

MUSEOS Y DIVERSIDAD EN ALEMANIA

Verónica Orsi

Curadora de Diversidad, Colección Estatal de Arte de Dresde, Dresde, Alemania.

veronica.ines.orsi@gmail.com

Recibido: 06 de febrero de 2022

Aceptado: 03 de Mayo de 2022

Identificador permanente (ARK): <http://id.caicyt.gov.ar/ark://7okkr48kb>

|1|

Resumen:

El trabajo de diversidad (*Diversitätsarbeit*) es una metodología de trabajo en los museos en Alemania que llama a un cambio estructural en el sector museológico y cultural. Se trata de representar las diversidades dentro, fuera y detrás de las vitrinas de los museos (Kamel, 2021), centrándose en las personas y en las perspectivas históricamente marginadas, cambiando estructuralmente las instituciones. El objetivo es combatir activamente la discriminación (Micossé-Aikins *et.al.*, 2021, p. 47). Diversificación significa, en el contexto museológico alemán, el desmantelamiento transversal de estructuras y patrones de pensamiento discriminatorios, así como la promoción activa de la participación cultural de personas y/o grupos desfavorecidos y sub-representados, mediante una planificación programática sostenible. Tanto las históricas tareas del museo (coleccionar, conservar, investigar, comunicar y exponer), cómo el personal mismo, pueden y deben ser revisados desde la perspectiva del trabajo de diversidad. No obstante, las herramientas y estrategias aquí presentadas no conforman un conjunto estático de reglas incuestionables para un efectivo trabajo de diversidad. Este depende del contexto histórico, político y social en el que se intente aplicar y debe ser revisado y actualizado de manera permanente.

Palabras clave: museo, diversidad, discriminación, racismo, Alemania

MUSEUMS AND DIVERSITY IN GERMANY

Abstract:



Diversity work (*Diversitätsarbeit*) is a methodology of museum work in Germany that calls for structural change in the museum and cultural sector. It is about representing diversities inside, outside and behind museum showcases (Kamel, 2021), focusing on people and historically marginalized perspectives by structurally changing institutions. The objective is to actively counteract discrimination (Micossé-Aikins *et.al.*, 2021, p. 47). Diversification means, in the German museum context, the cross-cutting dismantling of discriminatory structures and patterns of thought, as well as the active promotion of the cultural participation of disadvantaged and underrepresented persons and/or groups through sustainable programmatic planning. Both the historical tasks of the museum (collecting, preserving, researching, communicating and exhibiting) and the staff itself, can and should be reviewed from the perspective of diversity work. However, the tools and strategies presented here are not a static set of unquestioned rules for effective diversity work. It depends on the historical, political and social context in which it is intended to be applied and should be reviewed and updated on an ongoing basis.

Keywords: Museum, Diversity, Discrimination, Racism, Germany

|2|

Introducción

En las últimas décadas algunos museos alemanes han comenzado a hacer un trabajo profundo de diversificación. Diversificación significa, en el contexto museológico, el desmantelamiento transversal de estructuras y patrones de pensamiento discriminatorios, así como la promoción activa de la participación cultural de personas y/o grupos desfavorecidos y sub-representados, mediante una planificación programática sostenible. Se entiende por discriminación a la desventaja, desconsideración, exclusión o trato desigual de individuos o grupos en base a las características que se les atribuye - en parte forzosamente - siendo estas irrelevantes en un determinado contexto particular (Ebenfeld *et al.*, 2011, p. 59). En Alemania combatir la discriminación no es sólo un acto voluntario, sino que es también una obligación legal. Desde 2006, la Ley General de Igualdad de Trato (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*) presentada por la Agencia Federal de Lucha contra la Discriminación, es un instrumento jurídico que manifiesta los derechos legales de las personas protegidas frente a particulares y empleadores. Se entiende que existe discriminación en caso de trato desigual por al menos una de las siguientes características: género, religión/creencia, “origen étnico”, condición física, edad y orientación/identidad sexual (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2013).

Los museos, al igual que el resto de las instituciones en Alemania, tienen la obligación de cumplir y respetar esta ley sin dejar de perder de vista su especial responsabilidad en el desarrollo, la aplicación y el establecimiento de conceptos anti-discriminatorios debido a su función educativa (sin mencionar su financiación pública, en caso de que aplique). A través del trabajo de diversidad, los museos tienen potencialmente la capacidad de convertirse en espacios referentes y de desempeñar un papel preponderante en la transformación de la sociedad, en una sociedad sin discriminación.

Los museos alemanes son (a menudo) instituciones blancas, burguesas, clasistas, hetero-cis-sexistas, capacitistas y heteronormativas (Kamel, 2019, p. 4). Sus programas son conservadores, tradicionalistas y sirven a una audiencia de élite. Esta “blanquitud” de los museos, tal vez contrariamente a lo que se podría imaginar de la sociedad alemana, no es representativa de la diversidad de la heterogénea población. Por ello, les académiques y museólogos progresistas proponen la labor de diversificación estructural de los museos como respuesta activista a la tradición discriminatoria, excluyente y violenta de los museos en Alemania. El trabajo de diversidad (*Diversitätsarbeit*) es sobre todo una metodología de trabajo, pero también un llamado al cambio estructural en el sector museológico y cultural alemán. Se trata sobre todo de representar la diversidad dentro, fuera y detrás de las vitrinas de los museos (Kamel, 2021), centrándose en las personas y en las perspectivas históricamente marginadas, cambiando estructuralmente las instituciones, para así combatir activamente la discriminación (Micossé-Aikins *et.al.*, 2021, p. 47).

Uno de los primeros pasos del trabajo de diversidad es la diversificación de las históricas tareas del museo: coleccionar, conservar, investigar, comunicar y exponer. A este proceso le sigue la incorporación de nuevas voces y la diversificación del equipo de museólogos y del personal del museo, así como también la formación y entrenameinto en materia de diversidad del equipo ya existente. El objetivo es, por un lado, incorporar perspectivas y experiencias aún ausentes en los museos y, por el otro lado, comprender los mecanismos discriminatorios existentes (conscientes e inconscientes) para finalmente abolirlos.

|3|

El trabajo de diversidad como práctica museológica activista

Partiendo de la afirmación de que los museos alemanes sirven e interpelan a una pequeña élite académica blanca, que reproducen y naturalizan discursos capacitistas, hetero-cis-sexistas y heteronormativos, y que perpetúan formas históricas de poder colonial, se plantea la siguiente pregunta: ¿Son necesarios estos museos? Quienes abogan por la diversificación de los museos están convencidos de que, en tiempos de pandemia, desigualdad social, cambio climático, globalización, digitalización, migración, discriminación, guerras y conflictos, nacionalismo, *fake news*, etc. (Kamel, 2019) es necesario cuestionar el canon, así como repensar críticamente los programas culturales y revisar el papel de les usuaries y les propios museólogos. En el contexto museológico, esta forma de trabajo sigue la tradición de la práctica museológica activista, refiriéndose con ello a un conjunto de acciones destinadas a provocar un cambio social a través de la contestación moral, social o política (Sandell *et.al.*, 2010, p. 14) dentro de los museos. Los museos, como lugares de activismo, tienen la capacidad de desafiar las posiciones dominantes y buscar expresamente reconfigurar de manera activa los discursos ya existentes (Sandell, 2011, p. 136). El objetivo es reflexionar sobre cómo vivir con las diferencias a través del afecto y de la empatía.

La práctica museológica activista surgió en las últimas décadas como una forma de resistencia a las tradiciones museológicas históricas. En colaboración con comunidades, artistas y académiques, se trata de cambiar los museos desde adentro promoviendo la inclusión de grupos cuyas historias e identidades han sido repetidamente ignoradas o

denigradas por los museos (O'Neill *et.al.*, 2012, p. xx). De esta manera, el trabajo de diversidad se posiciona de forma activista, concienciando a los museólogos y empleados de museos sobre patrones de acción histórico-normativos, estereotipos y prejuicios, y fomentando una práctica museológica crítica y responsable.

Afrontar y superar los procesos (en parte inconscientes) de exclusión y de discriminación puede ser, no obstante, una labor emocional y afectivamente agotadora, que requiere una humildad y un valor que no suelen formar parte de las agendas de instituciones prestigiosas o de museos de renombre (O'Neill *et.al.*, 2012, p. xxi). Ignorar este desafío, sin embargo, perpetúa el violento orden colonial en el que se encuentran las instituciones académicas, culturales y artísticas (entre ellas, los museos). La academia, en su sentido más amplio, no es un espacio neutral de conocimiento, sabiduría y erudición, sino un espacio de violencia (Kilomba, 2013, p. 28), que perpetua lógicas patriarcales capitalistas y continuidades (neo-)coloniales y racistas. En este contexto violento es que surge la práctica museológica activista y el trabajo de diversidad, con el objetivo de contribuir a la descolonización del conocimiento y de dar debates contemporáneos sobre activismo moral y justicia social.

|4|

La diversificación de las tareas del museo

La revisión de las tareas tradicionales e históricas de los museos (coleccionar, conservar, investigar, comunicar y exponer) es el punto de partida para combatir procesos discriminatorios (conscientes e inconscientes) y para incluir nuevos públicos en los museos. Examinar estas tareas es cuestionar críticamente el trabajo de los museos en cuanto a su contenido y dar lugar a nuevas voces y perspectivas, con el objetivo de lograr más representación y diversidad. A continuación, se dará un vistazo a los procedimientos de trabajo de diversidad implementados por algunos museos en Alemania en su forma más utópica y radical. Entre las prácticas conservadoras vigentes y la aquí propuesta práctica de diversidad como utopía radical existen por supuesto infinitos matices.

En términos generales se recomienda, primeramente, que los museos dejen que otros (no-museólogos o personas externas al museo) hagan el trabajo de museología. Esto significa que la institución debe colaborar en alto grado con grupos previamente excluidos, que debe escuchar sus ideas y debe permitir y fomentar el trabajo inter-, multi- y transdisciplinario (Kamel, 2019, p. 18). Los museos deben dar poder a estos grupos antes excluidos para que transmitan sus conocimientos (Kamel, 2019, p. 17). Categorías como arte y artesanía o alta y baja cultura (*high y low culture*), al igual que disciplinas como las bellas artes, la historia natural o la etnografía, deben cuestionarse críticamente en este proceso. Enfoques cronológicos como la evolución de lo tradicional a lo moderno deberían ser trabajados desde otras perspectivas o por los grupos anteriormente excluidos (Kamel, 2019, p.17). Se recomienda colaborar con transparencia y encontrar estrategias participativas, así como nuevos formatos de cooperación (Kamel, 2019, p. 20).

1. Coleccionar

En relación a las colecciones (las ya existentes y las futuras) el trabajo de diversidad alemán plantea, en primer lugar, una estrategia de des-coleccionismo crítico y, en segundo lugar, un coleccionismo participativo comunitario de abajo hacia arriba (*bottom-up*).

Des-coleccionismo crítico ¿Qué hay en las colecciones?

El des-coleccionismo crítico propone repensar las colecciones valiéndose de métodos como la investigación de procedencia, y de estrategias como la restitución de bienes culturales y artísticos. Los objetos que llegaron al museo de manera dudosa, como fruto de dominación y violencia colonial o dictatorial deben ser apropiadamente restituidos a sus personas, grupos, o estados/países de pertenencia. Este es actualmente un tema altamente controversial en los museos alemanes, sobre todo en relación a los bronce de Benín y a la (re-)construcción del Humboldt Forum en Berlín. El trabajo de diversidad supone que, guiada por el diálogo, la polifonía y el intercambio, la restitución de bienes y objetos culturales y artísticos debe abrir el significado de los objetos y dar la posibilidad de que estos objetos sean experimentados también en/desde otros lugares (Sarr, 2019, p. 16) revisando así las tensiones geopolíticas de la problemáticamente llamada cultura universal en pos de una justicia epistémica.

|5|

Coleccionismo participativo ¿Quién está autorizada a coleccionar?

El coleccionismo participativo comunitario de abajo hacia arriba propone una manera de repensar la tarea de coleccionismo como una herramienta más que apoya a la institución en su misión de volverse más relevante y más significativa, para un público más heterogéneo y diverso. Así se busca coleccionar objetos materiales e inmateriales propuestos por los grupos que colaboran con el museo, redefiniendo autoridad y poder en la producción de saberes y conocimiento. Para el trabajo de diversidad las colecciones históricas ni son ni serán más importantes que las nuevas colecciones.

2. Conservar

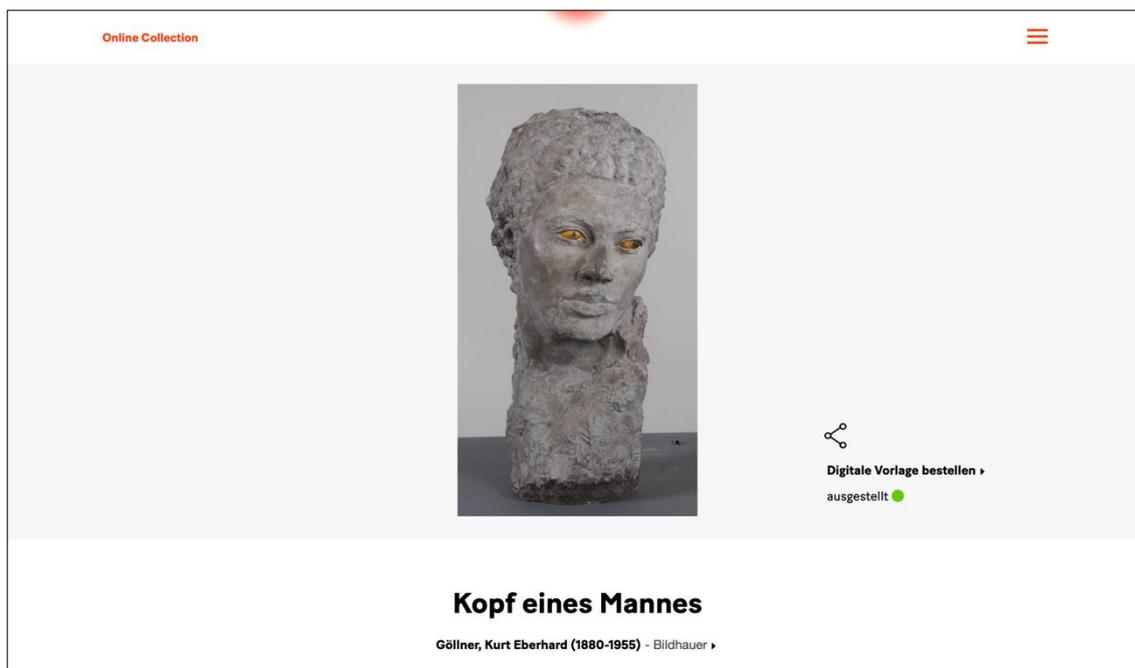
Muy vinculado al planteo hecho respecto de las colecciones es el planteo que se hace respecto del trabajo de conservación: ¿Qué se conserva en los museos y bajo qué criterios?

Repensar el vocabulario ¿Quién conserva qué y bajo qué términos?

El trabajo de diversidad, en relación a la conservación, se propone primeramente abordar la problemática terminológica en los museos. Por sobre todo se reflexiona sobre cómo las palabras construyen patrones de pensamiento e interpretación. Se parte de la base que las personas, identidades y grupos históricamente excluidos, discriminados o sub-representados por los museos son los más agredidos por la forma en la que se conservan sus historias. Se plantean así el siguiente interrogante ¿Bajo qué términos/palabras/ expresiones se encuentran archivadas en los del museo las historias y experiencias de los

grupos históricamente discriminados y excluidos? ¿Aparecen en los buscadores de las colecciones adjetivos peyorativos, capacitistas, racificantes? Dicho de otro modo, ¿hay que recurrir a términos insultantes y re-traumatizantes para encontrar la propia historia en los museos? Poner especial atención en las palabras significa reconocer que el lenguaje que utilizamos afecta a que una persona o un grupo se sienta excluido o incluido, a que tenga un sentido de pertenencia a la sociedad o no. Se trata de una forma de representación, reconocimiento y respeto (Modest *et.al.*, 2018). El trabajo de diversidad aboga así activamente para que los museos cambien los títulos de sus exposiciones, de sus objetos (Figuras 1 y 2) y de las descripciones de sus colecciones y de los textos en sus salas en pos de un vocabulario inclusivo, empoderador y respetuoso.

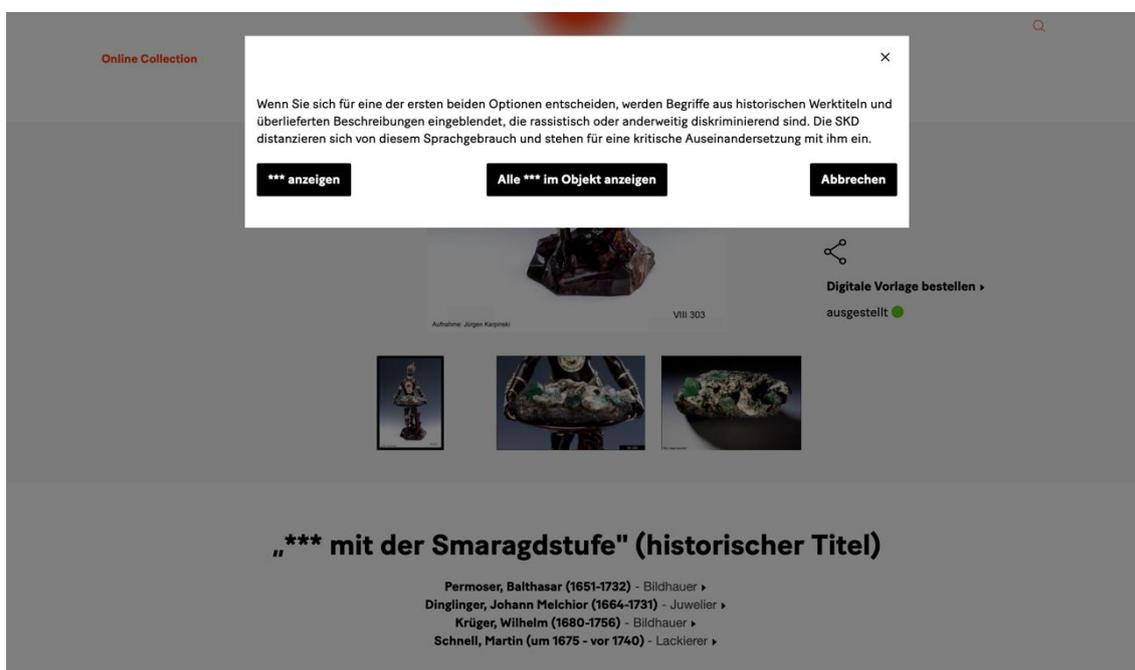
Figura N° 1. Captura de pantalla de la colección online (*Online Collection*) de la Colección Estatal de Arte de Dresde. Los títulos racistas que han sido otorgados en el pasado por trabajadores del museo, se actualizan en el presente con alternativas no discriminatorias.



|6|

Fuente: <https://skd-online-collection.skd.museum/Details/Index/219913>

Figura N° 2. Captura de pantalla de la colección online (*Online Collection*) de la Colección Estatal de Arte de Dresde. Los términos racistas en los títulos que han sido otorgados por los artistas mismos no se actualizan, sino que se ocultan con tres asteriscos y se da la opción de elegir ver el término racista o no.



Fuente: <https://skd-online-collection.skd.museum/Details/Index/117440>

Conservar para las personas y no para el museo ¿Quién conserva qué y para quién?

El trabajo de diversidad propone también cuestionar activamente la práctica de la conservaduría en sus fines y sus medios. Numerosos museos en Alemania (sobre todo museos etnográficos) están en gran medida compuestos por objetos productos de saqueos, hurtos y guerras. Se trata de millones de objetos recogidos en todo el mundo que permanecen en parte aún en cajas en los sótanos de las instituciones y no se abren o investigan por temor a que estén contaminados o invadidos por enfermedades o infecciones en Europa desconocidas. Alemania tiene de estos objetos entre cuatro y cinco millones (Délisse, 2015, p. 32). Asimismo, muchos profesionales de museos en Alemania, entre los cuales restauradores y conservadores, reconocen que la presencia humana causa daños tan severos en los objetos más sensibles que, de ser su decisión, mantendrían gran parte de las colecciones lejos de los visitantes. De esta forma se plantea la pregunta ¿Con qué fin se conserva en los museos y quién tiene la autoridad de decidir lo que se conserva? El trabajo de diversidad invierte la lógica actual y propone que la conservaduría deberá ser llevada a cabo por los miembros de los grupos y las comunidades a los que estos objetos originariamente pertenecen. Son estos grupos y comunidades los que deben tener la autoridad total de decidir *qué* se conserva y *cómo* (si siquiera se trata de objetos que deben ser conservados en museos). Además, estos grupos y comunidades deberían tener la completa libertad de acción y de decisión sobre *quién* (y *bajo que condiciones*) tendrá acceso a estas piezas.

3. Investigar

Algunos objetos en los museos alemanes, y sus distintas biografías, transportan consigo parte de la historia geográfico-política global. En las narrativas museológicas expositivas aparecen, sin embargo, raramente contadas las biografías de los objetos. Sus translocaciones (Savoy *et.al.*, 2021) –o sea ser transportados de manera legal o ilegal, legítima o ilegítima de un lugar a otro– son partes fundamentales de los objetos en términos de relevancia. Las translocaciones son muy a menudo, sin embargo, relativizadas y por lo mismo generalmente pobre o insuficientemente investigadas, en parte debido a que esto implicaría tener que enfrentar críticamente la historia institucional, y el papel del museo en la circulación de objetos culturales y artísticos. La histórica forma de investigación museológica ignora de esta manera un aspecto fundamental en la biografía de los objetos, reproduciendo así patrones de violencia y negacionismo.

Producción de conocimiento ¿Quién investiga qué, sobre quién?

Como consecuencia de este disciplinamiento del conocimiento, el trabajo de diversidad propone activar en los museos un constante cuestionamiento a la histórica y a la canónica forma de producción del conocimiento. La investigación y la creación del mapa del mundo como se lo conoce (oriente/occidente, *west/rest*) trae consigo una jerarquización entre alta y baja cultura, folclore, artes aplicadas, etnología y arte (Kamel, 2021). Se propone así dar lugar a personas o grupos previamente excluidos, discriminados y denigrados por los museos para que creen nuevas estructuras de pensamiento y propósitos investigativos. Todo esto significa concretamente que, por ejemplo, las preguntas y los objetivos de investigación en el contexto museo deben ser desarrollados por los grupos previamente excluidos para aprender no *sobre* sino *con* o *desde* estos grupos (Kamel, 2019, p. 18). Las exposiciones no deben centrarse en el resultado, sino en un proceso participativo y de colaboración (Kamel, 2019, p. 20). En el ámbito de la educación y la comunicación en el museo, deben ofrecerse a les diverses usuaries tantas perspectivas y opciones interpretativas como sea posible, basándose en las teorías de aprendizaje constructivistas (Kamel, 2019, p. 19). La producción de conocimiento debe ser cuestionada, colectiva y diversa.

4. Comunicar

Partiendo de la premisa que los museos tienen fundamentalmente una función educativa, las preguntas que se plantean en términos de comunicación son las siguientes. ¿Qué es lo que enseñan los museos y qué es lo que no? ¿Cuáles contenidos se consideran importantes y cuáles no? ¿Quiénes se ven representados y quiénes no? ¿Qué lenguas están presentes, permitidas y valoradas en los museos? ¿Y cuáles faltan? ¿Cómo se transmite el conocimiento en el museo? ¿Se trata de un tipo de comunicación autoritaria? ¿O es democrática, de asociación, de colaboración? (Kamel, 2021)

Lenguaje inclusivo ¿Qué lenguaje esta presente en el museo y qué lenguaje no?

La comunicación inclusiva desempeña un papel fundamental en el trabajo de diversificación ya que constituye esencialmente el vínculo entre la institución y sus usuarios. A pesar de ya haber abordado el tema del lenguaje desde la perspectiva de la conservaduría, vale la pena detenerse en el potencial, pero también en las limitaciones y tensiones que advierte el uso (a-)crítico del lenguaje.

Cuando se trata de representación y empoderamiento en el museo, el lenguaje respetuoso e inclusivo es de altísima importancia. Por ello el trabajo de diversidad recomienda trabajar conjuntamente con actores particulares y grupos, así como con representantes de la sociedad civil y académicos para continuamente y desde diversas perspectivas controlar y corregir textos, catálogos y publicaciones de prensa, así como también para combatir posibles continuidades estigmatizantes y la reincidencia en terminologías traumáticas.

Del mismo modo se recomienda revisar qué lenguajes están presentes en el museo. En Alemania se confunde frecuentemente, de manera errónea, diversidad con internacionalidad, cayendo en la trampa neo-colonial de que por ejemplo el inglés es una lengua universal. La lengua no es sólo un vehículo para comunicar contenidos, sino también una expresión de cultura, que crea significado y refuerza relaciones de poder. El lenguaje se utiliza a menudo, sin embargo, sin pensar, de forma natural y desde el sentido común (Belsey, 1980). Esta aparente obviedad del uso del lenguaje esconde el poder del mismo para moldear el pensamiento, dirigir la percepción, controlar respuestas y presentar una visión particular del mundo (Hooper-Greenhill, 2000, p. 115). Un lenguaje y una comunicación apropiados necesitan vincularse a conceptos y prácticas locales revalorizando lenguas oficialmente ignoradas.

|9|

Acceso ¿Quién tiene acceso a la cultura?

El tema (in-)accesibilidad puede entenderse de muchas maneras diferentes. Su espectro abarca desde, por ejemplo, los elevados precios de las entradas, así como también horarios de apertura inconvenientes, un lenguaje excesivamente científico en los textos de las exposiciones (incluyendo un lenguaje exclusivo) del mismo modo que barreras de acceso a los espacios expositivos para las personas con movilidad diversa.

El acceso al museo

El derecho a la participación en igualdad de condiciones en la vida cultural de las personas con capacidades diversas está regulado jurídicamente en Alemania desde la entrada en vigor de la Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en 2009. En este acto, cada uno de los Estados firmantes, entre los cuales también está la Argentina, se comprometió a tomar las medidas adecuadas para promover, proteger y asegurar el acceso a la cultura (UN General Assembly, 2006). Curadores, diseñadores de exposiciones y mediadores tienen desde entonces no sólo la obligación moral sino también jurídica de diseñar exposiciones, elementos expositivos y textos informativos (Figura 3) de forma tal que no haya barreras - o que haya la menor cantidad posible de barreras - planeando suficientes espacios de circulación y un buen sistema de orientación.

Figura N° 3. Estación inclusiva en el Museo de Bellas Artes de Leipzig. Junto a la imagen táctil con relieve hay una descripción en lenguaje simple, así como en sistema braille. La mesa cuenta con un soporte para bastones, auriculares para escuchar la descripción de la obra y un código QR para acceder a la información en lenguaje de señas.



[10]

Fuente: Verónica Orsi.

El acceso al contenido

El trabajo de diversidad apunta a que los elementos de comunicación, como las estaciones interactivas, los juegos de búsqueda y aprendizaje, las estaciones *hands-on*, las vitrinas de los museos, los tableros de texto y gráficos, los textos de sala, las hojas de trabajo o de actividades, los textos en braille, las estaciones de escucha y las guías de audio y multimedia ofrezcan múltiples opciones para una comunicación sin barreras de los contenidos de los museos (Brinkmeyer, 2014, p. 105). El objetivo es que todo esté dado para permitir una inmersión más profunda en los temas del museo mediante mejoras sensoriales, atmosféricas y espaciales. El trabajo de diversidad apunta a que las exposiciones puedan experimentarse de las formas más diversas posibles.

5. Exponer



La ambivalencia del ser visible ¿Quién está expuesto en los museos?

Las exposiciones ofrecen la posibilidad de abordar problemas actuales y de cambiar el paradigma sobre *quién* habla sobre *quién*. De esta manera se pueden incluir nuevas voces (históricamente sub-representadas) dirigiéndose a nuevos grupos. Así, se rompen los cánones curatoriales tradicionales a través de la producción de exposiciones que ya no puede pensarse sin los nuevos actores implicados. Estas formas de representación se fundan en los diversos aportes de los diferentes actores (que, como ya mencionado, no necesariamente son museográficos o académicos). El sencillamente mostrar determinados grupos no contribuye al trabajo de diversificación. Se trata por el contrario de deconstruir la manera de pensar la curaduría tradicional y de reflexionar críticamente qué sucede cuando se muestra lo que se muestra. Si la visibilidad representacional equivaliese a poder, entonces las mujeres jóvenes blancas semi-desnudas deberían dirigir la cultura occidental (Phelan, 1993). Este ejemplo pone de manifiesto el aspecto profundamente crítico del exponer a otros, señalando la potencial violencia de la tarea de curaduría y las ambivalencias del hacer visible (que traen consigo discriminación y privilegios) en el contexto de los museos.

[11]

6. Outreach e Inreach

El *outreach* (es decir llevar el contenido del museo a un entorno diferente, donde haya un público distinto al del museo) es una estrategia especialmente creada para los no-visitantes y para hacer más diverso el público del museo. En grandes estaciones de tren, centros comerciales o parques públicos, el museo puede transmitir contenidos, despertar interés y atraer nuevos visitantes. Sin embargo, la estrategia de comunicación también debe ser adecuada al contexto. El objetivo es dar a conocer el museo a un nuevo público a través de exposiciones o actividades.

El *inreach* es, sin embargo, el verdadero objetivo del trabajo de diversidad. Si en el *outreach* se intenta llevar el contenido del museo hacia afuera, para así llegar a un público más diverso, el *inreach* propone inversamente traer a esas personas al interior del museo, para crear sus propios contenidos. Esta teoría se apoya en la práctica de participación en museos (Simon, 2010) pero también en la diversificación del mismo personal que veremos a continuación.

7. La diversificación del equipo

Diversificación del equipo ¿Quién trabaja en los museos?

Todo esto debería hacerse idealmente mediante una diversificación profunda del equipo, dando así voz a los “otros” históricos del museo, incorporando nuevas historias y experiencias. Dicho de otro modo: si queremos que los museos sean más inclusivos y democráticos tenemos que pensar críticamente cuáles son las perspectivas y las voces representadas y cuáles las ausentes. Para abordar esta pregunta se plantea un segundo interrogante ¿Cuán fácil o difícil es acceder a un puesto en un museo? ¿Y quién tiene la autoridad de determinar *quién* accede a él? El trabajo de diversidad recomienda que se

trabaje para que los museos se conviertan en espacios seguros en donde se busque activamente servir a un público más diverso y así aprender a vivir con las diferencias.

Formar al equipo de forma crítica a la discriminación

Durante el proceso de diversificación, es fundamental que el equipo - personal de caja y de vigilancia, portería, el personal científico y la dirección del museo, etc.- se identifiquen con los nuevos objetivos, misión y visión del museo y ayuden a desarrollarlos. Para ello, el trabajo de diversidad propone formar al equipo críticamente sobre discriminación, ofreciéndole entrenamientos sobre diversidad (*Diversity-Trainings*) integrados en la jornada de trabajo. Los entrenamientos de diversidad son formaciones para sensibilizar y concientizar sobre mecanismos discriminatorios y sobre el impacto de los prejuicios a nivel individual y social. La atención se centra en tratar la propia percepción y los propios valores y comportamientos (*Eine Welt der Vielfalt*, 2022). En los entrenamientos de diversidad, se abordan específicamente todas las dimensiones básicas de la diversidad - contexto cultural, religión, color de la piel, edad, género, rol de género, orientación sexual, clase, así como condición física (Czollek *et.al.*, 2019, p.10). Asimismo, se pone atención a las múltiples afiliaciones a estas dimensiones, ya que estas no deben considerarse de forma aislada, sino siempre en sus intersecciones. En un entorno protegido, los participantes pueden aportar sus propias experiencias a los debates, cuestionar críticamente sus actitudes y adquirir un enfoque más claro sobre las diferencias. El objetivo de la formación en materia de diversidad es ampliar la competencia individual respecto de la diversidad y las aptitudes del equipo (*Eine Welt der Vielfalt*, 2022). A lo que se aspira es a que los museólogos y miembros del equipo desarrollen, con estas herramientas, nuevos métodos y estrategias de trabajo que den lugar a contenidos más inclusivos y respetuosos.

[12]

Conclusión

El trabajo de diversidad es una utopía, un planteamiento de objetivos. En este breve recorrido por algunos de los diferentes tipos de procesos que aborda el trabajo de diversidad en Alemania se plantearon algunos interrogantes respecto de cómo hacer un trabajo en el museo más respetuoso, más empático y más humano en pos de una justicia representacional. La historia de los museos alemanes, en parte y por momentos brutal y sanguinaria, tiene la responsabilidad de revisar su pasado violento, hacia una reparación y un reconocimiento del diverso conjunto social. Tanto las históricas tareas del museo (coleccionar, conservar, investigar, comunicar y exponer), cómo el personal mismo, pueden y deben ser revisados desde la perspectiva del trabajo de diversidad. No obstante, las herramientas y estrategias aquí presentadas no conforman un conjunto estático de reglas incuestionables para un efectivo trabajo de diversidad. Este depende del contexto histórico, político y social en el que se intente aplicar y debe ser constantemente revisado y actualizado.

Referencias bibliográficas.



- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Ed.). (2013). *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)*.
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf;jsessionid=4DAA15A61314C322AA00AEC0404A8FD1.intranet221?blob=publicationFile&v=13e
- Belsey, C. (1980). *Critical Practice*. Methuen.
- Brinkmeyer, D. (2014). Museum ohne Grenzen. Multimediale Anwendungen und Barrierefreiheit in der Berlinischen Galerie. En A. Hausmann y L. Frenzel (Eds.), *Kunstvermittlung 2.0. Neue Medien und ihre Potenziale*. Springer VS.
- Czollek, L., Perko, G., Kaszner, C. y Czollek, M. (2019). *Praxishandbuch Social Justice und Diversity. Theorien, Training, Methoden, Übungen*. Beltz Juventa.
- Délisse, C. (2015). Collecting Life's Unknowns. En L'Internationale Online (Ed.). *Decolonising Museums*, 23-34. <https://d2tv32fgpo1xal.cloudfront.net/files/02-decolonisingmuseums-1.pdf>
- Ebenfeld, M. y Köhnen, M. (Eds.). (2011). *Gleichstellungspolitik kontrovers. Eine Argumentationshilfe*. <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/07877.pdf>
- Eine Welt der Vielfalt (2022). *Diversity Trainings*. <https://www.ewdv-diversity.de/angebote/diversity-trainings/>
- Hooper-Greenhill, E. (2000). *Museums and Their Visitors*. Routledge.
- Kamel, S. (2019). *Gegen Out- und Inreach als Wohlfühlmuseologien. Überlegungen zu einem Paradigmenwechsel*. Presentación el 19.11.2019.
- Kamel, S., Edenheiser, I. y Sternfeld, N. (2020). Gegen die Wand? Was es heißt, sich mit Sammlungen anzulegen. En M. Griesser-Stermscheg, N. Sternfeld y L. Ziaja (Eds.). *Sich mit Sammlungen anlegen. Gemeinsame Dinge und alternative Archive* (pp. 131-139). Walter de Gruyter GmbH.
- Kamel, S. (2021). *Museen zwischen Prokrastination und Aftselakhis. Gedanken zur diskriminierungskritischen Museumsarbeit*. Presentación el 4.11.2021.
- Kilomba, G. (2013). *Plantation Memories: Episodes of Everyday Racism*. UNRAST.
- Micossé-Aikins, S. y Sengezer, E. (2021). Warum Diversitätsentwicklung? Plädoyer für einen strukturellen Wandel im Kulturbetrieb. En Diversity Arts Culture (Ed.). *Wir hatten da ein Projekt ... Diversität strukturell denken* (pp. 47-50). Ein Projekt der Stiftung für Kulturelle Weiterbildung und Kulturberatung.
- Modest, W. y Lelijveld, R. (Eds.). (2018). *Words Matter. An Unfinished Guide to Word Choices in the Cultural Sector*. Zwaan Printmedia.
https://issuu.com/tropenmuseum/docs/wordsmatter_english
- O'Neill, M. y Silverman, L. (2012). Foreword. En R. Sandell y E. Nightingale (Eds.), *Museums, Equality, and Social Justice* (pp. xx-xxii). Routledge.
- Phelan, P. (1993). *Unmarked: The Politics of Performance*. Routledge.

- Sandell, R. (2011). On Ethics, Activism and Human Rights. En J. Marstine (Ed.), *The Routledge Companion to Museum Ethics: Redefining Ethics for the Twenty-First Century Museum* (pp. 129-145). Routledge.
- Sandell, R. y Dodd, J. (2010). Activist Practice. En R. Sandell, J. Dodd y R. Garland-Thomson (Eds.), *Re-Presenting Disability. Activism and Agency in the Museum* (pp. 3-22). Routledge.
- Savoy, B., Lagatz, M. y Sissis, P. (2021). Einleitung. En B. Savoy, M. Lagatz, M. y P. Sissis (Eds.), *Beute. Ein Bildatlas zu Kunstraub und Kulturerbe* (pp. 7-11). Matthes & Seitz Berlin.
- Simon, N. (2010). *The Participatory Museum*. Museum 2:0.
- UN General Assembly (2006). *Convention on the Rights of Persons with Disabilities*
<https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-e.pdf>