

PLAN PARA DIVERSIDAD,

EQUIDAD e INCLUSIÓN



En camino a un ambiente más diverso,
equitativo e incluyente tanto hacia el interior
de Earthjustice como afuera de sus puertas.

Me siento honrado y favorecido por ser el primer Vice Presidente para Diversidad e Inclusión aquí en Earthjustice.

Estoy completamente consciente que esta posición

no habría sido posible sin toda una ardua labor en materia de diversidad e inclusión que se realizó antes de mi llegada. Mi agradecimiento más sincero va al personal y al equipo directivo de Earthjustice. También aprecio las contribuciones de los talentosos asesores externos que aportaron sus ideas.

También es importante para nosotros examinar la historia de diversidad e inclusión dentro del movimiento ambientalista de una manera más amplia. Desafortunadamente, los resultados y conclusiones de grupos de expertos e individuos como Green 2.0 y la Dra. Dorceta E. Taylor de la Universidad de Michigan confirman que ha habido muchos forcejeos para lograr apenas un progreso relativamente modesto. A pesar de este historial, me siento esperanzado por el asombroso compromiso por parte de Earthjustice para lograr diversidad, equidad e inclusión (DEI) a todos los niveles de nuestra organización. Veo este ánimo de compromiso en las personas con las que trabajo de manera muy cercana, incluyendo en nuestro Presidente, Trip Van Noppen. Con estos sólidos cimientos, tenemos la oportunidad de poner el ejemplo.

Los propósitos, objetivos y evaluaciones que están resumidos en las siguientes páginas reflejan un llamado a la acción con base a temas recurrentes que escuché a lo largo y ancho de un recorrido para escuchar impresiones que hice durante mis primeros 120 días; mi esperanza es que esta gira para recabar impresiones continúe indefinidamente. El propósito para realizar esta gira, era no tan sólo para escuchar sino para transformar lo que estaba escuchando y pasar a plasmarlo a un conjunto de metas y propuestas de acciones que reflejen una voz colectiva proveniente de todos los rincones de la organización y no solamente mi voz individual. Las metas buscan reflejar el trabajo necesario en los objetivos de DEI tanto al interior de Earthjustice como fuera de sus puertas. Adentro de nuestra institución, seguiremos trabajando para contratar y retener empleados conscientes del entorno multicultural en que vivimos y así construir una cultura más sólida donde reine la inclusión y donde nos enfoquemos en valorar todas las características que nos distinguen a cada uno de nosotros y nos permiten presentarnos al trabajo en toda la extensión de quienes somos. Afuera de las puertas de Earthjustice, trabajaremos para aumentar la diversidad de nuestros participantes en estas gestiones— nuestros socios, clientes y donadores – quienes están siendo afectados más significativamente por los problemas ambientales. Conforme sigamos realizando este trabajo tan importante, nos esforzaremos en hacerlo con una visión de equidad y seguiremos cuestionándonos para descubrir a quién no estamos beneficiando con nuestras decisiones.

Le he pedido a cada miembro de nuestro equipo directivo superior (SLT, por sus siglas en inglés) que me ayude a dirigir un objetivo específico de DEI conmigo. También invitaremos a miembros de todos los niveles de la organización a que se unan a un grupo de trabajo concentrado específicamente en uno de los siete objetivos de DEI. La esperanza es que desarrollemos relaciones de trabajo sólidas y de esfuerzo conjunto con estos grupos que nos permitan respaldarnos unos a otros para enfrentar los retos que surjan.

Sí, requiere una ardua labor;
Sí, enfrentaremos retos inevitables;
Sí, necesitaremos un esfuerzo sostenido; y
Sí, juntos, podemos lograrlo.

Respetuosamente,



Charles (Chas) López,
Vice Presidente de Diversidad e Inclusión

BIENVENIDOS





El staff de Earthjustice durante la Reunión General de Personal en Asilomar, California en 2014.

OBJETIVO UNO

Atraer y contratar a empleados de orígenes diversos y conscientes de su entorno multicultural.

¿COMO LLEGAREMOS ALLÍ? >>>

1. Desarrollar entrenamiento obligatorio con el tema de “Las mejores prácticas para investigar y evaluar candidatos,” para todos aquéllos que tengan una posición dentro del comité de contrataciones. El entrenamiento cubrirá: a) Sesgos implícitos y la manera de contrarrestarlos; b) Rasgos básicos del cumplimiento de la ley del empleo; y c) Evaluación integral de los candidatos que incluya una evaluación de su cociente emocional (EQ) y sensibilidad multicultural.
2. Adquirir un entendimiento de las prácticas actuales de contratación y establecer una línea base de prácticas de contratación para todos los niveles de la organización: a) Desarrollar instrucciones para la composición del comité de contrataciones; b) Elaborar preguntas muestra para usarse en entrevistas laborales y así garantizar una evaluación efectiva de EQ y de sensibilidad multicultural; c) Brindar recomendaciones para prácticas de investigación de la línea de base inicial a todos los niveles de la organización; y d) Crear instrucciones para un diagnóstico neutral, empezando con instrucciones para contratar abogados asociados y administradores judiciales, lo cual implica varias contrataciones nuevas cada año.
3. Ver el alcance de mejoras potenciales en prácticas de reclutamiento para toda la organización.

EVALUACIÓN DEL PROGRESO

1. ¿Se logró llevar a cabo un entrenamiento para la contratación y se echó a andar por toda la organización?
2. ¿Todas las instrucciones y preguntas anteriormente mencionadas fueron redactadas y aprobadas por el grupo de trabajo para efectos de investigación y aprobación correctamente según lo requiere Recursos Humanos (HR), ¿Abogados Administradores (MAs), el comité para lograr designación como Mejor Lugar para Trabajar (BPTW), y el equipo Senior de Liderazgo (SLT)?
3. ¿Se evaluaron las prácticas de reclutamiento actuales para toda la organización y se evaluaron para ver si potencialmente requieren mejoras?

Co-Líderes de SLT: Abbie & Chas



Personal de Earthjustice en la oficina regional de Los Angeles.

OBJETIVO DOS

Revisar las vías actuales para la promoción laboral.

¿COMO LLEGAREMOS ALLÍ?

1. Encuestar a los empleados para saber lo que les gustaría recibir en cuestión de entrenamiento de alto nivel; por ejemplo, una ronda de presentaciones con sesiones de entrenamiento de habilidades de alta prioridad, incluyendo entrenamiento específico por tipo de cargo.
2. Desarrollar instrucciones para mentores y tutorados; implementar programa si se desea que sea para toda la organización o dar guía para una implementación por oficina.
3. Analizar las oportunidades para el avance en cargos laborales que actualmente no tienen una trayectoria definida para progresar en ellos.

EVALUACIÓN DEL PROGRESO

1. ¿Se hizo una lista de temas de entrenamiento y se utilizó para hacer la ronda de presentaciones y de entrenamiento? ¿Cuál fue la tasa de participación? ¿Se hizo una evaluación de la efectividad del entrenamiento?
2. ¿Se hizo una encuesta por toda la organización para evaluar el interés en un programa de mentoría? Analizar los resultados de la evaluación y si existe interés, crear normas, instrucciones, manejo y entrenamiento para un programa de mentoría para toda la organización.
3. ¿Se realizó una evaluación de la manera en que estos empleados progresarán, se desarrollarán y seguirán sintiéndose satisfechos bajo su cargo laboral actual?

Co-Líderes de SLT: Drew & Chas



Andrea Delgado saluda a Ana Alicia Torres Aguirre en la Reunión de Pilotos en pro de Trabajadores del Campo en el 2015.

OBJETIVO TRES

Incrementar las colaboraciones para poder llegar a la representación de nuevos clientes.

¿COMO LLEGAREMOS ALLÍ? >>>

1. Determinar una línea base de colaboradores actuales y desarrollar un mecanismo para dar seguimiento a colaboraciones futuras.
2. Trabajar con una oficina regional para realizar una evaluación de necesidades.
3. Crear una serie de entrenamientos sobre el trabajo en comunidades afectadas desproporcionadamente.
4. Trabajar con los departamentos de Litigación, PAL, Operaciones, DEVO, y COMMS para identificar un número selecto de colaboradores a quienes podemos brindar apoyo estratégico de parte de toda la organización.
5. Para el 2017, incorporar el trabajo que se hace con nuestros colaboradores a las

EVALUACIÓN DEL PROGRESO

1. ¿Se completó una lista de línea base de colaboradores? ¿Se creó un mecanismo de seguimiento?
2. ¿Se condujo una evaluación de necesidades para cada oficina regional?
3. Parámetros de rendición de cuentas: ¿Cuál fue el número de sesiones de entrenamiento brindadas?
4. ¿Qué número de comunicados se enviaron a toda la organización?

Co-Líderes de SLT: Lisa, Marty & Chas



OBJETIVO CUATRO

Leona Chu es una de 8,000+ miembros de la Sociedad de Amigos de Earthjustice, quienes han donado a nuestra causa por 25 años o más.

Elaborar una lista de donadores para el siglo 21 y ampliar el portafolio de donadores/patrocinadores que nos permita incorporar nuevos colaboradores y clientes.

¿COMO LLEGAREMOS ALLÍ?

1. Determinar datos demográficos de los donantes que queremos abordar y establecer una línea base de nuestra lista de donadores actuales.
2. Revisar los comunicados de solicitud de recursos para usar en Internet, medios, anuncios, e-mail, y propuestas a los contribuyentes.
3. Investigar ideas de mercadotecnia u otras fuentes sobre la mejor manera de comunicar nuestra solicitud de fondos ante nuevos grupos y asignar responsables para iniciar tal comunicación.
4. Establecer mejores técnicas y prácticas para localizar donadores diversos.

EVALUACIÓN DEL PROGRESO

1. ¿Se realizó una valoración preliminar de la línea base?
2. ¿Se hizo una revisión?
3. Evaluar si las nuevas estrategias de mercadotecnia fueron efectivas.
4. ¿Se establecieron las mejores prácticas? Evaluar si se incrementó la información sobre estrategias de diversidad de donadores.

Co-Líderes de SLT: Kristine & Chas



Zarah Patriana y Ali Williams divisan ballenas en Monterey, California.

OBJETIVO CINCO

Mejorar **la satisfacción, compromiso, cultura de confianza, apoyo, respeto e inclusión de los empleados.**

¿COMO LLEGAREMOS ALLÍ?

1. Organizar una celebración de “mes de herencia cultural.”
2. Crear un formato o guía para establecer un grupo afín y evaluar el interés en grupos afines adicionales.
3. Implementar un proyecto llamado “Crear Entendimiento a través de la Discusión y la Difusión” (o BUDS, por sus siglas en inglés). BUDS es un proyecto diseñado para ayudar a los empleados de Earthjustice a que se conozcan entre sí, y a la organización de manera más profunda. A través de una serie de conversaciones informales, y motivadas por temas sugeridos, con un compañero de un departamento u oficina diferentes, e incluso de un nivel más alto en la organización, o con miembros del personal que normalmente no tendrían la oportunidad de interactuar para tener la oportunidad de conocer más el trabajo que otros realizan para la organización y así poder crear o profundizar su conexión personal con los demás.

EVALUACIÓN DEL PROGRESO

1. ¿Qué número de celebraciones de mes de herencia cultural se llevaron a cabo? Evaluar el nivel de interés de las organizaciones. Evaluar a los oradores.
2. ¿Se completó un formato o una guía para crear un nuevo grupo afín? ¿Se hizo una evaluación de la organización para ver el interés en crear grupos afines adicionales y de los tipos de recursos que podrían ayudar a lograrlo?
3. ¿Se creó un programa de tutoría al reverso? ¿Cuál fue el número de participantes? ¿El programa fue exitoso desde el punto de vista de los participantes?

Co-Líderes de SLT: Trip, Minna & Chas



OBJETIVO SEIS

Los empleados de Earthjustice asisten a una sesión plenaria de la Reunión General de Personal en el 2014.

Ampliar programa de aprendizaje continuo para todos los empleados.

¿COMO LLEGAREMOS ALLÍ?

1. Establecer una lista de temas de entrenamiento/oradores invitados y determinar una lista de prioridades. Evaluar la posibilidad de poder brindar entrenamiento de otra manera que no sea en persona.
2. Determinar si se pueden otorgar créditos CLE por haber participado en dicho entrenamiento.

EVALUACIÓN DEL PROGRESO

1. ¿Se hizo una lista de sesiones de entrenamiento y oradores? ¿Qué número de sesiones de entrenamiento se brindaron? Evaluar si el entrenamiento fue efectivo.
2. ¿Se dio a conocer a los abogados que había esa posibilidad de recibir créditos CLE por asistir a esas sesiones de entrenamiento?

Líder de SLT: Chas



El Presidente de Earthjustice Trip Van Noppen dirige unas palabras durante la Reunión General de Personal en el 2014.

OBJETIVO SIETE

Ampliar **el compromiso** y **el reconocimiento** a los empleados.

¿COMO LLEGAREMOS ALLÍ?

1. Patrocinar una excursión cada trimestre en cada una de las oficinas regionales.
2. Implementar un programa de reconocimiento entre compañeros en varias categorías con premios presentados en una Junta General de Personal (ASM, por sus siglas en inglés).
3. Organizar una reunión informal para presentar al personal de las oficinas regionales con sus pares de los equipos de cada departamento (ej., COMMS, DEVO, o Finanzas) o un miembro de SLT.

EVALUACIÓN DEL PROGRESO

1. ¿Se brindó información para poder realizar una salida trimestral en cada oficina regional? ¿Qué número de salidas se llevaron a cabo en cada oficina regional?
2. ¿Se creó un proceso de nominación de compañeros de trabajo? ¿Se presentaron los premios en la ASM? Evaluar si el programa fue exitoso o no.
3. ¿Cuál fue el número de reuniones informales por cada oficina regional?

Co-Líderes de SLT: Minna & Chas

GRUPOS DE TRABAJO

OBJETIVO #1 - CONTRATACIONES

Abbie Dillen	VP de Litigación para Clima y Energéticos, NY
Chas López	VP de D&I, HQ
Matthew Baca	Abogado Asociado, NW
Colin O'Brien	Abogado de Planta, CA
Priya Kamath	Asistente de Litigación, NW
Aurora Janke	Abogada Asociada, Bozeman
Deborah Goldberg	Abogada Administradora, NY
Hemisha Morar	Asociada Sr. de RH, HQ
Stacy Dellinger	Reclutadora/Funciones Generales de RH, HQ

OBJETIVO #2 - PROMOCIONES

Drew Caputo	VP de Litigación para Tierras, Vida Silvestre y Océanos, HQ
Chas López	VP de D&I, HQ
Albert Lin	Asistente de Litigación DC
Angela Johnson Meszaros	Abogada de Planta, CA/LA
Elisa Tsang	Encargada de Oficina, HQ
Moneen Nasmith	Abogada de Planta, NY
Christa Brothers	VP de RH, HQ
Neil Gormley	Abogado Asociado Sr., DC
Eric Jorgensen	Abogado Administrador, AK/Jun

OBJETIVO #3 - SOCIOS & CLIENTES

Lisa Garcia	VP de Litigación para Comunidades Saludables, NY
Marty Hayden	VP de Política y Legislación, DC
Chas López	VP de D&I, HQ
Jessica Hodge	Gerente de Comunicación de Defensoría, DC
Emma Cheuse	Abogada de Planta, DC
Bekah Olstad	Coordinadora de Proyectos y Colaboraciones, HQ
Khushi Desai	Abogada de Planta, DC
Joel Minor	Abogado Asociado, Denver
David Núñez	Encargado de Desarrollo, HQ
Bradley Marshall	Abogado Asociado Sr., FL
Andrea Delgado	Rep Legislativa Sr., DC

OBJETIVO #4 - DONANTES & FINANCIADORES

Kristine Stratton	VP de Operaciones Sr., HQ
Chas López	VP de D&I, HQ
Felice Gomez- Spencer	Gerente de Investigación DEVO, HQ
Mary Ellen Mullaney	Gerente de Reacción Directa, HQ
Keith Rushing	Secretario Principal de Prensa de Defensoría, DC
Raul García	Consejero Legislativo Asociado, DC
Zarah Patriana	Gerente de Comunicaciones de Defensoría en línea, HQ
Adrián Martinez	Abogado de Planta, CA/LA

GRUPOS DE TRABAJO (continuación)

OBJETIVO #5 – CULTURA INSTITUCIONAL

Trip Van Noppen	Presidente, HQ
Chas López	VP de D&I, HQ
Kristina Lim	Coordinadora Junta Directiva/ Asistente Ejecutiva, HQ
Colleen Fitzgerald	Asistente de Litigación, DC
Peter Heisler	Abogado Asociado, AK/Anchorage
Jennifer Chavez	Abogada de Planta, DC
Jason Vigil	Director IT, HQ
Steve Mashuda	Abogado Administrador, Seattle
Tim Schneider	Asociado de Patrimonio y Donaciones Programadas, HQ
Coretta Anderson	Encargada de Desarrollo Sr., CA/LA
Ray Wan	Director Creativo, HQ

OBJETIVO #6 - CAPACITACIÓN

Chas López	VP de D&I, HQ
Sarah Saunders	Asistente de Litigación , AK/Anchorage
Daveon Coleman	Asociado de Medios, DC
Jose Méndez	Administrador de Sistema de Redes, DC
David Henkin	Abogado de Planta, Hawaii
Franchesca Garagorri	Gerente de RH, HQ
Ali Williams	Coordinadora de Donativos Mayores HQ
Patty Vesper	Encargada de Oficina, PA

OBJETIVO #7 – COMPROMISO & RECONOCIMIENTO DEL EMPLEADO

Minna Jung	VP de Comunicación, HQ
Chas López	VP de D&I, HQ
Rikki Weber	Asistente de Litigación, HQ
Mariana Lo	Asistente de Litigación, NY
June Katzschner	Encargada de Desarrollo, HQ
Todd True	Abogado Administrador, Seattle
Heather Ross	Editora Asociada, HQ
Alaina Parness	Encargada de Oficina, HQ