

I know **maven.** now that I've been changed

mf *f* Maven Leadership Collective

CODA

The 2024 Maven Impact Report

M.6
(9:07)

The Equity Case: Variations on a Theme - Español

Movement One: **Corey Davis (he|they)**, Founder
& Creative Director, Maven Leadership Collective

Movement Two: **J. Soto (he|him)**, Director
of Engagement & Operations, Leslie-Lohman
Museum of Art

Movement Three: **Maven Doris Parent (she|her)**,
Maven & Chief IDEAS Officer, The Philadelphia
Orchestra & Ensemble Arts

mp

Corey Davis (00:00):

Me llamo Corey Davis y soy el fundador y director creativo de Maven Leadership Collective. Maven trabaja con algunas de las empresas, agencias y organizaciones sin ánimo de lucro más fiables de nuestra comunidad para ayudarles a cambiar su cultura. En los últimos años, lo que hemos visto en los titulares son varias organizaciones que retroceden en su compromiso con la equidad.

(00:30):

Lo que hemos visto anecdóticamente en nuestro propio trabajo es que las organizaciones que se comprometen con la equidad tienen un mayor rendimiento, la moral es más alta. Son capaces de cumplir su misión con mayor amplitud y eficacia. Confiamos en que, al compartir información fiable y de calidad con los profesionales, ellos también puedan construir un caso basado en pruebas de por qué los líderes deben tener como parte de su conjunto de habilidades una comprensión y apreciación de cómo construir culturas equitativas, cómo desarrollar todo el talento que está a su cargo, y cómo asegurarse de que la forma en que están construyendo sistemas, la forma en que están desarrollando programas, la forma en que están llevando a cabo la promoción es, de hecho, algo que es sostenible. La razón por la que creemos que la equidad debe considerarse un conjunto de habilidades para todos los líderes de una organización es porque nos permite obtener la respuesta completa.

(01:53):

Creo que hemos asistido a un retroceso en el compromiso con la equidad porque es un trabajo duro y es un esfuerzo que requiere práctica diaria. Y sé que hace unos años se prestaba mucha atención y compromiso, pero creo que la gente, en nuestra época de gratificación inmediata, pensaba que resolveríamos inmediatamente el racismo, la discriminación de género, todas las cosas que intervienen en la creación de situaciones de desigualdad, y no es así como funciona. Es algo que debería entenderse igual que la necesidad de leer los estados financieros, o entender cómo operar bajo ciertas regulaciones, que los valores que sustentan nuestra toma de decisiones y la forma en que construimos la cultura organizativa son igual de importantes.

(02:57):

Así pues, creo que demasiadas organizaciones se han retirado del juego demasiado pronto, antes de poder desarrollar todo su potencial y demostrar realmente un compromiso claro con la equidad. He visto organizaciones que se han mantenido firmes y han llegado a hacer cosas realmente hermosas que van más allá del aprendizaje básico sobre la equidad que se puede hacer leyendo un libro o buscando en Google, para comprometerse en formas realmente revolucionarias de reimaginar cómo existen, por qué existen y para quién existen. Y hoy prosperan más que antes de empezar a trabajar. Por eso creo que todo el mundo debería cosechar los beneficios de su inversión en equidad y que hay suficientes dividendos para que todos se beneficien si se comprometen a trabajar a largo plazo. A medida que cambian las normas de la sociedad, a medida que cambia la demografía, es la única manera de garantizar el éxito.

(04:05):

Los datos demuestran que tenemos que tener en cuenta múltiples condiciones y desarrollar múltiples respuestas para ver prosperar a las personas queer y trans de color. No será un solo factor el que determine si la gente prospera o no. El enfoque multifacético que sugieren los datos coincide con lo que siempre hemos creído: que tenemos que crear ecosistemas de apoyo para que la gente prospere, y que hay múltiples puntos en los que se puede proporcionar un apoyo que cambie la trayectoria de la carrera de alguien y, por tanto, su vida y su calidad de vida.

(04:45):

No creo que la equidad tenga que ser algo de lo que la gente tenga miedo y, por tanto, sienta que debe huir. Creo que la mayor amenaza para nosotros, individual y colectivamente, es no hacer nada. A medida que cambian las cosas, a medida que evolucionan las expectativas, especialmente de las generaciones más

jóvenes, la cuestión es cómo evoluciona nuestra práctica. Hay una cierta urgencia en torno a este trabajo que continúa.

J. Soto (05:12):

Cuando me incorporé al museo, habíamos estado en contacto con el grupo de trabajo de la DEIA y estábamos reflexionando sobre su historia y su presente. Por aquel entonces estábamos en contacto con Maven y pensando en las posibilidades de futuro del museo, pero también en conectar con otras organizaciones afines de Nueva York y de otros lugares.

(05:39):

Como hombre trans que vive en este mundo ahora mismo, para mí eso es realmente sentir que tengo un espacio de, no quiero decir comodidad necesariamente, sino un espacio para ser humano, para ser casi imperfecto, donde hay humor, donde hay alegría, donde hay risa, tranquilidad. Toda la gama de posibilidades humanas es una sensación de deleite desconocido. Sé que Corey siempre habla de deleite y fracaso, que es una cuestión que se remonta a nuestro trabajo con Maven. Siento que eso es algo que ha sido una pregunta circular que nos gusta con el personal.

(06:16):

Creo que, en cierto modo, no se trata sólo de avanzar a través de la identidad de ser una persona trans-mexicana-estadounidense de clase trabajadora, sino también de ser fluida con mi identidad y con el tiempo. Y creo que la gente trans está realmente presionada ahora mismo para mostrarse de maneras realmente grandes, y no sé necesariamente si todos estamos bien. Así que creo que encontrar espacios en los que no puedas estar bien, ¿cómo voy a aparecer para asegurarme de que los jóvenes trans puedan ser ellos mismos?

(06:53):

Creo que en una época de inmensos cambios en este país y cuando la comunidad artística está realmente contenta de luchar por la sostenibilidad, la financiación y todo lo que merecen los artistas y las personas que aman y aprecian el arte, creo que el cambio es posible. En los últimos diez años he visto cosas increíbles en el mundo de las artes, y también tiempos difíciles. Pero realmente creo que el trabajo que Maven está haciendo y el trabajo que nuestra junta está trabajando con Maven, creo que también hay un montón de trabajo interesante que está empezando a suceder en torno al cultivo de donantes. Las cosas que están cambiando en la filantropía que realmente están haciendo la creación de coaliciones entre organizaciones como Maven, con las personas que están en el grupo de trabajo en realidad cambiando lo que la donación puede parecer y lo que la prosperidad a largo plazo puede parecer, si eso es incluso una posibilidad para las instituciones artísticas, y estoy entusiasmado con eso.

Doris Parent (07:48):

He mantenido conversaciones con Corey Davis en las que hemos hablado mucho sobre qué pasaría si hubiera una organización que ayudara a potenciar y amplificar las voces de las personas queer y trans de color. Maven es una gran plataforma para que personas con ideas afines puedan apoyarse mutuamente. Una de las grandes cosas que hace Maven es que realmente da un paso atrás y realmente centra las voces de los líderes y amplifica esas voces, en particular para las personas queer y trans de color y sus aliados. Y creo que esa es una de las mejores cosas que Maven está realmente bien equipado para poder hacer eso, y para poder compartir algunas de sus estrategias y enfoques, no sólo para Maven y los grupos de Maven, sino también fuera de Maven. Simplemente creo que Maven tiene muchas ofertas que puede compartir y de las que otras organizaciones podrían aprender.