

LA ACTUALIZACIÓN DEL ESTADO DEL PLAN DE DIVERSIDAD, IGUALDAD, ACCESIBILIDAD E INCLUSIÓN

I. Las dos prioridades más importantes de los cinco objetivos del plan

OBJETIVO N.º 1: Desarrollar la mano de obra de Getty para que refleje la diversidad del sur de California y de la nación.

1. Compromiso de contratar, ascender y retener postulantes de BIPOC y de otras comunidades diversas (Nota: se compartirán lineamientos específicos en Getty, incluido el proceso abierto de contratación y el comité de búsqueda diversa).
2. Identificar y eliminar desigualdades de compensación.

OBJETIVO N.º 2: Enfrentar y eliminar el racismo y la discriminación en el lugar de trabajo.

1. Adoptar procedimientos sólidos y efectivos para denuncias, resolución de conflictos y medidas disciplinarias.
2. Fortalecer y expandir la formación en antirracismo y entrenamiento de sesgos inconscientes.

OBJETIVO N.º 3: Mejorar la comunicación dentro de la comunidad de Getty para contribuir a una cultura de confianza.

1. Establecer canales regulares de comunicación entre el personal y quienes conforman el Consejo Directivo y para la comunicación entre el Consejo de DEAI, líderes séniores y quienes conforman el Consejo Directivo.
2. Crear oportunidades para hablar con el personal sobre la misión, la visión y el contexto de Getty para tomar decisiones organizacionales importantes, en particular aquellas que afectan directamente al personal.

OBJETIVO N.º 4: Incrementar la diversidad y accesibilidad de las colecciones, las interpretaciones, las exposiciones, el contenido digital, la educación y los programas públicos.

1. Diversificar aún más las colecciones dentro de Getty Museum y de GRI para reflejar nuestras comunidades diversas.
2. Ampliar las historias que contamos y las audiencias que deseamos alcanzar a través de la incorporación de voces diversas y socios externos.

OBJETIVO N.º 5: Fortalecer la interacción local y nacional entre todas las áreas de Getty y las personas de la BIPOC y de otras comunidades diversas.

1. Expandir y desarrollar relaciones con líderes y organizaciones locales de la BIPOC y de otras comunidades diversas.
2. Asegurar que nuestras instalaciones sean seguras y que el ambiente sea acogedor para cada visitante.

II. Actividades del equipo ejecutivo desde junio de 2020

OBJETIVO N.º 1: Desarrollar la mano de obra de Getty para que refleje la diversidad del sur de California y de la nación.

- ✓ El Departamento de Recursos Humanos está evaluando especialistas y busca la participación de una variedad de recursos que asistan en la revisión de las mejores prácticas para contrataciones y promociones.
- ✓ El Departamento de Recursos Humanos está trabajando con programas y departamentos para desarrollar procesos y requisitos de selección que den lugar a una mayor diversidad en los grupos de postulantes y en las decisiones respecto de la contratación.
- ✓ El Departamento de Recursos Humanos, en colaboración con los programas y los departamentos, está evaluando el estado del personal actual con empleo por tiempo limitado.
 - Donde sea apropiado, los puestos y las personas empleadas por tiempo limitado será convertida a tiempo completo (Full Time Equivalent, FTE) regulares.
 - El objetivo es completar la revisión total, los cambios resultantes, y la comunicación con el personal en los fines de marzo de 2021.
- ✓ Para el año fiscal 2022, se prevé un plan para lograr ajustes de compensación que estén a la altura del mercado.

OBJETIVO N.º 2: Enfrentar y eliminar el racismo y la discriminación en el lugar de trabajo.

- ✓ La revisión de las políticas de antidiscriminación y la exploración de políticas de antirracismo están en curso.
- ✓ Ya se encuentra en marcha un proyecto para revisar la guía de estilo de Getty a fin de incluir nomenclatura de DEAI; además, se desarrollará una capacitación para los editores de Getty.

OBJETIVO N.º 3: Mejorar la comunicación dentro de la comunidad de Getty para contribuir a una cultura de confianza.

- ✓ Jim Cuno y Steve Olsen iniciaron sesiones grupales con el personal y reuniones personalizadas.
- ✓ El Comité de DEAI específico del Consejo Directivo se reunió con el Consejo de DEAI.

- ✓ Todo el personal recibió cuentas de correo electrónico y formación individualizada en el uso de la tecnología.
- ✓ Se llevó adelante una encuesta de comunicación interna del personal.
- ✓ Se revisó todo el contenido de las reuniones de personal para considerar sus comentarios, incorporar más voces y tratar los temas que les resultan de mayor interés.

OBJETIVO N.º 4: Incrementar la diversidad y accesibilidad de las colecciones, las interpretaciones, las exposiciones, el contenido digital, la educación y los programas públicos.

- ✓ El museo y GRI hicieron adquisiciones estratégicas para mejorar la representación de artistas y de quienes trabajan en fotografía y en archivos de la BIPOC.
 - El museo adquirió recientemente un grupo considerable de fotografías de artistas afroamericano que se relacionan con el Taller Kamoinge, así como también fotografías de artistas japoneses y japoneses estadounidenses.
 - GRI adquirió la biblioteca de Doran Ross, cuyo contenido está basado en la parte anglófona de África y en la parte francófona del Caribe.
 - GRI adquirió (junto con la Universidad del Sur de California [University of Southern California, USC]) el archivo de Paul Revere Williams, el arquitecto afroamericano más importante del siglo XX.
- ✓ El museo y GRI establecieron de forma conjunta un grupo de trabajo bilingüe para desarrollar un plan de implementación y de proyectos piloto para las exposiciones y colecciones permanentes de las galerías.
- ✓ La señalización bilingüe (inglés y español) relacionada con COVID está lista para cuando se realice la reapertura al público.
- ✓ El museo ha programado *Photo Flux: Unshuttering LA*, una exposición de fotógrafos/as de la BIPOC residentes de LA curada por Jill Moniz (se presentará en el Pabellón oeste durante la reapertura de Getty Museum).
- ✓ El museo replanteó el contenido y la interpretación de tres exposiciones futuras, *In Focus: Protest; Power, Justice and Tyranny; Poussin y Dance*, para conectar de manera más directa con los tiempos actuales y reflejar cuestiones de la BIPOC.
- ✓ El museo se asoció con Center Theatre Group para realizar una trilogía de obras de Luis Alfaro que se presentaron en línea (se estrenaron el 13, 20 y 22 de noviembre de 2020) incluida una conversación con el dramaturgo que se tituló "Greeks in the Barrio" ("Los griegos en el barrio"). El museo además desarrolló colaboraciones con universidades y facultades locales para *Ancient Rome @Home* (programación nocturna universitaria en la Villa).
- ✓ GRI enfocó la programación pública del año fiscal 2021 en áreas nuevas y diversas de historia del arte, conducida por oradores/as que eligió el personal de GRI para responder preguntas sobre inclusión y exclusión.
 - *Niños detenidos*, una proyección de la película de 2018 sobre niños y niñas bajo detención y que sufrieron la separación de sus familias, con un diálogo entre tres artistas del sur de California.
 - *Dancers on Film: Okwui Okpokwasili & devynn emory*

- ✓ GRI lanzó una nueva guía de publicaciones para propiciar la diversidad de contenidos y de colaboradores/ras.
- ✓ El museo nombró a una nueva directora asistente de educación, Elizabeth Escamilla, para incorporar más diversidad a la programación educativa y pública.
- ✓ Junto con el Distrito Escolar Unificado de Los Ángeles (Los Angeles Unified School District, LAUSD) se lanzaron el Salón de Clases Virtuales de Enseñanza Primaria y Secundaria, Exploraciones Virtuales de Arte de Enseñanza Primaria y Secundaria y Seminarios Web para Docentes de Enseñanza Primaria y Secundaria. Estos tres programas llegaron a una gran variedad de comunidades desatendidas en el sur de California y más allá (dentro y fuera de los EE. UU.).

OBJETIVO N.º 5: Fortalecer la interacción local y nacional entre todas las áreas de Getty y las personas de la BIPOC y de otras comunidades diversas.

- ✓ Conversaciones con directores/as ejecutivos/as de organizaciones culturales BIPOC importantes de LA.
- ✓ Se crearon lineamientos para el subsidio de Ford Foundation para ayudar a las organizaciones culturales BIPOC y lograr una correspondencia unívoca.
- ✓ Getty Foundation publicó un informe del impacto del Programa de Pasantías para Estudiantes Universitarios Getty Marrow.
- ✓ La llegada a la comunidad comenzó a atraer más postulantes de grupos menos representados a participar en el Programa de Pasantías para Graduados de Getty.
- ✓ Se trabajó con el Consejo Estadounidense de Sociedades Científicas (American Council of Learned Societies, ACLS) en la extensión a postulantes a pasantías posdoctorales de grupos menos representados, incluidos aquellos internacionales, para agregar una visión de DEAI al proceso de revisión de solicitudes.
- ✓ Se programó la primera reunión con líderes en preservación y planeamiento nacional afroamericana sobre la Iniciativa de Patrimonio Afroamericana de LA.

III. Enfoque para el primer trimestre de 2021

OBJETIVO N.º 1: Desarrollar la mano de obra de Getty para que refleje la diversidad del sur de California y de la nación.

- Contratar a asesores/as para que ayuden en la revisión de mejores prácticas en las contrataciones y en las promociones..
- Trabajar con empresas de búsqueda como ayuda para la contratación de postulantes de la BIPOC, de otras comunidades diversas y de personas con capacidades diferentes.
- Mejorar el uso del sistema de seguimiento de postulantes.

- Contratar una empresa externa para actualizar el estudio de equidad salarial del año fiscal 2018.
- Incluir ajustes de compensación que estén a la altura del mercado en el desarrollo del presupuesto para el año fiscal 2022.

OBJETIVO N.º2: Enfrentar y eliminar el racismo y la discriminación en el lugar de trabajo.

- Revisar el uso actual del sistema de informes anónimos Ethics Point, desarrollar una mejor comunicación con el personal con respecto a su uso en la presentación de denuncias por discriminación u otras conductas indebidas.
- Trabajar con JONES para ampliar la formación en antirracismo y en muestras involuntarias de parcialidad, y llegar a más personas de la comunidad de Getty.
- Revisar la incorporación de personal nuevo para incluir una formación en muestras involuntarias de parcialidad.

OBJETIVO N.º 3: Mejorar la comunicación dentro de la comunidad de Getty para contribuir a una cultura de confianza.

- Trabajar con el Comité de DEAI específico del Consejo Directivo para determinar los mejores medios para que interactúen quienes conforman el Consejo Directivo y el personal de Getty. Trabajar hacia la institucionalización de oportunidades para la participación.
- Trabajar con el Consejo de DEAI para crear mecanismos para la interacción en curso entre el Consejo, los/las líderes séniores y las personas del Consejo Directivo.
- Trabajar con el Consejo de DEAI para crear afinidad entre el personal y grupos de recursos.

OBJETIVO N.º 4: Incrementar la diversidad y accesibilidad de las colecciones, las interpretaciones, las exposiciones, el contenido digital, la educación y los programas públicos.

- Lanzar un proyecto de materiales didácticos bilingües. Desarrollar un plan de implementación a largo plazo e identificar los proyectos piloto en el museo y en GRI para fines del año fiscal 2021 o 2022 (dependiendo de la reapertura).
- Museo
- Continuar con la revisión de estrategias interpretativas para las colecciones del museo, desarrollar un plan para ajustar el etiquetado, la Guía de Getty y otras plataformas para contar narrativas más diversas e inclusivas y para introducir nuevas voces y perspectivas; implementar un programa piloto para fines del año fiscal 2021.
- Buscar oportunidades para exhibir las recientes adquisiciones de artistas mujeres y de la BIPOC. ○ Desarrollar una serie de charlas y de otros programas públicos para involucrar a oradores/as e intérpretes de diversos orígenes, y explorar asuntos contemporáneos.
- GRI

- Continuar con la programación pública del año fiscal 2021 en áreas nuevas y diversas de historia del arte, conducida por oradores/as que elija el personal de GRI para responder preguntas sobre inclusión y exclusión.
- Relanzar las historias orales de la Iniciativa de Historia del Arte Afroamericano (African American Art History Initiative, AAAHI) con Senga Nengudi y Ulysses Jenkins.
- Programar la temporada 2 de *Recording Artists*.
- Promover y administrar más activamente los archivos diversos de GRI a través de programas y de curadería digital.
- La biblioteca promoverá esfuerzos antirracistas en los catálogos.
- Para llegar a audiencias que tradicionalmente no estaban representadas por Getty, reiniciar la exposición en línea de Palmyra en árabe.

OBJETIVO N.º 5: Fortalecer la interacción local y nacional entre todas las áreas de Getty y las personas de la BIPOC y de otras comunidades diversas.

- Establecer un comité de todo Getty para desarrollar un plan para que participe la comunidad. ○ Ampliar la base de datos de personas de la BIPOC, LGBTQ+ y otras en organizaciones de arte y comunitarias para aperturas del museo, programas y otras actividades de Getty. ○ Establecer un grupo de tareas para realizar una auditoría de los protocolos vigentes de formación, prácticas y coordinación interdepartamental para asegurar que las instalaciones sean seguras y acogedoras para cada visitante. Investigar las mejores prácticas externas y recomendar los cambios conforme a los hallazgos de la auditoría y la investigación.