



# INFORME SOBRE JUSTICIA RACIAL Y EQUIDAD 2021

## CARTA DEL PRESIDENTE Y DE LA PRESIDENTA DE LA JUNTA DIRECTIVA

---

En la Liga de Votantes por la Conservación (**LCV**) nos esforzamos por integrar la justicia racial y la equidad en todo nuestro trabajo para luchar contra el cambio climático y proteger el medio ambiente. Actuamos en la política, pedimos cuentas a los contaminadores y ganamos elecciones para ayudar a construir un mundo en el que abordar la crisis climática, hacer frente a la injusticia ambiental y fortalecer nuestra democracia conduzca a comunidades más limpias y sanas, a empleos bien remunerados y a un futuro justo, equitativo y sustentable para todos. Creemos que concentrarnos en la justicia racial y la equidad es la mejor manera de construir el poder social, político y económico necesario para proteger nuestra democracia y evitar la catástrofe climática.

Con este fin, desde 2015, LCV se ha comprometido y ha participado en un proceso de cambio institucional diseñado para respaldar nuestra capacidad y nuestros esfuerzos para ayudar a salvar el planeta para las personas, al mismo tiempo que damos la mayor prioridad a la equidad y la justicia racial en la manera en que abordamos este importante trabajo.

Este proceso se ha materializado en nuestra colaboración para elegir a defensores del clima que representen con mayor precisión la diversidad que existe en las localidades y en toda nuestra nación, porque una representación significativa en nuestro proceso democrático es un derecho para todas las personas de este país, lo que incluye a las comunidades de color que a menudo son las más comprometidas con el cambio climático y la degradación ambiental, y que habitualmente son objeto de la supresión del voto. La representación significativa también se aplica a nuestro personal, junta directiva y colaboradores y, con el tiempo, ellos también han llegado a reflejar mejor la diversidad racial de nuestra nación. Estas son algunas de las acciones concretas en las que LCV ha puesto en práctica su compromiso declarado de situar la justicia y la equidad raciales en el centro de nuestro trabajo.

**Nuestro avance en llevar ese compromiso a la práctica es el tema del presente informe.** Durante muchas décadas, el movimiento conservacionista, que incluye a LCV, hizo demasiado poco para desbaratar los sistemas de supremacía blanca y otras formas entrelazadas de injusticia y exclusión. No siempre hemos sido un aliado fuerte de la justicia y la equidad raciales. Corregir esa historia no ocurrirá en uno ni siquiera en unos pocos años. Pero estamos trabajando de manera deliberada para hacerlo mejor cada día.

**La convergencia de las amenazas al medio ambiente, a las vidas de los negros y al derecho al voto ha reforzado aún más nuestra determinación de construir un movimiento multi-racial e inter-sectorial para salvar nuestra democracia y nuestro planeta.**

El siguiente reporte es el **informe anual inaugural de Justicia Racial y Equidad de LCV**, que detalla nuestros avances durante el año crucial de 2021. En 2020, LCV firmó un Contrato Colectivo, estableciendo así una fuerza de trabajo sindicalizada. Dejamos de depender en gran medida del trabajo en persona y de la celebración de actos presenciales, y aprendimos de nuestros colegas que habían estado trabajando a distancia cómo funcionar eficazmente como un lugar de trabajo 100% virtual durante una pandemia y una de las elecciones presidenciales más trascendentales de nuestras vidas. Y pusimos aún más en práctica nuestra visión de futuro con la finalización del **Plan Estratégico 2021-2024** de nuestra organización. Este plan estratégico colocó de manera consciente la justicia racial y la equidad en nuestro trabajo de una manera que los planes estratégicos anteriores no habían logrado

Este informe es una evaluación de nuestros avances respecto al objetivo de lograr que la justicia y la equidad raciales ocupen un lugar central en el trabajo de LCV durante el primer año de nuestro actual plan estratégico para los próximos cuatro años. Consta de las siguientes secciones, que corresponden a los objetivos de nuestro plan estratégico, y contiene una sección de fundamentos sobre el plan estratégico en su conjunto:

- Planificación Estratégica
- Promoción y Elecciones
- Recaudación de Fondos
- Estructuras Internas
- Colaboraciones

Como podrá leer, a lo largo de 2021 construimos una importante infraestructura institucional que servirá de base a nuestros esfuerzos en pro de la justicia y la equidad raciales en los años venideros. Personal de todos los niveles y de muchos departamentos participó en conversaciones intensas sobre la creación de una organización más justa y equitativa. Hablamos hasta sentirnos incómodos, aprendimos nuevas formas de pensar sobre el mundo, incluimos la equidad en nuestros planes de trabajo, participamos en capacitaciones contra el racismo y formamos nuevos equipos entre distintos departamentos. Éstas son sólo algunas de las formas en las que nos planteamos seguir avanzando a la hora de integrar de manera consciente la equidad, la inclusión y la justicia racial en nuestro trabajo. No siempre lo hicimos bien, y hubo algunos tropiezos en el camino. Pero estamos orgullosos del equipo de LCV por el compromiso y la resistencia mostrados en este recorrido.

Gracias por su compromiso con nuestra labor.

Atentamente,



Gene Karpinski  
Presidente



Carol M. Browner  
Presidenta de la Mesa Directiva

## AFIANZAR LA JUSTICIA RACIAL Y LA EQUIDAD EN LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

---

Cada cuatro años, LCV desarrolla un nuevo plan estratégico que se convierte en el plan de trabajo para llevar a cabo nuestra labor. Nuestro plan estratégico fija metas que determinan la dirección de la organización y las prioridades de inversión para ese plazo de cuatro años y establece objetivos cuantificables y puntos de referencia. Mientras que nuestro plan 2016-2020 destacaba nuestro compromiso con la justicia racial y la equidad, **el Plan Estratégico 2021-2024 sitúa de manera más decidida la justicia y la equidad raciales en todo nuestro trabajo y eleva nuestro compromiso con el anti-racismo como valor institucional fundamental.**

Al desarrollar el plan actual, tuvimos la intención de incluir en el proceso de planificación a un mayor número de partes interesadas clave representativas de nuestro personal, junta directiva y colaboradores (ver más abajo). Combinado con un fuerte compromiso por parte de la dirección de LCV de integrar la justicia y la equidad raciales (**RJE**, por sus siglas en inglés) al centro de nuestro trabajo, este proceso incluyente ayudó a dar forma a un plan que articula más directamente nuestro compromiso con la justicia y la equidad raciales y lo incluye dentro de objetivos específicos. A continuación se presentan algunos aspectos destacados del proceso de planificación en lo que respecta a la RJE.

### ÉXITOS: UNA RJE AFIANZADA NOS AYUDA A GANAR

El plan estratégico de LCV para 2021-2024 se elaboró durante uno de los años más desafiantes de la historia reciente. En 2020, nuestra nación se enfrentó a una pandemia mortal que acabó cobrando más de un millón de vidas en Estados Unidos y que afectó de forma desproporcionada a las comunidades negras, latinas y otras comunidades de color. La fatal violencia a manos de la policía desencadenó un movimiento mundial por el cambio, y experimentamos el peor año registrado hasta la fecha en cuanto a fenómenos meteorológicos extremos y catástrofes relacionadas con el clima. El presidente más contrario al medio ambiente de la historia de Estados Unidos aspiraba a la reelección, y sus partidarios emprendieron peligrosos esfuerzos para intimidar a los votantes, suprimir el derecho al voto y manipular los resultados electorales.

En 2020, cuando empezamos el proceso de planificación estratégica para el periodo 2021-2024, la pandemia mundial y las continuas protestas por la justicia racial desencadenadas por el asesinato de George Floyd dejaron clara a la organización **la necesidad urgente de mejorar nuestras operaciones y actuar en consecuencia con nuestro compromiso de integrar la justicia racial al centro de las acciones para cumplir nuestra misión.**

El plan final refleja esta necesidad y, en contraste con los planes estratégicos anteriores, los objetivos para 2021-2024 destacan explícitamente la intención de lograr resultados políticos "justos y equitativos", elegir candidatos "racialmente diversos" y construir campañas y programas "anti-racistas".

Por primera vez, creamos un grupo de trabajo para dar forma y determinar el proceso de planificación. Los miembros del grupo de trabajo se eligieron deliberadamente para poder contar con una representación mayoritaria de comunidades negras, indígenas, asiático-americanas y de las islas del Pacífico, latinas y otras comunidades de color. El grupo también incluyó representación del directivos de LCV y miembros de nuestro Sindicato. El grupo de trabajo creó un proceso de

planificación incluyente para permitir una aportación sólida y equilibrada de parte de todos los empleados, que incluyó debates fructíferos en un retiro del propio personal, así como encuestas y grupos de enfoque de los trabajadores. Esta información se complementó con encuestas y entrevistas a filiales estatales, miembros de la junta directiva y otros actores externos.

Además, reconociendo que nuestra nación no podrá lograr un futuro ambiental sano y equilibrado sin sistemas de votación que sean justos y equitativos, LCV intensificó significativamente nuestro trabajo en cuestiones de democracia, dedicándose a abordar la exclusión sistémica y la privación del derecho al voto de las comunidades negras, indígenas, latinas, asiático-americanas y de las islas del Pacífico, y de otras comunidades de color, así como de las comunidades de bajos ingresos. Como se indica en el plan estratégico, será más difícil lograr avances significativos en la lucha contra el cambio climático si no existe una democracia justa y equitativa que responda a todas las personas. Los retrocesos en el derecho al voto son fundamentalmente injustos y tienen consecuencias de gran alcance, como las injusticias ambientales sin control. Y las comunidades más afectadas por el cambio climático, la contaminación y la injusticia ambiental son las mismas que nuestro país ha excluido sistemáticamente del proceso democrático.

Aunque LCV, junto con nuestra organización hermana, el Fondo para la Educación de LCV, y nuestras más de 30 filiales estatales (colectivamente, el **Movimiento de Votantes por la Conservación** o **CVM**) han trabajado durante mucho tiempo en cuestiones relacionadas con la democracia, el mayor compromiso de LCV con el fortalecimiento de nuestra democracia se refleja en nuestro actual plan estratégico para los próximos cuatro años, que, por primera vez en la historia, lo eleva a un objetivo institucional independiente, una prioridad al mismo nivel que abordar el cambio climático. Nuestro plan hasta 2024 pretende promover reformas a favor de la democracia, defenderse de la supresión de votantes y contrarrestar la desinformación como elementos centrales para ganar en la lucha contra el cambio climático y afianzar un futuro justo y equitativo.

Entre sus cinco objetivos principales, el Plan Estratégico 2021-2024 de LCV también incluye uno dedicado específicamente a desarrollar y mejorar las estructuras y los sistemas internos y a atender a nuestra cultura institucional. Nuestro equipo de operaciones multidepartamental es la columna vertebral de nuestra organización, ya que garantiza que contemos con las políticas, los procedimientos y los sistemas necesarios para respaldar nuestro trabajo programático con el fin de cumplir nuestra misión de construir poder para las personas y el planeta. Nuestra programación interna también ayuda a alimentar una cultura institucional que respalda al personal en su labor de integrar la justicia y la equidad raciales en su trabajo hacia el exterior y en la forma en que todos trabajamos juntos, viviendo y sirviendo de modelo de nuestros valores organizativos fundamentales.

### VALORES LCV

#### RENDICIÓN DE CUENTAS

Creemos que la verdadera rendición de cuentas significa vivir según nuestros valores; estar a la altura de las promesas que hacemos a nuestros miembros, colaboradores, aliados, personal y al planeta; actuar con transparencia; y asumir la responsabilidad de las consecuencias de nuestras acciones o inacciones.

<b>ANTI-RACISMO</b>	<p>Valoramos formar parte de una organización que integra y promueve la justicia y la equidad raciales en todo nuestro trabajo, tanto en el trabajo externo sobre el clima y la democracia como en nuestras políticas, prácticas y estructuras internas. Nuestros esfuerzos para proteger el medio ambiente y participar en el proceso político deben estar arraigados en la comprensión de la justicia ambiental, racial y social –tanto por sí mismas como por la forma en que se cruzan entre sí– y en cómo esa comprensión determina nuestras acciones.</p>
<b>COMUNIDAD</b>	<p>Valoramos formar parte de una comunidad definida por el deseo de lograr el cambio. También entendemos que la confianza es esencial para fomentar un sentimiento de comunidad, tanto en nuestro trabajo externo como interno, y que vivir de acuerdo con nuestros valores ayudará a generar confianza en nuestro personal y en nuestros colaboradores externos. La alegría es también un componente importante para crear y respaldar la comunidad. Ser capaces de abordar nuestro trabajo con un sentido de solidaridad, interna y externamente, nos conducirá a una mayor alegría individual e institucional y a la expansión de un movimiento comprometido con la construcción de poder con y para las personas y el planeta.</p>
<b>INNOVACIÓN</b>	<p>Valoramos pensar y actuar con valentía para lograr nuestros objetivos al tiempo que vivimos de acuerdo con todos nuestros demás valores. La innovación también significa garantizar que cada miembro del personal sea incluido como un colaborador de pensamiento que nos impulsa a ser audaces al mismo tiempo que nos mantenemos fieles a la cultura institucional que nuestros valores están dirigidos a cultivar y preservar.</p>
<b>APRENDIZAJE</b>	<p>Valoramos asumir riesgos en nuestro trabajo y respaldamos una cultura de creatividad. Eso significa tener espacio para cometer errores y oportunidades para aprender de ellos. Valoramos escuchar y aprender en cualquiera de sus formas: aprender de y con las comunidades, nuestro personal, las organizaciones colaboradoras y la ciencia. Aprender significa consumir datos y medios de forma crítica para ayudarnos a tomar decisiones bien fundadas que sirvan para que las personas se enfoquen en lograr nuestro objetivo de salvar el planeta.</p>
<b>SUSTENTABILIDAD</b>	<p>Creemos que proteger el planeta y a la población es un trabajo a largo plazo que requiere una sólida colaboración con las comunidades más afectadas por la crisis climática y una cultura y una infraestructura institucionales que ofrezcan a nuestro personal el espacio necesario para realizar su mejor trabajo y vivir lo mejor posible. Esto requiere un compromiso con la planificación que considere e incluya de forma deliberada la participación de todas las partes interesadas relevantes a lo largo del proceso de planificación.</p>

### **DESAFÍOS Y LECCIONES APRENDIDAS**

Varios aspectos del proceso de planificación estratégica del 2021 sirven como lecciones para determinar el trabajo futuro. En primer lugar, aunque el Plan Estratégico 2021-2024 establece objetivos generales en torno a "políticas justas y equitativas sobre el cambio climático" y "leyes justas y equitativas sobre el voto", el plan es menos explícito sobre cómo medimos los avances y/o cómo evaluamos si las nuevas políticas y leyes son justas y equitativas. Es necesario seguir trabajando para definir criterios significativos que garanticen que las políticas que respalda LCV son realmente justas y equitativas y para establecer métodos más confiables de evaluación de los avances.

En segundo lugar, aunque el Plan Estratégico 2021-2024 hace un buen trabajo de una integración más sistemática de la RJE que nunca, en última instancia no es más que una expresión de intenciones a la espera de que se transforme en acción. Dada la urgencia diaria a la que a menudo nos enfrentamos con nuestro trabajo, que incluye un panorama político y normativo en constante cambio, y con una capacidad y unos recursos de personal limitados, debemos seguir comprometidos con la aplicación de las estrategias descritas en el plan de forma justa y equitativa para que podamos cumplir los objetivos establecidos. Esto incluye crear y/o mejorar la infraestructura y los procesos existentes para llevar a cabo la evaluación, la reflexión y una mejora constante. Sin políticas internas adicionales, personal y otros recursos, puede resultar difícil cumplir los objetivos tal y como se han trazado para finales del 2024. El compromiso consciente y táctico de integrar la justicia y la equidad raciales en los objetivos de nuestro Plan Estratégico 2021-2024 debe celebrarse. Y el cumplimiento de esos objetivos debe motivar las decisiones críticas sobre recursos en cada aspecto de nuestra organización en el futuro.

## **INTEGRAR LA RJE EN NUESTRO TRABAJO DE DEFENSA Y ELECCIONES**

---

LCV ha sido durante mucho tiempo una de las organizaciones de defensa ambiental más eficaces del país. Reconocemos que para lograr resultados políticos verdaderamente transformadores y estar a la altura de nuestros valores institucionales, debemos hacer más para dedicar nuestro trabajo de defensoría -en todos los niveles de gobierno- a esfuerzos que den prioridad a las comunidades más afectadas por el cambio climático y la degradación ambiental, en parte solicitando su opinión y respaldando su liderazgo en la lucha contra la crisis climática.

Las personas, las comunidades y toda la vida de nuestro planeta están cada vez más amenazadas por los efectos del cambio climático, mientras que los contaminadores y sus aliados siguen oponiéndose a la acción para proteger sus ganancias. Nuestra democracia -sus instituciones y procesos- ha sido superada por intereses que se benefician de la exclusión y la privación de derechos de las comunidades de bajos ingresos, negras, indígenas, latinas y otras comunidades de color.

Para abordar estas crisis interconectadas, LCV moviliza y construye poder de base en las comunidades, colabora y respalda al CVM y a sus aliados, respalda y trabaja para elegir candidatos que compartan nuestros valores, promueve políticas sólidas y trabaja con los funcionarios electos y les exige que rindan cuentas. Aplicando estas estrategias básicas y poniendo el poder en manos de la gente, trabajamos para resolver la crisis climática, defender y fortalecer nuestra democracia y hacer frente a la injusticia racial, y garantizar un futuro más justo, equitativo y sustentable para todos.

Ninguna estrategia por sí sola es suficiente para combatir estas crisis, pero cuando se suman, estas estrategias básicas colocan a LCV y a nuestra red de filiales estatales en una posición única para lograr un cambio duradero y transformador.

### **ÉXITOS: UNA RJE AFIANZADA NOS AYUDA A GANAR**

#### **Construir el Poder de las Bases**

Proteger nuestro medio ambiente requiere un respaldo popular masivo para vencer a los poderosos intereses de la oposición que anteponen las ganancias a las personas y al planeta. Por eso, la

defensa popular y la organización comunitaria son desde hace tiempo piedras angulares de la teoría del cambio de LCV. LCV está invirtiendo en la construcción de comunidades a largo plazo y en asociaciones con organizaciones dirigidas por y al servicio de comunidades negras, indígenas, asiático-americanas y de las islas del Pacífico, latinas y otras comunidades de color, así como de inmigrantes, jóvenes y comunidades de bajos ingresos. En 2021, logramos avances en la construcción de poder y el crecimiento de nuestro movimiento diverso e incluyente mediante las siguientes iniciativas y programas:

**Movimiento de Votantes por la Conservación (CVM)**

Los líderes de toda nuestra red de más de 30 filiales estatales del CVM integraron la justicia y la equidad raciales en sus procesos de planificación al preguntar de forma decidida: "¿Cómo podemos hacer para afianzar mejor la justicia y la equidad raciales en nuestro trabajo?" Los líderes debatieron formas de diseñar actividades de campaña para fortalecer a largo plazo las relaciones con las organizaciones de justicia ambiental, los sindicatos, las comunidades de bajos ingresos y las organizaciones dirigidas por personas de color. El personal se comprometió a que los objetivos a corto plazo no sustituyeran a los procesos a largo plazo para crear colaboraciones basadas en la equidad.

<b>TRES EJEMPLOS DEL LIDERAZGO DE NUESTROS COLABORADORES DEL CVM EN RJE</b>	
<b>1</b>	En colaboración con Conservation Voters Pennsylvania, LCV organizó y llevó a cabo sondeos puerta a puerta en el oeste de Pennsylvania, donde las comunidades llevan mucho tiempo padeciendo la contaminación de la industria de los combustibles fósiles. Y localizamos a organizadores de Acción por el Clima en Filadelfia y el condado de Chester para ampliar nuestro alcance como organización en las comunidades negras.
<b>2</b>	Conservation Voters de Nuevo México trabajaron con la Nación Navajo para reunir propuestas de respaldo a las disposiciones sobre energía limpia y medio ambiente de la ley Build Back Better.
<b>3</b>	Georgia Conservation Voters y LCV colaboraron en una activación artística y un mural comunitario en la comunidad de East Point, en Atlanta. Esta comunidad predominantemente negra se ha enfrentado a injusticias históricas en materia de energía, como tarifas desproporcionadamente altas, lo que motivó la creación del mural diseñado por artistas locales que llama a la "Justicia Energética Ahora."

**Chispa y Democracy for All**

El equipo de Compromiso Cívico y Comunitario de LCV incluye la organización comunitaria de bases de Chispa y las estrategias de compromiso cívico y defensa de Democracy For All. En el 2021, el equipo celebró una serie de reuniones de planificación para mejorar la integración de los programas y la colaboración entre departamentos, identificar estrategias para crear una cultura más diversa e incluyente y ampliar la rendición de cuentas para integrar la justicia racial y la equidad al centro de este trabajo.

**Chispa** (es un programa de LCV que busca crear entornos más saludables en las comunidades latinas y otras comunidades de color que se ven desproporcionadamente afectadas por políticas ambientales poco rigurosas y a menudo destructivas. En 2021, Chispa estableció su programa de Florida y sentó las bases para la oficina de Chispa Texas en Corpus Christi, que se inauguró en el

2022. En la actualidad, Chispa cuenta con 16 organizadores de tiempo completo y más de 20,000 voluntarios que trabajan en seis estados.

**Democracy For All (Democracia Para Todos)**, uno de los programas de participación cívica más grandes e innovadores del país, crea poder en las comunidades para lograr que todas las voces de las comunidades históricamente excluidas sean incluidas en el proceso electoral. En 2021, **Democracia Para Todos** desarrolló un nuevo plan que abarca a toda la organización para guiar nuestro trabajo en favor de la democracia dentro de las comunidades de inmigrantes, negros, latinos, indígenas y otras comunidades de color.

#### **Climate Action (Acción por el Clima)**

Climate Action es un programa de organización para la defensa de temas específicos que es una asociación de LCV y sus filiales estatales, con equipos en Nevada, New Hampshire, Carolina del Norte, Pennsylvania y Virginia. Los programas de Acción por el Clima promueven nuestros valores creando colaboraciones auténticas y equitativas con organizaciones dirigidas por personas de color y educando y capacitando a los miembros de la comunidad para que promuevan políticas climáticas estatales y federales que fomenten la justicia racial y económica. En 2021:

- El personal de Acción por el Clima concluyó una capacitación en cuatro sesiones sobre justicia racial y equidad en colaboración con SHIFT Culture, lo que permitió ampliar las herramientas de nuestro personal para integrar la equidad en el centro de nuestro trabajo interno y externo. Los talleres se dedicaron a identificar y desmantelar la supremacía blanca en el lugar de trabajo, a analizar el capitalismo racial y a establecer una cultura del cuidado dentro del equipo.
- Los equipos de Acción por el Clima conservaron y fortalecieron sus alianzas con más de 250 organizaciones, el 30% de las cuales están dirigidas por jóvenes y comunidades negras y les prestan servicios en los cinco estados que participan en el programa. El establecimiento de estas relaciones nos ha permitido identificar más formas de respaldar los esfuerzos de defensa locales y dedicar recursos a incorporar voluntarios al proceso.
- En North Carolina, Acción por el Clima llevó a cabo un taller de organización con Moñeka De Oro, indígena chamorro y filipina de Micronesian Climate Justice Alliance (Alianza por la Justicia Climática de Micronesia).
- LCV y nuestra filial estatal, Conservation Voters of Pennsylvania, lanzaron Climate Action PA con organizadores en los condados de Chester y Delaware y en Filadelfia, todas ellas nuevas áreas de organización para el CVM. Los organizadores sobre el terreno establecieron nuevas alianzas con organizaciones, como Chester Residents Concerned for Quality Living, una organización local de justicia ambiental, para luchar contra la contaminación heredada del aire y el agua.

#### **Ganar Elecciones**

Elegir líderes que defiendan políticas justas y equitativas para proteger nuestro medio ambiente y la democracia en todos los niveles de gobierno es fundamental para construir poder para las personas y el planeta. A lo largo del 2021, y en preparación para 2022, nuestras filiales estatales, con el respaldo del Fondo para la Victoria de LCV y el Fondo para la Acción de LCV, trabajaron para elegir candidatos a favor del medio ambiente y de la democracia que compartan nuestros valores de justicia racial y equidad. Lo más destacado de ese trabajo incluye:

**Las filiales estatales de LCV invirtieron casi 4.4 millones de dólares en elecciones estatales y locales** por todo el país en 2021. Se invirtieron fondos en las campañas de 69 candidatos de color y 88 mujeres. Las principales victorias incluyen:

- Haber reelegido al gobernador de Nueva Jersey, Phil Murphy, que firmó en 2020 una ley de protecciones radicales para las comunidades de justicia ambiental.
- Haber invertido en elecciones a alcaldías y consejos municipales que ayudaron a un gran número de líderes jóvenes y diversos a obtener victorias históricas. Esto incluye a Michele Wu, la primera mujer de color en ocupar la alcaldía de Boston (Massachusetts); Aftab Pureval, el primer alcalde asiático-americano de Cincinnati (Ohio); y Abdullah Hammoud, el primer alcalde árabe-americano y musulmán de Dearborn (Michigan).
- Aunque nuestra filial estatal no tuvo éxito en las elecciones a gobernador de Virginia, Virginia LCV-PAC trabajó en colaboración con New Virginia Majority y BlackPAC para ampliar la participación electoral entre las comunidades latinas, negras, asiático-americanas y de las islas del Pacífico y los jóvenes del estado.

Además, LCV realizó inversiones significativas para desarrollar el éxito de la próxima generación de candidatos diversos a favor del medio ambiente. En 2020, LCV lanzó nuestra **Academia de Candidatos** con el ambicioso objetivo de hacer que los dirigentes electos de nuestra nación reflejen mejor nuestro país. La Academia de Candidatos recluta a defensores ambientales para que se postulen a cargos locales y estatales, diversifica el grupo de candidatos y ofrece una capacitación que resulte acogedora e incluyente para las personas que a menudo han sido sistemáticamente excluidas de los papeles de liderazgo, lo que incluye a candidatos de color, jóvenes, personas LGBTQ+ y mujeres. Trabajamos con re:power, dirigido por personas negras, indígenas y de color, algunos de los mejores activistas del país. Este programa proporciona a los futuros líderes las herramientas y la capacitación que necesitan para llevar a cabo campañas ganadoras que representen a sus comunidades. En 2021, LCV formó a candidatos a favor del medio ambiente y de la democracia para que se presentaran a las elecciones, incluyendo a 40 candidatos racial y geográficamente diversos procedentes de todo el CVM. También organizamos un popular seminario web de capacitación y reclutamiento de candidatos sobre "Cómo hablar de raza y justicia racial en la campaña electoral" y colaboramos con organizaciones dirigidas por personas de color para lanzar una Academia de Gobernanza Progresista (Progressive Governance Academy) para capacitar a los funcionarios recién elegidos.

### **Influir en Política y Responsabilizar a Políticos**

Construir el poder de las bases y ganar elecciones son pasos importantes para asegurar los cambios políticos que necesitamos para proteger nuestra democracia y nuestro planeta. Además, debemos pedir cuentas a los dirigentes para garantizar que las leyes y políticas que aprueben hagan realidad nuestra visión de la justicia y la equidad raciales. He aquí algunos ejemplos de cómo la justicia y la equidad raciales determinaron la política y el trabajo de rendición de cuentas de LCV en 2021:

Durante los últimos años, LCV ha formado parte de los esfuerzos para integrar la justicia racial y ambiental en los resultados de las políticas climáticas y de otro tipo que queremos ver aprobadas por el Congreso y la administración. Una piedra angular de este trabajo ha sido la **Plataforma Climática Nacional Equitativa y Justa** que LCV ayudó a desarrollar con una serie de colaboradores de justicia ambiental y ambiental. Gracias a la defensa de LCV y de otros, esta plataforma ayudó a que se determinaran directamente las recomendaciones del Plan de Acción sobre la Crisis Climática

del Comité Selecto sobre la Crisis Climática de los Demócratas de la Cámara de Representantes, el informe del Comité Especial sobre la Crisis Climática de los Demócratas del Senado y el plan Build Back Better del Presidente Biden como candidato y como presidente. Uno de los resultados más concretos fue que la administración Biden-Harris estableció la Iniciativa **Justicia40**, cuyo objetivo es entregar al menos el 40% de los beneficios globales de las inversiones federales en clima y energía limpia a las comunidades de justicia ambiental que están sometidas a una sobrecarga de contaminación.

En el 2021, LCV trabajó incansablemente para aprobar una legislación transformadora sobre el clima, el empleo y la justicia en el Congreso a través de la Ley Build Back Better (la legislación fue finalmente aprobada por el Congreso y luego firmada por el Presidente Biden como la Ley de Reducción de la Inflación en 2022). A pesar de la tremenda presión para que se "hiciera" un proyecto de ley sobre el clima, LCV trabajó constantemente para exigir que no se sacrificaran los compromisos con la justicia ambiental en pos de la victoria. A través de la defensa, el cabildeo, la organización de base y mucho más, trabajamos para mantener a los miembros del Congreso dedicados a aprobar una legislación que abordara la crisis climática de forma que abordara la desigualdad racial y económica.

La defensa de LCV a nivel federal se extendió más allá de nuestro respaldo a Build Back Better, incluyendo esfuerzos para lograr que cada persona en este país tenga acceso a agua potable limpia y segura. Las crisis del agua en ciudades de mayoría negra como Flint, Michigan, y Jackson, Mississippi, han demostrado con crudeza la falta de inversión en infraestructura de agua potable en las comunidades de color. LCV se enorgullece de desempeñar un papel de liderazgo en la coalición **Agua Limpia para Todos** que trabaja para que la raza o el código postal de una persona no sea lo que determine la sanidad de su agua potable. También hemos persistido y profundizado en nuestro compromiso de lograr un acceso más equitativo a las actividades al aire libre y de procurar que nuestras tierras públicas incluyan a todas las comunidades e historias culturales de este país. Una de nuestras primeras victorias en materia de conservación durante el gobierno Biden-Harris fue ayudar a restablecer la protección de la totalidad del Monumento Nacional Bears Ears en Utah, que está co-administrado por cinco gobiernos tribales, después de que el gobierno Trump redujera el monumento en un 85%.

LCV adoptó una posición más firme que nunca promoviendo las protecciones del derecho al voto que se incluyeron en la H.R. 1/S. 1, la Ley Para el Pueblo. Por primera vez en nuestra historia, hizo un llamado a la eliminación del obstruccionismo parlamentario en el Senado de Estados Unidos al servicio de la aprobación de la S. 1. También optamos por la inusual medida de avisar a los Senadores que esta votación se incluiría sin duda en la *Tarjeta Nacional de Evaluación Ambiental 2021* debido a su importancia, y en nuestra carta al Senado señalamos que "algunos de los usos más notorios de la arcaica norma han sido bloquear leyes que beneficiarían a la gente de color y a otras comunidades desfavorecidas de todo el país."

LCV impulsó la confirmación de muchos de los históricos nominados ejecutivos y judiciales del Presidente Biden, incluyendo a Michael Regan, el primer hombre negro en servir como Administrador de la EPA, y la Secretaria del Interior Deb Haaland, la primera Secretaria del Gabinete nativa americana. Tras cuatro años en los que el ex-presidente Trump intentó reconfigurar el poder judicial federal nominando como jueces a hombres blancos, en su mayoría más jóvenes, LCV y nuestros colaboradores de la coalición presionaron con éxito a la administración Biden-Harris para que diera

prioridad a los nominados judiciales racial, profesional y de otro tipo, empezando de manera inmediata en el 2021.

También hemos introducido cambios en la herramienta de rendición de cuentas insignia de LCV, la **Tarjeta Nacional de Evaluación Ambiental**. Cada año, la *Tarjeta de Evaluación* analiza el voto de cada miembro del Congreso sobre los asuntos más importantes que tienen ante sí la Cámara de Representantes y el Senado, y sirve como referencia para que el público pueda pedir cuentas a los legisladores y distinguir quién está trabajando para proteger nuestro medio ambiente y nuestra democracia. En la Tarjeta de Evaluación 2020 de LCV, (que se publicó en 2021), por primera vez, calificamos las votaciones sobre justicia racial: un proyecto de ley de la Cámara de Representantes para retirar las estatuas confederadas del Capitolio de Estados Unidos y una votación del Senado sobre un proyecto de reforma policial inadecuado. En 2021, la mitad de las votaciones de la Cámara de Representantes calificadas -un número proporcionalmente elevado- fueron votaciones relacionadas con la justicia y la democracia, que incluían proyectos de ley sobre el derecho al voto. También ampliamos el número de organizaciones que forman parte del Comité Asesor de la *Tarjeta de Evaluación*, que recomienda las votaciones que deben calificarse, añadiendo representantes de varios de nuestros colaboradores en materia de justicia ambiental, así como de la BlueGreen Alliance, una coalición de organizaciones ambientales y sindicatos.

A nivel estatal, el programa **Democracy For All** (Democracia Para Todos) de LCV se opuso a leyes amplias y peligrosas destinadas a suprimir el voto, dirigidas principalmente contra los votantes negros y otros votantes de color. El CVM se organizó para conseguir mapas de redistribución de distritos equitativos y representativos en California, Florida, Idaho, Massachusetts, Michigan, Montana, Carolina del Norte, Ohio, Oregón y Washington y se enfrentó a esfuerzos legislativos de supresión de votantes en Georgia, Michigan y Wisconsin. Logramos que las elecciones se celebraran de forma permanente mediante el voto por correo en Nevada y respaldamos un moderno sistema de registro automático de votantes en Maine.

También conseguimos nuevos avances a nivel estatal mediante **Clean Energy for All (Energía Limpia Para Todos)**, nuestra campaña en más de 30 estados para movilizar el poder popular y así exigir a líderes estatales y locales que respondan con urgencia, ciencia y justicia para hacer frente a la crisis climática. Gracias al esfuerzo de esta campaña, el 40% de la población de Estados Unidos vive ahora en lugares comprometidos con las energías 100% limpias. En 2021, nuestro movimiento logró una gran victoria, cuando tras años de defensa por parte del Illinois Environmental Council y una coalición de otros grupos dentro de la Coalición de Trabajos Limpios de Illinois, entre los que se incluyen Little Village Environmental Justice Organization, People for Community Recovery y Southeast Environmental Task Force, Illinois aprobó el proyecto de ley de energía limpia más completo del país, con un fuerte enfoque en la justicia racial y económica. Cuando el Senado del estado de Illinois intentó recortar las disposiciones sobre equidad en el proyecto de ley final, nuestra coalición por la justicia climática se mantuvo firme y lanzó el mensaje: "sin equidad, no hay acuerdo".

En coordinación con el Grupo de Trabajo de la Campaña Política de Justicia Racial y Económica del Movimiento de Votantes por la Conservación, LCV realizó cuatro documentos sobre políticas que proporcionan orientación normativa en torno a la integración de justicia racial como eje de la política climática estatal y local.

## DESAFÍOS Y LECCIONES APRENDIDAS

Aunque hemos realizado avances significativos en cuanto a la integración de la justicia racial y la equidad en nuestros programas de 2021, reconocemos que debemos hacer mucho más para profundizar y ampliar este trabajo. El verdadero éxito vendrá de la inversión en una educación amplia y sustentable contra el anti-racismo y por la equidad y en el cambio de sistemas dentro de cada departamento de nuestra organización y en todo nuestro movimiento. Sólo entonces tendremos la capacidad de construir alianzas profundas y auténticas en el seno de las comunidades negras, indígenas, asiático-americanas y de las islas del Pacífico, latinas y otras comunidades de color, así como en comunidades de inmigrantes, jóvenes y de bajos recursos. Estas son algunas de las lecciones clave aprendidas en 2021:

Para triunfar en materia climática y proteger nuestra democracia, **debemos hacer crecer el poder político en TODAS las comunidades**. Necesitamos líderes fuertes y asociaciones sólidas con organizaciones dentro de las comunidades de color, las comunidades de bajos ingresos y entre los jóvenes.

También debemos hacer más para garantizar el derecho al voto y un acceso equitativo a las urnas. Desde 2021, la reacción a los niveles récord de participación electoral en las elecciones de 2020, especialmente por parte de los votantes de color y los jóvenes, ha sido veloz y contundente, y muchos estados han tomado medidas para restringir el voto o suprimir la celebración de elecciones libres y justas. Nuestro desafío crítico de ahora en adelante será mantener nuestra inversión **en la defensa y el fortalecimiento de la democracia y el derecho al voto** para luchar contra esta reacción. Debemos comprometernos a realizar una inversión sustentable –y cada vez mayor– en los esfuerzos para proteger el derecho al voto y ampliar la participación cívica en las comunidades de color y de bajos ingresos donde sea necesario y bien recibido.

**Compartir el poder es un paso crítico.** Las organizaciones de justicia ambiental y justicia racial llevan décadas buscando soluciones a los problemas ambientales y de equidad. Sin embargo, las organizaciones dirigidas por blancos siguen teniendo una mayor influencia en las decisiones políticas locales, estatales y federales. No basta con "incluir" a las comunidades más castigadas por el racismo ambiental; también debemos comprender cuándo debemos seguir su ejemplo. Y debemos seguir invirtiendo en el liderazgo de los activistas y las organizaciones de las comunidades de bajos ingresos y de las comunidades negras, latinas y otras comunidades de color.

Tenemos trabajo por hacer para lograr que nuestras **comunicaciones** de cara al público sean incluyentes y anti-racistas. El lenguaje evoluciona constantemente; para reducir el daño y crear comunicaciones incluyentes que tengan eco en nuestro público, LCV debe invertir en una infraestructura de comunicaciones que pueda respaldar y adaptarse a este cambio constante. Del mismo modo, realizamos muchas pruebas de mensajes y sondeos para determinar qué es lo más eficaz para nuestros medios de comunicación pagados. En los últimos años, los mensajes de encuestas y anuncios que destacan específicamente la justicia y la equidad raciales en el contexto de la política ambiental han tendido a no actuar tan bien en términos de participación e influencia como algunos de los otros mensajes que pusimos a prueba. Por lo tanto, encontrar el equilibrio entre la eficacia de los mensajes y su reflejo de nuestro compromiso con la justicia y la equidad raciales puede resultar todo un desafío, pero es un reto que seguimos sorteando.

Por último, mientras trabajamos para construir un movimiento más incluyente y diverso, la responsabilidad de dar prioridad a la justicia y la equidad raciales en nuestro trabajo sigue recayendo con demasiada frecuencia en el personal negro, latino y de otras razas. Un mayor compromiso interno con la planificación y la capacitación continuas puede favorecer que todo el personal adopte y pueda integrar la RJE en todos los aspectos de su trabajo.

De éstas y otras maneras, LCV seguirá transformando nuestras campañas de defensa y electorales para que nuestro trabajo interno y con nuestros colaboradores externos integre mejor la justicia racial y la equidad.

## **CREACIÓN DE UN MODELO DE RECAUDACIÓN DE FONDOS ANTI-RACISTA Y JUSTO**

---

El dinero ejerce influencia sobre los movimientos, y el nuestro no es una excepción. La filantropía tradicional se ha concentrado históricamente en las necesidades y deseos de blancos pudientes. Al seguir este modelo, los esfuerzos de recaudación de fondos de LCV, como los de muchas otras organizaciones sin ánimo de lucro, se han quedado a menudo rezagados con respecto a los avances más amplios de la RJE dentro de nuestra organización. Tanto para sostener financieramente a nuestra organización como para construir un modelo anti-racista de recaudación de fondos se requiere que construyamos un movimiento más amplio e incluyente con muchos más donantes de poco dinero y más donantes a todos los niveles que acepten nuestro compromiso con la justicia y la equidad raciales. Con este fin, todo nuestro Equipo de Recaudación de Fondos trabajó a lo largo de 2021 para crear principios anti-racistas de recaudación de fondos y elaborar directrices para incorporarlos a la metodología de nuestro trabajo. A continuación presentamos algunas de las formas en que avanzamos con esos principios en 2021:

### **ÉXITOS: UNA RJE AFIANZADA NOS AYUDA A GANAR**

#### **Diversificación de las Fuentes de Financiamiento**

A partir de 2021, el departamento de Recaudación de Fondos de LCV empezó a tomar medidas para diversificar significativamente nuestra base de donantes a manera de respaldar un movimiento que refleje la verdadera diversidad de individuos y comunidades pro clima y pro democracia de todo el país que comparten nuestro compromiso de integrar la justicia racial y la equidad en el desarrollo de nuestra misión.

En un esfuerzo por depender menos de un único gran benefactor que pueda ejercer una desmedida influencia, hemos estado trabajando para ampliar la inversión en la recaudación de fondos sin restricciones y elevar el poder de un gran número de donantes de poco dinero – frente a un pequeño número de donantes ultra ricos – a través de la captación de socios, las donaciones mensuales y las donaciones planificadas. Por ejemplo, en 2021 duplicamos el número de donantes que dejaron un donativo legado a LCV en su testamento, fideicomiso o por designación de beneficiario. También hemos trabajado para diversificar racialmente nuestras carteras de donantes mayores, y esto ya está resultando en la aparición de nuevos grandes donantes de color.

### **Inversiones en Reclutamiento y Capacitación de Personal**

En 2021, invertimos en aumentar las capacidades de justicia racial y equidad de nuestro personal de recaudación de fondos. Un entrenador profesional trabajó con los miembros del Equipo de Recaudación de Fondos en muchas áreas, incluyendo desarrollo del liderazgo, creación de confianza y cómo mantener conversaciones cruciales sobre cultura e inclusión. Además, creamos un Equipo de Recaudación de Fondos anti-racista, que está trabajando para elevar las prioridades de recaudación de fondos anti-racistas dentro de nuestra organización y responsabilizar al departamento de Recaudación de Fondos por el logro de esos objetivos.

LCV ayudó a establecer el Grupo de Trabajo sobre Justicia Racial y Equidad para el Desarrollo del Movimiento de Votantes por la Conservación (CVM). El Grupo de Trabajo se ha comprometido a crear un amplio consenso por todo el CVM para adoptar prácticas anti-racistas de recaudación de fondos y para establecer y consolidar principios anti-racistas de recaudación de fondos que ayuden a respaldar dichas prácticas, a la vez que se recaudan fondos de forma eficaz para el sostenimiento de nuestras organizaciones individuales y del CVM en su conjunto. En su primer año, el grupo elaboró un proyecto para promover la justicia y la equidad en todo el CVM mediante nuestras prácticas de recaudación de fondos. En ese plan se incluyen recomendaciones para explorar los principios de la recaudación de fondos centrados en la comunidad, cursos de formación sobre la intervención del líder para ayudar al personal a desarrollar las habilidades necesarias para interrumpir eficazmente los casos de prejuicios y daños que encontramos en nuestro trabajo, y capacitación para explorar el uso conjunto del poder.

### **Replanteamiento del Enfoque ante Donantes**

A medida que el personal de recaudación de fondos trabajaba para hacer crecer nuestras propias habilidades en materia de justicia racial y equidad, nos dimos cuenta de que también debíamos hacer más para respaldar a nuestros donantes en su capacidad de entender cómo el éxito del movimiento ambiental está ligado a cuestiones de equidad y justicia racial. Empezamos a comunicarnos de forma más coherente con los donantes acerca de la naturaleza intersectorial del cambio climático, las amenazas a la democracia y el racismo sistémico, y por qué deben abordarse en conjunto.

Parte de este trabajo consistió en analizar nuestras comunicaciones de marketing existentes y realizar ajustes para integrar la justicia racial en el centro de las comunicaciones por correo electrónico y postal, lo que incluía destacar el daño desproporcionado que el cambio climático y la contaminación tóxica causan a las comunidades negras, latinas, indígenas y otras comunidades de color. Además, empezamos a comunicarnos de una forma más integrada, haciendo hincapié en la necesidad de respaldar la amplia gama de trabajo que nuestra organización lleva a cabo –y su impacto colectivo– en lugar de hacer hincapié en programas discretos, que pueden contribuir a que la inversión en proyectos no sea equitativa.

Seguiremos comprometiéndonos con nuestra base de donantes e invitándoles a participar en la definición de un nuevo modelo de financiamiento para el movimiento. Nuestros donantes han mostrado interés en recorrer este camino y aprender con nosotros. En algunos casos, el renovado énfasis en la justicia y la equidad raciales provocó aumentos sustanciales en las donaciones de quienes comparten ese compromiso.

## DESAFÍOS Y LECCIONES APRENDIDAS

Nuestro trabajo para transformar la recaudación de fondos en LCV no está exento de desafíos. Durante cientos de años, la filantropía no ha sido ni incluyente ni anti-racista. Cambiar una profesión grande y establecida es una tarea de gran magnitud que una organización no puede llevar a cabo sola. Sin embargo, nos hemos comprometido a cambiar nuestras propias prácticas y a convertirnos en líderes de todo el sector en la recaudación de fondos incluyente y anti-racista.

Además, el sector de las organizaciones sin ánimo de lucro dispone de pocos modelos sobre cómo alterar la filantropía tradicional. Para tener éxito, debemos invertir en un aprendizaje continuo de nuestro personal y de todo el movimiento en general. Otro desafío es que, incluso mientras trabajamos para transformar nuestro modelo de recaudación de fondos para la equidad, debemos seguir recaudando fondos dentro de las estructuras tradicionales para alimentar la misión de nuestra organización. Esto puede resultar mentalmente agotador y confuso para el personal, que debe cumplir ambiciosos objetivos de ingresos anuales y a corto plazo en el panorama actual, incluso mientras buscamos mejores modelos a largo plazo.

Creemos que podemos construir una base masiva de recaudación de fondos que reduzca el poder de un solo donante y dé la bienvenida a donantes de comunidades de color y de bajos recursos para que se unan al Movimiento de Votantes por la Conservación en nuestra lucha por construir un planeta más limpio, más seguro y más equitativo. La clave de nuestro éxito será retener y educar a los donantes existentes al mismo tiempo que se incrementa la captación de nuevos donantes, dedicando especial atención a la diversificación de nuestra base de donantes. Nuestra Visión General de Recaudación de Fondos Anti-Racista describe la manera en que estamos cambiando la filantropía y construyendo un programa de recaudación de donativos anti-racista.

## TRANSFORMAR ESTRUCTURAS, SISTEMAS Y CULTURA INTERNOS

---

Para alcanzar nuestros objetivos de justicia racial y equidad a largo plazo, LCV está realizando importantes inversiones en las estructuras internas, al igual que en los sistemas y la cultura de nuestra organización y del Movimiento de Votantes por la Conservación. Como se ha señalado anteriormente, por primera vez, uno de los cinco objetivos delineados en nuestro Plan Estratégico 2021-2024 se concentra en estructuras y sistemas internos:

*META: Desarrollar estructuras y sistemas internos que sirvan de apoyo a las personas, y una cultura que afiance nuestros valores institucionales fundamentales.*

Las operaciones internas de una organización son la base sobre la que descansan todo su personal y sus programas. Sin un equipo de operaciones bien organizado, dotado de recursos y de personal, una organización corre un riesgo constante. Y para ejecutar con éxito las estrategias expuestas en nuestro plan estratégico, necesitamos estructuras y sistemas internos que respalden a las personas que las aplican y una cultura institucional que integre la inclusividad, la transparencia, la sustentabilidad y la rendición de cuentas.

La cultura de una organización determina cómo abordamos nuestro trabajo, cómo trabajamos juntos y cómo nos ven nuestros aliados, colaboradores, proveedores y el resto del mundo. Nuestros esfuerzos para co-crear una cultura que apoye al personal en la comprensión y aplicación de nuestros valores institucionales fundamentales tanto en nuestro trabajo como en la forma en que trabajamos juntos ayuda al personal a poner en práctica lo que significa integrar la equidad, la inclusión y la justicia racial en el centro de toda la organización.

En el primer año del plan estratégico, LCV trabajó para difundir nuestros valores al interior de toda la organización. También realizamos inversiones en herramientas financieras, infraestructura tecnológica, bienestar de los empleados y otros sistemas y así poder ampliar la eficiencia y la equidad en toda la organización y ayudar a nuestro personal a prosperar. He aquí algunos aspectos destacados de nuestros avances en el 2021:

## **ÉXITOS: UNA RJE AFIANZADA NOS AYUDA A GANAR**

### **Reclutamiento de Miembros de Equipos para la Diversidad**

LCV se compromete a ayudar a crear y respaldar un movimiento verdaderamente multi-racial, multi-étnico y geográficamente diverso para combatir el cambio climático y defender nuestra democracia. Eso incluye lograr que nuestro personal refleje y represente ese compromiso. Para ayudar a atraer a candidatos diversos para el empleo, seguimos llevando a cabo actividades de divulgación específicas dentro de las comunidades negras, indígenas, latinas, asiático-americanas y de las islas del Pacífico utilizando mensajes que enfatizan el compromiso de LCV con la justicia racial y la equidad.

Como resultado de estos esfuerzos, LCV ha alcanzado un 54.8% de empleados blancos y un 45.2% de empleados de color (negros, indígenas, latinos, asiático-americanos, de las islas del Pacífico y de otras comunidades de color).

### **Sistemas y Estructuras Internos**

LCV ha registrado un crecimiento exponencial en los últimos 10-12 años. Como tal, hemos tenido que reflexionar críticamente acerca de la capacidad de nuestros sistemas actuales para integrarse en su finalidad y, en caso necesario, introducir sistemas, estructuras y tecnologías totalmente nuevos para respaldar al personal en la navegación más eficiente y eficaz de nuestras políticas y procedimientos financieros, de recursos humanos y jurídicos.

Algunos de los trabajos realizados en 2021 para mejorar nuestros sistemas y estructuras incluyen:

- Nuestro equipo de Finanzas llevó a cabo una evaluación de nuestro proceso de contabilidad de donativos. Con la ayuda de una empresa consultora dirigida por mujeres y racialmente diversa, examinamos el programa de donativos de LCV desde la óptica de la justicia racial y la equidad y revisamos todos los procedimientos y sistemas financieros. Las recomendaciones de la empresa nos ayudaron a pensar en la mejor manera de cambiar nuestra estructura departamental, añadir capacidad de personal y encontrar formas de utilizar la tecnología para ayudar al departamento a brindar apoyo a las necesidades contables y presupuestarias de nuestra organización, que ha crecido significativamente en número de personal e ingresos durante la última década.
- Nuestro equipo de Recursos Humanos, con el respaldo de nuestros equipos Financiero y Jurídico, realizó avances significativos en la creación y el mantenimiento de sistemas que

respaldan nuestros valores institucionales de rendición de cuentas y sustentabilidad, como la adopción de un nuevo Sistema de Información de Recursos Humanos que permite al personal completar con mayor eficacia múltiples tareas administrativas y acceder a información relacionada con nóminas, prestaciones, etc.

- Como parte del cumplimiento del objetivo interno de nuestro plan estratégico, estamos trabajando tanto para garantizar que estos sistemas sean eficaces, como para que el personal sienta confianza al participar en ellos. Estamos trabajando para garantizar que el 95% del personal de toda la organización utilice eficazmente los sistemas internos proporcionados por nuestros equipos de Recursos Humanos, Administración, Finanzas y Jurídico para el 2024.

### **Valores institucionales Básicos**

Aunque los departamentos y los individuos tenían sus propios objetivos de equidad en 2021, nuestros objetivos de RJE de orientación, de meta-nivel institucional, eran:

- Crear una cultura institucional diseñada en torno a la justicia y la equidad raciales y que las respalde.
- Sustentar una cultura institucional a la altura de nuestros valores de justicia y equidad raciales.
- Crear y mantener una cultura institucional diseñada para mantener nuestros valores interna y externamente.

En 2021, LCV emprendió un proceso que abarcó a toda la organización para desarrollar y crear un consenso en torno a los valores institucionales fundamentales. Los miembros de nuestro Grupo de Trabajo RJE, dirigido por el personal, colaboraron con nuestro departamento de Comunicaciones para identificar seis valores fundamentales que darían forma a nuestra cultura institucional y nos ayudarían a inclinarnos hacia el "cómo" afianzar la justicia y la equidad raciales en nuestro trabajo. Llevamos a cabo sesiones durante nuestro retiro virtual de 2021 para todo el personal, múltiples reuniones semanales de todo el personal y una junta general que nos llevaron a la adopción de los siguientes valores institucionales fundamentales: **Comunidad, Aprendizaje, Rendición de Cuentas, Anti-Racismo, Sustentabilidad, e Innovación**. Estos valores se utilizarán como una palanca eficaz para ayudar al personal a crear una cultura que respalde nuestra capacidad para integrar eficazmente la justicia y la equidad raciales en nuestro trabajo externo y en nuestra forma de trabajar juntos.

Una vez acordados estos valores fundamentales, trabajamos a nivel institucional y departamental para empezar a difundirlos y desarrollar y proporcionar herramientas y recursos para ayudar al personal y a los departamentos a trasladar esos valores del nivel conceptual a la práctica en nuestro trabajo individual y de equipo.

### **Aprendizaje y Desarrollo**

El aprendizaje es uno de los principales valores institucionales en los que se basó LCV en 2021. LCV ha realizado importantes inversiones financieras en el aprendizaje en grupo para el personal y los colaboradores. Esto incluye desarrollo de habilidades, liderazgo y capacitación en RJE impartida a nivel organización, departamental y de equipo. En 2021, nos inclinamos por la capacitación llamada Bystander and Upstander Intervention Training, empezando a nivel de toda la organización con la Collective Action for Safe Spaces (Acción Colectiva para Espacios Seguros). A continuación, impartimos formación a nivel departamental y de equipo, diseñada por Defend Yourself, para ayudar a los recaudadores de fondos de toda la organización a intervenir adecuadamente cuando se

enfrenten a casos de prejuicio y acoso, tanto internamente en sus equipos como externamente con donantes, miembros y otras partes interesadas.

También trabajamos para institucionalizar y normalizar aún más la profundización en el conocimiento y la celebración de la justicia y la equidad raciales estableciendo y financiando un nuevo grupo de trabajo: la Liga de Oportunidades de Diversión, Aprendizaje, Educación y Crecimiento (**FLEGO**, por sus siglas en inglés). FLEGO trabaja con nuestro Director de Justicia Racial y Equidad y nuestro Director de Aprendizaje y Desarrollo de Talentos para dar respaldo a la capacidad institucional de identificar y ofrecer contenidos de aprendizaje para eventos y programas diseñados para crear comunidad.. Esto incluye nuestros Cafecitos mensuales, que incluyen oportunidades de aprendizaje opcionales para que el personal participe en la planificación en torno a las conmemoraciones del Mes del Legado Cultural y mesas redondas con expertos en la materia tanto internos como externos a la organización.

Lanzamos nuestro Programa Piloto de Mentores el 30 de marzo de 2021. Como parte de nuestro Convenio Colectivo, la organización, dirigida por nuestro Director de Aprendizaje y Desarrollo de Talentos, desarrolló e implementó un Programa de Mentores que proporciona una estructura formal de mentores para hacer posible una cultura de aprendizaje y desarrollo del personal. El programa de mentoría tiene como objetivo promover:

- Una responsabilidad en común para la comunidad y la creación de relaciones por toda la organización.
- Desarrollo del liderazgo y promoción profesional.
- Participación, respaldo y desarrollo del personal, en particular del personal subalterno y del personal de color.
- Orientación para navegar por nuestra estructura y cultura institucional.

El Programa Piloto de Mentores incluyó un total de 42 participantes, con 18 mentores y 24 alumnos de toda la organización. La composición de los participantes fue la siguiente: 78% mujeres, 22% hombres, 51% personal blanco, 49% personal de color, 40% administrativo, 60% sindicato de LCV y 60% personal de color del sindicato de LCV.

El Programa Piloto de Mentores fue evaluado por los participantes según los siguientes parámetros utilizando una escala de puntuación del 1 al 5:

	<i>La calidad general y la utilidad del programa de tutoría cumplieron mis expectativas con creces</i>	<i>En LCV me siento más comprometido y valorado</i>	<i>Estoy más consciente de la cultura institucional de LCV y experimento un mayor sentido de comunidad</i>	<i>Aumenté y gané nuevas habilidades y capacidades de liderazgo</i>	<i>Gané mayor claridad y respaldo para el desarrollo y avance de mi carrera profesional</i>
<b>Mentores</b>	<b>4</b>	<b>3.4</b>	<b>3.4</b>	<b>3.9</b>	<b>3.4</b>
<b>Aprendices</b>	<b>4</b>	<b>3.6</b>	<b>3.7</b>	<b>3.7</b>	<b>4</b>

### **Políticas y Procedimientos**

Si los valores son la base para construir una cultura institucional que sirva de respaldo a nuestra capacidad para integrar la justicia y la equidad raciales en nuestro trabajo, las políticas y los

procedimientos actúan a su vez como pautas para dar vida a esa cultura en nuestras acciones y comportamientos y como apoyos para ayudarnos a hacerlo. El trabajo clave en materia de políticas y procedimientos en el 2021, diseñado para respaldar nuestros esfuerzos de cambio institucional en torno a la justicia y la equidad raciales, consistió en:

- Nuestro equipo de Recursos Humanos, en colaboración con nuestros equipos Jurídico y Ejecutivo, creó un conjunto más sólido e incluyente de *Políticas y Procedimientos en Materia de Discriminación, Acoso, Represalias y Cultura en el Lugar de Trabajo*. El propósito es garantizar que todo el personal tenga un fundamento en común para sostener una cultura de prácticas de comportamiento incluyente, con mecanismos actualizados de rendición de cuentas para poder implementar y dar seguimiento a estas nuevas políticas y procedimientos.
- Recursos Humanos, junto con nuestro equipo ejecutivo, trabajó para aumentar considerablemente los niveles de confianza y transparencia en toda la organización con el fin de ayudar a cambiar la cultura institucional. Esto implicó añadir preguntas a nuestra encuesta anual de participación del personal para recopilar medidas de referencia sobre la confianza y la transparencia en toda la organización. También asignamos a miembros de nuestro equipo ejecutivo como "propietarios" de las tareas establecidas en el Plan de Trabajo Anual 2021-2022 de nuestro Grupo de Trabajo RJE interdepartamental, con el objetivo de garantizar que el personal experimente mayores niveles de confianza y transparencia según las mediciones de las encuestas anuales de participación del personal 2022-2024.

### **Desarrollo Comunitario**

Antes de que COVID-19 paralizara gran parte del mundo en el 2020, gran parte del trabajo cultural y de desarrollo comunitario de LCV se basaba en eventos y reuniones en persona. Sin duda, la dependencia de la creación de comunidad con participantes en vivo no era lo ideal para el personal que durante mucho tiempo había trabajado a distancia como parte de la organización. También significaba que LCV tendría que hacer un giro y aprender del personal a distancia cómo cultivar un sentimiento de cercanía aunque todos estuviéramos distanciados físicamente por necesidad. Como resultado, LCV se dedicó a pensar en métodos más incluyentes e innovadores para generar comunidad interna y externamente. Tuvimos que averiguar cómo co-crear una sensación de convivencia en común para el personal fijo de LCV y para aquellos que se incorporaron en medio de la pandemia.

Por ello, nos apoyamos en nuestro valor de comunidad (ver más arriba), en gran parte a través de la programación de la Liga FLEGO, para crear espacios de construcción de comunidad a través del aprendizaje y la alegría. FLEGO organizó clubes de lectura, celebraciones del Mes del Legado Cultural y concursos y pruebas por toda la organización.

La Liga FLEGO también encabezó la creación de un **Fondo de Ayuda al Empleado (EAF**, por sus siglas en inglés) para proporcionar apoyos a los empleados que se enfrentan a dificultades financieras en un mundo que se ha vuelto cada vez más difícil de navegar sin recursos y activos significativos, ya sean financieros, sociales o de otro tipo. A medida que la desigualdad y la falta de equidad en materia de riqueza van creciendo en nuestra nación, nos dimos cuenta de que algunas personas que trabajan en nuestra organización tienen un acceso limitado a recursos en tiempos de crisis financiera. Esto puede resultar en estrés e incluso problemas de salud. Estos desafíos salieron a la luz durante un evento de creación de comunidad a nivel de toda la organización, y el personal que estaba presente impulsó de manera abrumadora la creación del EAF.

El EAF recauda contribuciones voluntarias del personal que desea donar fondos junto con una contrapartida institucional anual de hasta 10,000 dólares. A lo largo del 2021, pudimos establecer los sistemas necesarios para hacer posible el EAF y difundirlo por toda la organización. También recaudamos fondos suficientes para garantizar que el personal que solicite fondos a través del EAF pueda hacerlo de forma anónima y acceder a los fondos para hacer frente a las necesidades a corto plazo y de emergencia de forma oportuna.

## DESAFÍOS Y LECCIONES APRENDIDAS

En 2021 logramos avances significativos a la hora de integrar la justicia y la equidad raciales en nuestras estructuras internas, nuestros sistemas y nuestra cultura, pero reconocemos que aún queda mucho por hacer. He aquí algunos de los desafíos y lecciones aprendidas.

En 2021, evaluamos el avance hacia la integración de los objetivos de justicia racial y equidad en la planeación de todos los departamentos. Mientras que muchos programas han incluido objetivos de justicia racial y equidad durante años, otros aún no han integrado la RJE en su planificación. Nuestro departamento de recaudación de fondos pasó por un proceso riguroso y a menudo difícil para pensar cómo integrar la justicia racial y la equidad en su trabajo. Aunque las capacitaciones y los talleres en toda la organización nos ayudan a alinearlos por todos los niveles de LCV en torno al lenguaje, los valores y los objetivos del plan estratégico, es realmente a nivel departamental donde la teoría se pone en práctica. Aunque algunos departamentos se inclinaron por los talleres y las capacitaciones de RJE que ayudarían a desarrollar competencias y habilidades específicas para afianzar la justicia y la equidad raciales en su trabajo, no todos los departamentos se han inclinado por esa oportunidad, y se espera que en 2022 más departamentos se sientan preparados para hacerlo.

Aunque LCV mantiene numerosas y duraderas **relaciones con proveedores**, estos proveedores heredados no siempre poseen las competencias en materia de justicia racial y equidad que requieren nuestro compromiso de larga data con la RJE y nuestros nuevos valores institucionales. En 2021, reexaminamos todas las relaciones con los proveedores a través de una lente de justicia racial y equidad. Además, buscamos activamente alianzas con empresas dirigidas por personas de color y con aquellas que tienen experiencia especializada en RJE. En el futuro, esperamos avanzar tanto a nivel de organización como de departamento en la manera en que seleccionamos a nuestros proveedores y mantenemos relaciones a largo plazo con ellos, según la entrega efectiva de productos y servicios que correspondan con nuestros compromisos de diversidad, equidad, inclusión y justicia racial.

Para poder apuntalar este trabajo, LCV debe seguir desarrollando su capacidad interna, lo que incluye seguir reforzando nuestros equipos de Recursos Humanos, Finanzas y Jurídico para que podamos contar con el personal necesario que respalde este trabajo. Las inversiones internas deben coincidir con el crecimiento de nuestros programas y campañas externas para evitar el agotamiento del personal y de los voluntarios, mejorar la retención del personal y alcanzar los objetivos establecidos en el plan estratégico.

En nuestro creciente compromiso con la transparencia y la colaboración, también hemos experimentado un aumento de las reuniones que impiden al personal cumplir con su labor sin trabajar horas extra. Esto ha hecho que muchos miembros del personal se sientan sobrecargados de trabajo y agotados. Estamos esforzándonos por encontrar un equilibrio adecuado entre garantizar

que el personal esté informado y se sienta incluido y, al mismo tiempo, reducir el tiempo total dedicado a las reuniones. Esto incluye el desarrollo de nuevas estructuras de información y comunicación que puedan mejorar el flujo de información, ampliar la transparencia y liberar tiempo del personal.

Además, el personal entrevistado para este informe reconoció la importancia de los compromisos en materia de RJE, aunque declaró tener dificultades a veces para administrar esas tareas con una carga de trabajo ya de por sí completa. Deben tomarse medidas para **integrar más plenamente las tareas de RJE en los planes de trabajo de los departamentos** y para evaluar periódicamente las cargas de trabajo individuales. Abordar los desafíos de capacidad y carga de trabajo puede que requiera un enfoque más intensivo para ayudar al personal, tanto individualmente como a nivel de departamento, para articular cómo implementar la RJE dentro de los planes de trabajo del personal. También puede que se necesite personal adicional para que nos ayude a afrontar con eficacia estos desafíos mientras tratamos de cumplir con nuestra misión institucional.

De éstas y otras maneras, LCV continuará transformando nuestra organización, nuestros sistemas y el desarrollo de nuestro personal para integrar la justicia racial y la equidad. Si queremos construir un movimiento de amplia base para salvar nuestra democracia y nuestro planeta, debemos estar seguros de que el personal está respaldado y cuenta con los recursos adecuados para integrar plenamente la justicia racial y la equidad en las prioridades individuales y departamentales.priorities.

## CREAR ALIANZAS Y COMPARTIR EL PODER

---

Cada día que pasa, los desastres relacionados con el clima provocan una mayor pérdida de vidas, de medios de subsistencia, de calidad de la salud y de seguridad pública. Y las comunidades de color y de bajos ingresos son quienes soportan las mayores cargas de la crisis climática: a menudo situadas más cerca de industrias contaminantes, en zonas bajas y en islas de calor, estas comunidades tienen más probabilidades de experimentar los impactos de la contaminación atmosférica, las inundaciones devastadoras y el calor extremo. Necesitamos soluciones climáticas que integren la justicia y la equidad raciales, y las necesitamos ahora.

Responder a este momento urgente requiere una acción audaz. En LCV, reconocemos que ninguna institución por sí sola puede lograr la escala de cambio necesaria para superar la poderosa oposición al cumplimiento de nuestra misión. Por eso estamos estableciendo alianzas con organizaciones de justicia climática, ambiental y dirigidas por personas de color, así como con sindicatos, en todo el país. También nos apoyamos de manera decidida en colaboraciones a nivel estatal y local por todo el CVM. Pero forjar alianzas auténticas y genuinas que duren más allá de un ciclo electoral requiere que pensemos y actuemos de forma diferente a como lo hemos hecho en el pasado en cuanto a lo que hace falta para estar en estas alianzas y cómo alimentarlas. He aquí algunas de las maneras mediante las cuales conseguimos que la construcción de poder y las asociaciones fueran una prioridad en 2021:

### ÉXITOS: UNA RJE AFIANZADA NOS AYUDA A GANAR

En 2021, con el fin de ampliar el liderazgo y la capacidad del Movimiento de Votantes por la Conservación para lograr avances en políticas equitativas, añadimos un nuevo puesto de **Director Estatal de Políticas de Equidad**. Este puesto se dedica a ayudar a nuestras filiales estatales a

integrar la justicia racial y económica en sus campañas políticas estatales. Estado por estado, estamos creando relaciones sólidas y a largo plazo con organizaciones que se encuentran en primera línea de la crisis climática y ayudándolas a construir poder para un cambio duradero.

Por ejemplo, nos asociamos con la comunidad de Brown Grove en Richmond, Virginia. Esta comunidad históricamente negra estaba trabajando para oponerse a un centro de distribución de Wegmans de 1.1 millones de pies cuadrados en su zona rural. La Liga de Votantes por la Conservación de Virginia se unió en coalición con la comunidad de Brown Grove para oponerse al centro de distribución. Aunque la campaña no tuvo éxito, nuestra voluntad de unirnos al esfuerzo profundizó la confianza dentro de la comunidad y ayudó a establecer una asociación para futuras campañas.

Para forjar vínculos más profundos en todo el país, hemos añadido un nuevo puesto de **Director de Alianzas Estatales** al equipo de Desarrollo de Capacidades Estatales. Este papel fundamental proporciona un liderazgo específico para nuestras filiales estatales de California, Maryland y Carolina del Sur y fomenta la colaboración entre socios para nuestros colaboradores de Energía Limpia para Todos. LCV también invirtió 880,000 dólares en donativos de capacitación para organizaciones indígenas y otras agencias dirigidas por personas de color en seis estados: California, Colorado, Maine, Maryland, Nueva Jersey y Carolina del Sur.

También estamos planteándonos cómo organizarnos a nivel estatal y local de forma diferente. Nuestro recién creado **Programa de Implementación Estatal** está apoyando a las filiales estatales en el desarrollo de objetivos de defensa a largo plazo. Más allá de las victorias a corto plazo, nos estamos preguntando: "¿Cómo construimos relaciones auténticas y a largo plazo con los líderes y las organizaciones de las comunidades más afectadas por el cambio climático y el racismo ambiental?" Invertimos 400,000 dólares en donativos estatales hacia estos objetivos en 2021.

También en 2021, un equipo formado por varios departamentos se reunió para empezar a sentar las bases para desarrollar un plan de cooperación global que abarcara toda la organización, con definiciones, valores y prioridades en común, y que incluyera una estrategia de respaldo a colaboraciones de las filiales estatales con las comunidades afectadas directamente por la desigualdad ambiental.

Éstas son sólo algunas de las maneras en que LCV y nuestras filiales estatales están dando prioridad a las colaboraciones y a la creación de coaliciones como parte clave de nuestro método para construir un movimiento anti-racista.

## **DESAFÍOS Y LECCIONES APRENDIDAS**

Cualquier organizador puede dar fe de que trabajar en coalición requiere una capacidad ejemplar para la comunicación, el uso en conjunto del poder y la creación de consenso. Y no siempre es fácil. Como organización ambiental nacional e históricamente dirigida por blancos, no siempre nos hemos mostrado como verdaderos aliados. Para superar ese pasado, estamos trabajando para generar confianza en las comunidades de bajos ingresos y en las comunidades de color.

Trabajar en coalición con frecuencia requiere transitar por auténticos desacuerdos sobre las decisiones políticas y el tono de las comunicaciones, entre otras cuestiones. A medida que trabajamos para ser más cuidadosos con nuestro lenguaje y nuestro enfoque en relación con la raza,

el género, las disparidades de ingresos y otras formas de desigualdad, nos damos cuenta de que puede ser difícil, cuando trabajamos en coaliciones, alcanzar un consenso sobre nuestras posturas y las formas en que comunicamos esas posturas. Además, debemos hacer más para que nuestro movimiento sea accesible a las comunidades cuyo idioma principal no es el inglés. Es necesario invertir más en personal multilingüe y en estrategias de traducción para llegar a nuestro público en sus lenguas maternas.

Un componente crítico de la creación de colaboraciones verdaderamente auténticas es compartir el poder. Con demasiada frecuencia, las organizaciones nacionales dirigidas principalmente por blancos siguen teniendo más influencia en la conducción de las políticas nacionales. No basta con invitar a los colaboradores a "unirse" a nuestras campañas; también debemos respaldar y sumarnos a las luchas que ellos consideran importantes dentro de sus propias comunidades. No podemos hacerlo con eficacia sin ser conscientes de la necesidad de reforzar muchas de nuestras asociaciones existentes y de alimentar otras nuevas, entendiendo que las relaciones auténticas requieren honestidad e interacciones reflexivas.

A medida que ampliamos el Movimiento de los Votantes por la Conservación a nivel local y nacional, LCV debe seguir invirtiendo en asociaciones sólidas. Nos comprometemos a identificar a los colaboradores adecuados y a invertir en su capacidad cuando sea necesario y oportuno para lograr nuestros objetivos en común.

## EL CAMINO A SEGUIR

---

Con el año 2020 ya en el espejo retrovisor, muchos escépticos creían que el "ajuste de cuentas racial" inspirado por el horrible asesinato de George Floyd se iría apagando poco a poco y, con ello, los compromisos adquiridos en prácticamente todos los sectores para convertirnos en una nación más justa desde el punto de vista racial caerían rápidamente en el olvido. Como esperamos que ponga de relieve este informe, en 2021 LCV continuó a buen ritmo incorporando los principios de equidad, inclusión y justicia racial en nuestro trabajo sobre el clima y la democracia y en la forma en que trabajamos con nuestros colaboradores y entre nosotros. Estos fueron pasos importantes en el trabajo al que la organización se comprometió en el 2015.

En 2022, seguiremos construyendo sobre los avances que hemos realizado para convertirnos en una organización anti-racista atendiendo a las lecciones aprendidas y abordando los desafíos identificados anteriormente. Fundamentalmente, debemos buscar oportunidades para promover el siguiente nivel de cambio institucional mediante una mayor integración de la justicia y la equidad raciales en el ADN de nuestra organización. Aunque como organización nos hemos vuelto bastante buenos a la hora de articular **por qué** situamos la justicia y la equidad raciales en el centro de nuestro trabajo, tenemos que mejorar a la hora de alinearnos sobre **qué** significa integrar la justicia y la equidad raciales en el centro de LCV. Esto requerirá que todo el personal desarrolle aún más sus habilidades de pensamiento crítico a través del aprendizaje compartido y el diálogo abierto y honesto. En 2021, trabajamos para cultivar una mayor confianza dentro de LCV y con nuestros colaboradores. Mientras que la confianza y la construcción de relaciones continuarán en 2022 y más allá, creemos que hemos cultivado la cantidad adecuada de confianza y un sentido de comunidad para respaldar dicho diálogo.

Además, debemos desarrollar nuevas formas de poner en práctica el **cómo** integramos la justicia y la equidad raciales en nuestro trabajo. La herramienta de Autoevaluación Institucional de Equidad y Justicia Racial del CVM del 2022 estará lista para su lanzamiento, junto con una nueva herramienta de autoevaluación diseñada específicamente para las juntas directivas. La primera vez que LCV y nuestras filiales estatales llevaron a cabo la autoevaluación institucional fue en 2019. Esta detallada herramienta requiere importantes recursos de personal en todo el CVM, y sus resultados proporcionan una especie de planes de trabajo individuales que las organizaciones pueden seguir a medida que cada una de ellas se traza un camino de avance perseverante hacia el anti-racismo, y a medida que evolucionamos colectivamente como movimiento anti-racista.

Los resultados de la Autoevaluación respaldan nuestra capacidad para llegar al **cómo** integrar la justicia y la equidad raciales en nuestro trabajo y proporcionan otra palanca de cambio institucional que exploraremos en 2022. Esto requerirá un trabajo a nivel institucional, así como un enfoque a nuestra medida para satisfacer las necesidades a nivel de departamento. Seguiremos siendo conscientes de nuestros compromisos con la justicia y la equidad raciales y trabajaremos como organización para definir y vivir según esos compromisos..

Gracias a todos los miembros de la familia de organizaciones de LCV y de fuera de ella que han respaldado y están comprometidos con esta importante labor. ¡Brindemos por el 2022!



Leslie R. Hinkson

*Oficial en Jefe para la Justicia Racial y la Equidad*