajamos.

Nuestro grupo de trabajo llamado "Socios y Clientes" produjo y difundió varios recursos para ayudar a nuestros esfuerzos de expandir y fomentar asociaciones más diversas. A principios de 2019, el grupo organizó dos plenarias destinadas a ofrecer herramientas, recursos y mejores prácticas para el personal de Earthjustice en la creación de alianzas auténticas. Estas sesiones plenarias llevaron a la creación de un grupo de voluntarios ubicados en cada una de nuestras oficinas regionales llamadas los "Campeones de la Alianza". Los Campeones de la Alianza se han comprometido a estar bien instruidos en nuestro "kit de herramientas" de alianzas y actuarán como un recurso interno continuo para fortalecer nuestra práctica de crear y mantener lazos genuinos. Fuera de nuestro grupo de trabajo DEI, el equipo de Desarrollo ha formado el grupo de trabajo de la Asociación para la Recaudación de Fondos, que actualmente está produciendo pautas sobre cómo aprovechar mejor la filantropía para apoyar a las comunidades históricamente marginadas. También están creando un repositorio central con diversas herramientas y recursos que nuestro personal puede usar para ayudar mejor a nuestros socios.

Nuestro programa de Iniciativas Basadas en la Comunidad, dirigido por la abogada administrativa Angela Johnson Meszaros, cambió su nombre a Comunidades Saludables para reflejar mejor el enfoque principal de su trabajo. Su equipo ha crecido rápidamente durante el año pasado, y seguirá haciéndolo en el año entrante. Nuestro nuevo personal de Alianzas Tribales ha desarrollado un plan estratégico destinado a proteger las tierras tribales y los recursos hídricos de las industrias extractivas, promoviendo la resistencia al clima tribal y elevando las voces de nuestros clientes y socios nativos e indígenas.



Raúl García, Director Legislativo para Comunidades Saludables (Foto: Luis Torres)

OBJETIVO(S) ORIGINAL(ES)

1. Abordar el deseo de nuestros socios y clientes por diversas oportunidades de capacitación propuestas en una encuesta de 2018, incluida la capacitación en redes sociales proporcionada por personal de Earthjustice para que los socios y clientes desarrollen habilidades de comunicación:

2. Distribuir una encuesta a socios y clientes para evaluar la cultura de competencia y habilidades para la creación de uniones del personal de Earthjustice que colabora con ellos.

3. Para apoyar a los Campeones de la Alianza, un grupo del personal se ofreció como voluntario para promover el kit de herramientas de alianzas y fomentar y mantener uniones respetuosas. Los Campeones de la Alianza son el punto de contacto para sus respectivos programas y departamentos. Se aseguran de que sus equipos tengan las herramientas que necesitan para utilizar con éxito el kit y educar a los compañeros de trabajo sobre el valor de una asociación diversa y auténtica.

EVALUACIÓN

El grupo de trabajo creó, produjo y organizó un seminario web de comunicaciones en vivo para nuestros clientes y socios, seguido de una sesión de preguntas y respuestas. La presentación se centró en fortalecer las habilidades de comunicación de las organizaciones, incluida la narración persuasiva, el manejo de entrevistas de prensa y estrategias críticas de las redes sociales.

En 2019, el grupo de trabajo 3 de DEI - Miembros y Clientes desarrolló un formato para solicitar propuestas de los evaluadores y encuestar a nuestros clientes e integrantes. El objetivo de la evaluación es que Earthjustice desarrolle una comprensión más profunda de cómo servimos como socios para nuestros clientes, en particular cuando trabajamos junto a comunidades de color, comunidades en primera línea y organizaciones en diferentes localidades a la nuestra.

En 2019, los miembros del grupo de trabajo y los Campeones de la Alianza colaboraron con otros equipos para producir una sesión de aprendizaje centrada en la alianza y la capacitación bianual de abogados de Earthjustice en la Conferencia de Capacitación en Litigios (LTC por sus siglas en inglés). Los miembros del grupo de trabajo también produjeron gráficas que representan nuestra actual representación de clientes.

CALIFICACIÓN

REALIZADO

EN CURSO

NO SE CUMPLEN

REALIZADO

EN CURSO

NO SE CUMPLEN

REALIZADO

EN CURSO

NO SE CUMPLEN

META 4: DONANTES Y FINANCIADORES

Desarrollar un grupo de donantes del siglo XXI y ampliar la cartera de donantes / financiadores para que sea posible convenir nuevos socios y clientes.



De izquierda a derecha, la donante Becky DiCola y Abbie Dillen, Presidenta de Earthjustice (Crédito de la foto: Nick Wolf)

VISIÓN GENERAL

Nuestros compromisos de DEI son fundamentales para todo nuestro trabajo, incluida nuestra recaudación de fondos. Estos compromisos aseguran que estamos llevando a cabo actividades de divulgación de donantes de manera equitativa e inclusiva, diversificando nuestra base de donantes y conectando a clientes y socios con recursos de financiamiento. Este último objetivo fue un enfoque particular en 2019. Dado que Earthjustice es una organización ambiental grande y dotada de recursos, es nuestra responsabilidad promover la distribución equitativa de los recursos para recaudar fondos. La creación del kit de herramientas de desarrollo en 2018 condujo a la formación de un grupo de trabajo interno, el grupo de la Asociación de Recaudación de Fondos, dentro del departamento de Desarrollo para crear un proceso claro y generar apoyo de recaudación de fondos para socios y clientes. Este grupo de trabajo ha tomado medidas proactivas para comprender lo que Earthjustice puede hacer para conectar socios a los recursos financieros y ha estado trabajando con altos directivos para estimular la toma de decisiones. Las pautas que crea el

grupo de trabajo estarán disponibles para todo el personal de Earthjustice que trabaje estrechamente con socios y clientes.

OBJETIVO(S) ORIGINAL(ES)	EVALUACIÓN	CALIFICACIÓN
1. Identificar obstáculos y crear procesos para una mayor capacidad de recaudación de fondos, generando apoyo para nuestros clientes y socios.	El Departamento de Desarrollo estableció un grupo de trabajo interno, el Grupo de Trabajo de Alianzas para la Recaudación de Fondos, para identificar obstáculos y proporcionar apoyo en la recaudación de fondos a nuestros clientes y socios. El grupo de trabajo, en estrecha colaboración con la oficina del Asesor General y otros, está creando un conjunto de pautas para trabajar con clientes que nos permitirán cumplir con las normas éticas de ABA que rigen estos temas. Este trabajo se encuentra en curso.	REALIZADO EN CURSO NO SE CUMPLEN
2. Cambio de nombre del programa de donantes de nivel medio de la organización como "Socios de la justicia".	El equipo de Extensión Comunitaria y Servicios a Miembros lanzó el cambio de marca de nuestro programa de donantes de nivel medio, Justice Partners, en el tercer trimestre pasado con gran éxito. En el cuarto trimestre, con el apoyo del equipo de Eventos, también lanzamos una serie de Cumbres de Socios de la Justicia, la primera en Chicago con 59 invitados; la segunda en Washington, D.C., el 14 de noviembre con 65 invitados. La serie sigue en San Francisco y Seattle este año.	REALIZADO EN CURSO NO SE CUMPLEN
3. Evaluar estrategias de divulgación para todos los donantes en todos los niveles de donación.	Continuamos evaluando nuestras estrategias de alcance a los donantes en todos los niveles de donación restantes.	REALIZADO EN CURSO NO SE CUMPLEN

META 5: CULTURA

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

VISIÓN GENERAL

Durante el año pasado, Earthjustice se involucró en una discusión interna sobre cómo crear una cultura organizacional inclusiva, e invertimos mucho tiempo y recursos en una evaluación externa de nuestras prácticas y políticas de DEI. Esta evaluación, que estuvo en curso durante 2019, produjo un conjunto robusto de observaciones y recomendaciones para crear una organización más equitativa e inclusiva. Ahora que los resultados de la evaluación se han compartido con la organización, Earthjustice actualmente está recopilando comentarios del personal sobre la mejor manera de priorizar nuestros próximos pasos.

En el grupo de nuestro trabajo centrado en la cultura, trabajamos para garantizar la continuación de nuestros programas con mayor impacto. Continuamos con el programa BUDS (por sus siglas en inglés) Construyendo Entendimiento a través de la Discusión y el Intercambio (CEDI), una iniciativa voluntaria que une al personal con intereses similares para tener conversaciones informales. Para comenzar las conversaciones, el grupo de trabajo proporciona temas destinados a crear oportunidades para que los colegas se conozcan como personas. El grupo de trabajo también siguió administrando los Premios de Reconocimiento entre Semejantes (Peer Recognition Awards), una iniciativa en la que el personal de Earthjustice nomina colegas para su reconocimiento. Es una de las formas en que estamos trabajando para crear una fuerza laboral más feliz y comprometida.

Fuera del grupo de trabajo de DEI, el personal está totalmente involucrado en actividades para fomentar un ambiente de trabajo más inclusivo y equitativo, además de incentivar una cultura de respeto y confianza. En 2019, Earthjustice desarrolló dos nuevos roles en el departamento de Comunicaciones que serán fundamentales para nuestra cultura interna. Recientemente contratamos a una Directora de Comunicación Interna que desarrollará una visión general y una estrategia para crear una mayor alineación y construcción comunitaria en las 15 oficinas regionales de la organización. También contratamos a un Gerente del Programa de Cultura en el equipo de Comunicación Interna, cuyo enfoque es desarrollar y facilitar actividades que unan al personal a través de la creatividad y el aprendizaje. Recientemente, hemos puesto a prueba varias actividades en toda la organización con muy alta participación, como nuestro Taller de Procesos Creativos, donde el personal se reúne con otros para reflexionar y perfeccionar su práctica creativa.

OBJETIVO(S) ORIGINAL(ES)	EVALUACIÓN	CALIFICACIÓN
1. Para lograr las metas de DEI, parte de nuestro trabajo implica construir una cultura organizacional equitativa e inclusiva que avance nuestra misión. Hace tres años, implementamos la Construcción	En 2019, el Programa BUDS tuvo 74 participantes, lo que fue un ligero aumento en los participantes del año anterior. Sin embargo, hubo una disminución correspondiente en el porcentaje de participación entre el personal. El programa se aceleró para comenzar en julio para evitar la disminución de la disponibilidad de reuniones a fin de año. Creemos que	REALIZADO EN CURSO NO SE CUMPLEN

de Entendimiento a través de la Discusión y el Intercambio CEDI (BUDS por sus siglas en inglés). Nosotros planeamos continuar la administración del programa BUDS.

2. Continuar con las iniciativas del Premio de Reconocimiento entre Semejantes para ayudar a crear una cultura interna inclusiva y aumentar el compromiso y satisfacción de los empleados. Planeamos continuar la administración del programa de Nominaciones de Compañeros.

3. Distribuir la encuesta de cultura interna, redactada para desarrollar mediciones de referencia en muchas dimensiones de nuestra cultura interna, y para permitirnos identificar las prioridades de DEI en el futuro.

profundizando el impacto de este programa dependerá de la comunicación en torno al lanzamiento y recopilación de comentarios accionables de los participantes y no participantes.

Los Premios de Reconocimiento entre Semejantes tuvieron un alto récord de participación en el tercer año del programa. Hubo 561 nominaciones, en comparación con 324 el año pasado, lo que representa un aumento del 73%, así como 237 ganadores de premios distintos, en comparación con 159 el año pasado, lo que representa un aumento del 49%. Muchos de nuestros colegas compartieron que el programa les ayuda a sentirse más conectados entre sí, y aprecian la oportunidad de detenerse y reflexionar sobre las muchas relaciones de apoyo y fuertes que han construido y en las que pueden confiar, en todos los departamentos y más allá de su geografía física. Este programa se ha convertido en una herramienta valiosa para ayudar a mantener nuestra cultura y estar conectados a medida que continuamos creciendo.

La encuesta de cultura interna de DEI se redactó por primera vez en 2017 para dar al personal de Earthjustice la oportunidad de autoidentificar la información demográfica con precisión. En 2019, el grupo de trabajo se asoció con RH y DEI para reevaluar los objetivos de la encuesta original, las preguntas y el plazo de distribución. Hemos creado un nuevo conjunto condensado de preguntas de encuesta que aborda estos objetivos, y hemos redactado una solicitud de propuesta para una agencia de investigación profesional con el fin de distribuir la encuesta y analizar los resultados en 2020.

REALIZADO

EN CURSO

NO SE CUMPLEN

REALIZADO

EN CURSO

NO SE CUMPLEN



Arriba, de izquierda a derecha: Peter Harrison, abogado miembro del equipo; Gabi Winick, Gerente del Equipo de Liderazgo del Programa; Flora Champenois, Analista Sénior de Investigación y Políticas (Crédito de la foto: Flora Champenois); Jamie Dobbs, Especialista en eventos y viajes (Crédito de la foto: Nick Wolf); 2018 ASM Lynn Bolton, Directora de Servicios de Extensión y Membresía, (Crédito de la foto: Romy LaMarche); Janice Brown, Administradora Senior de Práctica Legal (Crédito de la foto: Kylie Wager); Angela Johnson Meszaros, Abogada Administrativa. Byron Chan, Abogado Asociado, Linda Rogers, Directora de Marketing, Brea Childs, Asistente de Litigios, Phuong Pham, Administradora Sr. de Litigios, Yasmine Agelidis, Abogada Asociada, Abogada Asociada Regina Hsu y (3) secretarios de la oficina de Los Angeles. (Crédito de la foto: Brea Childs)

META 6: CAPACITACIÓN (IRT)

Ampliar las oportunidades de aprendizaje permanente para todos los empleados.

VISIÓN GENERAL

Después de la capacitación de dos días de DEI ofrecida a todo el personal en 2018, nuestro equipo de DEI y el Equipo de Recursos Internos pasaron gran parte del año pasado evaluando nuestro enfoque de capacitación continua. Aumentamos el tamaño del IRT para incluir personal de cada oficina de Earthjustice para que el grupo sea realmente representativo. Varios miembros del IRT asistieron a capacitaciones externas para evaluar su relevancia para el personal de Earthjustice. La organización está considerando propuestas de capacitación para abordar microagresiones, conversaciones difíciles y capacidad de recuperación, y el IRT desempeñará un papel crucial en la determinación del camino a seguir para estos temas de capacitación.

Aunque no hubo instancias de capacitación en toda la organización en 2019, hemos seguido brindando capacitación en DEI al nuevo personal. Este grupo asistió a capacitaciones de varios días que reflejaban el plan de estudios de nuestras capacitaciones de 2018. En 2020, adaptaremos estas capacitaciones para que puedan satisfacer de manera más eficiente las necesidades de nuestro rápido incremento de personal.

Además, Earthjustice participó en la Cohorte de Liderazgo de Medio Ambiente y Equidad (E2LC por sus siglas en inglés), un programa organizado por el Grupo Raben, que reúne al personal de casi una docena de organizaciones ambientales con el objetivo de compartir sus aprendizajes sobre el trabajo en DEI. Uno de los beneficios de este programa fue una capacitación centrada en prácticas de gestión equitativas, dirigida por The Management Center, a la que asistieron más de 15 integrantes del personal de Earthjustice.

Como parte de nuestro Plan Estratégico para Personas y Administración, Earthjustice continúa haciendo de la capacitación de gerentes una prioridad central, y todos los nuevos gerentes deben asistir a una capacitación dirigida por CompassPoint sobre habilidades de gestión equitativas e inclusivas. La organización continúa invirtiendo recursos considerables en entrenamiento para que todos los supervisores desarrollen habilidades necesarias a la hora de administrar equipos diversos exitosamente.

Reconociendo la importancia de continuar aprendiendo fuera de los entrenamientos formales, Earthjustice trabajó con consultores para ofrecer justicia restaurativa como un recurso en toda la organización a lo largo de 2019. Esta herramienta creó oportunidades para que el personal aborde conflictos interpersonales y organizacionales en un entorno seguro.

OBJETIVOS ORIGINALES(S)	EVALUACIÓN	CALIFICACIÓN
<p>1. Expandimos el grupo de objetivos enfocado en la capacitación a un Equipo de Recursos Internos (IRT) de 15 personas que trabaja en estrecha colaboración con proveedores externos para organizar y administrar la capacitación de DEI y continúa construyendo una comprensión colectiva sobre la diversidad en nuestros objetivos de capacitación de tres años para Earthjustice.</p>	<p>En 2019, ampliamos aún más el IRT para incluir personal de cada oficina de Earthjustice, de modo que el grupo sea totalmente representativo de la organización. A principios de 2020, el grupo se volverá a reunir para determinar próximos pasos que proporcionen oportunidades de aprendizaje continuo para el personal de Earthjustice. El IRT también servirá como un recurso para que el equipo DEI determine su dirección estratégica.</p>	<p>REALIZADO EN CURSO NO SE CUMPLEN</p>
<p>2. Los miembros de IRT asisten y examinan cuidadosamente entrenamientos, conferencias y seminarios online relacionados con la visión de tres años de Earthjustice de manera regular.</p>	<p>Miembros de IRT asistieron a varios entrenamientos y seminarios online sobre temas que incluyeron organización equitativa la estructura y el entrenamiento del grupo T, también conocido como grupo de entrenamiento de sensibilidad. Esta es una forma de entrenamiento grupal donde los participantes aprenden sobre la interacción social con otros. Sus experiencias informarán las recomendaciones del IRT para capacitaciones de este año en adelante.</p>	<p>REALIZADO EN CURSO NO SE CUMPLEN</p>
<p>3. Los miembros del IRT participan en oportunidades de "capacitar al capacitador", ampliando sus habilidades personales y profesionales de DEI.</p>	<p>Debido a la naturaleza cambiante del equipo de DEI y el IRT, los miembros del IRT no pudieron participar en las oportunidades de "capacitar al capacitador" en 2019. Este será un enfoque del grupo en 2020.</p>	<p>REALIZADO EN CURSO NO SE CUMPLEN</p>

Adirondacks (Crédito de la foto: Nick Thorpe)



CONSULTORES DE EQUIPO DE TRABAJO /EQUIPO DEI

Los consultores proporcionarán información y comentarios basados en su conocimiento y experiencia en contratación, socios y clientes y cultura.

META # 1 - CONTRATACIÓN

Stacy Dellinger Gerente de Recursos Humanos, HQ

Natasha Diamond Vicepresidenta Interina de R.H., HQ

Gregory Whitt Reclutador Legal, DC

Jamila Frone Vicepresidenta de Práctica de Litigios, DC

META # 3 - SOCIOS Y CLIENTES

Abigail Oduol Oficial de Regalos Individuales, HQ

Martin Hayden Vicepresidente de PAL, DC

Maclovia Quintana Directora del Programa DEI, HQ

META # 5 - CULTURA

Patrice Simms Vicepresidente de Litigios, DC

Maclovia Quintana Directora del Programa DEI, HQ

Annie Brito Gerente de Tecnología, DC

EQUIPO DEI

Philip McAdoo Vicepresidente de DEI, DC

Maclovia Quintana Directora del Programa DEI, HQ

Romy LaMarche Gerente del Programa DEI, HQ

Priya Kamath Gerente Interina del Programa, WA

Christine Monohan Asociada del Programa DEI, HQ

Tania Dupont Becaria Otoño 2019, DC

Emma Balsam Becaria de Verano 2019, HQ

Jaclyn Pang Becaria Invierno 2019, HQ

MIEMBROS DEL GRUPO DE TRABAJO

GRUPO DE TRABAJO - CONTRATACIÓN

Katherine O'Brien Abogada, MT

Kim Smaczniak Abogada Gerente, DC

Lisa Nesson Administradora Sénior de Práctica Legal, HQ

Rianna White Asistente de Reclutamiento, HQ

Robin Cooley Abogada, CO

Susannah Champlin Asistente de Servicios de Membresía, HQ

GRUPO DE TRABAJO - PROMOCIONES

Chris Eaton Abogado Asociado, WA

Carissa Lopez Oficial de Desarrollo, Fundaciones, HQ

Christa Brothers Vicepresidenta Interina Senior de Operaciones, HQ

Philip McAdoo Vicepresidente de DEI, DC

Departamento Completo de Recursos Humanos

GRUPO DE TRABAJO - SOCIOS Y CLIENTES

Athena Motavvef Asistente Legislativo, PAL

Diana Brechtel Asistente de Litigios, Seattle

Flora Champenois Asistente de Litigios, HQ

Gretchem Aikens Especialista en Redes Sociales, DC

Jessica Lawrence Analista Sénior

Investigación y Política, HQ

Jordan Luebkekmann Abogado Asociado, FL

June Katzschner Subdirectora de Fundaciones, HQ

Lisa Pradhan Asistente de Comunicaciones, HQ

Luis Nasvytis Torres, Representante Legislativo Sénior, PAL

Michael Gulston Asistente de Litigios II, DC

Michell McIntyre Directora de Campaña, Acceso a la Justicia, PAL

Rebecca Bowe Estratega Comunicaciones Regionales, HQ

Christine Monohan Asociada del Programa DEI, HQ

GRUPO DE TRABAJO - DONANTES Y FONDOS

Mollie Marsh-Heine Vicepresidenta de Desarrollo

Libby Marsh Vicepresidenta Asociada de Desarrollo

Philip McAdoo Vicepresidente de DEI, DC

Departamento de Desarrollo Completo

MIEMBROS DEL GRUPO DE TRABAJO

GRUPO DE TRABAJO - CULTURA

Amanda Nadelberg Gerente del Programa de Cultura, HQ

Kristina Lim Gerente de Equipo Ejecutivo, HQ

Linda Rogers Directora de Marketing, LA

Rachael Uhland Asistente de Litigios II, FL

Samuel A. Shaw Inspector Oficial, HQ

Timothy Ng Asociado Base de Datos de Desarrollo, HQ

Marcus Yelton Subdirector de Donaciones Mayores, HQ

Emma Balsam Pasante de Verano DEI, HQ

CAMPEONES DE LA ASOCIACIÓN

Laura Arroyo Abogada, FL

David Henkin Abogado, HI

Kristen Boyles Abogada, WA

Michael Gulston Asistente de Litigios II, DC

Marissa Knodel Abogada Legislativa, PAL

Chrissy Pepino Asistente de Litigios, CO

Tosh Sagar Abogado Asociado, DC

Christine Monohan Asociada del Programa DEI, HQ

Luis T Nasvytis Torres Representante Legislativo Sénior, PAL

Rebecca Noblin Abogada, AK

Sasan Sadaat Analista de Investigación y Políticas, HQ

Sara Gersen Abogada Asociada, Energía Limpia, CA

Bonnie Malloy Abogada, FL

Lisa Evans Consejera Sénior Para Temas de Carbón, PA

Erik Grafe, Abogado Gerente Adjunto, AK

DATOS DEMOGRÁFICOS DE EARTHJUSTICE

Estos son los datos del personal de Earthjustice y de la junta a partir del 1 de enero de 2020. Las salidas, las nuevas contrataciones y las promociones representan datos del año 2019. También rastreamos e presentamos estos datos de manera continua a GuideStar, una organización que reúne, organiza y distribuye información sobre organizaciones sin fines de lucro en EE.UU. Recopilamos datos sobre nuestro personal en cumplimiento de los requisitos de informes anuales de La Comisión de Oportunidades Empleo Equitativo de los EE.UU. (EEOC por sus siglas en inglés), y las categorías de datos que recopilamos con respecto al género, raza/etnia y grupos de trabajo están determinados por la EEOC. Reconocemos que estos datos reflejan solo ciertos aspectos de la diversidad.

TODOS EL PERSONAL 1/1/2020

Blanco 235/59%

Negro o afroamericano 42/11%

Asiático 51/13%

Hispano/a o Latinx 38/10%

Dos o más razas 29/7%

Nativo de Hawái u otras islas del Pacífico 1 / 0.25%

Nativo Americano o Nativo de Alaska 1 / 0.25%

No especificado 2 / 0.5%

Mujeres 267/67%

Hombre 128/32%

No especificado 4/1%

TODOS LOS ABOGADOS 1/1/2020

Blanco 93/69%

Negro o afroamericano 10/7%

Asiático 17/13%

Hispano/a o Latinx 6/4%

Dos o más razas 7/5%

Datos Demográficos Cont.

Nativo de Hawái u otras islas del Pacífico 1/1%

Nativo Americano o Nativo de Alaska 1/1%

No especificado 0/0%

Mujeres 77/57%

Hombres 57/42%

No especificado 1/1%

ABOGADOS ASOCIADOS 1/1/2020

Blanco 20/42%

Negro o afroamericano 6/13%

Asiático 12/25%

Hispano/a o latinx 3/6%

Dos o más razas 5/10%

Nativo de Hawai u otras islas del Pacífico 1/2%

Nativo americano o Nativo de Alaska 1/2%

No especificado 0/0%

Mujeres 32/67%

Hombre 15/31%

No especificado 1/2%

Datos Demográficos Cont.

GERENTES 1/1/2020

Blanco 85/69%

Negro o afroamericano 12/10%

Asiático 11/9%

Hispano/a o latinx 5/4%

Dos o más razas 11/9%

Nativo de Hawái u otras islas del Pacífico 0/0%

Nativo americano o Nativo de Alaska 0/0%

No especificado 0/0%

Mujeres 82/66%

Hombre 42/34%

No especificado 0/0%

SLT 1/1/2020

Blanco 8/53%

Negro o afroamericano 4/27%

Asiático 2/13%

Hispano/a o latinx 0/0%

Dos o más razas 1/7%

Nativo de Hawái u otras islas del Pacífico 0/0%

Nativo americano o Nativo de Alaska 0/0%

No especificado 0/0%

Mujeres 7/54%

Hombre 6/46%

No especificado 0/0%

Datos Demográficos Cont.

JUNTA 1/1/2020

Blanco 22/76%

Negro o afroamericano 1/3%

Asiático 1/3%

Hispano/a o latinx 3/10%

Dos o más razas 0/0%

Nativo de Hawái u otras islas del Pacífico 0/0%

Nativo americano o nativo de Alaska 2 / 7%

No especificado 0/0%

Mujeres 7/54%

Hombres 6/46%

No especificado 0/0%

SALIDAS EN 2019

Blanco 22/56%

Negro o afroamericano 4/10%

Asiático 3/8%

Hispano/a o latinx 6/15%

Dos o más razas 4/10%

Nativo de Hawái u otras islas del Pacífico 0/0%

Nativo americano o Nativo de Alaska 0/0%

No especificado 0/0%

Mujeres 25/64%

Hombre 13/33%

No especificado 1/3%

Datos Demográficos Cont.

NUEVAS CONTRATACIONES EN 2019

Blanco 44/40%

Negro o afroamericano 21/19%

Asiático 16/15%

Hispano/a o latinx 14/13%

Dos o más razas 12/11%

Nativo de Hawái u otras islas del Pacífico 0/0%

Nativo americano o Nativo de Alaska 0/0%

No especificado 2/2%

Mujeres 76/70%

Hombre 29/26%

No especificado 4/4%

PROMOCIONES EN 2019

Blanco 89/49%

Negro o afroamericano 28/15%

Asiático 29/16%

Hispano/a o latinx 20/11%

Dos o más razas 15/8%

Nativo de Hawai u otras islas del Pacífico 0/0%

Nativo americano o Nativo de Alaska 0/0%

No especificado 2/1%

Mujeres 126/69%

Hombres 53/29%

No especificado 4/2%

El trabajo sobresaliente es el resultado del aprendizaje continuo y la mejora.

— Extracto del Valor Central, **Excelencia**

