

MUSEUMS & RACE TARJETA DE CALIFICACIONES DEL MUSEO

MARCO DE MEDIDAS DE ACCIÓN DE LA BOLETA DE CALIFICACIONES

PASO 1

Utilice la boleta de calificaciones de M&R para evaluar la situación actual de su organización. Lo alentamos a que algunos colegas respondan individualmente y luego use las preguntas al final, junto con la rúbrica de la boleta de calificaciones de M&R, para entablar una conversación que ayude a determinar una calificación para su organización que abarque la perspectiva de todos.

PASO 2

En función de la calificación de su organización y utilizando la rúbrica de la boleta de calificaciones de M&R, establezca tres objetivos que le gustaría lograr este año para mover a su organización al siguiente nivel.

PASO 3

Observe esos objetivos y establezca un cronograma y puntos de referencia que se cumplirán en tres, seis y nueve meses.

PASO 4

Evalúe quién es usted, los aliados y conspiradores que están creando el cambio, y discuta si suficientes personas están participando en la transformación sistémica. ¿Hay personas que se quedan atrás o se resisten a participar? Si es así, pregúntense qué barreras impiden la participación y la auténtica implicación. Los aliados y conspiradores pueden incluir socios externos como miembros de la comunidad.

PASO 5

Verifique periódicamente el progreso de su organización con respecto a los puntos de referencia establecidos de 3, 6 y 9 meses. Después de un año, evalúe qué tan bien cumplió con sus objetivos y asigne a la organización una nueva calificación. ¿Hubo mejoría? Este trabajo requiere una reflexión honesta y reconocemos que es posible que usted y sus compañeros no hayan cumplido con todos los puntos de referencia, pero la parte fundamental de este viaje es seguir haciendo las preguntas difíciles, apoyarse en la incomodidad y valorar la Verdad.

MUSEUMS & RACE TARJETA DE CALIFICACIONES DEL MUSEO

RÚBRICA

	F SIN ESFUERZO / NEGACIÓN	D - C EMERGENTE	C - B DESARROLLANDO	A TRANSFORMANDO
GOVERNANZA	<ul style="list-style-type: none"> La junta no participa en los esfuerzos de la DEAI. La junta tiene miembros con afiliaciones profesionales / financieras problemáticas. Los miembros de la junta se seleccionan basándose únicamente en la capacidad de donación financiera. El plan estratégico no incluye el avance de la DEAI como enfoque principal. 	<ul style="list-style-type: none"> Se cuenta con capacitación y apoyo para el desarrollo del personal Y de la Junta Directiva como una experiencia continua. La junta se siente cómoda al nombrar sus brechas y busca la opinión del personal y los expertos del área para mayor claridad. Se ha creado un plan estratégico de la DEAI que es independiente del plan estratégico oficial de la organización. 	<ul style="list-style-type: none"> Los miembros de la Junta Directiva tienen una variedad de formas de contribuir a la organización. La Junta Directiva reconoce a la DEAI como una estrategia esencial para la organización. El plan estratégico se ha actualizado para incluir el avance de la DEAI y se han desarrollado y / o implementado políticas formales. 	<ul style="list-style-type: none"> La Junta Directiva ha identificado y nombrado "problemas de diversidad", pero aún tiene que asignar presupuesto, recursos o capacitación para apoyar la profundización del conocimiento. Se han identificado algunos objetivos a corto y largo plazo relacionados con la DEAI, pero no se han formalizado en el plan estratégico oficial.
FONDOS	<ul style="list-style-type: none"> No se han asignado fondos para apoyar este trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> Las actividades de DEAI son apoyadas principalmente por subvenciones a corto plazo y / o fondos blandos. 	<ul style="list-style-type: none"> Las actividades de DEAI se apoyan principalmente con fondos operativos y son una partida permanente en el presupuesto administrativo. 	<ul style="list-style-type: none"> Las actividades de la DEAI se apoyan con una línea permanente en el presupuesto de administración.
REPRESENTACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Su organización no refleja la demografía de su comunidad y no responde a las necesidades de sus electores. 	<ul style="list-style-type: none"> Su organización reconoce la importancia de tener personal y una junta directiva que refleje su comunidad y aspire a apoyar sus necesidades, pero no ha puesto mucho esfuerzo en hacer esos cambios. 	<ul style="list-style-type: none"> Su organización comprende y ha investigado para comprender la diversidad de su comunidad y está trabajando activamente para convertirse en un reflejo de esa comunidad. 	<ul style="list-style-type: none"> El personal, el liderazgo y la junta directiva reflejan la demografía de la comunidad e incluyen miembros de la comunidad. Los espacios, programas, actividades, etc., son diversos en composición e inclusivos en contenido.
RESPUESTA	<ul style="list-style-type: none"> Su organización no desarrolla ni implementa programas (incluidas exhibiciones, programas públicos, eventos, etc.) que respondan a las necesidades de su comunidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Su organización ocasionalmente desarrolla e implementa programas a corto plazo que responden a las necesidades de su comunidad, como durante el Mes de la Historia Afroamericana. 	<ul style="list-style-type: none"> Su organización ha establecido relaciones con la comunidad y desarrolla e implementa regularmente programas que responden a las necesidades de su comunidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Su organización prioriza el trabajo en colaboración con su comunidad de manera continua para desarrollar calendarios y presupuestos que reflejen las necesidades de la comunidad y co-crea e implementa regularmente programas relevantes.
RECURSOS	<ul style="list-style-type: none"> Su organización no dedica recursos a apoyar a los empleados ni a la comunidad en general. 	<ul style="list-style-type: none"> Su organización dedica recursos en respuesta a incidentes problemáticos, pero no ofrece un soporte constante. 	<ul style="list-style-type: none"> Su organización invierte esporádicamente en la provisión de recursos para el personal y la comunidad que apoyan el desarrollo personal y profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> Su organización ofrece un apoyo constante para que el personal y los miembros de la comunidad accedan a los recursos necesarios para el crecimiento personal y profesional, y cuenta con un flujo de trabajo para abordar respuestas rápidas.
TRANSPARENCIA	<ul style="list-style-type: none"> Su organización no ve ningún valor en tener transparencia en la toma de decisiones y los procesos relacionados con el personal y los socios de la comunidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Su organización comprende el valor de la transparencia en la toma de decisiones, ha identificado áreas de crecimiento y ha priorizado formas de ser más transparentes, pero no es coherente con el enfoque. 	<ul style="list-style-type: none"> Su organización comprende el valor de la transparencia y está implementando planes para aumentar la transparencia con el personal y los socios de la comunidad. La organización ha creado canales para la retroalimentación y responde a esa retroalimentación. 	<ul style="list-style-type: none"> Su organización ha codificado los procesos de toma de decisiones y los canales para la retroalimentación del personal y los socios de la comunidad cuando corresponde. El personal y los miembros de la comunidad se sienten bien informados sobre las decisiones de la organización que los impactan directa e indirectamente y los caminos que conducen a esas decisiones.
RESPONSABILIDAD	<ul style="list-style-type: none"> No se está realizando ningún esfuerzo en la organización para dar cuenta de las actividades de DEAI o medir el éxito y el impacto. 	<ul style="list-style-type: none"> Se ha creado un plan de acción para la evaluación, pero no se han incluido objetivos o métricas mensurables. 	<ul style="list-style-type: none"> Se ha creado un plan de acción con métricas, pero la implementación es esporádica y las evaluaciones no se utilizan para recalibrar y actualizar los esfuerzos de DEAI. 	<ul style="list-style-type: none"> Se ha creado un plan de acción con métricas y se está realizando un esfuerzo sistemático continuo para implementar la evaluación y evaluar y recalibrar los esfuerzos de la DEAI.

MUSEUMS & RACE TARJETA DE CALIFICACIONES DEL MUSEO

A medida que la industria de los museos se somete a un mayor escrutinio sobre las políticas relacionadas con la raza, la diversidad, la inclusión y la representación, aprovecho esta oportunidad para reflexionar sobre el año pasado: para celebrar la excelencia, desafiar los errores e identificar oportunidades para un crecimiento continuo.

MUSEUMS & RACE
TARJETA DE CALIFICACIONES DEL MUSEO

	AÑO PASADO	NUEVO OBJETIVO
GOBERNANZA ¿Qué cambios de política afectarán directamente la experiencia en el museo? ¿Cómo sentirán el impacto los huéspedes, el personal y la junta directiva? ¿Qué recursos se necesitan para actuar?		
FONDOS ¿Quién es responsable de los obstáculos de financiación sostenidos? ¿Qué cambios sistémicos deben ocurrir para mantener la financiación para un bien mayor?		
REPRESENTACIÓN ¿Estamos creando un espacio (literal y figurativo) para las personas que se ven afectadas por cuestiones de raza / etnia? ¿Pedimos y apoyamos que se las personas presenten a trabajar con todas sus características indivuales?		
RESPUESTA ¿Respondemos con qué frecuencia entablamos conversaciones o actuamos en torno a la raza, la diversidad, la inclusión o la representación? ¿Son estas respuestas sostenibles o reactivas?		
RECURSOS ¿Quién tiene acceso a la toma de decisiones, influye en las decisiones de la junta y apoya la acción del personal? ¿Involucramos a quienes tienen más experiencia en la resolución de problemas?		
TRANSPARENCIA ¿Cómo comunicamos cuestiones directamente relacionadas con la raza en el lugar de trabajo? ¿Con quién hablamos? ¿Qué acciones estamos dispuestos a tomar más allá de la mera conversación?		

MODELO DE MADUREZ

- F** indiferente, inconsciente, la organización encarna el privilegio
- C-D** quiere audiencias "diversas" pero ningún cambio sustancial en la junta directiva, el personal, las exposiciones o la programación
- C-B** evalúa sesgos; encuentra socios comunitarios; tiene políticas de inclusión
- A** proactivo a lo que se comunica; cultura de trabajo y liderazgo diversos; entender el autocuidado y el agotamiento

MUSEUMS & RACE

TARJETA DE CALIFICACIONES DEL MUSEO

PERMANECER CONECTADO

Le animamos a que siga haciendo preguntas en su institución y en su práctica personal. Esta guía está pensada como un punto de partida: **nuestro objetivo es mantener una transformación sistemática.**

AGENCIA Y RECIPROCIDAD

En este espacio, reconocemos que cada uno de nosotros somos profesionales individuales empoderados capaces de actuar de manera que reconozcan y busquen dismantelar las prácticas nocivas y racistas en nuestras instituciones.

ABERTURA

Les pedimos a cada uno de ustedes que ayuden a crear un nuevo paradigma. Y con ese fin, nuestro proceso es deliberadamente abierto, alentando su exploración continua más allá de nuestro tiempo juntos.

¿TIENE RELACIONES SOSTENIDAS CON ALIADOS Y SOCIOS?

¿Qué evidencia hay de que involucre a la comunidad en general en su toma de decisiones?

Revisando sus redes sociales y su alcance: ¿puede encontrar fácilmente ejemplos de cómo desafiar el discurso cotidiano?