

DIVERSIDAD, EQUIDAD É INCLUSIÓN

Plan Estratégico para 2020–2025



La Biblioteca Huntington, Museo de Arte y Jardines Botánicos



CONTENIDO

Mensaje de la Presidenta	4
Definición de diversidad, equidad e inclusión (DEI)	5
Nuestra visión	6
Contexto histórico	9
El camino a seguir	10
Metas y plan de acción	12
Apéndice A. Actividades de diversidad, equidad e inclusión ya en marcha	16
Apéndice B. Obligaciones, responsabilidades y membresía del Comité de Participantes en la planificación estratégica de DEI	18
	19

MENSAJE DE LA PRESIDENTA



Me complace compartir con ustedes el Plan Estratégico de Diversidad, Equidad e Inclusión para 2020–25 de la Biblioteca Huntington, Museo de Arte y Jardines Botánicos. Este plan potencia nuestras iniciativas ya en marcha mediante la delineación de un conjunto específico de metas, acciones y métrica que servirá como hoja de ruta para el futuro. Se convertirá asimismo, de un modo crucial, en un componente importante del plan estratégico más amplio de la institución.

La Huntington es, en esencia, una institución sin fines de lucro, cimentada en sus colecciones, la cual apoya y promueve las humanidades, las artes y la ciencia botánica. En la labor que realizamos resulta fundamental nuestra comunidad —tanto la interna como la externa—el personal, nuestros consejos, voluntarios, eruditos de todo el mundo que realizan estudios avanzados de investigación utilizando las colecciones, así como nuestro público visitante. Reconocemos el valor de nuestras diversas perspectivas y experiencias de vida: estos son los valiosos elementos de un entorno respetuoso, sólido, productivo y creativo que nos permiten cumplir nuestra misión y mantener la institución mientras esta continúa evolucionando. Arabella y Henry Huntington crearon esta institución hace cien años con el fin de “promover el bienestar público”. Este plan estratégico se centra plenamente en la intención de los fundadores y en nuestro compromiso por conservar, desarrollar y compartir nuestras apreciadas colecciones para beneficio de una comunidad global.

El Consejo Directivo, el Consejo de Administración, el personal superior y el Comité de Diversidad e Inclusión de la Huntington supervisarán la implementación de este plan y garantizarán que nuestro compromiso hacia la diversidad, equidad e inclusión siga siendo una prioridad estratégica. No obstante, la responsabilidad del logro de las metas del plan recae sobre cada uno de nosotros.

Con la puesta en práctica de este plan afirmamos un compromiso con nosotros mismos, con los demás y con el público que nos visita, al tiempo que aceptamos responsabilidad por nuestras acciones. Aunque ya están en marcha varias iniciativas, todavía queda mucho por hacer, y debemos comprometernos a mantener nuestros esfuerzos. Juntos alimentaremos una cultura de pertenencia y excelencia que resulta fundamental para este lugar tan querido para nosotros.

Karen R. Lawrence, Presidenta



DEFINICIÓN DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN (DEI)

Figuran a continuación definiciones de la Alianza Americana de Museos que nos sirvieron de guía en nuestra planificación estratégica:

La **DIVERSIDAD** es la cualidad de ser diferente o único a nivel individual o de grupo. Esto incluye la edad; grupo étnico; género; identidad de género; diferencias de idioma; nacionalidad; estado paternal/maternal; capacidades físicas, mentales y del desarrollo; raza; religión; orientación sexual; color de piel; estatus socioeconómico; educación; estilos laborales y de conducta; las perspectivas de cada persona forjadas por su nación, experiencias y cultura, entre otros aspectos.

La **EQUIDAD** is the fair and just treatment of all members of a community. Equity requires commitment to strategic priorities, resources, respect, and civility, as well as ongoing action and assessment of progress toward achieving specified goals.

La **INCLUSIÓN** hace referencia al esfuerzo constante e intencional para garantizar la plena participación de personas diversas en todos los aspectos de la labor organizativa, incluidos los procesos de toma de decisiones. Se refiere asimismo a las maneras en las que se valora a los participantes diversos como miembros respetados de una organización y/o comunidad.



FOMENTAR UN LUGAR QUE FAVOREZCA LA PARTICIPACIÓN ACTIVA Y LA CONTEMPLACIÓN

La Huntington se ha comprometido a mantener los estándares más altos en toda su labor, desde la conservación y protección de las colecciones, a las exposiciones, programas educativos y de investigación avanzada, servicios para visitantes y lectores, y mucho más. El logro de la excelencia en todas estas actividades requiere una diversidad de perspectivas, conocimientos, experiencia y metodologías. Juntos, somos mejores. Mucho se ha escrito sobre el “plus de la diversidad”. Más aún, consideramos que un compromiso explícito hacia la diversidad, equidad e inclusión afecta y mejora directamente la implicación y experiencia de nuestro personal y del público. Con tal fin, las personas que han participado en el proceso de planificación estratégica de DEI de la Huntington,—las cuales forman una muestra representativa de la comunidad de nuestra institución—han expresado nuestra visión en el siguiente enunciado:

NUESTRA VISIÓN

La Biblioteca Huntington, Museo de Arte y Jardines Botánicos aspiran a ser un lugar que favorezca la participación activa y la contemplación para una comunidad global, tanto de modo presencial como virtual. Nuestro personal, eruditos y voluntarios acogen y celebran la diversidad de procedencias, tradiciones y experiencias entre el público al que prestamos servicio en Los Ángeles y más allá, habiéndonos comprometido a fomentar al máximo el potencial de nuestras colecciones y programas al promover la participación de todos nuestros visitantes en aquello que la Huntington tiene que ofrecer.





CONTEXTO HISTÓRICO

- En respuesta a las inquietudes expresadas en una carta por uno de nuestros empleados, Steve Hindle, en el otoño de 2017, W. M. Keck, Director de Investigaciones y por aquel entonces Presidente en funciones de la Huntington, formó un grupo de trabajo de diversidad e inclusión, compuesto por representantes del personal, personal superior y los consejos. Con Steve Hindle a la cabeza, el grupo de trabajo contrató los servicios de Illuminate Diversity, empresa de consultoría con sede en Los Ángeles, para realizar un estudio de evaluación de toda nuestra institución en torno a estos temas. A través de grupos focales, entrevistas y encuestas, este estudio captó las percepciones y experiencias sobre diversidad, equidad e inclusión entre los miembros de la comunidad de la Huntington, incluido su personal, miembros de los consejos, voluntarios y eruditos (conocidos también como lectores).
- Realizado durante el verano de 2018, el estudio de evaluación se convirtió en la primera parte de una iniciativa formal y multifásica concebida para promover un compromiso significativo y sostenible hacia la diversidad, equidad e inclusión en la Huntington. Este estudio reveló las siguientes áreas de enfoque y oportunidad: 1) Diversidad, 2) Accesibilidad e inclusión, 3) La experiencia del personal y 4) Liderazgo y compromiso.
- Tras acceder a la Presidencia en septiembre de 2018, Karen R. Lawrence encabezó varias iniciativas inmediatas con el fin de abordar los resultados del estudio de evaluación. Estas acciones incluyeron el cambio del nombre “Board of Overseers” (Consejo de Supervisores) a “Board of Governors” (Consejo de Administración), así como la transformación del grupo de trabajo de diversidad e inclusión en un comité permanente de personal con un mayor número de miembros y una serie formalizada de términos y condiciones de servicio. (Véanse los apéndices A y B.)
- La Huntington contrató a SDS Global Enterprises, Inc., entidad dirigida por la Dra. Shirley Davis, con el objetivo de analizar los resultados del estudio de evaluación y la cultura institucional y, seguidamente, orientar a los miembros del Consejo Directivo, representantes del Consejo de Administración, personal superior y al Comité de Diversidad e Inclusión con respecto al proceso de planificación estratégica de DEI durante el verano de 2019. Por medio de tres sesiones estratégicas activas, los participantes identificaron conjuntamente metas específicas para la institución relativas a diversidad, equidad e inclusión, crearon un enunciado de visión y establecieron una hoja de ruta para su implementación, todo lo cual se ha convertido en la base de este plan quinquenal.



EL CAMINO A SEGUIR

Como parte de nuestra decisión de promover la diversidad, equidad e inclusión en el conjunto de la Huntington, reconocemos que el éxito a largo plazo requiere un enfoque integrado y sostenible, por lo que nos comprometemos a llevar a cabo lo siguiente:

1 Acoger la diversidad, equidad e inclusión como valores fundamentales de la Huntington

Estudiantes, eruditos y visitantes de todo el mundo exploran la experiencia humana a través de la lente de las colecciones, exposiciones, investigación, educación y programas públicos de la Huntington. La diversidad, equidad e inclusión son esenciales no solo para el cumplimiento de nuestra misión sino también con el fin de mantener los niveles de excelencia de la Huntington para las generaciones venideras.

2 Incorporar la diversidad, equidad e inclusión en todas y cada una de las principales funciones de la institución

El enfoque de la Huntington hacia la diversidad, equidad e inclusión se basa en prácticas óptimas, un espíritu de empatía y humildad, una colaboración considerada y un compromiso por la excelencia. Aún más importante es que nuestros esfuerzos están firmemente enraizados en nuestra misión y concordarán con el plan estratégico global de la institución.

Los hechos hablan más que las palabras y nuestro objetivo es integrar

la diversidad, equidad e inclusión de un modo efectivo en el conjunto de la institución, incluidas, aunque sin limitarse a ellas, nuestras prácticas y normativas sobre retención, reclutamiento, ascenso y desarrollo profesional; investigación, educación y programas públicos; participación activa con los visitantes, asociados comunitarios, miembros y donantes; adquisiciones, desarrollo de colecciones y exposiciones; y el acceso físico y digital a las colecciones, galerías y jardines.

3

Ofrecer oportunidades continuas de desarrollo para el personal de la Huntington, su Consejo Directivo, Consejo de Administración y voluntarios

Con el fin de fomentar una cultura institucional más diversa, equitativa e inclusiva, la Huntington ofrecerá oportunidades periódicas de desarrollo profesional en estas áreas al personal, Consejo Directivo, Consejo de Administración y a los voluntarios, y mantendremos estas iniciativas a largo plazo.

4

Mantener la participación activa del Comité de Diversidad e Inclusión

La Presidenta Lawrence estableció el primer comité permanente formado por el personal —denominado Comité de Diversidad e Inclusión—, para ayudarnos a pensar de un modo más centrado y colaborativo acerca de cómo hacer prosperar nuestras iniciativas de diversidad e inclusión. Los miembros del comité reflejan la gama de perspectivas, identidades y experiencias en la Huntington, y los miembros seguirán trabajando junto con la Presidenta, los altos cargos de los consejos y el personal superior en el desarrollo e implementación de este plan estratégico. (Véase el Apéndice B.)

5

Acoger la responsabilidad y la transparencia

La Huntington finalizó su primer estudio de evaluación institucional en 2018. Este fue un paso vital para entender las percepciones y experiencias de diversidad, equidad e inclusión en el conjunto de la institución.

Con el fin de hacer posible la transparencia, sostenibilidad y responsabilidad, mediremos y evaluaremos periódicamente nuestro trabajo, corrigiendo el rumbo según sea necesario. Seguiremos también administrando un estudio de evaluación institucional cada pocos

años y compartiremos los resultados entre la comunidad de la Huntington según resulte adecuado.

6

Comprometernos colectivamente a la diversidad, equidad e inclusión

Estamos aprovechando este momento, coincidiendo con el centenario de la Huntington, para amplificar nuestra invitación a estudiantes, visitantes, comisarios, eruditos, artistas y asociados comunitarios con el fin de explorar y crear nuevas sinergias en relación con todas las extraordinarias colecciones y programas de la Huntington.

Agradecemos la dedicación y compromiso de las personas que han hecho de la Huntington la excepcional institución en la que se ha convertido, así como la de aquellos que están dando pasos meditados y audaces para impulsar la institución hacia un futuro cada vez más prometedor. Juntos nos aseguraremos de que todos los miembros de la comunidad de la Huntington sean acogidos, aceptados y valorados. Todos tenemos esta oportunidad y responsabilidad, y necesitaremos la aportación de todos nosotros para hacer esto bien.

METAS Y PLAN DE ACCIÓN

Reconocemos que la diversidad, equidad e inclusión forman los cimientos de la misión y aspiraciones de nuestra institución. Estos valores constituirán las piedras angulares del próximo plan estratégico institucional, el cual se creará durante el ejercicio fiscal 2021. Además, hemos determinado, en colaboración con personas y entidades clave de la Huntington, siete metas globales en cuatro áreas, las cuales se resumen a continuación y se detallan más a fondo en nuestro plan interno de implementación.

1. PERSONAL, VOLUNTARIOS Y ALTOS CARGOS

Meta I. Asegurarse de que la diversidad, equidad e inclusión formen parte de los valores fundamentales y del plan estratégico institucional de la Huntington, y que se vean reflejadas en el liderazgo y cultura de la organización.

Meta II. Establecer y mantener una cultura institucional basada en la confianza, de modo que las personas se sientan libres de participar en conversaciones de alto interés.

Estrategias

- Establecer estrategias y protocolos estándar para aumentar la diversidad de los grupos de personas que solicitan puestos como empleados y voluntarios, haciendo hincapié en los puestos de gerencia y de alta dirección
- Estudiar e iniciar estrategias para aumentar la diversidad de los miembros de los consejos, la membresía de la Huntington y la base de donantes
- Implementar cursos continuos de capacitación sobre diversidad e inclusión para todo el personal, miembros de los consejos y voluntarios
- Crear una estrategia y seguir implementando un plan para garantizar sueldos y prestaciones competitivos con el fin de atraer y retener a empleados excepcionales a todos los niveles

- Implementar prácticas óptimas relacionadas con la contratación, capacitación y ascenso en respaldo de un lugar de trabajo equitativo
- Financiar y organizar programas equitativos de pasantías/proyectos e identificar áreas de crecimiento, especialmente en partes de la Huntington que carecen de diversidad
- Establecer una infraestructura para la evaluación de puntos de referencia, supervisar el progreso y reajustar las estrategias de implementación del plan estratégico general de DEI
- Concebir un plan de comunicaciones de DEI transparente y multifacético con el fin de compartir la visión e informar del avance realizado a las partes interesadas internas y externas

Medidas seleccionadas de éxito

- Diversidad, equidad e inclusión integradas como valores fundamentales en el proceso de reclutamiento y de entrevistas
- Estándares establecidos e implementados para los candidatos a través de todas las fases de reclutamiento
- Mayor diversidad en el personal, altos cargos de los consejos, cuerpo de voluntarios y base de miembros
- Determinación e implementación de una estrategia de capacitación continua
- Medición y comparación de la rotación y moral de los empleados según puntos de referencia
- Comparaciones de la competitividad



- de los salarios y prestaciones realizadas anualmente
- Proceso claro de contratación, capacitación y ascenso estandarizado y aplicado de un modo uniforme
- Mayor diversidad de los solicitantes y participantes en los programas de pasantías
- Evaluación y comunicación periódica del progreso realizado a públicos clave

2. EXPERIENCIA DE LOS VISITANTES

Meta III. Dar prioridad a la inclusión, accesibilidad y diversidad de modo que la Huntington sea un lugar en el que todos se sientan aceptados.

Estrategias

- Colaborar con asociados comunitarios con el fin de ampliar el acceso a la Huntington por medio del transporte público
- Asegurarse de que la Huntington sea lo más accesible posible, tanto presencial como virtualmente, mediante la reducción de las

- barreras de acceso físicas y digitales al cumplir o exceder las normas federales y estatales de accesibilidad de la ADA
- Proporcionar baños unisex o mutigénero con letreros adecuados
- Mejorar las ayudas de orientación y señalización, tanto digitales como físicas, incluidas las dirigidas a personas que hablan otros idiomas o que tienen capacidades diferentes
- Identificar guías ya contratados y reclutar a otros nuevos —así como personal de cara al público— que hablen varios idiomas
- Crear e implementar estrategias de contenido de Internet que integren consideraciones de accesibilidad, facilidad de hallazgo y atracción para públicos diversos
- Asegurarse de que la accesibilidad digital al contenido de huntington.org satisfaga normas que coincidan con las prácticas óptimas de museos y bibliotecas, así como con los estándares nacionales e internacionales

- Colaborar con otros proveedores de plataformas cara al público que garanticen un cumplimiento riguroso de las normas de accesibilidad
- Proporcionar opciones multilingües para aprovechar el contenido digital ofrecido
- Potenciar la realización de búsquedas en las colecciones

Medidas seleccionadas de éxito

- Opciones alternativas de transporte ofrecidas a los visitantes en fines de semana muy concurridos
- El número y tipos de baños satisfacen las necesidades de personas, lectores y visitantes
- Ayudas de señalización; empleados y voluntarios orientados al público que apoyan las necesidades de orientación de la mayoría de los visitantes; más recursos proporcionados para personas no angloparlantes y con capacidades diferentes
- Mejora de la accesibilidad del sitio web y de las colecciones por vía digital
- Progreso continuo en el aumento del número de objetos de las colecciones disponibles en forma virtual que los visitantes puedan buscar y hallar
- Realización de estudios sobre los visitantes para identificar las mejores maneras de prestar servicio a públicos multilingües

3. EXTENSIÓN COMUNITARIA, ASOCIACIONES Y PARTICIPACIÓN ACTIVA DE LA COMUNIDAD

Meta IV. Atraer a poblaciones,

culturas y habilidades diversas y colaborar con ellas, creando confianza con públicos poco representados a través de una extensión comunitaria directa, así como asociándonos con una amplia gama de entidades culturales.

Estrategias

- Convocar a grupos asesores ad-hoc de base comunitaria, según resulte adecuado, para actividades especiales, programas de extensión y exposiciones
- Investigar posibilidades de asociación y patrocinio para ampliar el acceso a admisiones o eventos gratuitos o de costo reducido, especialmente para grupos desatendidos
- Establecer y mantener asociaciones comunitarias, nacionales e internacionales con una gama de organizaciones que nos ayuden a extender nuestra labor y atraer a comunidades diversas

Medidas seleccionadas de éxito

- Reuniones periódicas con grupos comunitarios para informarles sobre programas e iniciativas clave y lograr una participación activa
- Atender las necesidades de un mayor número de grupos desatendidos a través de oportunidades de asociación y patrocinio
- Una gama más amplia de comunidades son más conscientes de la presencia de la Huntington y se sienten conectadas a ella

4. DESARROLLO, INTERPRETACIÓN Y ACTIVACIÓN DE LAS COLECCIONES

Meta V. Diversificar las ofertas de programas y exposiciones en todas las áreas con el fin de atraer visitantes, públicos, eruditos y miembros de grupos nuevos y poco atendidos.

Meta VI. Cultivar el liderazgo y la participación de una comunidad diversa de eruditos a todos los niveles del programa de investigación, incluidos becarios, ponentes, organizadores de conferencias y revisores homólogos.

Meta VII. Crear una estrategia para reducir barreras al acceso facilitado, tanto presencial como virtualmente, a materiales primarios de todas las colecciones.

Estrategias

- Crear procesos y capacidades para prestar servicio a una comunidad más amplia de investigadores en todas las colecciones
- Implementar un proceso más equitativo e inclusivo para conseguir becarios investigadores, ponentes invitados y participantes en conferencias
- Ampliar los programas de extensión comunitaria para públicos de procedencias y capacidades diversas
- Incorporar la estrategia de DEI de modo intencional y deliberado en la conceptualización, desarrollo e implementación de exposiciones y programas afines
- Activar las colecciones, usando para ellos plataformas variadas, con el fin

- de atraer a grupos de público diverso
- Asegurarse de que los programas públicos, de pre-kinder y de K-12 sean diversos e inclusivos
 - Seguir utilizando una estrategia de desarrollo de colecciones que aproveche nuestros puntos fuertes al tiempo que nos permita prestar apoyo a creadores de contenido y narrativas que tengan diversidad

Medidas seleccionadas de éxito

- Colecciones puestas a disposición de una comunidad más amplia de visitantes e investigadores
- Programas proporcionados que reflejan intereses y necesidades de grupos diversos y ofrecen oportunidades a visitantes con diferentes tipos de necesidades
- Diversidad, equidad e inclusión consideradas de un modo intencional y uniforme durante la formulación, desarrollo y ejecución de exposiciones y programas afines
- Nuevos públicos y modos de participación activa integrados en exposiciones, educación, comunicaciones y extensión comunitaria
- Programas escolares proporcionados que reflejan las necesidades de alumnos y profesores
- Diversidad, equidad e inclusión incorporadas, según resulte adecuado, como uno de los factores en el desarrollo de colecciones



APÉNDICE A

ACTIVIDADES DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN YA EN MARCHA



Figura a continuación una selección de las ambiciosas actividades actualmente en marcha en apoyo de las metas sobre DEI de la institución. Además de actuar de una manera energética e inmediata siempre que resulta posible, estamos asimismo, de un modo activo, reuniendo datos, construyendo infraestructuras y buscando y asignando recursos esenciales para respaldar nuestra continua labor en los años venideros.

Personal, voluntarios y altos cargos

- El Consejo de Supervisores (“Board of Overseers”) pasa a llamarse Consejo de Administración (“Board of Governors”)
- Emplear uniforme y sistemáticamente un enfoque proactivo para reclutar grupos diversos de candidatos cualificados para todos los puestos de trabajo, incluidos altos cargos y puestos de gerencia
- Identificar y eliminar barreras innecesarias con respecto a reclutamiento
- Presentar las metas de DEI al Comité de Membresía del consejo para incorporarlas al proceso de reclutamiento del consejo
- Contratar a un consultor de DEI para sesiones de desarrollo del consejo y del personal
- Continuar el proceso anual de comparación de sueldos, centrándose en las metas de equidad

- Evaluar los programas actuales de pasantías e identificar maneras de estandarizar procesos para el reclutamiento, solicitud y selección de pasantes

Experiencia de los visitantes

- Formación de un grupo de reflexión sobre la experiencia de los visitantes que se reúne periódicamente y hace recomendaciones para mejorar dicha experiencia
- Llevar a cabo estudios sobre visitantes para entender las necesidades de los visitantes en relación con el idioma, la señalización y el acceso especial
- Colaborar con entidades municipales y de transporte locales para analizar las opciones de transporte público
- Identificar e implementar adaptaciones de accesibilidad sin costo o de costo bajo que se puedan proporcionar a los visitantes
- Establecer prioridades de delimitación y planificación para llevar a cabo mejoras y hacer que los espacios existentes de la institución cumplan o excedan las actuales normas de la ADA para adaptar las necesidades de accesibilidad de poblaciones diversas
- Modernizar los letreros que indican los baños unisex y su ubicación
- Agregar cuartos específicos para madres lactantes

- Participar en ferias de voluntarios adicionales para reclutar guías y voluntarios pertenecientes a grupos demográficos más amplios
- Potenciar la posibilidad de revelar contenido en bases de datos y sitios web relacionados con HEH y tratar de crear una única plataforma para colecciones integradas y que facilita la búsqueda de contenido
- Cumplir o exceder las prácticas óptimas de diseño de sitios web en respuesta a los requisitos digitales de la ADA

Extensión comunitaria, asociaciones y participación activa de la comunidad

- Celebrar reuniones periódicas con grupos comunitarios para informarles sobre programas e iniciativas clave y lograr una participación activa
- Fortalecer las relaciones existentes con entidades asociadas
- Identificar grupos desatendidos y buscar nuevas asociaciones

Desarrollo, interpretación y activación de las colecciones

- Estudiar temas de capacidad y acceso con respecto al uso de las colecciones de la Huntington por parte de investigadores, y crear un plan para abordar dichos temas
- Crear e implementar procedimientos revisados para seleccionar becarios investigadores, ponentes invitados y propuestas para

conferencias con el fin de aumentar la transparencia y la inclusión

- Crear programas, posiblemente junto con entidades asociadas, para comunidades desatendidas
- Establecer un plan para organizar exposiciones adicionales itinerantes o en las galerías que celebren narrativas, creadores y/o colaboradores comunitarios de procedencias diversas
- Crear una estrategia de interpretaciones interdivisionales que ponga de relieve narrativas pertinentes y diversas
- Seguir ofreciendo capacitación y desarrollo profesional para voluntarios
- Establecer y ejecutar estrategias de desarrollo de colecciones divisionales e interdivisionales que incorporen DEI, según resulte adecuado, como uno de los factores en el desarrollo de las colecciones

APÉNDICE B

OBLIGACIONES, RESPONSABILIDADES Y MEMBRESÍA DEL COMITÉ DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

COMITÉ DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN (D&I) DE LA HUNTINGTON

Obligaciones

El Comité está subordinado al Presidente / a la Presidenta y su objetivo es ayudar a crear, fortalecer y promover las iniciativas sobre diversidad e inclusión de la Huntington, en concordancia con la misión y la comunidad de la institución, incluido su personal, eruditos, visitantes, voluntarios y donantes.

Responsabilidades clave:

- Servir de foro para los altos cargos de la institución con el fin de ayudar a identificar, analizar y medir las prioridades y progreso de D&I (incluida la implementación de un plan estratégico de D&I), así como ayudar a evaluar normativas, programas e iniciativas afines.
- Asesorar, colaborar, ofrecer opiniones y comentarios, y aportar ideas y acciones relacionadas con D&I.
- Actuar como embajadores dentro y fuera de la Huntington y procurar fomentar una cultura institucional que acoja de un modo amplio y valiente la D&I.

- Mantener comunicaciones abiertas y continuas con el personal de la Huntington en referencia a las prioridades, resultados y/o progreso sobre D&I.
- Realizar recomendaciones al Presidente / a la Presidenta y altos cargos de la institución, y procurar posibilitar la transparencia, sostenibilidad y responsabilidad en asuntos y temas relacionados con D&I.

Membresía y nominaciones

El comité se compone de 12 puestos voluntarios nombrados de entre una amplia sección del personal, y la Presidenta nombra al máximo responsable del comité. Los miembros aportan valiosas perspectivas al comité obtenidas de su experiencia personal y profesional, conocimientos, su dedicación a la institución y su compromiso hacia la diversidad e inclusión como un imperativo estratégico para promover la misión de la Huntington.

La composición general del grupo tratará de reflejar la diversidad de los miembros de nuestro personal y nuestras comunidades. Estas dimensiones incluyen, aunque sin limitarse a ellas: capacidad, edad, grupo étnico, género, identidad de género,

origen nacional, raza, orientación sexual y estatus socioeconómico, aparte de cualquier otra característica protegida por la ley. Los nombramientos se realizarán considerando un equilibrio entre supervisores/no supervisores, representación del conjunto de la institución, y desde personal de nivel bajo/medio a personal superior.

Las nominaciones están abiertas, incluidas las autonominaciones, a todo el personal y las selecciones finales las determinan la Presidenta de la institución, la Presidenta del Comité de D&I y dos miembros que vayan a dejar el comité por rotación. Para mantener la excelencia en cuanto a la inclusión, y como requisito previo para prestar servicio, los miembros tienen que mantener una buena relación con la institución y recibir el respaldo de su supervisor o director de división.

Reuniones

El comité se reunirá trimestralmente.

Mandato(s)

Se pide a los miembros que cumplan mandatos de dos años, basados en el calendario fiscal de la institución (1 de julio a 30 de junio). Los miembros no pueden cumplir más de dos mandatos consecutivos en el comité.

PARTICIPANTES EN LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE DEI

Participantes en las sesiones de estrategia sobre diversidad, equidad e inclusión

Karen R. Lawrence, Presidenta

Andrew F. Barth, miembro del Consejo Directivo

Christine W. Bender, Vicepresidenta del Consejo de Administración

Sandra L. Brooke, Directora Avery de la Biblioteca

Larry J. Burik, Vicepresidente de Instalaciones y Seguridad

Bob Carter, Director de Recursos Humanos

Kelly Fernández, Jefa de Jardineros, Jardines de Hierbas y de Shakespeare*

James P. Folsom, Director de los Jardines Botánicos Marge y Sherm Telleen/Marion y Earle Jorgensen

Ron Galles, Controlador, Vicepresidente Adjunto de Asuntos Financieros

James Glisson, Comisario Adjunto de Arte Americano* Bradford y Christine Mishler

Lupe Guzmán, Gerente de Recursos Humanos*

Heather Hart, Vicepresidenta de Tecnología de la Información

Steve Hindle, Director de Investigación de la Fundación W.M. Keck*

Simon K.C. Li, miembro del Consejo Directivo

Cris Lutz, Directora Jefe de Planificación de Donaciones y Presidenta del Comité de Diversidad e Inclusión*

Hilda Madera, Jefa Servicios de Limpieza*

Wendy Munger, miembro del Consejo Directivo

Christina Nielsen, Directora del Museo de Arte Hannah y Russel Kully

Marco Pérez, Agente de Seguridad*

Gregory A. Pieschala, miembro del Consejo Directivo

Loren R. Rothschild, Presidenta del Consejo Directivo

Randy Shulman, Vicepresidente para el Avance y las Relaciones Externas*

Geneva H. Thornton, miembro emérita del Consejo Directivo

Alice Tsay, Asistente de la Presidenta para Proyectos Especiales

Susan Turner-Lowe, Vicepresidenta de Comunicaciones y Marketing*

Vanessa Wilkie, Comisaria de Manuscritos Medievales e Historia Inglesa William A. Moffett*

Elee Wood, Directora de Educación y Programas Públicos Nadine y Robert A. Skotheim

Li Wei Yang, Comisario de las Colecciones de Países de la Costa del Pacífico*

Kate Zankowicz, Gerente de Programas Públicos y Participación Comunitaria*

**Miembro del Comité de Diversidad e Inclusión*

Consultoras y facilitadoras de diversidad e inclusión

Dra. Shirley Davis, Directora Ejecutiva de SDS Global Enterprises

Cyndi Ramírez Ryan, Consultora Jefe de SDS Global Enterprises



THE HUNTINGTON
Library, Art Museum, and Botanical Gardens

1151 Oxford Road, San Marino, CA 91108 | huntington.org

Información actualizada a diciembre de 2019.