



MUSEUM OF
HUMANITY

Toelichting op de toepassing van de Code Culturele Diversiteit en Inclusie door Museum of Humanity

1. Inleiding stichting Museum of Humanity
2. Code Culturele Diversiteit en Inclusie

MUSEUM OF HUMANITY

Het Museum of Humanity past de Code Culturele Diversiteit en Inclusie toe. Het Museum of Humanity, gevestigd te Zaandam, Ketelhuis 10, stelt zich ten doel het tentoonstellen van de meesterwerken van de mensheid door mensen op een waardige manier vast te leggen voor verschillende exposities en hierdoor maatschappelijke hoop te creëren. De stichting wordt aangestuurd door de zakelijk directeur en de creatief directeur. De stichting heeft een Bestuur en volgt de Code of Cultural Governance. De stichting heeft de culturele ANBI status. Het museum wordt voornamelijk privaat gefinancierd, in de nabije toekomst zou dit richting een ongeveer gelijke verdeling van privaat en publiek kunnen gaan. De organisatie heeft een omvang ca. 6 fte, daarnaast zijn ca. 50 vrijwilligers aan het museum verbonden. Met het oog op transparantie wordt op de website van het museum, een document geplaatst waarin het museum uitleg op welke manier het de CCD&I toepast.

Code Culturele Diversiteit en Inclusie

Al vanaf de oprichting van de stichting Museum of Humanity heeft de organisatie een blik die verder kijkt dan landsgrenzen. Dit maakt diversiteit een belangrijk onderwerp voor de organisatie. Hoewel altijd belangrijk gevonden, heeft inclusiviteit binnen de organisatie nog niet de juiste aandacht gekregen, dit in tegenstelling tot de diversiteit vaak aanwezig in hun tentoonstellingen en onderwerpen. Het museum is hier stappen in aan het zetten, door het gebruik van de code culturele diversiteit en inclusie.

Hiervoor werkt het museum met het 5 stappenplan met de 4 P's van Programma, Publiek, Personeel en Partners. Het eerste resultaat vanuit deze code is een intern plan van aanpak. Hierin staan korte en lange termijn doelen voor het museum om op te verbeteren of toe te voegen. Een voorbeeld van een korte termijn doel zou zijn het toevoegen van audio zodat het museum toegankelijker wordt voor slechtzienden. Een voorbeeld van een lange termijn doel is het toetreden bij een organisatie als Musea Bekennen Kleur, die zich inzetten voor doelgroepen die vaak het gevoel hebben aan de zijlijn te staan in de museumwereld.

Er zijn nog wel wat knelpunten bij het toepassen van de code:

- Medewerkers van de organisatie is nog niet divers in haar leeftijd, culturele achtergrond en geaardheid.
- Medewerkers voelt zich soms niet geïnformeerd en voelen zich soms 'left out' bij projecten. Dit als gevolg van het feit dat de interne informatievoorziening de snelle groei van de organisatie niet bij heeft kunnen houden.
- Het blijkt lastig een divers publiek aan te spreken om fysiek naar het Museum of Humanity te komen.
- Bij de samenwerking tussen het Museum en haar partners is soms interne strijd over in welke mate private partners, die vaak minder divers zijn, bij het museum en haar identiteit passen.

In het interne plan van aanpak staan actiepunten om deze knelpunten te bestrijden, deze actiepunten zijn ingedeeld in lange en korte termijn doelen. Een paar voorbeelden

The top of the page features a photograph of a dark, cluttered interior space, possibly a museum or a historical site. A staircase with a metal railing is visible. On the wall, two black and white portraits are displayed. The text 'MUSEUM OF HUMANITY' is overlaid in white, serif, all-caps font on the left side of the image.

MUSEUM OF HUMANITY

van actiepunten voor de organisatie zijn als volgt:

- Het stimuleren van inclusie en sociale veiligheid binnen het team
- Toegankelijkheid van het museum verbeteren door onder andere het toevoegen van een audio experience
- Het toetreden tot organisaties als musea bekennen kleur
- Het wervingsbeleid aanpassen met het oog op meer inclusie.