



PLAN DE DIVERSIDAD, IGUALDAD, ACCESIBILIDAD E INCLUSIÓN

La diversidad, igualdad, accesibilidad e inclusión son esenciales para la excelencia de Getty y para llevar adelante nuestra misión. Nuestros líderes séniores se comprometen con estos principios y entienden que solo podemos alcanzarlos si trabajamos junto con nuestro personal y nuestras comunidades.

El predominio del racismo sistemático actual es inaceptable, en el mundo, en nuestro país y en nuestra comunidad, y nos dificulta el camino hacia lo que deseamos alcanzar. Tal como lo expresaron quienes conforman el Consejo Directivo de Getty: “El racismo ha manchado todas nuestras instituciones, incluidos los museos y Getty, y es algo que debemos enfrentar y eliminar”. Getty debe actuar con urgencia para abordar estos problemas dentro de nuestra propia organización, un tema que ya debería haberse tratado mucho antes. Por eso hemos establecido objetivos para instituir estructuras y sistemas antirracistas que nos guiarán hacia un cambio duradero. Es de máxima prioridad para nuestros líderes y nos comprometemos a trabajar dedicando la energía y los recursos necesarios para alcanzar estos objetivos.

El plan es integral y articula resultados específicos. Continúa con la misión de Getty y potencia nuestras fortalezas colectivas en todos los programas y departamentos. Se conformó sobre la base de comentarios que nuestros líderes séniores recibieron de las personas empleadas de Getty, quienes compartieron sus ideas y preocupaciones a través de una encuesta realizada en mayo de 2019 sobre el clima cultural, y del Consejo de Diversidad, Igualdad, Accesibilidad e Inclusión (Diversity, Equity, Accessibility, and Inclusion, DEAI). Getty estableció el Consejo de DEAI, un grupo diverso e inclusivo de personas empleadas, a principios de 2020 para hacer recomendaciones y acompañar a nuestros líderes séniores en la implementación de estrategias para el cambio. Los valiosos aportes del Consejo y de los grupos de tareas por programas y departamentos continuarán guiando el trabajo en adelante. Esperamos que el plan evolucione y se intensifique a través de un diálogo continuo con el personal. Continuaremos aprendiendo del trabajo y la experiencia de instituciones amigas. Nos comprometemos a seguir escuchando las voces de las comunidades negras, indígenas y de personas de color (Black, Indigenous, and people of color, BIPOC) además de otras comunidades, mientras intensificamos nuestros esfuerzos.

Estos objetivos, igualmente de importante, se apoyan en nuestra evaluación de lo que se puede lograr conforme a los plazos definidos. Delimitaremos los indicadores del éxito y elaboraremos metas detalladas del proyecto. Además, les informaremos regularmente sobre nuestro avance, tanto al Consejo Directivo como al personal de Getty, para que se evalúen nuestros esfuerzos.

El cambio integral y significativo no se produce de inmediato. Construiremos sobre esta base para implementar sistemas con impacto duradero. Nos comprometemos a alcanzar los cinco siguientes objetivos:

1. Desarrollar la mano de obra de Getty para que refleje la diversidad del sur de California y de la nación.
2. Enfrentar y eliminar el racismo y la discriminación en el lugar de trabajo.
3. Mejorar la comunicación dentro de la comunidad de Getty para contribuir a una cultura de confianza.
4. Mejorar la diversidad y accesibilidad de las colecciones, las interpretaciones, las exposiciones, el contenido digital, la educación y los programas públicos.
5. Fortalecer la interacción local y nacional entre las áreas de Getty y las personas de la BIPOC y de otras comunidades diversas.

Equipo de líderes séniores de Getty:

James Cuno, presidente y director ejecutivo de J. Paul Getty

Trust Stephen Clark, vicepresidente y asesor general Richard

Fagen, vicepresidente de Getty Digital

Lisa Lapin, vicepresidente de Comunicaciones Janet

McKillop, vicepresidente de Desarrollo Mary Miller,

directora de Getty Research Institute

Steve Olsen, director financiero y director de Operaciones Timothy

Potts, director de Getty Museum

Joan Weinstein, directora de Getty Foundation

Timothy Whalen, John E. y Louise Bryson directores de Getty Conservation Institute

James Williams, vicepresidente y director de Inversiones

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

Encargados de este objetivo: Steve Olsen y Nancy Gibson

Estrategia A	Plazo
<p>Compromiso de contratar, ascender y retener postulantes de la BIPOC y de otras comunidades diversas en toda la organización Getty, en particular, como líderes, en gestión y en puestos profesionales</p> <p>Resultados</p>	<p>Inicio en el año fiscal 2021 y en curso</p>
<p>Contratación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Llevar adelante un análisis de mejores prácticas en lo que respecta a la contratación, el ascenso y la retención de postulantes de la BIPOC y de otras comunidades diversas. • Desarrollar y adoptar políticas diseñadas para eliminar la parcialidad a la hora de contratar o ascender al personal. • Adoptar un enfoque más directivo cuando se realizan búsquedas para incluir a un grupo más amplio y diverso de postulantes. Solicitar que los procesos de selección sean más abiertos y que los grupos de postulantes tengan una diversidad cuantificable. • Contratar empresas que tengan un historial comprobado en la contratación de personas de la BIPOC y de otras comunidades diversas. • Mejorar el sistema de seguimiento de postulantes de modo que permita el uso de herramientas más efectivas para eliminar la parcialidad al examinar currículums. • Solicitar la formación de gerentes de contratación para eliminar la parcialidad durante las entrevistas a postulantes. <p>Retención</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incorporar un taller de DEAI en la orientación de las nuevas personas contratadas. • Incorporar competencias de DEAI en la evaluación de desempeño anual del personal, en especial del personal de liderazgo sénior. • Crear oportunidades para que el personal interactúe y participe, no solo de forma profesional sino informal, para desarrollar un ambiente más inclusivo. • Establecer un proceso de entrevistas de salida más sólido para evaluar patrones y tendencias de desgaste, y posibles problemas de gestión. 	

Estrategia B	Plazo
<p data-bbox="269 279 1019 310">Identificar y eliminar desigualdades de compensación</p> <p data-bbox="237 348 394 380">Resultados</p> <ul data-bbox="269 436 1198 993" style="list-style-type: none"> • Llevar adelante estudios periódicos sobre igualdad salarial y ajustar la compensación cuando sea necesario para eliminar las disparidades relacionadas con la raza, la identidad étnica o el género. • Reducir y eliminar las desigualdades salariales dentro de las clasificaciones que no se relacionen con las diferencias en tareas y experiencia. • Cuando los problemas de retención sean graves, convertirse en un líder en compensación dentro del mercado laboral local para asalariados por hora que apenas inician. • Establecer lineamientos claros para el empleo por tiempo limitado (Limited Term Employment, LTE) y realizar un análisis de todos los puestos LTE que existen. • Asegurar que los salarios para promoción interna sean competitivos con los del personal contratado fuera de la organización. 	<p data-bbox="1312 279 1455 422">Inicio en el año fiscal 2021 y en curso</p>
Estrategia C	Plazo
<p data-bbox="269 1140 1089 1209">Mejorar las oportunidades de desarrollo profesional dentro de Getty</p> <p data-bbox="237 1247 394 1278">Resultados</p> <ul data-bbox="269 1304 1182 1780" style="list-style-type: none"> • Implementar estrategias que ayuden a desarrollar el talento existente para que puedan avanzar dentro de Getty. • Revisar las cualificaciones de un empleo para asegurarnos de que no se exija un título avanzado si no es necesario para realizar la tarea, y en las descripciones del empleo, considerar dónde puede sustituir la “experiencia equivalente” a un título. • Buscar y fomentar las oportunidades interdepartamentales y entre programas para las personas empleadas en Getty a fin de potenciar el desarrollo profesional. • Desarrollar y expandir las oportunidades de orientación, formación, desarrollo de liderazgo y académicas. • Identificar y eliminar barreras específicas para las personas empleadas de la BIPOC que impiden su progreso. 	<p data-bbox="1312 1140 1455 1283">Inicio en el año fiscal 2021 y en curso</p>

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

Encargados de este objetivo: Steve Olsen y Nancy Gibson

Estrategia A	Plazo
<p>Adoptar políticas sólidas y eficaces de antidiscriminación y antirracismo</p> <p>Resultados</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisar las políticas vigentes relacionadas con la antidiscriminación y actualizarlas según sea necesario. • Investigar mejores prácticas sobre políticas de antirracismo para luego desarrollarlas y adoptarlas. 	<p>Inicio en el año fiscal 2021 y en curso</p>
Estrategia B	Plazo
<p>Adoptar procedimientos sólidos y efectivos para denuncias, resolución de conflictos y medidas disciplinarias</p> <p>Resultados</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mantener sistemas y procedimientos seguros, abiertos a la comunicación y transparentes a la hora de denunciar incidentes o patrones de comportamientos racistas, discriminatorios o de otras violaciones de la conducta profesional. Ofrecer opciones para proteger el anonimato de quien realice la denuncia. • Asegurar que se realice una investigación oportuna de las denuncias. • Proporcionar una variedad de opciones para la resolución de esas denuncias, incluida la resolución de conflictos y procedimientos disciplinarios justos y efectivos. 	<p>Inicio en el año fiscal 2021 y en curso</p>
Estrategia C	Plazo
<p>Fortalecer y expandir la formación en antirracismo y en muestras involuntarias de parcialidad</p> <p>Resultados</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exigir formación obligatoria, al menos una vez al año, en prácticas antirracismo y sobre formas involuntarias de parcialidad para personas actual o recientemente empleadas, con cargos sénior, gerenciales o de supervisión, que participan en el Consejo Directivo, que son guías y voluntarias. • Incorporar la formación obligatoria en prácticas antirracismo y sobre formas involuntarias de parcialidad para personas del comité de revisión interna y externa de programas académicos y de pasantías. • Desarrollar un conjunto de definiciones de DEAI y una guía de estilo de lenguaje inclusivo. Entrenar al personal de Getty y a los/las guías en lo que respecta a la terminología y al lenguaje inclusivos. 	<p>Implementación para finales del año fiscal 2021</p>

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

Encargada de este objetivo: Lisa Lapin

Estrategia A	Plazo
<p data-bbox="233 453 1084 558">Reducir las barreras organizacionales para fomentar mayor acceso, interacción y comunicación entre líderes séniores, el personal y personas del Consejo Directivo</p> <p data-bbox="201 663 358 695">Resultados</p> <ul data-bbox="233 722 1146 1423" style="list-style-type: none"> • Dar a cada persona empleada de Getty una dirección de correo electrónico de Getty para recibir comunicaciones internas, incluidas aquellas personas que no trabajan de manera habitual con computadoras (p. ej. quienes trabajen en seguridad, jardines y de venta); ofrecer formación en el uso de la tecnología. • Organizar reuniones más informales para que el presidente, directores de programa y líderes séniores puedan escuchar e interactuar con el personal. • Organizar charlas de puertas abiertas, personalizadas con el personal para hablar sobre temas que ellos elijan con el presidente, los directores de operaciones y líderes séniores. • En consideración de los aportes del personal, revisar el formato de todas las reuniones de personal para incluir más presentaciones orientadas al personal y más oportunidades para interactuar. • Establecer canales regulares de comunicación entre el Consejo de DEAI, los líderes séniores y las personas del Consejo Directivo. • Realizar una encuesta sobre las necesidades de comunicación del personal de Getty para evaluar y mejorar la comunicación interna. 	<p data-bbox="1276 453 1438 632">Primer trimestre del año fiscal 2021 y en curso</p>

Estrategia B	Plazo
<p data-bbox="233 296 1114 401">Ser más transparente en cuanto a la toma de decisiones y obtener más aportes del personal en lo que respecta a cuestiones e iniciativas de Getty</p> <p data-bbox="201 438 360 470">Resultados</p> <ul data-bbox="233 495 1172 856" style="list-style-type: none"> • 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. • Crear oportunidades para que el personal ofrezca su opinión cuando se desarrollan iniciativas importantes a través de comités organizados entre programas y departamentos, o grupos de tareas. • Obtener opiniones sobre los objetivos y las estrategias de DEAI en Getty a través del asesoramiento del Consejo de DEAI y de los grupos de trabajo de programas y departamentos. 	<p data-bbox="1276 306 1416 411">Año fiscal 2021/2022 y en curso</p>
Estrategia C	Plazo
<p data-bbox="233 953 1156 1024">Crear más canales y oportunidades para que el personal se reúna, comunique y comparta su experiencias en común</p> <p data-bbox="201 1146 360 1178">Resultados</p> <ul data-bbox="233 1203 1172 1570" style="list-style-type: none"> • Ayudar a establecer más grupos comunitarios, de recursos y desarrollo profesional para el personal, y proporcionar tiempo en el trabajo para que el personal pueda participar. • Apoyar la creación de canales Slack adicionales para que el personal participe en conversaciones. • Proporcionar más oportunidades para que el personal de toda la organización pueda establecer contactos, construir una comunidad y colaborar en los programas y departamentos. • Crear más programas formales de integración y orientación para el personal que participa en los programas y las unidades. 	<p data-bbox="1276 957 1438 1129">Primer trimestre del año fiscal 2021 y en curso</p>

Estrategia D	Plazo
<p data-bbox="233 296 1170 359">Ser transparentes y responsables en lo que respecta a alcanzar los objetivos de DEAI</p> <p data-bbox="201 396 358 428">Resultados</p> <ul data-bbox="233 464 1166 821" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="233 464 1068 562">• Esclarecer el presupuesto del plan de DEAI, los recursos del personal, los plazos y puntos de referencias, y las métricas específicas para medir el éxito. <li data-bbox="233 573 1154 672">• Publicar un informe anual de diversidad que realice un seguimiento del progreso en torno a los objetivos de contratación y de los informes de progreso con respecto a otros objetivos de DEAI. <li data-bbox="233 682 1062 714">• Proporcionar actualizaciones regulares al Consejo Directivo. <li data-bbox="233 724 1166 787">• Proporcionar actualizaciones regulares de los/las líderes séniores al personal. <li data-bbox="233 789 1073 821">• Proporcionar actualizaciones regulares del Consejo de DEAI. 	<p data-bbox="1276 306 1414 516">Primer informe después del año fiscal 2021 y en curso</p>

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.

Encargados de este objetivo: Mary Miller y Tim Potts

Estrategia A	Plazo
<p data-bbox="233 1178 1122 1276">Diversificar aún más las colecciones dentro de Getty Museum y de Getty Research Institute (GRI) para reflejar nuestras comunidades diversas</p> <p data-bbox="201 1318 358 1350">Resultados</p> <ul data-bbox="233 1352 1170 1843" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="233 1352 1170 1514">• Aumentar la diversidad de las colecciones existentes en el museo, incluidos sus temas, asuntos y artistas que representan. Dado el compromiso del Departamento de Fotografía de realizar colecciones globales y hasta el presente, ampliar los esfuerzos para aumentar de manera significativa la diversidad de artistas y temas. <li data-bbox="233 1524 1094 1623">• Promover una colección más extensa de GRI de materiales realizados por mujeres, por la BIPOC y por otras comunidades diversas. <li data-bbox="233 1633 1105 1732">• Hacer que las colecciones especiales de GRI más inclusivas y globales al distribuir sus resultados a través de la digitalización, exposiciones, publicaciones y programas públicos. <li data-bbox="233 1743 1101 1843">• Iniciar proyectos de investigación, que no estén limitados a las áreas actuales de colección de Getty, para llegar a colecciones más diversas y a la creación de conocimiento nuevo. 	<p data-bbox="1276 1178 1414 1276">Año fiscal 2021/2022 y en curso</p>

- Seguir haciendo de la biblioteca Getty una colección de primera categoría para el estudio del arte africano, afroestadounidense, asiático, asiático-estadounidense, indígena, latinoamericano y latinx.

Estrategia B

Plazo

Ampliar las historias que contamos y las audiencias que deseamos alcanzar a través de la incorporación de voces diversas y socios externos

Año fiscal
2021/2022
y en curso

Resultados

- Recibir a un amplio espectro de voces expertas y colaborativas para desarrollar exposiciones y programas, invitar a curadores y expertos externos para que nos ayuden a ampliar las historias que contamos.
- Ampliar las colaboraciones de artistas y profesionales del arte de la BIPOC para activar el museo, sus colecciones y exposiciones.
- Organizar exposiciones y programas con instituciones asociadas de la BIPOC a nivel local y nacional.
- Contribuir a las voces diversas y las sociedades culturales presentes en la próxima iniciativa Pacific Standard Time: *Art x Science x LA*; a través de un sólido respaldo para la programación en comunidades diversas.
- Invitar a influentes digitales de comunidades diversas para que interpreten, vinculen y amplíen el contenido relacionado con las exposiciones y los programas de Getty a través de sus plataformas digitales.
- Explorar de manera activa las cuestiones de inclusión y exclusión no solo en exposiciones sino también en programas de investigación.
- Desarrollar exposiciones en la Villa que exploren y analicen la diversidad social, étnica y de otras formas tal como se refleja en el arte, la literatura y las culturas antiguas.

Estrategia C	Plazo
<p data-bbox="269 275 1174 380">Incorporar temas diversos e inclusivos e involucrar a una audiencia amplia y multifacética a través de programas públicos, canales digitales y publicaciones</p> <p data-bbox="237 415 394 447">Resultados</p> <ul data-bbox="269 472 1214 1094" style="list-style-type: none"> • Continuar desarrollando y expandiendo programas públicos que persigan temáticas y conexiones diversas e inclusivas relacionadas con las colecciones y exposiciones, independientemente del tema. • Desarrollar un programa de publicaciones más diversas e inclusivas relacionadas con las investigaciones, colecciones y exposiciones de Getty. • Producir contenido digital inclusivo para todos los canales digitales de Getty para hacer partícipe a audiencias amplias, diversas y globales. • Crear una serie de diálogos donde el personal de Getty se una a líderes de la comunidad, artistas, intelectuales con alcance al público general y demás personas en eventos en torno al área de Los Ángeles para analizar temas que son relevantes y oportunos; asociarnos con otras organizaciones para convocar estos eventos. • Asegurar que el contenido digital, los sitios web, los programas públicos y otras formas de contenido estén al alcance de audiencias con capacidades diferentes. 	<p data-bbox="1312 275 1451 373">Año fiscal 2021/2022 y en curso</p>
Estrategia D	Plazo
<p data-bbox="269 1234 1214 1299">Profundizar el compromiso de educación del museo con la BIPOC y otras comunidades diversas en el edificio y en línea</p> <p data-bbox="237 1339 394 1371">Resultados</p> <ul data-bbox="269 1396 1190 2018" style="list-style-type: none"> • Incluir en la educación artística las voces y las perspectivas de las comunidades BIPOC y LGBTQ+ y de personas con capacidades diferentes. • Enriquecer las experiencias de los estudiantes que son parte del programa de visita escolar de Getty en el edificio y las experiencias virtuales de arte en línea con educadores y guías de Getty que faciliten las charlas interactivas a través de un enfoque indagatorio. • Continuar con la diversificación del grupo de guías del museo con un énfasis en atraer a postulantes jóvenes y de la comunidad BIPOC e incluir habilidades como el bilingüismo. • Expandir los programas para adolescentes y jóvenes para llegar a más personas de las comunidades BIPOC, LGBTQ+ y con capacidades diferentes en el edificio y en línea. • Mejorar los programas y las colaboraciones de facultades para aumentar las perspectivas diversas en las galerías, construir una fuente de talento y contribuir al desarrollo intelectual de jóvenes de Los Ángeles. 	<p data-bbox="1312 1234 1451 1371">Inicio en el año fiscal 2021 y en curso</p>

Estrategia E	Plazo
<p data-bbox="267 268 1055 336">Contextualizar las colecciones a través del desarrollo de narrativas diversas e inclusivas</p> <p data-bbox="235 378 397 409">Resultados</p> <ul data-bbox="267 430 1201 1060" style="list-style-type: none"> • Desarrollar estrategias de interpretación que examinen y contextualicen de manera crítica las colecciones del museo a través de narrativas diversas e inclusivas, con historias de propiedad, privilegio, exclusión, influencia cultural y apropiación. • Desarrollar nuevas estrategias e intervenciones de interpretación en las galerías permanentes del museo que posicionen a las colecciones europeas en un contexto global. • Impulsar la larga trayectoria de GRI en la investigación, colección, exhibición y procedencia para incluir obras de arte y artefactos que estén fuera de la tradición europea. • Acoger una amplia gama de enfoques interpretativos y empíricos que exploren las dimensiones múltiples de las obras de arte, como los temas relacionados con el feminismo, el colonialismo, la exclusión, el racismo, el género y la orientación sexual. • Planificar e implementar el etiquetado y la didáctica bilingüe (inglés-español) para mejorar el acceso a las colecciones y exposiciones de Getty. 	<p data-bbox="1307 268 1477 373">Año fiscal 2021/2022 y en curso</p>
Estrategia F	Plazo
<p data-bbox="267 1207 1047 1274">Mejorar la accesibilidad de audiencias con capacidades diferentes a exposiciones, programas y ofertas en línea</p> <p data-bbox="235 1333 397 1365">Resultados</p> <ul data-bbox="267 1386 1218 1753" style="list-style-type: none"> • Incorporar un diseño universal y mejores prácticas en la planificación de las exposiciones para que las exhibiciones del museo sean inclusivas. • Crear ofertas y programas del museo para audiencias con capacidades diferentes. • Capacitar al personal para el trabajo con audiencias con capacidades diferentes. • Asegurar que el contenido digital, los sitios web, los programas públicos y otras formas de contenido estén al alcance de audiencias con capacidades diferentes. 	<p data-bbox="1307 1207 1469 1239">A confirmar</p>

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.

Encargados de este objetivo: Joan Weinstein y Tim Whalen

Estrategia A	Plazo
<p>Asegurar que nuestras instalaciones sean seguras y que el entorno sea acogedor para visitantes, incluidas, y en especial, las personas de la BIPOC, de otras comunidades diversas y de todas las capacidades físicas.</p> <p>Resultados</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realizar una auditoría de los protocolos vigentes de formación, prácticas y coordinación interdepartamental; investigar las mejores prácticas externas y recomendar los cambios conforme a los hallazgos de la auditoría. • Implementar los pasos necesarios para asegurar experiencias positivas para cada visitante. • Crear baños, cambiadores y salas de lactancia igualitarios con respecto al género para visitantes y el personal. • Explorar opciones de transporte público de largo plazo para hacer que Getty sea más accesible para cada visitante. 	<p>Comenzará después de la reapertura en 2021 y en curso</p>
Estrategia B	Plazo
<p>Expandir y desarrollar relaciones con líderes y organizaciones locales de la BIPOC y de otras comunidades diversas</p> <p>Resultados</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crear una serie de sesiones/talleres educativos con personas de la BIPOC y de otras comunidades diversas para entender las formas en las que podemos involucrarnos de manera más significativa. • Trabajar con líderes indígenas para desarrollar prácticas de reconocimiento territorial para Getty. • Conectar con oficiales importantes de la ciudad y del condado que representan a las comunidades BIPOC. • Buscar oportunidades para recibir en Getty a líderes de la BIPOC y de otras comunidades diversas y asistir de manera recíproca a eventos de la comunidad. • Expandir la base de datos de organizaciones artísticas y comunitarias BIPOC y LGBTQ+ en Los Ángeles para crear listas de invitaciones más inclusivas a aperturas de exposiciones, programas y eventos. 	<p>Implementación en el año fiscal 2022 y en curso</p>

Estrategia C	Plazo
<p>Desarrollar relaciones significativas y continuas con organizaciones artísticas de la BIPOC y de otras comunidades diversas</p> <p>Resultados</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ayudar a las organizaciones dirigidas por la BIPOC o que trabajan para ella y otras comunidades diversas a través del otorgamiento de subsidios y otras colaboraciones de Getty a nivel local y nacional. • Desarrollar una o más colaboraciones a largo plazo con museos locales, organizaciones de artes visuales y grupos de patrimonio cultural de la BIPOC y de otras comunidades diversas. 	<p>Inicio en el año fiscal 2021 y en curso</p>
Estrategia D	Plazo
<p>Promover las investigaciones que potencian el entendimiento del arte y del material cultural de la BIPOC y de otras comunidades diversas</p> <p>Resultados</p> <ul style="list-style-type: none"> • Expandir gradualmente la Iniciativa de Historia del Arte Afroamericano de GRI y respaldar el acceso, a nivel nacional, a los archivos mediante la iniciativa de archivos de arte afroamericano de la fundación. • Expandir gradualmente el impacto del PST: LA/LA a través de proyectos de investigación de GRI y de subsidios de la fundación. • Documentar los lugares de patrimonio afroamericano en Los Ángeles a través del trabajo de Getty Conservation Institute con el departamento de planeamiento urbano de LA. 	<p>Inicio en el año fiscal 2021 y en curso</p>
Estrategia E	Plazo
<p>Apoyar la trayectoria de formación de estudiantes y profesionales de la BIPOC y de otras comunidades diversas, en artes visuales y en sectores de patrimonio cultural en Getty y en cualquier otro lugar</p> <p>Resultados</p> <ul style="list-style-type: none"> • Expandir gradualmente el Programa de Pasantías para Estudiantes Universitarios Getty Marrow para promover oportunidades de desarrollo profesional para alumnos, incluido el personal de Getty. • Expandir gradualmente el Programa de Pasantías para Estudiantes de Postgrado en Conservación de Getty a fin de desarrollar programas adicionales. 	<p>Implementación en el año fiscal 2022 y en curso</p>

- Diversificar el programa residencial académico de GRI a través de temas anuales inclusivos y de la expansión de grupos de postulantes de la BIPOC con un alcance a los estudiantes de disciplinas ajenas a la historia del arte tradicional.

Estrategia F

Plazo

Aumentar la participación de Getty en empresas de propiedad de la BIPOC y de otras comunidades diversas

En progreso. Implementación durante el año fiscal 2021

Resultados

- Desarrollar una red de pequeñas empresas de propiedad de la BIPOC y de otras comunidades diversas para realizar actividades en Getty.
- Expandir la diversidad de gestores y propietarios/as de fondos de inversión de las donaciones.