

**INFORME DE PROGRESO DEL PLAN DE DIVERSIDAD, IGUALDAD,
ACCESIBILIDAD E INCLUSIÓN**
Resumen de actualización sobre las prioridades del primer trimestre de 2021

El siguiente es un resumen del progreso, a la fecha, con respecto a las prioridades identificadas en la Actualización del estado del plan de DEAI de enero de 2021, en las cuales se enfocará el primer trimestre de 2021. En toda la institución, se están realizando trabajos adicionales que no se incluyen en este informe. A medida que avancemos, continuaremos ofreciendo una actualización al Consejo Directivo y al personal sobre el trabajo en progreso del Consejo del DEAI, los grupos de tareas y los grupos de trabajo.

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 RR. HH., en colaboración con los programas y los departamentos, evaluó el estado de todo el personal por tiempo limitado (Limited Term Employees, LTE) existente y, según correspondiera, las personas que ocupaban puestos LTE pasaron a la condición de personal por tiempo completo (Full Time Employee, FTE) regular.
 - RR. HH. mantuvo una sesión de escucha con los LTE para conocer sus experiencias y comprender mejor sus inquietudes.
 - RR. HH. se reunió con cada programa o departamento que contara con LTE.
 - La revisión total, los cambios resultantes y la comunicación con el personal se completaron antes del 26 de marzo.
 - El análisis condujo a los siguientes cambios:
 - El 57 % de quienes son LTE en la actualidad están pasando a puestos FTE regulares en Getty.
 - La decisión de retener la condición de LTE para algunos/as integrantes del personal se debe a las responsabilidades específicas de sus puestos.
 - RR. HH. revisó y aclaró las definiciones y la duración de tiempo limitado, becarios postdoctorales y profesionales, asistentes de investigación y personal temporal.
- Contratar a asesores/as para que ayuden en la revisión de mejores prácticas en las contrataciones y en los ascensos.
 - RR. HH. inició una investigación y reunió mejores prácticas con el objeto de influir en las prácticas de contratación de Getty.
- Trabajar con empresas de búsqueda como ayuda para la contratación de postulantes de las comunidades negras, indígenas y de personas de color (Black, Indigenous, and people of color, BIPOC), de otras comunidades diversas y de personas con capacidades diferentes.
 - RR. HH. se encuentra trabajando con los programas o departamentos que deseen contratar a una empresa de búsqueda para cubrir los puestos vacantes a fin de obtener constancia demostrable del éxito en la contratación de postulantes de comunidades diversas para los clientes.
- Mejorar el uso del sistema de seguimiento de postulantes.
 - RR. HH. se reunió con cada programa y departamento para analizar en detalle los cambios para las prácticas y los procedimientos del Getty en relación con la contratación y, además de continuar con estas reuniones, participa activamente durante el proceso, y antes de este.
 - Entre los cambios se incluyen los siguientes, entre otros:
 - Revisión de cada publicación de empleo, adición de texto que demuestre nuestro compromiso con la iniciativa DEAI y estímulo para que se postulen personas de grupos diversos o poco representados.

- Desarrollo, expansión y utilización de un repositorio de organizaciones, sitios web, etc. donde las postulaciones podrían ampliar nuestras fuentes de postulantes.
 - Trabajo con departamentos para eliminar lenguaje que pudiera interpretarse como elitista, con sesgo de género, no inclusivo, etc. en las publicaciones de empleos.
 - Uso constante del sistema de seguimiento de postulantes de Getty, que posibilitará que la información de divulgación personal sobre raza e identidad étnica amplíe la noción de Getty con respecto a las fuentes de postulantes y realice un seguimiento de los esfuerzos y aciertos en la contratación con base en la diversidad.
- RR. HH. proporciona educación y capacitaciones previas con personas, paneles y comités de búsqueda en cuanto a la eliminación de sesgos al contratar.
- Contratar una empresa externa para actualizar el estudio de equidad salarial del año fiscal 2018.
 - El estudio de equidad salarial finalizó a comienzos de marzo de 2021 y no arrojó resultados sustanciales de brechas salariales en virtud del género, la raza o la identidad étnica, ya sea en la estructura de pago tradicional o la escalonada.
 - Se realizará una revisión adicional de los datos de compensación, en relación con la equidad salarial, cuando finalicen los aumentos del año fiscal 2022.
 - Incluir ajustes de compensación que estén a la altura del mercado en el desarrollo del presupuesto para el año fiscal 2022.
 - RR. HH. finalizó su investigación sobre el personal que está por debajo de lo que consideramos un nivel aceptable dentro de su rango, conforme a su experiencia en la función.
 - El director financiero y el director de Operaciones aprobaron recursos financieros adicionales para aumentar los salarios que se identificaron para recibir aumentos.
 - Los programas y departamentos cumplen la importante función de asegurar el aumento salarial para el personal en respaldo de este esfuerzo.

OBJETIVO N.º 2: 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.
 - RR. HH. mantuvo sesiones informativas para todo el personal donde se abordó el proceso para presentar quejas y para la resolución de conflictos, se explicó cómo pueden presentar inquietudes o quejas de forma anónima y qué esperar como parte de cualquier tipo de investigación.
- Trabajar con asesores/as de JONES para ampliar la formación en antirracismo y en muestras involuntarias de parcialidad a más personas de la comunidad de Getty.
 - Las sesiones sobre “muestras involuntarias de parcialidad en el lugar de trabajo” continúan ofreciéndose para todo el personal.
- Revisar la incorporación de personal nuevo para incluir una formación en muestras involuntarias de parcialidad.
 - En RR. HH. exploran la mejor forma de incluir la capacitación requerida al incorporar personal nuevo; las capacitaciones pueden ofrecerse cada trimestre para que participe el nuevo personal contratado durante ese periodo.

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

- El Consejo de DEAI formó un grupo de trabajo para redactar una Declaración de valores para Getty, que se presentará a los líderes sénior y al Consejo Directivo antes de la

- reunión del Consejo que se realizará en junio.
- Un grupo de trabajo bilingüe de traducción e interpretación acordó realizar un diagnóstico de las necesidades, con el objeto de que un proveedor colabore con todas las unidades de Getty en la traducción e interpretación de materiales, lo que brindará mayor uniformidad en todas las comunicaciones.
- Un grupo editorial de personal de diferentes sectores de Getty desarrolló una guía de estilo de DEAI, que incluye nociones lingüísticas y definiciones, para lograr la uniformidad de todas las comunicaciones de Getty.
 - Los próximos pasos incluyen la capacitación del personal y la implementación en el fideicomiso.
- Líderes sénior continúan realizando reuniones informales grupales e individuales con el personal, muchas de ellas con Jim Cuno y Steve Olsen.
- El personal se ha dedicado a determinar y desarrollar en mayor profundidad contenido para las reuniones con todo el personal.
- RR. HH. llevó a cabo cuatro sesiones de “almuerzos con aprendizaje” para aclarar información y ayudar al personal a tener una visión más transparente del trabajo de RR. HH., donde se abordaron temas tales como la contratación, la compensación, la investigación de quejas por discriminación y el desarrollo profesional. Dichas sesiones contaron con la asistencia de varios centenares de integrantes del 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.

- El museo y Getty Research Institute (GRI) están realizando adquisiciones estratégicas para mejorar la representación de artistas mujeres y BIPOC, y de quienes trabajan en fotografía y en archivos.
 - El museo se encuentra actualmente en el proceso de adquisición de un grupo considerable de fotografías de artistas negros/as que se relacionan con el Taller Kamoinge, así como también fotografías de artistas japoneses y japoneses estadounidenses. Cuando haya concluido la adquisición, se anunciará junto con una exhibición planificada para el verano de 2022.
 - El museo recientemente adquirió un grupo de fotografías del fotógrafo afroestadounidense John Edmonds.
 - El museo adquirió diversas obras de arte realizadas por mujeres, que incluyen fotografías, dibujos, manuscritos y pinturas.
 - Los departamentos de curaduría del museo actualizaron los planes de adquisición para incluir estrategias que aporten mayor diversidad a las colecciones.
 - Adquisiciones clave de GRI en respaldo de la Iniciativa de Historia del Arte Afroestadounidense (African American Art History Initiative, AAHI):
 - *Anthology* (2018) de Adam Pendleton.
 - Impresiones de Allison Saar, *The Copacetic Suite* (2018-2019).
 - Adquisiciones clave de GRI en respaldo de la historia del arte latinoamericano:
 - Un total de 307 dibujos y arte efímero del artista mexicano Gunther Gerzso (1915-2000) de Thomas Ireland Collection, 1935-1941.
 - Archivo del historiador, crítico y fotógrafo de arte venezolano, Alfredo Boulton.
 - Un total de 24 fotografías tomadas por el fotógrafo argentino estadounidense H. G. Olds.
 - Álbum de recortes de la artista surrealista argentina Delia Ingenieros (1915-1997), *Álbum Surrealista de Ovarina Merck*, 1938-1941.
 - Pancho Fierro (peruano, 1809-1879) y seguidores, *Álbum de la vida en Lima* con 44 acuarelas de personas de diferentes estratos sociales y diversas culturas, al igual que escenas de la vida diaria, ca. 1850-60.
 - Jean Manzon (francés, 1915-1990), 45 fotografías de la vida en la región amazónica y zona rural de Brasil, que incluyen retratos de

personas indígenas.

- GRI expandió sus posesiones relacionadas con el patrimonio artístico y cultural de África a través de la adquisición de la biblioteca y del archivo del anterior director del museo The Fowler de la Universidad de California en Los Ángeles (University of California in Los Angeles, UCLA), Doran Ross, con material abundante dedicado a Ghana y África occidental, además de 39 fotografías de la Argelia colonial tomadas por el fotógrafo parisino Félix Moulin.
- El museo y GRI establecieron de forma conjunta un grupo de trabajo bilingüe para desarrollar un plan de implementación y de proyectos piloto de traducción de español e inglés para las exposiciones y colecciones permanentes de las galerías.
 - El grupo de trabajo incluye representantes interdepartamentales del museo y GRI; en la actualidad, se encuentra definiendo el alcance (implementación de textos bilingües y material interpretativo dentro de las galerías y las exposiciones), los objetivos y los indicadores de desempeño clave de un proyecto.
 - Los puntos de referencia en la industria se encuentran bajo consideración, en particular a través de la presentación de Jessica Harden de hallazgos clave de una iniciativa bilingüe en el Museo de Arte de Dallas.
 - GRI lanzará su primera exposición completamente bilingüe con *Fluxus Means Change: Jean Brown's Avant-Garde Archive*, a partir del 14 de septiembre de 2021.
 - El proyecto bilingüe durará varios años y el primer año (año fiscal 2022) se enfocará en pruebas y aprendizajes, utilizando el programa de exposiciones como una plataforma para los proyectos piloto.
 - Se identificaron cuatro proyectos piloto para comprobar y evaluar suposiciones, que incluyen igualdad de presentación, enfoque integral en la traducción del contenido, modalidad de presentación, a través de sugerencias de visitantes (Holbein; Pintura y Escultura del siglo XIX; Fantasía en la Edad Media; En Foco: Sonido).
 - Un representante del grupo del museo/GRI formará parte del grupo general del fideicomiso convocado recientemente para evaluar las necesidades bilingües en toda la organización a fin de establecer un enfoque sistémico hacia la traducción.
 - La señalización bilingüe, en inglés y español, relacionada con el COVID para todo el lugar está lista para cuando se realice la reapertura al público.
- El museo ha programado *Photo Flux: Unshuttering LA*, una exposición de fotógrafos/as BIPOC residentes de Los Ángeles curada por Jill Moniz (la exposición se presentará en el Pabellón oeste durante la reapertura de Getty Museum).
 - Se ubicaron paneles didácticos y la instalación en el lugar está en proceso.
 - Los/las artistas que se seleccionaron tienen vínculos con las comunidades de Los Ángeles y usan la fotografía para expresar sus propias identidades y narrativas.
 - La exposición reconoce a personas que tradicionalmente han estado menos o mal representadas en Getty.
- El museo replanteó el contenido y la interpretación de tres exposiciones futuras para conectarlas en forma más directa con el momento actual y reflejar las perspectivas de las comunidades BIPOC.
 - *In Focus: Protest* se replanteó de manera intencional para lograr una representación equitativa a través de la inclusión de más obras de artistas negros/as y artistas mujeres (la instalación en el lugar está en proceso).
 - Los textos exhibidos en los muros se reorientaron para que aborden principalmente las historias de racismo y pérdida de derechos de ciudadanía insertas en cada una de las fotografías.
 - *Power, Justice and Tyranny* inicialmente buscó examinar el uso y el abuso de poder en la Edad Media (la instalación en el lugar está en proceso).

- Dadas las conversaciones prevalentes en todo el mundo acerca del tema de la injusticia social, se reevaluó la exposición para que refleje problemas contemporáneos.
- El equipo ha establecido conexiones entre el enfoque de la exposición en la desigualdad durante la Edad Media y eventos actuales.
- *Poussin and the Dance* pone en relieve la producción creativa de Poussin a través del tema universal de la danza (obras de danza contratadas se presentarán como videos en la exposición y en línea).
 - La exposición se adaptó para crear un espacio dentro de las galerías que exhiba danzas contemporáneas, con lo cual las obras y las voces de los/las artistas participantes quedaron integradas a la experiencia dentro de la galería.
 - Un grupo diverso de coreógrafos/as y bailarines/as creará composiciones originales en respuesta a las obras de Poussin.
- El museo trabajó junto a Amplifier, un laboratorio de diseño sin fines de lucro que realiza experimentos para arte y medios a fin de expandir movimientos sociales importantes, para lanzar una competencia de fotografía nacional para adolescentes como parte de *Unshuttered 3.0*.
 - Se recibieron más de 1,500 propuestas de todo el país, y 34 trabajos quedaron seleccionados como ganadores de la convocatoria nacional abierta de fotografía.
 - De los/las 30 artistas ganadores/as que indicaron su identidad étnica, 15 se identificaron como artistas jóvenes latinos/as o BIPOC.
 - En febrero, las propuestas ganadoras se proyectaron en edificios públicos en Anchorage, D.C., Los Ángeles y Seattle, y su aparición en público se realizó en un camión con una pantalla LED que se condujo a lo largo de la ciudad de Nueva York con paradas en Times Square, Washington Square Park y otras ubicaciones icónicas.
- GRI volvió a consultar la lista de verificación y las interpretaciones que se presentarán en su próxima exposición, *Interior Visions: the Art of Anatomy* (programada para febrero de 2022), para abordar cuestiones de raza, clase y género.
- GRI inauguró la exposición en línea, *Return to Palmyra*, en árabe, el 3 de febrero de 2021.
 - Cobertura periodística positiva en árabe, publicada en 25 medios de comunicación diferentes.
 - Puede consultar un ejemplo (en inglés) [aquí](#).
 - En las dos semanas que siguieron a su lanzamiento, *Return to Palmyra* recibió 123,481 visitas en la página (en escala, es casi un equivalente a las 170,000 visitas totales que recibió durante 3 años la original *Legacy of Ancient Palmyra*, lanzada en 2017).
 - Más del 50 % de las visitas son del sitio en árabe, y casi el 95 % de quienes visitaron la página accedieron a esta a través de un teléfono móvil.
 - Mostrando el alcance del lanzamiento, los 10 países principales, en orden descendente de cantidad de visitas, fueron los siguientes: Argelia, Pakistán, Libia, Somalia, Túnez, Estados Unidos, Egipto, Francia, Yemen y Etiopía.
- El Departamento de Educación continúa atrayendo a diversas audiencias a través del programa Exploraciones Virtuales de Arte de Enseñanza Primaria y Secundaria, además de seminarios web virtuales para docentes.
 - En la actualidad, el Distrito Escolar Unificado de Los Ángeles (Los Angeles Unified School District, LAUSD) es uno de los distritos escolares más diversos del país, con más del 90 % de los/las estudiantes BIPOC y latinos/as, y un importante porcentaje que se identificó como Nivel 1 conforme al nivel socioeconómico.
 - Más del 65 % de los/las estudiantes actuales que participan en nuestro programa Exploraciones Virtuales de Arte son del LAUSD, y un tercio de los/las docentes que participan en nuestros seminarios web para docentes trabajan en el LAUSD.

- El 25 de febrero, Jill Moniz, curadora de *Photo Flux*, hizo una presentación que mostraba fotografías/as latinos/as y BIPOC con residencia en Los Ángeles para *Photo as Revolutionary Aesthetic: A Los Angeles Artists Conversation*.
 - Todd Gray, Cauleen Smith y Ken Gonzales-Day, cada uno con un enfoque distintivo en torno a prácticas fotográficas, analizaron cómo integran conceptos de identidad y exploran las tensiones existentes entre el rechazo y la inclusión.
 - Estos artistas abordaron los temas de la próxima exposición *Photo Flux: Unshuttering LA*.
- El Departamento de Programas Públicos lanzó Pandora, una lectura virtual del guion de la galardonada escritora y directora Laurel Ollstein, en colaboración con TheatreWorks Silicon Valley.
 - El elenco incluye actores y actrices BIPOC y latino/as, entre quienes se encuentra la actriz Kacie Rogers en el papel protagónico epónimo.
- Desde diciembre de 2020, GRI organizó y presentó siete programas virtuales accionados por la iniciativa DEAI, donde hay contenido nuevo y voces nuevas de una diversidad de oradores, que incluyen los siguientes:
 - *Blackness is in the Making: Materials of the 18th-century Artist*. Como parte de la serie *Beyond the Borders, Beyond the Boundaries*, la conferencia de Gaetgens de 2020 presentó a Anne Lafont (Escuela de Estudios Superiores en Ciencias Sociales [École des hautes études en sciences sociales, EHESS] de París) en conversación con Lyneise Williams (Universidad de Carolina del Norte [University of North Carolina, UNC] en Chapel Hill) sobre el material, las técnicas y los desafíos implícitos en las representaciones artísticas de la identidad negra del siglo XVIII en obras del otro lado del Atlántico (6 de diciembre de 2020).
 - *Imaginaires of L.A.* El artista independiente Edgar Arceneaux y el historiador de arte Julian Myers-Szupinska (Escuela de Arte de California, [California College of Arts, CCA]) analizaron la manera en que los archivos, las historias y las experiencias vividas afectan la producción social y política del espacio urbano (10 de diciembre de 2020).
 - *The Black Index: Artists in Conversation*. Bridget Cooks (Universidad de California [California University, UC] en Irvine), Lava Thomas (Rena Bransten Gallery), Leigh Raiford (UC en Berkeley), Whitfield Lovell (D C Moore Gallery) y LeRonn Brooks (GRI) exploraron el significado de las obras de los/las artistas exhibidas en la exposición además del rol de la práctica artística negra en nuestro tiempo actual de agitación social y política (15 de enero de 2021).
 - *The Black Index: Archiving Black Creativity and Resistance*. Bridget Cooks (UC en Irvine), Simone Fujita (Getty Research Institute) y Krystal Tribbett (UC en Irvine) participaron en una conversación sobre el rol de las bibliotecas y los archivos en la indexación de la resistencia y del pensamiento creativo negro (19 de febrero de 2021).
 - *The Paul Revere Williams Archive: Building a Legacy*. Programa Virtual Periférico de Getty, copatrocinado por la Escuela de Arquitectura de la Universidad del Sur de California (University of Southern California, USC), en el que colegas de ambas instituciones participaron en un debate sobre el significado de la adquisición conjunta del archivo y del impacto de Williams en la esfera arquitectónica, estética, social y cultural de Los Ángeles (24 de febrero de 2021).
 - *Imaginaires of LA*. Guadalupe Rosales (artista independiente) y Rita González (Museo de Arte del Condado de Los Ángeles [Los Angeles County Museum of Art, LACMA]) analizaron la manera en que las representaciones en arte y en archivos, a partir de experiencias expresadas y vividas, pueden transformar la producción social y política del espacio urbano (18 de marzo de 2021).
 - *Hostile Terrain 94: Reflections on Immigration and Public-Facing Anthropology*. Jason de León (UCLA) y Miguel de Baca (Getty Foundation) analizaron los orígenes del Proyecto de Migración Indocumentada (Undocumented Migration Project, UMP), trabajo colaborativo de investigación, arte y educación sin fines de lucro que busca

- crear conciencia sobre la grave situación de migrantes latinoamericanos/as que intentan ingresar a Estados Unidos (31 de marzo de 2021).
- El museo lanzó una nueva serie de conversaciones informales con artistas, curadores/as y escritores/as en marzo con Art Break, en el que colegas e invitados son llamados a reflexionar sobre las obras de la colección de Getty a través de una lente temática que se conecta con problemáticas sociales y prácticas artísticas contemporáneas.
 - *Art Break: The Politics of Labor*. El episodio inaugural se enfocará en el rol del trabajo en las obras seleccionadas por el artista Rodrigo Valenzuela e Idurre Alonso, curadora asociada, Getty Research Institute, y estará moderado por Arpad Kovacs, curador asistente de fotografías (25 de marzo de 2021).
 - GRI publicó *Visualizing Empire: Africa, Europe, and the Politics of Representation*, editado por Rebecca Peabody, Steve Nelson y Dominic Thomas, donde se explora cómo la cultura visual oficial francesa normalizó el proyecto colonial de Francia y expuso a los/las ciudadanos/as a ideas de vida racializadas en un imperio que, hacia fines de la Primera Guerra Mundial, se extendió desde el Caribe hacia Latinoamérica y por todo África hacia el océano Índico y Asia.

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.

- Estrategia A. 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.
 - Se conformó un comité para la Estrategia A:
 - Nicole Urquidi, gerente de Servicios para Visitantes, y Jessica Harden, jefa de Diseño del museo, copresidirán el comité.
 - Tim Whalen es coordinador del personal sénior del comité.
 - Los catorce miembros del comité representan colegas cuyo trabajo es público y tiene una importante influencia en las características físicas y operativas de nuestras dos instalaciones.
 - El trabajo inicial del comité se enfocará en lo que ya estamos haciendo en Getty para dar la bienvenida a visitantes, en las mejores prácticas de otras instituciones y en la identificación de prioridades para el trabajo del comité para el próximo año.
- Estrategia B. Expandir y desarrollar relaciones con líderes y organizaciones locales de la BIPOC y de otras comunidades diversas.
 - Se conformó un comité para la Estrategia B:
 - Las copresidentes y los/las integrantes se prepararán para la reunión del Consejo del 28 de marzo.
 - Joan Weinstein es coordinadora del personal sénior del comité.
 - Las integrantes del comité se han nominado según su rol como líderes de programas y departamentos, o se han autonominado debido a su trabajo de servicios comunitarios o desarrollo de audiencias.
 - El trabajo inicial del comité será un inventario de actividades en todo Getty con la participación de la BIPOC y otras comunidades diversas, que buscan forjar las relaciones existentes y derribar los silos en todo Getty.
 - El comité además se centrará en modelos de mejores prácticas de otras instituciones culturales e identificará prioridades para el trabajo del comité del próximo año.
- Estrategia F. Aumentar la participación de Getty en empresas de propiedad de la comunidad BIPOC y de otras comunidades diversas.
 - Los proveedores de Getty deben reflejar las comunidades a las que servimos. Tener empresas diversas e históricamente menos representadas en nuestra cadena de suministro crea nuevas oportunidades y promueve la innovación, y por

ello promueve la misión de la organización. Adquisiciones de Getty ha estado trabajando desde el comienzo de la iniciativa DEAI para planificar e implementar un programa de Diversidad de Proveedores conforme a prácticas empresariales ampliamente aceptadas en una variedad de sectores. Estas prácticas se basan en certificaciones sólidas para varias categorías de propiedad empresarial que incluyen las siguientes:

- Propiedad de mujeres
 - Propiedad de minorías
 - Empresas pequeñas en situación de desventaja
 - Propiedad de veteranos
 - Propiedad de veteranos discapacitados
 - Empresa de HUB Zone
 - Propiedad de personas LGBTQ
-
- Establecer una red de estos proveedores requiere que obtengamos información respecto del estado de nuestra base de proveedores existente y desarrollar relaciones con las comunidades de proveedores que no hayan participado históricamente en los programas de adquisición de Getty. Adquisiciones de Getty emitió una encuesta para proveedores existentes solicitando que identifiquen cualquier tipo de certificación que tengan para los grupos que figuran anteriormente. Un portal de proveedores recientemente diseñado contribuirá con nuestros esfuerzos de extendernos a más empresas en toda la comunidad y dará a conocer las oportunidades empresariales con Getty y el compromiso de Getty con la diversidad de proveedores. Estos esfuerzos llevarán tiempo, pero las prácticas empresariales básicas y la infraestructura ya se encuentran vigentes.
 - La Oficina de Inversiones acentuó su enfoque en la contratación de gerentes de inversión BIPOC mediante la expansión de su red de BIPOC. Entablaron relaciones con gerentes de inversión propiedad de BIPOC y luego les pidieron compartir sus redes de otras firmas exitosas propiedad de BIPOC. Además solicitaron a fundaciones, dotaciones y personas afines de su red actual que identifiquen empresas de inversión propiedad de BIPOC en su red. La clave para un programa de contratación exitoso es desarrollar redes sólidas en muchas comunidades BIPOC.
 - Como resultado de estos esfuerzos, la Oficina de Inversiones recientemente contrató dos empresas de capital privado propiedad de BIPOC (Slauson & Company y Luminare Capital Partners) y están en las etapas finales de diligencia debida en una más (Footwork). Además, recientemente contrataron a un gerente inmobiliario propiedad de BIPOC (Arc Capital).