

Evaluación de las necesidades de equidad, diversidad e inclusión en la Biblioteca Pública de Evanston

Entregado el 24 de septiembre de 2018

1 Resumen ejecutivo

Este documento informa las perspectivas de los miembros de la comunidad de Evanston al Consejo Directivo y el liderazgo de la Biblioteca Pública de Evanston y hace recomendaciones para acciones futuras. Su objetivo es mejorar la comprensión del liderazgo sobre las necesidades y expectativas no cubiertas de los miembros de la comunidad y que la Biblioteca refleje las mejores prácticas de equidad, diversidad e inclusión. Se realizaron estos esfuerzos dado que los líderes de la Biblioteca, al igual que muchos líderes de organizaciones en Evanston y Estados Unidos, se encuentran en el centro de discusiones emotivas sobre la raza y la equidad. Sin embargo, no es suficiente con solo expresar el compromiso de equidad y diversidad. Los líderes de la Biblioteca Pública de Evanston acudieron a un tercero para que los ayudara a recopilar y traducir las expectativas de la comunidad; un tercero que entiende las complejidades de la comunicación multicultural, tiene credibilidad dentro de la bibliotecología y posee experiencia como una persona de color.

Esta evaluación de necesidades de Equidad, Diversidad e Inclusión (EDI) fue realizada por DeEtta Jones and Associates (DJA). DJA es una empresa de consultoría propiedad de minorías y mujeres, establecida en 2005. Su alcance de servicios incluye la capacitación en equidad, diversidad e inclusión, y la consultoría sobre estrategia y desarrollo organizacional. Aproximadamente el 70 por ciento de los clientes de DJA son bibliotecas y abarca una gran variedad de otras industrias. Su Directora, DeEtta Jones, ha trabajado dentro y en la comunidad profesional de bibliotecas desde 1996. Ha estado al frente de muchos programas nacionales orientados a aumentar la cantidad de personas de color en el campo de la bibliotecología y en cargos de liderazgo. Su comprensión de la comunidad profesional de la bibliotecología, su conocimiento sobre la EDI y su capacidad para establecer una buena relación y confianza entre los grupos diversos fue clave para el éxito de este compromiso que involucra a tantos miembros de la comunidad.

Historia del racismo en Evanston

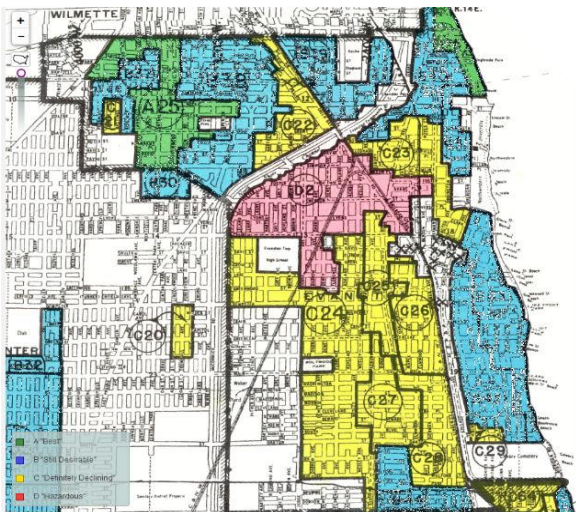
Las estadísticas demográficas raciales y étnicas de Evanston están cambiando en consonancia con las tendencias en Estados Unidos. Los patrones migratorios han alterado la composición racial y étnica de la ciudad. Los cambios demográficos incluyen

el crecimiento de las poblaciones latinas y asiáticas en un 9% y 8.9%, respectivamente, con respecto a la población total de Evanston en 2010. Los afroamericanos continúan siendo el grupo minoritario más grande en Evanston, representando el 18.1% de su población total. La representación de las poblaciones afroamericanas y asiáticas es mayor que el promedio nacional. Estos cambios demográficos requerirán de mucha reflexión y revisión de los servicios públicos existentes y nuevos que se puedan ajustar a la diversidad que se desarrolla en Evanston (Censo de EE. UU.).

Evanston tiene una larga historia de racismo de hecho y legal que debe abordarse directamente. Desde el punto de vista histórico, las instituciones públicas de EE. UU. han luchado para representar y prestar servicios equitativos a las poblaciones minoritarias en la sociedad. La discriminación sistemática y la privación de los derechos de las comunidades de color han contribuido a décadas de oportunidades socioeconómicas desiguales, a la segregación racial y de clases y a servicios públicos limitados para el beneficio o apoyo de estas comunidades.

Las comunidades afroamericanas históricas de Evanston tienen un historial de discriminación documentado y de larga data. Con la política de New Deal America, las comunidades afroamericanas históricas de Evanston estuvieron sujetas a prácticas de discriminación para la vivienda, documentadas a través de los informes de la Corporación de Préstamos para Propietarios (Home Owner Loan Corporation, HOLC). Los vecindarios afroamericanos en Evanston fueron catalogados como “peligrosos” y un “problema serio para la ciudad” debido a su alta densidad de afroamericanos (Nelson et al., 2018; Smith 2018). En el mismo informe de vivienda de la HOLC para la década de 1930, los residentes de estos vecindarios fueron descritos como “sirvientes de muchas de las familias de la costa norte” (Nelson et al., 2018; Smith, 2018).

La evaluación de propiedad y las prácticas de gestión de riesgos de la HOLC en 1930 han sido consideradas por los investigadores como factores importantes que contribuyeron a la preservación de la segregación racial, la pobreza intergeneracional y la brecha continua entre los estratos socioeconómicos en Estados Unidos (Nelson et al., 2018). La Biblioteca Pública de Evanston puede desempeñar una función importante al ofrecer programación y servicios que reconozcan y apoyen las necesidades subrepresentadas de la comunidad afroamericana.



Mapa de Evanston de la HOLC (Nelson et al., 2018; Smith 2018)

Las tensiones raciales se exacerbaban con las brechas socioeconómicas. El ingreso medio de los hogares en Evanston aumentó de \$68,051 en 2010 a \$71,317 en 2016. El ingreso medio de los hogares también aumentó de \$106,416 a \$110,589 en 2016. En 2010, el porcentaje de hogares que percibía ingresos de hasta \$200,000 aumentó de 12.4% a

14.6%. Pese a estos cambios, el porcentaje de personas que viven en pobreza aumentó de 11.8% en 2010 a 13.7% en 2016 (Censo de EE. UU.).

Este documento incluye una lista más sustancial de las áreas potenciales de mayor exploración, según la opinión del personal, con respecto a una mayor variedad de temas de equidad, diversidad e inclusión y a las comunidades (Sección 4). Sin embargo, las recomendaciones que se destacan en la Sección 2 están más orientadas a reflejar las áreas que los asesores consideran tendrán el mayor impacto positivo inmediato en la comunidad de Evanston. Además, dado que las entrevistas y los servicios de consultoría prestados requirieron de mucho tiempo, algunas de las recomendaciones ya están en progreso.

Metodología

Los miembros del equipo de liderazgo de la Biblioteca se reunieron inicialmente con los asesores para establecer claramente el alcance del compromiso. A continuación, se identificaron los miembros del personal que representaban un rango de las unidades, programas y servicios de la Biblioteca. Los asesores de DeEtta Jones and Associates se reunieron en persona con dicho miembros del personal durante varios días. El equipo de liderazgo de la Biblioteca Pública de Evanston (Evanston Public Library, EPL) luego identificó a miembros de la comunidad para invitarlos a reunirse con los asesores. Los criterios de selección en esta etapa temprana incluyeron:

- Personas que representaban un rango de contextos culturales diversos.
- Personas que representaban un rango de organizaciones comunitarias (Family Focus, District 65, Evanston Collective, etc.).
- Personas que habían expresado anteriormente interés en los esfuerzos de la Biblioteca en cuanto a diversidad.
- Personas con funciones de liderazgo o que participaban en organizaciones comunitarias que ofrecían servicios a poblaciones diversas.

Las personas de la primera ronda de reuniones y el personal de la EPL suministraron nombres de otros miembros de la comunidad. Se invitó a todos los miembros de la Junta de la EPL a una entrevista. Los asesores continuaron recibiendo otros nombres de miembros de la comunidad hasta mediados de septiembre. En general, se entrevistó a más de 100 miembros de la comunidad y del personal de la EPL, los cuales ofrecieron las opiniones que se reflejan en este documento.

Recomendaciones

La lista de recomendaciones se presenta en el orden de prioridad asignado por DeEtta Jones and Associates. En algunos casos, este orden de prioridad refleja la idea de que algunas recomendaciones dependen de que otras ocurran primero. Por ejemplo, para explorar el espacio de la Biblioteca en Fifth Ward (#6) es necesario realizar primero otros pasos, tales como el #1, el #4 y hasta cierto punto, el #5.

DJA está consciente de que la manera y el momento en que la Biblioteca ponga en práctica estas recomendaciones dependerá de la disponibilidad de recursos y otras prioridades establecidas. Se consideró esto al identificar y promover estas recomendaciones. Todas las recomendaciones: 1) se basan en la información proporcionada por miembros de la comunidad de Evanston; 2) consideran las limitaciones financieras y de los sistemas actuales; 3) son congruentes con las mejores prácticas de las bibliotecas públicas; y 4) reflejan las mejores prácticas contemporáneas de equidad, diversidad e inclusión.

DJA considera que independientemente de la realidad de los límites presupuestarios que enfrenta la EPL, otras bibliotecas y los departamentos municipales, todas estas recomendaciones son factibles. Además, se puede integrar progresivamente su práctica a la estrategia continua de la EPL una vez confirmado el compromiso. Resaltamos que la Biblioteca ya ha comenzado a adoptar muchas de estas recomendaciones.

1. Emitir una declaración que reconozca explícitamente el racismo histórico en Evanston y que comprometa a la Biblioteca con la justicia social.
2. Invertir en el desarrollo de competencias culturales para el equipo de liderazgo y el personal de la EPL.
3. Desarrollar un plan de gestión de talento que identifique las metas de contratación, desarrollo y promoción de personas de color.
4. Crear un grupo centrado en la equidad y la raza compuesto por el personal de la Biblioteca y miembros de la comunidad.
5. Crear y utilizar medidas para evaluar y ajustar los esfuerzos para apoyar los valores de EDI de la Biblioteca.
6. Crear un enfoque innovador para los espacios y servicios en Fifth Ward.
7. Expandir las colecciones de libros que reflejan las necesidades e intereses de las comunidades negras y latinas.
8. Continuar apoyando a los especialistas en participación cultural específica.
9. Cambiar el enfoque de las comunicaciones del sinnúmero de programas y servicios al compromiso.
10. Incluir la EDI en la estrategia de comunicación continua de la Biblioteca.
11. Trabajar con otras agencias municipales para promover las metas de EDI de la Biblioteca y la ciudad.

Contenido

Lo que la EPL está haciendo bien	pág. 5
Antecedentes	pág. 6
Recomendaciones	pág. 8
Resumen de los aportes	pág. 25
Conversaciones con los miembros de la comunidad	pág. 25
Conversaciones con el personal de la EPL	pág. 28
Personas y grupos consultados	pág. 35
Mejores prácticas del campo	pág. 36
Próximos pasos de desarrollo profesional	pág. 38
Referencias	pág. 39
Reconocimientos	pág. 40

Lo que la EPL está haciendo bien

Al preguntarles lo que la Biblioteca Pública de Evanston estaba haciendo particularmente bien, los miembros de la comunidad de manera entusiasta iniciaban con “Me encanta la Biblioteca”. Algunos de ellos expresaron haber visitado la Biblioteca cuando eran niños y otros informaron que habían inscrito a sus hijos en los programas y servicios de la Biblioteca. Las personas conocen y admiran la labor del personal de la Biblioteca que trabaja en la comunidad. También conocen la inmensa variedad de programas y servicios que ofrece.

Algunos de los programas destacados incluyen trabajar con organizaciones comunitarias como Family Focus y los distritos escolares para suministrar libros y horas de cuentos para niños pequeños. La Biblioteca ha invertido en el desarrollo de sus propios bibliotecarios bilingües a través de un nuevo programa de reembolso de matrícula para el personal actual. En menos de un año, desde el inicio de este compromiso de evaluación de necesidades, existe una mayor representación de la diversidad en el personal de la Biblioteca, incluso a nivel del liderazgo sénior. El personal de la Biblioteca informa que las personas en la comunidad comentan: “Algunas personas nos informan que están notando una diferencia. Eso es muy importante para nosotros y continuaremos esforzándonos para mejorar”.

En las conversaciones con las diferentes partes interesadas participantes, las personas fueron muy generosas al describir los esfuerzos de la Biblioteca y las intenciones de su personal. Expresaron inquietud, e inclusive desilusión, pero rara vez tuvo que ver con los asuntos que dependen exclusivamente de la Biblioteca o su liderazgo. Por el contrario,

los asesores y las personas involucradas tienen claro que los diferentes problemas y las desilusiones expresadas representan una red más complicada de la historia y las relaciones complejas de Evanston.

2 Antecedentes

Un miembro de la comunidad expresó: “Las cosas en esta comunidad son muy blanco y negro. Durante mucho tiempo, la diversidad en Evanston ha significado relaciones blanco y negro. Uno de cada cinco estudiantes en Evanston es latino... También existen familias asiáticas, muchas veces afiliadas a la Universidad de Northwestern, una población de refugiados en crecimiento y muchas familias multigeneracionales”.

La Biblioteca tiene la responsabilidad de servir a todos los miembros de la comunidad. En las discusiones con los miembros de la comunidad, este tema surgió una y otra vez: la prioridad de la Biblioteca son aquellos que tienen menos acceso. Aquellos con más necesidades “con frecuencia tienen menos posibilidades de tener acceso completo y utilizar los servicios disponibles para ellos”. Esto incluye antecedentes culturales ampliamente definidos, incluyendo sus capacidades (cognitivas, mentales, de envejecimiento y de recuperación).

Si bien DJA reconoce y acepta que la diversidad es más que un asunto de blanco y negro, la oportunidad actual de la Biblioteca es centrarse explícitamente en los problemas de raza, clase y marginalización que han surgido de los obstáculos reales y percibidos por las personas de los grupos no dominantes. Este enfoque no excluye otros grupos o problemas, sino que centra su atención, el desarrollo de habilidades y las relaciones en este importante problema.

División racial

Decir que la percepción de Evanston es desigual entre los grupos raciales es quedarse corto. Cuando se utilizó el término “división racial” en una discusión, el asesor fue rápidamente corregido. La histórica división racial en Evanston presenta un obstáculo real y actual para el verdadero progreso. Es necesario sanar. Las personas que han sufrido exclusión o se han sentido marginadas deben saber que los líderes blancos “lo entienden”, están dispuestos a reconocer el pasado y a trabajar para crear en conjunto un futuro justo.

“Ha disminuido la *división racial*. Enfrentamos a un racismo histórico, sistemático, continuo e institucional”.

Cierre de la sucursal oeste

El cierre de la sucursal oeste de la Biblioteca fue descrito en una discusión con un representante de la biblioteca como una “decisión financiera” basada en “datos de poco uso”. En las discusiones con miembros de la comunidad afroamericana histórica, una persona dijo:

Cerraron nuestra biblioteca porque no alcanzábamos sus números; los números que les importan. Esos números no nos importan. Lo que nos importa es ver cómo nos quitan lo que nos pertenece y luego se lo dan a otras personas.

Aunque ocurrió hace décadas, el cierre de la sucursal oeste de la Biblioteca continúa siendo una herida abierta para la comunidad afroamericana histórica de Evanston.

Inauguración de Robert Crown

Los líderes de la biblioteca están informando con entusiasmo la inauguración de una nueva sucursal. El área atrae a personas de vecindarios dentro y fuera de Evanston, el cual es particularmente conocido por su pista de patinaje sobre hielo. La instalación renovada tendrá una hermosa biblioteca nueva con espacios para colecciones y programas. También contará con estacionamiento gratuito, como respuesta a un reclamo frecuente sobre la biblioteca principal.

Por supuesto, existen razones por las que esta nueva sucursal será estratégica y útil en el tiempo. Sin embargo, también les corresponde a la Junta y los líderes de la Biblioteca reconocer y aceptar que esto es doloroso para algunos miembros de la comunidad. Algunos miembros consideran esta nueva sucursal como el reconocimiento de que la Biblioteca tiene la disposición y los recursos para invertir en una sucursal comunitaria y no solo en "nuestra comunidad". Otros miembros de la comunidad han expresado su expectativa de que los líderes comiencen a involucrar activamente diferentes voces que se encarguen de darle forma a la disposición del espacio, los programas y los servicios en el futuro.

Implicaciones simbólicas y reales

Vivimos en una era en la que las bibliotecas se encuentran entre las voces líderes de Norteamérica que abogan por la equidad, la descolonización, el antirracismo, la verdad y la reconciliación. No es aceptable que los líderes solo hablen del futuro y apoyen compromisos de "respetar a todos" o "valorar la diversidad". Se espera que los líderes de hoy y mañana tengan una comprensión más sutil sobre lo que significa la búsqueda de equidad. Además, los líderes de conciencia están reconociendo activamente las prácticas discriminatorias del pasado y sus implicaciones sobre las personas, los sistemas y las actitudes de hoy y están dispuestos y capacitados para crear espacios para estas conversaciones, algunas veces difíciles.

El comentario surgió en las conversaciones con los miembros de la comunidad: "La reparación es necesaria. Aquí existe una historia muy fuerte de marginalización (discriminación, segregación, etc.). La Asociación Cristiana de Jóvenes (Young Men's Christian Association, YMCA) presentó una 'GRAN DISCULPA PÚBLICA' la cual podría servir de ejemplo para la Biblioteca y otras partes de la ciudad. Solo necesitamos un reconocimiento y una disculpa".

Otra persona expresó como la Universidad de Northwestern está lidiando con el historial de prácticas racistas en Evanston. Mencionaron el esfuerzo de la Universidad de Northwestern “para reconocer el papel de la Universidad de Northwestern para mantener a los estudiantes negros fuera del campus”. DJA no considera que solo la Biblioteca tenga trabajo que hacer, ni que sea más responsable que otras partes por el recelo que sigue existiendo en zonas de la comunidad de Evanston. Sin embargo, la Biblioteca cuenta con una oportunidad maravillosa para dar un paso adelante al servicio de valores profesionales y modelar el tipo de liderazgo que se espera en otras partes de la comunidad, incluyendo a la propia ciudad.

3 Recomendaciones

1 Emitir una declaración que reconozca explícitamente el racismo histórico en Evanston y que comprometa a la Biblioteca con la justicia social.

El lenguaje actual relacionado con la diversidad de la Biblioteca se centra principalmente en servir a todos los miembros de la comunidad. Aunque parece inclusivo, en realidad, esto le envía una señal diferente a los miembros de las comunidades que han sido históricamente marginadas. Las expectativas contemporáneas se centran en que las organizaciones y sus líderes se sientan cómodos y competentes al abordar directamente asuntos de exclusión histórica y la necesidad de tener una visión de justicia social y nivel de compromiso para avanzar. Cualquier cosa que no sea este tipo de compromiso directo, especialmente en cuanto a la historia de racismo de Evanston, se percibirá como un enfoque ensordecido e hipócrita.

Un miembro del personal de la EPL apoya esta recomendación y en su comentario

Esto demuestra las dificultades de nuestra profesión como un todo. Somos neutrales. No demostramos nuestros prejuicios. No asumimos una posición. Ahora debemos defender algo.

captura perfectamente la tensión dentro de la profesión de la bibliotecología:

2 Invertir en el desarrollo de competencias culturales para el equipo de liderazgo y el personal de la EPL.

En las conversaciones con miembros de las comunidades afroamericanas y latinas constantemente surgieron ejemplos de cómo no se sentían bienvenidos en la Biblioteca. Más de una persona afroamericana describió haber presenciado personalmente cómo se reprendía a jóvenes negros más rápida e intensamente que a jóvenes blancos por la misma conducta, como correr o hablar en un tono de voz alto. Una mujer latina expresó cuán esperanzada se sentía por el programa de *Día de Muertos* que ofrecía la Biblioteca; pero luego asistió y se dio cuenta de que todos los libros estaban en inglés. Según su descripción: “Se percibió como que no nos consideraban”. Un miembro de la comunidad

blanca describió haber visto más de una vez “la cara de terror del personal de la Biblioteca” cuando usuarios afroamericanos de gran tamaño se acercaban a un punto de atención. Muchas otras personas de color expresaron libremente que no se sentían bienvenidos en la Biblioteca. Una mujer india describió no haberlo experimentado personalmente, pero que pudo observar claramente cómo los afroamericanos y latinos eran tratados y cuáles eran sus experiencias en la Biblioteca. Al preguntarles sobre las diferencias entre las sucursales, las personas hablaron principalmente sobre la sucursal que más conocían, pero al comentar sobre la falta de un entorno cordial no se referían a una sola ubicación.

Según un miembro del personal de la EPL: “Tenemos muchas reglas. Los blancos tienen muchas reglas y están acostumbrados a ellas. Atendemos familias de otras culturas, como familias de inmigrantes, que vienen a la Biblioteca sin saber que deben mantener el silencio mientras están en una biblioteca. Nuestro personal debe silenciar a un niño y el padre siente que regañamos a su hijo, como que este no es el lugar adecuado para ellos”.

Crear un entorno cordial es un compromiso claro del personal de la Biblioteca Pública de Evanston, de acuerdo con las discusiones que sostuvimos con ellos, la variedad de programas y el diseño del espacio de la biblioteca. Sin embargo, las buenas intenciones de los profesionales difieren de las experiencias de las personas de grupos subrepresentados. La brecha parece encontrarse entre la intención y el impacto. El personal de la EPL necesita experiencias de desarrollo que sean seguras pero que al mismo tiempo promuevan su desarrollo, que los ayuden a explorar lo que se puede hacer para entender las distintas necesidades de los diferentes grupos comunitarios y las formas de responder a esas necesidades desde la perspectiva de los miembros de esos grupos.

Algunas personas hablaron explícitamente sobre las expectativas del equipo de liderazgo de la Biblioteca, incluyendo los miembros de la Junta:

Lo que observé en la Junta fue a un grupo de personas —los miembros blancos de la Junta que lideran las discusiones (los miembros negros de la junta no hablaron)— quienes parecían disfrutar hablar sobre equidad pero no estaban dispuestos a hacer nada al respecto. Claramente no han recibido ninguna capacitación. Su ignorancia (sobre asuntos contemporáneos sobre la EDI) era sorprendente. Por ejemplo, cuando la comunidad les dijo que los libros infantiles

Más allá de la sección infantil, mi experiencia tiene que ver más con el personal. Si voy a los pisos superiores para una reunión, me pregunto cómo se sentirían los clientes si vieran ese tipo de ‘caras’. El personal en general debe ser más competente a nivel cultural. No solo en cuanto a las etnias, sino también al ingreso y a niveles altos y bajos de funcionamiento. El personal quizás desconoce cómo ajustar su tono o comunicarse si desconocen el idioma de la otra persona. Algunas veces, simplemente no saben o están muy cansados.

no reflejaban suficiente diversidad, lo justificaron. No ven más allá de sus intenciones, solo el impacto.

Esta es otra área en la que la Biblioteca puede y debe trabajar en conjunto con la ciudad. La ciudad ofrece diferentes programas de desarrollo profesional al que asiste el personal de la Biblioteca, en la medida de lo posible. Las habilidades que se desarrollan varían desde lenguaje y conceptos contemporáneos, hasta conciencia personal sobre los prejuicios y sus implicaciones asociadas para crear un entorno cordial en la Biblioteca. La Biblioteca debe establecer como expectativa que los gerentes brinden orientación y apoyo, tanto para practicar y aprender nuevas habilidades, como para afirmar los esfuerzos e impactos positivos. Este esfuerzo puede ser orientado por el recién formado Comité de Equidad, Diversidad e Inclusión (EDI) de la Biblioteca, el cual fue establecido al inicio del compromiso de DJA.

Con el tiempo, el Comité de EDI debe incluir representantes del equipo de liderazgo, los gerentes y personal de la Biblioteca, así como personas que reflejen una variedad de identidades. Se debe alentar y apoyar a los miembros del Comité para que realicen inversiones individuales en aprendizaje y ayuden a la Biblioteca a desarrollar capacidad en competencia cultural. El Comité también comenzará a satisfacer algunas de las necesidades expresadas por miembros del personal, quienes se encuentran ansiosos por representar los valores de la Biblioteca en la comunidad pero se sienten inseguros sobre el lenguaje y el enfoque.

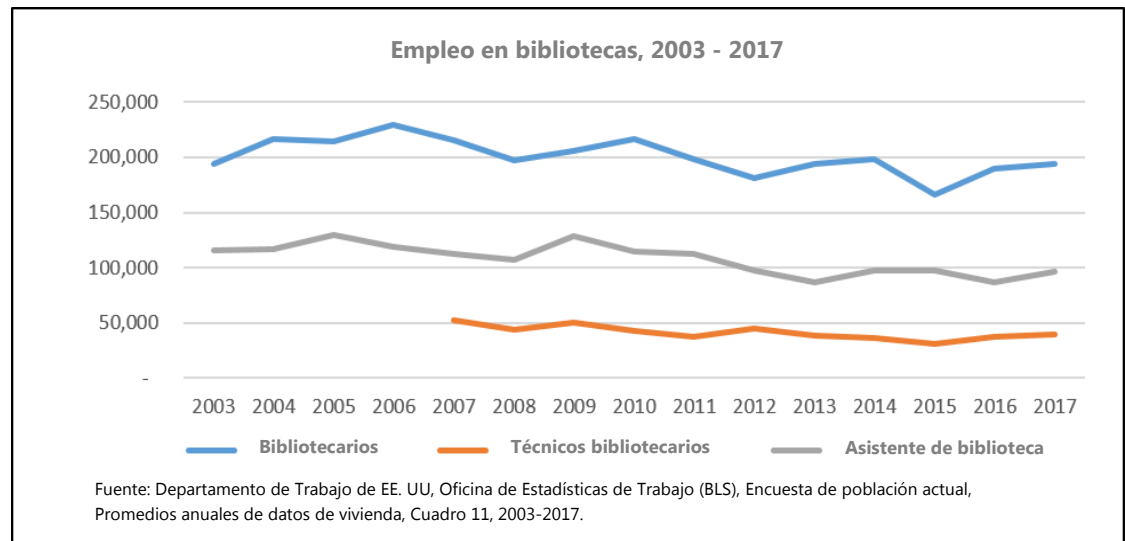
3 Desarrollar un plan de gestión de talento que identifique las metas de contratación, desarrollo y promoción de personas de color.

Muchas personas expresaron sentirse desilusionadas por la falta de diversidad en el personal de la Biblioteca. “No hay mucha representación latina en los cargos más altos de la Biblioteca o la ciudad”. Un miembro de la comunidad afirmó: “Considero que se debe realizar un gran esfuerzo para diversificar al personal”. Otro miembro informó que: “La escuela primaria está contratando a un especialista en logros afroamericanos”, como un ejemplo de los compromisos que se están haciendo e implementando en otras partes de la ciudad. Se estableció la expectativa clara de que la Biblioteca debería contratar a una persona que se enfoque en las necesidades e intereses de la comunidad afroamericana, alguien que sea miembro de esa cultura.

Un miembro de color del personal de la EPL expresó: “Incluso ahora estoy consciente de ser el único hispano de la sala, me siento como si estuviese siendo juzgado, aun cuando nadie me está tratando mal. La falta de diversidad de nuestro personal solo lo enfatiza. Tener un personal más diverso ayudaría con esto”. Algunos miembros de la comunidad consideran que la Biblioteca tiene una menor representación de negros y latinos en su personal que otras agencias de la ciudad.

Existen diferencias entre los bibliotecarios graduados (personas con una maestría en Bibliotecología) y el personal, y el porcentaje general de los bibliotecarios graduados es

bajo en comparación con la representación nacional de personas de color. De acuerdo con datos recientes suministrados por la Federación Estadounidense del Trabajo – Congreso de Organizaciones Industriales (American Federation of Labor – Congress of Industrial Organizations, AFL-CIO), “en 2017, más del 86 por ciento de los bibliotecarios era blanco, no hispano”. En el mismo año, “solo un 6.4 por ciento de los bibliotecarios era negro o afroamericano, un 10.4 por ciento era hispano o latino un y 5.2 por ciento era asiático”.



Fuente: Trabajadores bibliotecarios: hechos y números, Ficha técnica 2018 Departamento para Empleados Profesionales, AFL-CIO.

Al momento de presentar esta recomendación a los equipos de liderazgo de la biblioteca, normalmente es la más justificada. La justificación se basa en los datos reflejados sobre la disponibilidad e incluye: 1) “No tenemos suficiente personas de color que busquen estudiar la bibliotecología como profesión para tener un grupo factible de postulantes calificados”; 2) “Nuestra ubicación geográfica nos dificulta contratar personas de comunidades diversas”; y 3) “Nuestras prácticas de contratación se encuentran fuera del control de la Biblioteca y nos deja con un grupo limitado de personas a considerar para los cargos disponibles”. Profesionales de EDI describen a estas justificaciones como “externalización”: es decir, identificar o crear factores que se encuentren más allá del control de los líderes o la organización a impactar. Existen datos que apoyan la afirmación de que estos factores no son restricciones fácticas a nivel macro (Schonfeld & Sweeney, 2017). La labor de explorar y trabajar para identificar soluciones alternativas a nivel local se denomina “sistemas de corrección de sesgos”. DJA resalta aquí que algunas veces, los sistemas en los que más se necesita corregir los prejuicios son los modelos mentales de aquellos que se encuentran en los cargos decisores.

“La Alianza Gubernamental sobre Raza y Equidad (Government Alliance on Race and Equity, GARE) ofrece ejemplos de organizaciones que han progresado con respecto a los

sistemas de corrección de prejuicios y han aumentado la cantidad de personas de color en su personal: St. Paul, Madison, Seattle. Según una persona entrevistada que conoce el trabajo en otras ciudades: “En St. Paul, luego de que hicieron una evaluación de equidad racial, pudieron duplicar el personal de color en solo dos años”. Los sistemas de corrección de prejuicios tienen como propósito hacer y explorar a profundidad las preguntas que llevan al origen de las restricciones de contratación, tales como “¿cuáles son las diferentes políticas que obstaculizan la contratación de personas de color?”.

Una de estas restricciones para la Biblioteca Pública de Evanston es la representación entre el personal de tiempo completo en comparación con el personal a tiempo parcial. Según el liderazgo de la EPL: “El personal a tiempo parcial representa el 70 por ciento de la fuerza de trabajo de la EPL y las estadísticas demográficas de este grupo no se encuentran disponibles en los informes municipales”. Tener un porcentaje considerable de personal a tiempo parcial es sin duda alguna un problema de equidad que requiere atención. Es un ejemplo perfecto de un sistema en el que se debe corregir los prejuicios. Esperar que las personas sean capaces de trabajar a tiempo parcial, con beneficios limitados y a menudo con necesidad de un ingreso mayor al que el que reciben de la Biblioteca ciertamente limita la capacidad de la Biblioteca para contratar y retener a las personas que podrían contribuir de manera significativa a los objetivos de equidad y diversidad de la organización.

La opinión expresada por la comunidad de querer ver más personas negras y latinas en cargos profesionales, de liderazgo y de servicio a la comunidad es importante. No es suficiente con solo tener personas de grupos raciales y étnicos subrepresentados en el personal. Es fundamental incluir personas que se consideren a sí mismas y sean consideradas por los miembros de la comunidad como personas con perspectiva cultural. Al menos en algunos casos, esto puede implicar considerar rigurosamente si tener o no tener una maestría en Bibliotecología es tan importante como calificación principal u opcional en la descripción de un cargo como tener experiencia en la prestación de servicios y en el trabajo con contenido relacionado con comunidades particulares. Los programas de tutoría y ascenso que apoyan a las personas con antecedentes diversos y que ya están comprometidas con la comunidad de Evanston también son opciones importantes a considerar. Por supuesto, existe la necesidad continua de involucrar a miembros de la comunidad para garantizar que la comunicación sea fluida y que haya comprensión, en ambas direcciones, de las expectativas, oportunidades y restricciones, reales y percibidas, para la contratación.

Aunque seguramente esta recomendación es un compromiso a largo plazo y tendrá desafíos para su implementación, no es opcional. En la experiencia de DJA, las únicas veces que se ha hecho un progreso considerable para diversificar al personal, incluyendo tener representación en todos los niveles de la organización, ha ocurrido cuando los líderes sénior establecen un compromiso total y firme. Las posibilidades son infinitas cuando los decisores comprenden y están dispuestos a realizar el esfuerzo personal de

cuestionar sus propios modelos. Esto requerirá detener algunas prácticas actuales, que los líderes se involucren en los procesos de contratación y que exista una colaboración y negociación activas con la ciudad y otras personas que tengan influencia sobre las prácticas de contratación.

4 Crear un grupo centrado en la equidad y la raza compuesto por el personal de la Biblioteca y miembros de la comunidad.

Con el tiempo, el equipo de liderazgo y el personal de la Biblioteca y los miembros de la comunidad, especialmente aquellos de las comunidades afroamericanas y latinas, deben trabajar en conjunto para identificar las oportunidades de cambio, realizar los ajustes necesarios, medir el impacto de tales ajustes y comprometerse en un esfuerzo de colaboración sostenido. Aunque existen muchas formas de pensar sobre la diversidad, la raza y la equidad son el enfoque explícito e intencional de este grupo sugerido. Se hace esta recomendación debido a la historia de racismo de Evanston, y porque se debe fomentar la seguridad y la confianza en el equipo de liderazgo de la Biblioteca en cuanto a la equidad y la raza. Miembros de la comunidad de personas negras y morenas compartieron muchos ejemplos sobre momentos en los que el liderazgo de la Biblioteca parecía “escuchar sin entender lo que se decía”; en los que las “oportunidades para escuchar las necesidades específicas de nuestra comunidad fueron opacadas por una lista de programas que la Biblioteca ofrece”; en los que “quienes toman las decisiones sobre la distribución de los recursos ignoran dolorosamente la diferencia entre igualdad y equidad”.

Existen diferencias ideológicas claras entre lo que el liderazgo de la Biblioteca considera que es la función de una biblioteca pública y las opiniones de muchas de las personas entrevistadas. El equipo de liderazgo opina que se haga que “los servicios estén disponibles para todos los ciudadanos”, mientras que muchos miembros de la comunidad consideran que “se le debe dar prioridad a aquellos con más necesidades”. Otra diferencia ideológica es cómo y dónde se ofrecen los servicios. Los líderes de la Biblioteca han hecho énfasis en “prestar los servicios donde se encuentran las personas”, como en escuelas y campamentos. Muchos miembros de la comunidad consideran que este enfoque puede alcanzar a los niños, pero con frecuencia falla en involucrar a los padres. Además, muchos afirman preferir “un espacio nuestro” que “se encuentre en nuestra comunidad”, refiriéndose a los lugares donde se reúnen naturalmente, cerca de donde las personas viven y que permiten una sensación más personalizada que el entorno actual de la sucursal de la Biblioteca.

Muchas bibliotecas públicas y otras organizaciones basadas en una misión están formando grupos con una función fundamental para mejorar la participación de las comunidades que sirven, a fin de abordar algunas de las diferencias de perspectiva y enfoque e identificar soluciones que realmente reflejen las aspiraciones de EDI. La Biblioteca está en una posición perfecta para formar tal grupo, dado el entusiasmo que han demostrado los miembros de la comunidad de Evanston para ofrecer apoyo. Este

grupo debe enfocarse en temas estratégicos como: el desarrollo de relaciones dentro y entre los diferentes segmentos de la comunidad; identificar y apoyar iniciativas nuevas o emergentes relacionadas con la diversidad; y garantizar una continua comunicación eficaz entre la Biblioteca y la comunidad. Los resultados positivos y medibles de este grupo podrían incluir: 1) una mayor diversidad en el grupo de voluntarios de la Biblioteca; 2) una mayor participación filantrópica de diversas comunidades; 3) un mayor acceso a diferentes autores e intérpretes; 4) un mayor acceso a perspectivas flexibles para las celebraciones, los programas, los servicios y las colecciones culturales; 5) penetración en comunidades que no han utilizado activamente la Biblioteca; y 6) una mayor defensa para la Biblioteca.

5 Crear y utilizar medidas para evaluar y ajustar los esfuerzos para apoyar los valores de EDI de la Biblioteca.

En palabras de las personas que entrevistamos:

Existe una tendencia a que las personas olviden que las bibliotecas son instituciones con financiamiento público. No son organizaciones que reciben financiamiento privado como las galerías de arte o los museos, o negocios como Barnes and Noble, orientados al mercado minorista. Barnes and Noble no está obligado a atraer o servir a todo el público. La biblioteca, al igual que el servicio de correos y el distrito de parques, no debe tener usuarios exclusivos. Todo lo que se refiere a la manera en que está organizada la Biblioteca refleja las necesidades de usuarios exclusivos, y los usuarios negros o latinos de bajos ingresos no forman parte de estos usuarios exclusivos.

Una vez que las personas hayan recibido cierta capacitación, deberían utilizar una herramienta de evaluación de equidad en cada decisión que tomen. Es un proceso que se pone en práctica individualmente y un compromiso. Las herramientas de evaluación racial que se utilizaron anteriormente ahora son utilizadas por el distrito escolar.

Para las bibliotecas, deben existir otras medidas además de las tradicionales. ¿Cómo el libro nuevo de Jodi Picoult cambia las vidas de las personas? ¿Cómo está usted haciendo un cambio en las vidas de las personas? Esa es la medida del éxito. Necesitamos un compromiso (del equipo de liderazgo de la Biblioteca) para centrarnos en cómo podemos cambiar las vidas de las personas.

La Biblioteca utiliza diferentes métodos para evaluar y tomar decisiones sobre los programas y servicios, los cuales no deben descartarse o abandonarse necesariamente. Durante décadas, bibliotecas de todos los tipos han enfrentado dificultades con el tema

de la evaluación. Un tema central dentro de la comunidad profesional, a nivel local y nacional, es qué medir y por qué. Con frecuencia, las medidas han sido impulsadas por las expectativas nacionales y locales. A nivel nacional, normalmente la evaluación ayuda a clasificar y organizar las diferentes bibliotecas por tipo: públicas, académicas, científicas y especiales (p.ej., corporativas y legales). Las medidas de evaluación típicas incluyen: cantidad de empleados a tiempo completo, cantidad de empleados con una maestría en Bibliotecología y Ciencias de la Información, tamaño y originalidad de las colecciones, impacto físico, presupuesto para la colección, etc. A nivel local, con frecuencia las expectativas atienden a una audiencia diferente: la organización que asigna los recursos a esa biblioteca entre los intereses divergentes de otros. En el caso de las bibliotecas públicas, la evaluación local a menudo busca ayudar a la ciudad y a otros organismos de financiamiento a decidir cómo priorizar el uso del espacio público, establecer el presupuesto para cargos a tiempo completo y a tiempo parcial, y suministrar financiamiento para programas, colecciones y servicios especiales como los trabajadores sociales.

Una de las mejores prácticas contemporánea para las bibliotecas es reconsiderar sus metodologías de evaluación. El reto para los líderes es equilibrar la necesidad de producir medidas positivas significativas sobre los parámetros actuales, mientras desafían la viabilidad de tales parámetros para el alineamiento y asignación de recursos en el futuro. En algunos casos, los líderes de las bibliotecas trabajan directamente con decisores externos y agencias de financiamiento para negociar la suspensión de ciertos parámetros, mientras se incorporan otros nuevos. En otros casos, se utilizan parámetros paralelos para tener tiempo suficiente para demostrar la viabilidad de las medidas nuevas. Este equilibrio entre dos modelos opuestos no es nuevo para las bibliotecas; es similar al de los recursos impresos en comparación con los recursos en línea. Ambos deben ser considerados para apoyar las prácticas actuales y futuras sobre las colecciones; ambos son partes importantes dentro del panorama cambiante de la industria editorial. El panorama de la equidad, diversidad e inclusión también está cambiando. A medida que lo hace, también debería cambiar el enfoque de las bibliotecas para identificar las preguntas más importantes que se deben hacer para medir su eficacia. DJA afirma que este enfoque de eficacia garantiza que las medidas reflejen activamente los valores patrocinados por la Biblioteca y que los datos recopilados se utilicen para tomar decisiones sobre la asignación de recursos que sean coherentes con esos valores.

Varios miembros de la comunidad hicieron énfasis en la importancia de utilizar los datos para impulsar la toma de decisiones, como reflejo del compromiso de la Biblioteca y la ciudad con la EDI. Al considerar los tipos de medida que deben incorporarse o que deben reemplazar la evaluación actual, el punto más importante de esta recomendación es que deben crearse junto con miembros de la comunidad. Es fundamental que los decisores de la Biblioteca tengan acceso directo a las opiniones de los miembros de la comunidad, las cuales expandirán las perspectivas, ayudarán a darle forma a las medidas

y establecerán la manera en que se recopilarán y utilizarán los datos. Esta creación conjunta permitirá una comprensión mutua, el establecimiento de expectativas y la transparencia que se necesita para desarrollar relaciones de confianza.

6 Crear un enfoque innovador para los espacios y servicios en Fifth Ward.

Cuando era niño, iba a la sucursal a la que podía llegar caminando.

Esta afirmación refleja el comentario de un miembro de la comunidad de Evanston y surgió en varias oportunidades en conversaciones con diferentes personas. Las personas esperan que la biblioteca se encuentre “en nuestra comunidad” y sea “accesible para nosotros”, estableciendo la accesibilidad como un reflejo de cómo se movilizan y reúnen las personas de esa comunidad.

Una madre con un hijo pequeño expresó: “POR SUPUESTO que debería haber una biblioteca en Fifth Ward. Sería maravilloso. Deberíamos poder llegar caminando. La Biblioteca del centro no es acogedora”. Al interrogarla un poco más agregó:

Definitivamente falta algo. Siempre tenemos que ir a otros espacios para tratar de satisfacer nuestras necesidades. Las personas no escuchan o no aceptan lo que se les dice. Sé que lo están intentando, pero sus intentos no funcionan para nosotros... No se imaginan cuánto haría la biblioteca de Fifth Ward para la moral. Creo que realmente nos apoderaríamos de ella. La sentiríamos nuestra.

Quiero ver muchos libros que muestren personas de color, autores negros. No puedes ser lo que no puedes ver. Quiero ver programación específica para la comunidad. Que nos pregunten en vez de decirnos lo que sería mejor para nosotros. Estoy segura de que la utilizarían como un espacio de reunión de la comunidad. Puedo imaginar a muchas personas mayores allí para acudir a recursos cercanos: un trabajador social o un especialista en participación comunitaria. Podría ofrecer asuntos relacionados con políticas, apoyo para las elecciones.

Trabajo con mujeres jóvenes, algunas de las más vulnerables de la comunidad, de entre 14 y 24 años de edad. Si hubiese una biblioteca en Fifth Ward, irían allí con sus hijos. Si tuviesen un sitio cercano a donde se encuentran, se sentirían cómodas. Tendrían acceso a un lugar seguro donde no se sentirían extrañas al entrar.

Según otro miembro de la comunidad: “Los sitios en los que están ubicadas las bibliotecas... Utilizamos todo este dinero para atender a vecindarios adinerados de blancos. No es ético y es incongruente con su misión. No están enfocando los recursos en las personas de menos recursos y las personas de color”.

Un miembro de la comunidad histórica afroamericana expresó: “Hay un grupo de personas mayores que se reúne en Fifth Ward todos los miércoles. Hay niños allí que asisten a los programas de la YMCA. Family Focus recibe todos los días a 60 niños después de la escuela. Tenemos autobuses que suben y bajan por Emerson. Estamos allí y utilizaríamos la biblioteca”. Al indagar sobre cómo podría personalizarse la biblioteca en Fifth Ward para satisfacer las necesidades de la comunidad, afirmó: “Si hubiera una biblioteca en Fleetwood Jourdain/Family Focus, podría ofrecer programas Shorefront o centrarse en la tecnología y se utilizarían mucho las artes”. Además, muchas veces las personas hablaban sobre el hecho de que una sucursal comunitaria simplemente reconozca que los distintos grupos culturales interactúan de manera diferente. Las reglas, políticas y enfoque en el silencio de las otras sucursales no representan todas las culturas ni transmiten un sentido de inclusión.

Algunos objetaron la idea de tener una biblioteca en Fifth Ward al explorar el tema con un poco más de profundidad durante las entrevistas. En esos casos, se considera a la sucursal norte como una opción factible relativamente cercana a Fifth Ward. Otros que apoyan la biblioteca en Fifth Ward sugieren: “Si no supieran nada sobre segregación social y simplemente estuviesen deduciendo dónde abrir la biblioteca, la abrirían donde se encuentra Family Focus y Fleetwood Jourdain... Además, las personas del área de la sucursal norte tienen vehículos y acceso a recursos para movilizarse de ida y vuelta a una sucursal que se encuentre fuera de su área inmediata”.

La Biblioteca necesita una acción visible e inmediata para demostrar su compromiso con un futuro inclusivo. DJA recomienda que la EPL busque la forma de establecer una presencia importante en Fifth Ward en el transcurso de un año y que la misma sea informada por las personas que viven en esa comunidad. Además, el proceso debe ser creado por los líderes de la Biblioteca junto con los miembros de la comunidad, explorando las necesidades y oportunidades, estableciendo expectativas claras y compartidas y comprometiéndose con medidas a ser aplicadas con equidad. Siendo claros: no se pueden repetir las experiencias anteriores de “contadores que irrumpen en nuestro espacio para decirnos que cerrarán nuestra sucursal porque no se desempeña según medidas que nunca han funcionado para nosotros”.

Fifth Ward tiene espacio disponible de tiendas que han dejado el área. Una biblioteca es un inquilino ideal, a corto o a largo plazo, que puede producir tráfico en un área en necesidad. Se debe trabajar con la ciudad y con un desarrollador para encontrar un espacio donde la Biblioteca tenga un alquiler gratuito o a bajo costo. Se deben realizar algunas mejoras cosméticas menores. Mudarse. Invitar a la comunidad a participar para decidir los servicios a ofrecer. Quizás no sea necesaria una colección grande, pero tener un espacio para el programa para contar historias e impartir clases de búsqueda de empleo tendría influencia. Si se necesita tecnología y se debe mejorar el cableado, tener computadoras portátiles que las personas puedan solicitar para utilizar con WiFi. Otra alternativa es tener computadoras Chromebook disponibles con un plan celular para

tener acceso a Internet. Se deben buscar formas creativas y a bajo costo para ofrecerle a la comunidad lo que necesita para prosperar. Además, se debe informar no solo lo que hacen la Biblioteca y otros inversionistas, sino *por qué* lo hacen. Se debe acceder al grupo recién formado (recomendación #4) para comunicar el mensaje.

Los requisitos para implementar esta acción:

- Establecer un plazo rápido de transición de la recomendación al anuncio y la planificación.
- Definir un cronograma dinámico para identificar el espacio y los servicios.
- Seleccionar un lugar de importancia simbólica con el apoyo de personas influyentes dentro de la comunidad histórica afroamericana.
- Realizar trabajos de bajo costo y con socios comunitarios.
- Establecer e implementar una lista de programas inicial y fuerte para el primer año (o cualquier otra cosa que los socios comunitarios identifiquen como esencial).
- Ser claros sobre el enfoque de la evaluación del éxito.

7 Expandir las colecciones de libros que reflejan las necesidades e intereses de las comunidades negras y latinas.

Soy un gran lector. Mi madre solo habla y lee en español. La Biblioteca no tiene una selección grande ni buena y las que tiene, son traducciones de libros en inglés. Hay libros maravillosos de autores latinos. No solo libros traducidos.

La Biblioteca debería mejorar la variedad de libros en español. La selección de libros para adultos con frecuencia es muy básica, no cubre diferentes géneros o son traducciones de libros que fueron escritos en inglés. La oferta de libros infantiles es muy reducida.

Deben descifrar "¿quiénes son los autores?" Necesitamos libros diversos... más allá de solo el New York Times y otras publicaciones literarias, pero no ofrecen una variedad de autores. Necesitamos libros diversos y ver a quiénes siguen. Morgan Jenkins es una autora reciente; leí su libro y ahora leo cualquier libro que mencione. Me encanta exponer a mis hijos a otros libros.

Me encantaría escuchar a las personas hablar sobre sus libros en español.

Constantemente debo recordarles a las personas de Evanston que no todos los latinos son mexicanos. Necesitan incluir las opiniones de personas de muchas culturas, no solo la comunidad latina, sino de todas las comunidades.

Las personas de la comunidad se preocupan y están muy comprometidas con el acceso y la alfabetización, un valor que comparten con la Biblioteca Pública de Evanston. Los

miembros de la comunidad expresaron enérgicamente la importante función que juega la Biblioteca para suministrar libros a los niños pequeños. Existe la expectativa de que la Biblioteca aumente la cantidad y los tipos de libros disponibles para los usuarios negros y morenos. Algunos miembros de la comunidad expresaron su decepción al ver que no existen suficientes copias disponibles de ciertos libros o no se encontraban disponibles en su sucursal. Al discutir este tema con el personal de la Biblioteca, algunas veces el problema no era que la Biblioteca no había comprado el libro, sino que todas las copias habían sido retiradas por otros usuarios. Será fundamental considerar los patrones de uso de los libros y mantener relaciones más cercanas con los miembros de la comunidad como parte del compromiso continuo de la Biblioteca.

Los parámetros pueden generar y desarrollar apoyo para nuevas prácticas sobre las colecciones, como identificar con regularidad libros en español escritos originalmente en español, o identificar y seleccionar libros que vayan más allá de las revistas arbitradas, la mejor práctica tradicional.

Se deben destacar los esfuerzos realizados por la Biblioteca hasta la fecha para diversificar sus colecciones. La Biblioteca comenzó recientemente a apoyar la asistencia de un miembro del personal a la Feria Internacional del Libro en Guadalajara. Este evento es reconocido y muy respetado en toda la comunidad profesional de bibliotecología. La Biblioteca ha comenzado a considerar nuevos autores o títulos, más allá de las revistas arbitradas. Acuden a pequeñas librerías e imprentas, incluso buscando libros de publicación independiente. Además, los miembros del personal de la EPL expresaron al inicio del proceso de evaluación de necesidades de EDI su deseo de crear un grupo de orientación comunitario para ayudar a informar las decisiones sobre las colecciones. Aunque DJA apoya la sugerencia de trabajar más de cerca con la comunidad, también consideramos que se debe crear un grupo focal más amplio que permita la creación y colaboración conjunta de los diferentes programas y servicios de la Biblioteca, incluyendo sus colecciones (consulte la recomendación #4).

8 Continuar apoyando a los especialistas en participación cultural específica.

Continuar apoyando los cargos de especialistas en participación cultural específica y asignarlos a personas que reflejen las culturas que atienden, concretamente los latinos y afroamericanos. Una de las personas entrevistadas dijo sobre los latinos: “Nuestras poblaciones son muy diversas, aunque con frecuencia se agrupan. No es suficiente tener a una persona que hable español o que luzca como una persona latina, sino que conozca la cultura”. Lo mismo aplica para las comunidades negras y afroamericanas.

Recientemente se contrató a un nuevo Especialista en Participación Latina, una decisión que recibió mucha aprobación y gratitud. Este cargo ha sufrido mucha rotación en el pasado, un asunto que fue mencionado por los miembros de la comunidad y el personal de la EPL durante las entrevistas. Se sugiere que, como parte de un plan más grande de gestión de talentos, la Biblioteca encuentre maneras de aumentar la retención y los

ascensos, especialmente en los cargos en los que el individuo haya desarrollado relaciones fuertes en la comunidad, como lo hizo Miguel Ruiz (el Especialista en Participación Latina anterior). Varias personas informaron que se interrumpieron las actividades de liderazgo de la comunidad latina cuando Miguel abandonó su cargo. Esto no solo reafirma la contribución particular de Miguel, sino la función importante de este cargo para la comunidad.

También se alienta firmemente a la Biblioteca Pública de Evanston a contratar o designar a un especialista para que apoye a la comunidad afroamericana y a otras comunidades. La comunidad afroamericana histórica de Evanston espera que la Biblioteca los incluya más y de manera diferente en el futuro con respecto a la manera que lo han hecho hasta ahora. Los niños y miembros de la comunidad de Evanston deberían tener personas “que luzcan como ellos y que sepan la importancia cultural de los diferentes aspectos de nuestras culturas”. Especialmente dada la historia particular entre Evanston y su comunidad afroamericana, es importante tener una persona designada para que trabaje de cerca con esta comunidad. Además, existen miembros de la comunidad especialistas en otras partes de la ciudad que se enfocan explícitamente en las necesidades de los afroamericanos, y esperan que la Biblioteca mantenga el mismo estándar.

9 Cambiar el enfoque de las comunicaciones del sinnúmero de programas y servicios al compromiso.

Necesitamos un compromiso real.

Durante las conversaciones con la comunidad, un comentario surgió más que cualquier otro: en una oportunidad, el asesor preguntó “¿Puedo asistir a una reunión comunitaria para comenzar a desarrollar una buena relación en nombre de la Biblioteca?” La respuesta fue clara: “No queremos que la Biblioteca envíe su embajador”. Las personas de la comunidad de Evanston quieren mantener relaciones genuinas con el liderazgo de la Biblioteca y de otras partes de la ciudad, y la naturaleza de esas relaciones es distinta a la de los diferentes programas y servicios que se ofrecen hoy en día.

Actualmente, muchos de los mensajes de la Biblioteca se centran en describir los servicios que se ofrecen a diversas comunidades, desde niños hasta personas mayores, incluyendo varias poblaciones multiculturales y en diferentes lugares de la ciudad. Estos ejemplos de servicios no fueron recibidos con el mismo entusiasmo por los miembros de la comunidad al que estaban acostumbrados el liderazgo y el personal de la Biblioteca encargados de dar los mensajes. De hecho, en algunos casos, los miembros de la comunidad pedían “menos y más orientados” o “menos pero con un mayor nivel de enfoque en la participación auténtica”.

Por supuesto, la Biblioteca quiere continuar informando acerca de los programas y servicios que se ofrecen, pero podrían ser mejor recibidos si lo hacen a través de una

representación más enfocada. Para esto, el equipo de liderazgo de la Biblioteca deberá desarrollar relaciones significativas con las diferentes comunidades de Evanston para entender cómo mejorar la comunicación y asegurarse de que sea evidente que los escuchan. “Las personas desean ser escuchados de verdad durante el proceso. Quizás no tomen las decisiones finales, pero quieren saber que son escuchados y que se les informe sobre cómo fueron consideradas sus opiniones. Tenemos que desarrollar una relación que genere entendimiento, CONFIANZA”.

Un ejemplo de cómo la Biblioteca podría mantener su presencia en la comunidad pero con un esfuerzo más orientado hacia la participación es “Conectarse con los padres en las escuelas; tener una mesa para la Biblioteca en la noche de reunión con los padres. No asisten a los eventos de la biblioteca porque trabajan en el turno de la tarde o la noche o porque quizás no hablan inglés”. Este ejemplo no disminuye el deseo de la Biblioteca de introducir programas en la comunidad, pero cambia el enfoque de principalmente suministrar experiencias para los niños a desarrollar un entendimiento con los padres y las familias.

Recibimos información sobre otros ejemplos de experiencias que fueron bien recibidas por los miembros de la comunidad y que pueden generar nuevas opiniones sobre el compromiso. “Miguel (Ruiz) inició un grupo de líderes en la comunidad latina; tenemos un grupo Google de líderes latinos. Cradle to Career organizó un evento para este grupo. Asistió (un miembro del personal latino). Trajo libros. Tenía una mesa. Fue maravilloso, pero no le pagaron por su tiempo. La Biblioteca debe ser creativa, no ser tan cerrada”. Congruente con esta recomendación y un plan de gestión de talento, la oportunidad de la Biblioteca podría ser encontrar maneras para recompensar significativamente a las personas de color del personal por las contribuciones comunitarias que realizan en beneficio de los esfuerzos de participación de la Biblioteca.

La Biblioteca también debe identificar nuevos puntos de acceso para conectarse con diferentes comunidades. “La Biblioteca debe tener conexiones más consecuentes con las diversas partes de las diferentes comunidades latinas: escuelas, mercados, iglesias”. Un miembro de la comunidad latina expresó: “Me encantaría que las personas tuvieran SlamPoetry en español para adolescentes”.

Otro miembro de la comunidad comentó sobre la diferencia entre el alcance y la participación de esta manera: “No se trata de solo colocar libros y señales. Es una sensación. Que el personal sea amable y accesible y no solo esté viendo detrás del escritorio... Tengo una maestría en Comunicación Multicultural, por lo que entiendo estas dinámicas”. El asesor de DJA respondió: “Creo que el personal está tratando de ser participativo”. La persona que estaba siendo entrevistada respondió “No es así” y continuó:

Mi hijo es activo y entusiasta. Con frecuencia lo ven como si pensarán que es un niño indisciplinado. ¿Cuán difícil puede ser saludar a todos? “Hola, ¿cómo estás?”

¿Buscas algo en específico?” Quizás deberían capacitarlos en atención al cliente además de competencia cultural... En realidad se trata de una sensación: sentir que eres bienvenido y que tu opinión importa. Si no, siento que claramente no soy bienvenida aquí. Si tan solo la Biblioteca pudiera entender que haría una gran diferencia. Actualmente uso la sucursal sur o la principal. Cuando vamos a la sucursal principal, con frecuencia vemos a muchos indios asiáticos en la biblioteca, pero mi hijo y yo somos los únicos negros.

Esta recomendación, relacionada con la participación, refleja el deseo comúnmente expresado por los miembros de la comunidad. Es también el más difícil de transmitir en acciones. Todas las personas de color entrevistadas describieron y solicitaron, de manera proactiva, más participación. Cada vez que se les preguntaba sobre acciones que pudieran ser utilizadas como ejemplos para el personal de la Biblioteca, utilizaron las palabras “es una sensación”, “cariño”, “confianza” o “relación”. Quizás esta es una de las recomendaciones más difíciles de implementar y una de las más difíciles de medir a través de los estándares tradicionales. Bibliotecas de todo Estados Unidos enfrentan esta dificultad. Algunas organizaciones que ofrecen financiamiento especial para proyectos expansibles de bibliotecas como la fundación Andrew Mellon Foundation, han recibido tantas solicitudes relacionadas con este tema que están enfocando estratégicamente los recursos en los esfuerzos para crear y desarrollar entornos inclusivos en las bibliotecas.

La complejidad que implica comprender y traducir los conceptos de “participación” e “inclusión” en todas las culturas no disminuye la necesidad de establecer un compromiso inmediato y sostenido. Todos los miembros del personal entrevistados expresaron su deseo de comprender mejor lo que significa la participación para los miembros de la comunidad y su voluntad de demostrar su compromiso. Por ejemplo, el Director de la Biblioteca fue de puerta en puerta en Fifth Ward para informar sobre el programa de lectura de verano. Durante toda la evaluación de EDI, los líderes y el personal de la Biblioteca han asistido, de manera activa, a varias sesiones para escuchar a los miembros de la comunidad.

DJA considera firmemente que la equidad yace en el proceso. La participación tomará tiempo, especialmente para las comunidades que no se han sentido escuchadas, que no han experimentado la equidad. También necesitará un enfoque claro en el proceso. Algunos ejemplos de procesos que han tenido un impacto sobre las experiencias de las personas y algunas de las preguntas asociadas que requieren más exploración por parte de los líderes y el personal de la Biblioteca incluyen:

Toma de decisiones: ¿cuál es el proceso para la toma de decisiones? ¿Quién toma las decisiones? ¿Los valores de los decisores son congruentes con los de los miembros de la comunidad? ¿Cuáles son los criterios? ¿Los criterios reflejan los valores patrocinados de EDI? ¿Cuál es el nivel de transparencia disponible? ¿Las personas tienen claro cómo sus opiniones influenciaron el resultado final?

Asignación de recursos: ¿los recursos son distribuidos de una manera comprensible? ¿Son justos al compararlos con otros recursos distribuidos de manera equitativa? ¿La asignación refleja los valores de la Biblioteca?

Reglas: ¿cuáles son las reglas adoptadas y cómo se aplican? ¿Las reglas de la Biblioteca permiten diferentes normas culturales? ¿Hasta qué punto todas las reglas actuales aún siguen siendo relevantes y útiles?

Políticas: ¿cuáles son las políticas establecidas y cómo son promulgadas? ¿Las políticas de la Biblioteca evitan que personas o grupos tengan acceso completo a los materiales, servicios o programas, aun accidentalmente?

Comunicación: ¿cómo y en cuáles etapas se invita a miembros de la comunidad para que aporten su opinión? ¿Cómo y quién suministra la información? ¿Se utiliza tanta o más energía para escuchar en vez de informar? ¿Los líderes y el personal de la Biblioteca están disponibles de manera visible y auténtica en la comunidad? ¿Hasta qué punto los líderes y el personal de la Biblioteca utilizan un lenguaje y se comportan de manera que refleje su competencia cultural? ¿Los líderes y el personal de la Biblioteca se sienten cómodos con la adaptación de sus estilos interpersonales, según sea necesario, para audiencias culturalmente distintas?

10 Incluir la EDI en la estrategia de comunicación continua de la Biblioteca.

Esta recomendación amplía y apoya los esfuerzos mejorados de participación de la Biblioteca y proporciona una visión cultural sutil para la comunicación con diferentes comunidades. Informar explícitamente las metas y valores de EDI de la Biblioteca: “En qué creemos; quiénes somos; a dónde vamos”. Ayudar al personal al discutir los valores y las metas de EDI. Asegurarse de que los compromisos y las medidas de EDI sean visibles en el informe anual y en todos los demás canales formales de comunicación. Garantizarle a Evanston que se están destacando los servicios que se enfocan en las circunscripciones en los canales existentes de comunicación, en vez de dejarlos a los especialistas latinos o de alcance.

La Biblioteca también puede mejorar los canales que utiliza para comunicarse con las diferentes comunidades. Al preguntar: “¿Cómo puede la Biblioteca comunicarse mejor con la comunidad latina?”, la respuesta frecuente fue: “Las iglesias. La que está en Rogers Park; el Supermercado Chapala, el Supermercado Morelia”. Otro miembro de la comunidad latina respondió: “HECHOS EN EVANSTON, una página de Facebook... Es una página cerrada para miembros de la comunidad (latina)... Algunos son líderes y otros son personas normales, con empleos normales. Estamos tratando de pensar en otras personas... Alcanzar diferentes lugares y diferentes tipos de comunidades”. La Biblioteca, aprovechando sus esfuerzos de participación (recomendación #9), podría apoyar a los miembros de la comunidad en estos esfuerzos y utilizar algunos de estos medios de comunicación establecidos para involucrar de manera distinta a la comunidad.

Un residente negro dijo: "Acompáñame a la iglesia en Second Baptist... Aun cuando la Biblioteca acude a los campamentos, hablan con los niños en vez de conocer a los miembros de la comunidad: padres, maestros, ancianos". Una mejor estrategia de comunicación buscará recibir información directamente de las diferentes comunidades atendidas y aprender con ellas y de ellas de tal forma que se refuerce la confianza. Esta estrategia solo es viable si las personas en la Biblioteca están dispuestas a explorar canales no tradicionales de comunicación. En este caso, el equipo de comunicación de la Biblioteca deberá estar presente y dispuesto a preguntar, iniciar y desarrollar relaciones con una circunscripción amplia y diversa. Una estrategia sólida de comunicación de la EDI debe incluir la oportunidad de escuchar a las personas en primera persona: sus historias, en sus palabras y de la forma como lo hubieran dicho. Esto significa presentarse en lugares en los al principio uno podría no sentirse cómodo, como a una misa en español o una iglesia para la comunidad negra. Los líderes de consciencia entienden que, durante años, las personas negras y morenas han estado haciendo ajustes en su comportamiento y han tenido que presentarse en lugares en los que no siempre se sienten cómodos, como una estrategia necesaria de supervivencia.

En resumen, identificar los modos de comunicación predilectos para los sectores demográficos objetivo. Evaluar el conocimiento sobre los medios de comunicación actuales y las necesidades de información de estas comunidades con respecto a los programas y servicios de la biblioteca. Facilitar puntos de acceso comunitario que estén integrados en los canales clave de comunicación. Trabajar con la comunidad de Evanston para crear puntos de acceso que tomen en cuenta las diferentes preferencias de comunicación y los usuarios meta de Evanston.

11 Trabajar con otras agencias municipales para promover las metas de EDI de la Biblioteca y la ciudad.

Los miembros de la comunidad reflexionan regularmente sobre los nuevos desarrollos de EDI que ocurren en todo Evanston. "District 65 tiene recursos explícitamente centrados en cerrar la división digital y la brecha de logro racial". Dado el impulso actual y el compromiso continuo de la Biblioteca, se debe invertir agresivamente en colaboraciones que estén enfocadas explícitamente en cerrar ambas brechas. Las oportunidades específicas podrían incluir ofrecer "Internet y computadoras: computadoras portátiles y iPad que se puedan pedir prestadas", según uno de los miembros de la comunidad. La Biblioteca tiene "todas estas bases de datos a las que se suscribe y nadie realmente usa. Nadie en las escuelas de Evanston debería poder utilizarlas sin una tarjeta de la biblioteca". O la Biblioteca podría trabajar con el sistema escolar o la ciudad para encontrar formas diferentes de suministrar tarjetas de la biblioteca, en vez de utilizar la política actual de exigir dos formas de identificación. No hacen falta proyectos de colaboración. El enfoque principal aquí es trabajar directamente con las escuelas y la ciudad para identificar un plan para promover metas específicas y

medibles de EDI, aprovechando los activos de cada una y buscando formas de superar obstáculos previos para alcanzar el éxito e incrementar los recursos necesarios.

Otro recurso de la ciudad para este objetivo es el Funcionario de Equidad y Empoderamiento. Se debe emplear esta relación para apoyar la evaluación de la Biblioteca, el desarrollo de programas y los esfuerzos de participación comunitaria. No se recomienda que la Biblioteca desarrolle una evaluación de participación independiente. Los miembros de la comunidad de Evanston han experimentado demasiadas evaluaciones diferentes obteniendo los mismos comentarios y sin que los resultados reflejen los aportes recibidos. Al avanzar, se sugiere tener un enfoque nuevo y más consolidado en las agencias y el sistema escolar de la ciudad para obtener los aportes una vez, realizar los ajustes pertinentes con base en dichos aportes y aprovechar los recursos limitados.

4 Resumen de los aportes

Conversaciones con los miembros de la comunidad

DeEtta Jones se reunió con diferentes partes interesadas comunitarias, la mayoría de las cuales se identificó e invitó a tener una conversación en la Biblioteca Principal, el 21 y 22 de marzo de 2018. Se utilizó un formato relativamente informal y poco estructurado. La intención era reunir las impresiones e ideas de las personas en un entorno cómodo, para reforzar el compromiso de la Biblioteca a escuchar y participar en un intercambio significativo. Las conversaciones siempre incluyeron al menos dos personas además de DeEtta.

Las preguntas que se exploraron durante las conversaciones fueron:

1. ¿Qué está haciendo la EPL particularmente bien con respecto a la manera en que atiende y colabora con las diferentes comunidades de Evanston?
Comparta algunos ejemplos desde su propia perspectiva.
2. Con respecto a la equidad, la diversidad y la inclusión, ¿de qué manera le gustaría que la EPL centrara la energía nueva o diferente?
¿Por qué? ¿Cuáles son las/sus necesidades/expectativas no cubiertas?
3. ¿Qué le gustaría/necesitaría que ocurra como resultado de sus esfuerzos nuevos/diferentes?
4. En su opinión, ¿cómo luciría un resultado satisfactorio del enfoque actual de la EPL con respecto a la evaluación y estrategia de equidad, diversidad e inclusión?

Comunidades afroamericanas

Las comunidades afroamericanas, de acuerdo a la experiencia limitada de los asesores, se ubican en diferentes categorías: históricas; inmigrantes; y partes interesadas, pero no residentes. Una persona inmigrante expresó: "Mis hijos crecieron en esta biblioteca. Siempre nos sentimos bienvenidos. Era gratuito y seguro. Les pude enseñar a leer. Hay tanto para todos. Algunas veces pienso que hacen demasiado, tratando de llegar a cada

subconjunto". Esta persona continuó explicando que no esperaban que la Biblioteca ofreciera tantos programas y servicios, sino que se enfocara realmente en lo básico, como la alfabetización.

Un residente multigeneracional de Evanston expresó: "Se han privado los derechos de la comunidad negra de tantas formas. Solía haber mucho más apoyo: la YMCA, el hospital. Nuestra YMCA fue destruida y construyeron una YMCA para blancos. No puedo recordar que mi padre utilizara alguna vez la biblioteca; no era un espacio acogedor".

Un inmigrante sugirió: "Consideren cerrar las sucursales y solo mantener la biblioteca principal. El Comité 150 de Evanston ha discutido esta idea antes. Podríamos desarrollar GRANDES IDEAS que significarían mucho y tendrían un impacto importante, y centrarnos en ellas".

Solo una persona expresó esta opinión de cerrar las sucursales y centrarse exclusivamente en la Biblioteca Principal durante las discusiones con DeEtta Jones and Associates. Casi todos, al preguntarles "¿qué podría hacer la Biblioteca para satisfacer sus necesidades/expectativas?", respondieron "abrir una sucursal en el oeste" o "añadir una sucursal de la biblioteca en Fifth Ward". Al preguntarles sobre la función que tendría la nueva sucursal Robert Crown, ninguno de los entrevistados afroamericanos la consideró como un reemplazo de la sucursal en Fifth Ward y muchos fueron cínicos con respecto a si sería muy usada o no por la comunidad afroamericana.

Otros ejemplos:

- Sobre el tipo de programación: "Sé que intentan llegar a la comunidad negra. Simplemente no creo que a mis amigos les guste particularmente los programas. Tienen que ser significativos para los grupos que tratan de alcanzar".
- El entorno acogedor en la Biblioteca: [No venimos a la sucursal principal porque] "nos sentimos cómodos en la comunidad. Algunos abuelos escribieron un libro y realizamos una lectura en la sucursal principal. La asistencia fue baja. Al ofrecer la siguiente lectura, los autores insistieron en realizarla en Family Focus, porque nos sentimos más cómodos allí".
- Las personas a quienes la Biblioteca no llega: "¿quiénes no están utilizando la biblioteca y por qué no lo hacen? Creo que las personas que no utilizan la Biblioteca son las que más tratamos de atender".
- Sobre la Biblioteca en Fifth Ward: "creo que no tenemos una sucursal en Fifth Ward porque es un 'área indeseable'. ¿Qué tipo de mensaje estamos enviando?".

Las comunidades latinas

Una de las personas con las que hablamos dijo: "Me encanta la biblioteca y tenemos que hacer un mejor trabajo para llegar a la comunidad latina. Durante los últimos 10 años, hemos pasado por 10 enlaces latinos. Siento que esa persona no se siente apoyada". Continuó diciendo: "Los latinos siempre están en segundo lugar en esta comunidad".

Entre los temas que surgieron durante las conversaciones con los miembros de la comunidad latina encontramos que: “No hay espacio para que los latinos se reúnan”. Las sugerencias específicas sobre los pasos inmediatos que podía tomar la Biblioteca fueron limitadas porque “la comunidad latina está dispersa, no solo en un distrito específico”. Expresaron optimismo cauto al hablar sobre el potencial de que la nueva sucursal Robert Crown suministrara parte del espacio que necesitan. “Se habla de que quizás haya más miembros de la comunidad latina porque está más cerca. Sin embargo, no tomaron en cuenta nuestras opiniones sobre lo que se debía incluir allí. Los grupos focales se orientaron hacia la comunidad hispanoparlante. Los volantes no estaban en español y no se consideró traducirlos. Eso es lo que pasa normalmente; somos una coetilla. Hay muchas cosas que ocurren y luego piensan, ‘¿y los latinos?’”.

Además, “necesitamos conocer más sobre lo que la biblioteca puede suministrar y cómo lo pueden hacer”. Mucho del alcance que ofrece la Biblioteca actualmente conecta con los niños, pero los padres no conocen los diferentes servicios y programas disponibles.

Algunas de las personas con las que hablamos, que no pertenecen a las comunidades latinas de Evanston, indicaron que estas comunidades “reciben los beneficios de los esfuerzos actuales de diversidad e inclusión de la ciudad y la Biblioteca”. Dentro del contexto del sistema de escuelas públicas, las personas describieron el apoyo para los hispanoparlantes como un uso continuo de los recursos. Dentro de las Bibliotecas, la presencia de un Bibliotecario de Alcance Latino fue otro ejemplo de que se están orientando recursos finitos y valiosos específicamente hacia la población latina, posiblemente excluyendo otros grupos.

Uno de los miembros de la comunidad con el que nos reunimos describió a la comunidad latina de Evanston como “invisible”. Al pedirle que ahondara en su perspectiva explicó que, por diferentes razones, dentro de la comunidad latina con frecuencia existe un sentido de desconexión de la comunidad más amplia y de los asuntos y las causas sociales. Algunos de estos pueden estar relacionados con los diferentes estatus de residencia y otros pueden deberse informados a la norma cultural de mantenerse fuera del radar para evitar la atención negativa.

Algunos de los problemas expresados incluyeron:

- “Las personas indocumentadas no puede obtener tarjetas de la biblioteca”.
- “No hay novelas exigentes ni autores nuevos en español. Siempre son selecciones muy simples de libros. Incluso sería bueno tener en español revistas como Sports Illustrated. Eso me ayudaría a pensar que estamos representados en los diferentes niveles y tipos de intereses”.

Un miembro de la comunidad expresó que lo que podía interpretarse como apatía de la comunidad latina podría ser descrito más apropiadamente con el dicho popular en español que dice:

Familias de Northwestern

Ninguna de las personas con las que hablamos se consideraba un representante de las familias de Northwestern viviendo en Evanston. Sin embargo, recibimos perspectivas sobre estas comunidades a nivel superior. Una cantidad considerable de familias indias y asiáticas están llegando a Evanston como empleados, estudiantes, o familiares de empleados o estudiantes de la Universidad de Northwestern. Los programas infantiles de la Biblioteca reciben particularmente una buena asistencia de niños pequeños y padres, abuelos y parientes de estudiantes y empleados de la Universidad de Northwestern. Por otro lado, otras personas con las que hablamos dijeron: "Las horas de cuentos que están disponibles durante la semana y en las mañanas no son accesibles para las personas de color porque estamos trabajando. O podrían serían los únicos (las únicas personas de ese grupo racial que podrían asistir)".

Presencia del personal en las comunidades que atendemos

Es fundamental tener personas en la comunidad que representen la diversidad y los valores de la misma y en lugares donde se realicen actividades comunitarias. Algunas personas solicitaron que la Biblioteca "añada otro bibliotecario de alcance. Esta persona conecta la comunidad y la biblioteca".

Continuaron explicando: "Los programas de alcance en las escuelas funcionan particularmente bien en las edades tempranas y niños pequeños. En el caso de los adolescentes, funciona mejor en los sitios. Existen demasiados obstáculos para llegar a la sucursal principal". Al preguntarles un poco más sobre los adolescentes, en especial por el uso de la sucursal norte por parte de los adolescentes de Fifth Ward, expresaron: "Nuestros niños, que son principalmente afroamericanos y latinos, no se sienten cómodos yendo a la sucursal norte. No se sienten bienvenidos allí".

Además de la presencia del personal en la comunidad, las personas hablaron sobre su deseo de tener una relación "amigable" con el Director de la Biblioteca.

Conversaciones con el personal de la EPL

Los asesores de DJA se encontraban en la Biblioteca Principal el 12 de diciembre de 2017. Se realizaron discusiones abiertas y relativamente poco estructuradas sobre los esfuerzos de equidad, diversidad e inclusión de la Biblioteca, los desafíos y las necesidades del personal. Se obtuvieron notas sobre esas discusiones, junto con áreas potenciales a ser exploradas y consideradas en el futuro de acuerdo con los comentarios del personal de la EPL. Karen Danczak Lyons y Teri Campbell recibieron un documento con un resumen y recomendaciones basadas en los aportes del personal, recopilados en diciembre de 2017.

Comunicación y desarrollo

Positivos

La Biblioteca Pública de Evanston tiene personal dedicado a cargo de la gestión y ejecución de las comunicaciones y publicidad de la organización. La estrategia de comunicación actual de la Biblioteca es multidireccional e incluye boletines informativos cada dos meses, cuentas en redes sociales (Twitter y Facebook), folletos de programas, informes anuales y materiales de recaudación de fondos, entre otros. La comunidad de la Biblioteca que los sigue aumenta constantemente e incluye una lista de contactos de 32,000 personas. La Biblioteca ha trabajado con un asesor externo para evaluar los esfuerzos y establecer una estrategia de comunicación formal.

La Biblioteca también tiene un Funcionario de Desarrollo dedicado a cargo de la promoción de la adquisición y recaudación de fondos a nivel local y nacional. La Oficina de Desarrollo registra activamente los datos de uso de servicios de la biblioteca y le informa los resultados a las subvenciones y donantes, tal como el exitoso programa de zona wifi móvil de la Biblioteca. El Funcionario de Desarrollo comunica activamente el trabajo de la Biblioteca y de su personal a los donantes y las circunscripciones.

La Biblioteca ha establecido canales de comunicación formales con la comunidad. Se ha registrado la información sobre los datos de servicio e historias de impacto de la Biblioteca. Existe una estrategia de comunicación. Tener acceso a un Funcionario de Desarrollo puede permitir que la Biblioteca iguale los esfuerzos de recaudación de fondos con iniciativas lideradas por la comunidad que respondan a necesidades de servicio específicas que requerirían el uso de recursos adicionales. El personal está consciente y dispuesto a apoyar los diversos usuarios de Evanston, incluyendo a la comunidad histórica afroamericana y las crecientes comunidades latinas e inmigrantes.

Áreas de desafío

El personal expresó sentirse preocupado sobre cómo es la mejor manera de comunicarse de manera eficaz y sostenible con las diversas partes de la Biblioteca. También expresaron sentirse al máximo de su capacidad para satisfacer las necesidades internas. El apoyo adicional se utilizaría para llevar a cabo nuevas iniciativas de comunicación con las comunidades objetivo, las cuales se beneficiarían al recibir mensajes personalizados en sus idiomas principales.

Al personal le preocupa las expectativas de la comunidad de recibir un servicio equitativo para toda la comunidad, dada la capacidad existente de la Biblioteca. Especialmente, les preocupa la expectativa de la comunidad sobre el modo operativo de la Biblioteca, incluida la asignación de los recursos.

El personal está ansioso por apoyar a la comunidad afroamericana, pero tiene dificultades para entender cómo es la mejor manera de relacionarse con ellos. La mayoría del personal no siente que tiene la voluntad de la comunidad negra para articular o desarrollar los servicios que puedan abordar las inquietudes expresadas por los activistas de Evanston. El personal expresó su deseo de lograr una mejor relación y diálogo con la comunidad negra.

Servicios para niños y adultos jóvenes

Positivos

La Biblioteca ha hecho un esfuerzo consciente para tener una programación para niños y jóvenes fuera de sus instalaciones, incluyendo programas móviles en toda la comunidad, en sociedad con otras organizaciones. Por ejemplo, el programa de lectura de verano ha tenido mayor participación y tasas de finalización para todas las edades. Otros programas como "Cradle to Career" y asociaciones con docentes del Distrito de Ridgeville Park han permitido que la Biblioteca promueva los servicios de alfabetización y los basados en Ciencias, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas (CTIM), incluyendo servicios para estudiantes de inglés como segunda lengua (English as Second Language, ESL) y aprendices del idioma inglés (English Language Learner, ELL). Actualmente, los servicios de alcance se ofrecen en varios lugares fuera de las instalaciones de la Biblioteca. Los programas infantiles y para jóvenes de la Biblioteca tienen el propósito de brindar un espacio seguro con programas educativos de alfabetización y CTIM, así como actividades recreativas. Hasta ahora, la Biblioteca ha apoyado programaciones y colecciones familiares dirigidas por la comunidad para clientes chinos y coreanos.

Los servicios infantiles y para jóvenes de la Biblioteca atienden y responden de manera activa a los cambios demográficos de Evanston, incluso el aumento de su población inmigrante. El personal de Biblioteca busca distribuir su tiempo y recursos de manera estratégica en los sitios en los que se pueden satisfacer las necesidades de sus comunidades diversas de manera más eficaz y con mayor impacto.

Áreas de desafío

Todas las instituciones comunitarias enfrentan el desafío de prestar servicios al lado sur de Evanston. El personal de la Biblioteca está consciente de las brechas de servicio que tiene la Biblioteca con esta área y comunidad. Esta brecha de servicios existe por diferentes factores:

- Faltan edificios o espacio de servicio disponibles en esta área para prestar los servicios móviles o de alcance.
- La rotación de personal en las organizaciones asociadas ha afectado la capacidad de respuesta y las colaboraciones de programación. Tomó tiempo cultivar las relaciones con los socios y el cambio de personal interrumpió este esfuerzo. La programación ha sido un problema con los socios externos.
- La colaboración con los socios comunitarios no se integró de manera eficaz ni se informó al personal de primera línea, aunque fue aceptada por el equipo de liderazgo de la Biblioteca.
- El transporte y la movilidad de residencia en esta área son obstáculos para que los residentes tengan acceso.
- La nueva sucursal no ayudará a abordar este problema.

Los programas infantiles y para jóvenes de la Biblioteca están atendiendo a comunidades muy distintas con necesidades de servicio diferentes. Los valores de equidad de la Biblioteca incluyen la prestación de servicios a todos los miembros de la comunidad de Evanston y no son específicos a la equidad racial (negros o blancos). El personal enfrenta el desafío de atender a todos los clientes sin priorizar a un grupo por encima de otro. Además, las diversas comunidades de bajos ingresos enfrentan problemas de salud mental, drogas, pandillas, zonas con escasez de alimentos, baja alfabetización, violencia doméstica e inseguridad de vivienda y alimentación, entre otras vulnerabilidades y factores de estrés.

Se espera que la Biblioteca ofrezca programas educativos y de alfabetización extracurriculares para niños y jóvenes. El personal tiene dificultades para equilibrar actividades que les ofrezcan un lugar seguro, complementen los planes de estudio escolares y además brinden alivio temporal y entretenimiento. También se esfuerza por cultivar relaciones positivas con los jóvenes y sus familias. El personal expresó interés en atender mejor a los clientes que hablan y leen en otros idiomas, a través de las colecciones y la programación familiar. La poca experiencia idiomática del departamento de catálogo ha obstaculizado la información bibliográfica disponible para la colección china y coreana. La Biblioteca ha evitado esta brecha al permitir la circulación de los materiales con poca información bibliográfica de un punto de acceso a la colección en el área infantil de la Biblioteca.

También existe el desafío de aprovechar los servicios existentes para atender la demanda interna de la sucursal con los niveles actuales de dotación de personal.

Áreas que necesitan consideración/recomendaciones:

- Promover la iniciativa Bookmobile para atender al lado sur de Evanston.
- Discutir y priorizar los servicios para niños y jóvenes de la Biblioteca (educativos, de entretenimiento o recreativos, de alfabetización, alfabetización informativa, culturales, específicos de una colección, de alcance, etc.), a través de grupos focales y entrevistas con las partes interesadas de la comunidad. Evaluar la participación actual en los programas existentes y los obstáculos autoinformados para el acceso a los servicios existentes.
- Priorizar las áreas de servicio internamente con el personal de la biblioteca. Asignar el tiempo y los recursos del personal en las áreas priorizadas.
- Trabajar junto con el distrito escolar local para abordar la programación complementaria para niños y jóvenes.
- Analizar las sociedades comunitarias actuales. Formalizar las sociedades con los socios comunitarios que describan las expectativas de ambos con respecto a la comunicación, los objetivos de programación, los insumos, el espacio, la prestación de servicios y la comunicación de resultados. Evaluar si faltan socios comunitarios clave que estén alineados con las necesidades de servicio de las

comunidades objetivo. Comunicar y publicitar la lista de sociedades y de servicios externos de la Biblioteca.

- Identificar áreas en las que se pueda reclutar y capacitar voluntarios para que apoyen los programas y servicios de la Biblioteca.
- Analizar la circulación de colecciones en idiomas extranjeros, los puntos de acceso, físicos y digitales, y los libros infantiles disponibles escritos por autores afroamericanos o que incluyan protagonistas afroamericanos.
- Trabajar con otras instituciones públicas de Evanston para abordar los factores de estrés de la comunidad.
- Fomentar el establecimiento de una sociedad con el Departamento de Educación de Northwestern para promover la alfabetización y coordinar con profesores multilingües para atender a las comunidades objetivo.
- Identificar proveedores de bibliotecas para obtener materiales en chino, coreano, árabe y español, e investigar sobre los servicios de catálogo en idiomas extranjeros disponibles a través del Catálogo en Línea para Bibliotecas Virtuales (Online Computer Library Catalog, OCLC) o el Departamento de Biblioteca de Northwestern.
- Considerar prestar apoyo a la seguridad alimentaria a través de los programas de almuerzo en la Biblioteca, "Lunch at the Library".
- Analizar los procedimientos laborales y de contratación del personal de la Biblioteca. Fomentar la publicación de los cargos vacantes a través de diferentes canales de comunicación.
- Analizar las descripciones de los cargos, especialmente las habilidades lingüísticas deseadas o requeridas para las contrataciones existentes y futuras.
- Brindar capacitación de desarrollo profesional para el personal que atiende a los grupos demográficos objetivo.

Alcance y participación comunitaria

Positivos

La Biblioteca ha establecido cargos de alcance para adultos, jóvenes y la comunidad latina. Las personas en estos cargos trabajan junto con organizaciones comunitarias, negocios y escuelas de Evanston para ofrecer puntos alternativos de servicio e integrar los servicios de la Biblioteca, según sea apropiado. A través de estos cargos, la Biblioteca puede expandir sus programas educativos y de alfabetización a niños y jóvenes, a través de colaboraciones como ABC Boosters, LEAP y los programas Head Start. La persona en el cargo de Participación Latina trabaja para desarrollar relaciones con la población latina de Evanston, la cual tiene limitaciones en los puntos de servicio dentro de la comunidad y en su historial de coaliciones. El personal busca obtener capacitación profesional en competencia cultural y explorar las mejores prácticas de comunicación intercultural. También está conectándose con diferentes clientes, incluidos niños y jóvenes afroamericanos, a través de los programas de alcance.

Áreas de desafío

Los programas para adultos que se centran en salud, información financiera y alfabetización digital son limitados. Los adultos necesitan comunidades seguras, viviendas y asistencia laboral. Es difícil coordinar con los socios en sitios fuera de las instalaciones.

Recomendaciones

- Identificar la lista actual de sociedades y servicios ofrecidos por la Biblioteca a través de los cargos de alcance. Trabajar con los socios existentes para catalogar estos programas como servicios de la Biblioteca. Informar sobre estos servicios a través del sitio web de la Biblioteca.
- Discutir y priorizar los servicios de alcance existentes de la Biblioteca para niños, jóvenes y adultos (educativos, de entretenimiento o recreativos, de alfabetización, alfabetización informativa, culturales, específicos de una colección, de alcance, etc.), a través de grupos focales y entrevistas con partes interesadas de la comunidad. Evaluar la participación actual en los programas existentes y los obstáculos autoinformados para tener acceso a los servicios existentes.
- Desarrollar una comunidad de práctica interna en la Biblioteca para apoyar el desarrollo profesional en competencia cultural del personal y la Junta de la biblioteca.
- Facilitar un informe al personal de la Biblioteca sobre los eventos recientes y los próximos pasos a tomar para la biblioteca. Discutir la función de cada departamento con respecto a los siguientes pasos y las expectativas internas y externas.
- Identificar y establecer líneas claras de comunicación dentro de la Biblioteca y con la comunidad.
- Centrarse en ganarse nuevamente la confianza y voluntad de la comunidad afroamericana. Enfocarse en desarrollar la Biblioteca como un espacio seguro y de confianza para la comunidad.
- Ayudar a demoler la estratificación social de la comunidad de Evanston.
- Reconocer y abogar por que haya más espacios públicos en el oeste y sur de Evanston.
- Ayudar a promover el diálogo comunitario y a disipar la tensión entre las comunidades negras y latinas.

Servicios técnicos y desarrollo de colecciones

Positivos

Los servicios técnicos y de desarrollo de colecciones trabajan de manera conjunta como parte de un mismo departamento. El gerente de desarrollo de colecciones tiene mucha experiencia en literatura infantil y es reconocido en el campo como autor infantil y crítico literario. La Biblioteca tiene acceso a la herramienta Collection HQ para ayudar a evaluar

las colecciones. También está interesada en explorar un programa piloto para promover adquisiciones impulsadas por los clientes y solicitar libros infantiles afroamericanos.

Áreas de desafío

El personal de desarrollo de colecciones trabaja para identificar los materiales infantiles afroamericanos que se encuentran en la colección. La naturaleza interdisciplinaria de estas colecciones dificulta evaluar el inventario actual de la colección. No existe un alcance definido ni indicadores de calidad para una colección afroamericana. Si bien la Biblioteca permite que la comunidad recomiende compras en línea o en persona, el presupuesto de adquisición es limitado.

Recomendaciones:

- Discutir y priorizar las necesidades de colección de la Biblioteca (educativas, de entretenimiento o recreativas, de alfabetización, alfabetización informativa, culturales, específicas de una colección, de alcance, etc.), a través de grupos focales y entrevistas con las partes interesadas de la comunidad. Evaluar el uso actual en las instalaciones y la circulación de las colecciones en los grupos demográficos objetivo y los obstáculos autoinformados de la comunidad para tener acceso a la colección.
- Desarrollar y dirigir un grupo de orientación para la comunidad negra, con estatutos y funciones definidas y capacitación para los participantes. Articular las funciones de los voluntarios y del personal de la Biblioteca en esta iniciativa.
- Analizar y promover una política de desarrollo de colecciones con metas definidas a corto y a largo plazo, con respecto a colecciones de EDI.
- Considerar una campaña de recaudación de fondos para las colecciones de EDI.
- DJA puede compartir las mejores prácticas para evaluar y hacer seguimiento a las colecciones de EDI. Estos métodos pueden ser personalizados para que se ajusten al flujo de trabajo de la Biblioteca.
- Desarrollar puntos de acceso visibles para que la comunidad recomiende los materiales de interés para la colección. Hacer seguimiento a estas recomendaciones a través de los voluntarios o personal designado.
- Informar a la comunidad sobre cómo puede solicitar o encontrar materiales que no están disponibles de inmediato en los estantes.
- Distinguir entre la colección circulante de EDI y los artefactos visibles (publicidad, señalización, etc.) que les dan la bienvenida a la Biblioteca a los grupos demográficos objetivo.

Bibliotecario para la participación latina

Positivos

La Biblioteca ha puesto en marcha un nuevo Comité de Equidad, Diversidad e Inclusión. Este comité ha recibido el apoyo del personal y el liderazgo de la Biblioteca. Se establecieron los estatutos del comité e incluyen los comentarios recibidos de la

Biblioteca. El presidente buscó orientación adicional de DJA Consulting con respecto a las metas y la descripción del comité. La meta del comité es apoyar los trabajos de equidad, internos y externos, en la comunidad de Evanston (a saber, integrar proactivamente la EDI en los espacios, colecciones y programas de la Biblioteca).

El Bibliotecario para la Participación Latina busca crear relaciones auténticas en la comunidad para solicitar y escuchar información de la propia comunidad sobre sus necesidades. Como parte de este esfuerzo, el Bibliotecario para la Participación Latina ha creado un grupo asesor compuesto por organizaciones sin fines de lucro, líderes comunitarios y organizaciones al servicio de la comunidad latina para discutir los servicios para esta comunidad en Evanston. Este grupo de voluntarios opera a través de Listserv y se reúne mensualmente. El grupo sirve como mecanismo para que los socios comunitarios informen a los miembros de la comunidad sobre los servicios y programas de la Biblioteca que son relevantes para la comunidad latina. Se planea realizar un recorrido para documentar las experiencias de la comunidad latina en Evanston.

Evanston ha experimentado recientemente cambios demográficos que incluyen un aumento de su comunidad latina (un incremento reportado de 10% a 17%). Se percibe que los residentes latinos, nuevos y existentes, ocupan los espacios que tradicionalmente eran ocupados por los afroamericanos. Los cambios demográficos en la comunidad, incluidos los latinos, asiáticos y otras poblaciones inmigrantes, han contribuido a los cambios culturales en la comunidad, pero no a su integración eficaz.

La comunidad de Evanston puede sentirse cansada de tantas encuestas y estar reticente o a la defensiva sobre realizar encuestas o reuniones futuras en el ayuntamiento. Estos métodos no han generado resultados o respuestas significativas a partir de los datos recolectados en el pasado.

Recomendaciones

- Trabajar con la Biblioteca para establecer los estatutos y responsabilidades del Comité de EDI.
- Identificar a las partes interesadas, socios y organizaciones comunitarias que pueden informar o a las que se puede recurrir para trabajar con la Biblioteca sobre los programas, servicios y métodos de evaluación.

5 Personas y grupos consultados

Se consultó a más de 100 personas durante este proceso, tanto en persona como telefónicamente, algunas en discusiones individuales y otras en grupos pequeños o grandes. No se solicitó su permiso expreso para compartir sus nombres en un documento escrito, por lo que sus nombres no aparecen en este documento. Todas las personas fueron informadas de que sus comentarios serían compartidos en este informe, sin suministrar sus nombres.

Algunas de las personas entrevistadas eran residentes de Evanston; otras eran empleados municipales o personas que trabajaban en Evanston. La mayoría utilizaba la Biblioteca de manera directa: con sus hijos o al prestar servicios a las comunidades que atienden. Muchos se describían a sí mismos como activistas y aportaron grandes perspectivas y mucha pasión a las discusiones sobre la función de una biblioteca dinámica e inclusiva en sus comunidades. Los individuos representaban a los siguientes grupos y, aunque no todos estaban afiliados a un grupo específico, algunos eran “personas normales que se preocupaban por la Biblioteca”. En general, las personas entrevistadas pertenecían a una de estas categorías:

- Junta Directiva de la Biblioteca Pública de Evanston.
- Empleados de la Biblioteca Pública de Evanston.
- Empleados municipales de Evanston.
- Miembros de la comunidad de Evanston.
- Club Fosters Seniors.
- Comisión de Equidad y Empoderamiento de la ciudad de Evanston.

6 Mejores prácticas del campo

Alcance versus participación

Las bibliotecas públicas han sido expertas en alcance durante muchos años, prestando sus servicios a la comunidad para expandir su alcance. Las bibliotecas públicas de hoy expanden su trabajo para incluir la participación comunitaria.

Es fundamental entender la diferencia entre alcance y participación para lograr el éxito de una biblioteca. Las definiciones y descripciones varían pero, en general, el alcance se centra en la biblioteca y sus programas y servicios, mientras que la participación se centra en la comunidad y en cómo ayudarla a resolver sus problemas. Tanto el alcance como la participación son necesarios para las bibliotecas públicas actuales.

La participación real establece a la biblioteca como catalizadora de las comunidades que atiende. Comienza con el desarrollo de relaciones sólidas con individuos y organizaciones para identificar las oportunidades en las que la biblioteca puede participar. Algunos ejemplos de proyectos exitosos de participación comunitaria son:

- La Biblioteca Pública de Lexington (Kentucky) lanzó el programa “At the Table” para incluir la participación de más de 11,000 ciudadanos en conversaciones sobre el futuro de la ciudad.
- La Biblioteca Pública de Wichita (Kansas) desarrolló y organizó el programa “Candid Conversations” para discutir el asunto de las relaciones raciales entre la comunidad y los oficiales de policía con el objetivo de ayudar a mejorarlas.
- El Sistema de Bibliotecas del Condado de King (Washington) desarrolló la serie “Addressing the Opiate Epidemic” para ayudar a las comunidades que luchan

para superar esta crisis creciente a identificar los desafíos y soluciones y para discutir las rutas hacia el progreso.

Cada comunidad presenta desafíos particulares. Los primeros pasos fundamentales para una participación eficaz deben identificar las necesidades específicas de la comunidad que es atendida para poder trabajar en verdadera sociedad.

Biblioteca central y sucursales

Muchos de nuestros sistemas de bibliotecas públicas fueron establecidos con una biblioteca central o "principal" y una red de sucursales comunitarias. Las bibliotecas públicas actuales están estudiando el modelo para decidir si aún funciona para sus áreas de servicio. Los que mantienen una biblioteca central trabajan para redefinir su función en el sistema de bibliotecas. Otros han decidido que este concepto ya no es necesario debido a los cambios que han ocurrido en sus ciudades y condados.

Con frecuencia, la biblioteca central o "principal" sirve como el corazón simbólico del sistema de bibliotecas. Generalmente se encuentra en el área central de la ciudad y con frecuencia es un edificio grande e importante desde el punto de vista arquitectónico. Esta puede ser una función importante. La ciudad de Seattle construyó su impactante biblioteca en el centro de la ciudad en 2004 con el propósito específico de enviar un mensaje visual a todos de que la ciudad valora el aprendizaje, la educación y el conocimiento. Se utiliza de manera muy diferente a las sucursales del sistema y aunque su funcionamiento es costoso, la ciudad la considera un punto importante de servicio.

Algunos sistemas de biblioteca han optado por operar sin una biblioteca central y utilizar un sistema de sucursales comunitarias que se encuentren más convenientemente en los lugares donde viven las personas. El Sistema de Bibliotecas del condado de King (WA) opera de esta forma. Sin áreas centrales donde la mayoría de los residentes transite, el Sistema de Bibliotecas del condado de King (King County Library System, KCLS) consideró que era mejor atender a la comunidad a través de bibliotecas más pequeñas. Esta estrategia evita que ninguna comunidad sienta que su biblioteca es menos importante, en igualdad de condiciones. Otras bibliotecas, como la del condado de Topeka Shawnee (KS) lo han hecho al revés: utilizan una sola biblioteca principal, sin sucursales, para atender a un área grande. Dependen de un sistema de entrega para transportar los materiales a los puntos de recolección del condado y ofrecen programas y servicios en las organizaciones socias.

Muchas ciudades utilizan el nombre de "biblioteca central" en vez de "biblioteca principal" para disminuir la noción de que es más importante que las sucursales. En Evanston, en caso de considerar cambiarle el nombre, se debe tomar en cuenta el gran énfasis que se le da a las distinciones geográficas y distritos.

Omaha (Nebraska) está considerando cerrar su biblioteca principal y reemplazarla con una sucursal pequeña en el centro. Luego, construirán una gran biblioteca central en el oeste, donde se encuentra el centro de la población. No sería tan grande como la

biblioteca central actual, pero sería más grande que las sucursales. Las opiniones sobre esto se encuentran divididas, dado que la biblioteca es considerada un destino importante.

Hoy en día es diferente definir la sucursal de una biblioteca que en el pasado y existen modelos de menor costo para mantener el impacto en una comunidad. Omaha tiene cuatro bibliotecas en espacios compartidos: una combinada con la biblioteca de una escuela primaria; una con una biblioteca de un instituto de educación superior; y dos ubicadas en centros comunitarios. El KCLS tiene varias bibliotecas en centros comerciales, dinámicas y concurridas. También hay puntos de información, bibliotecas temporales y otras maneras ingeniosas de involucrar a las comunidades que servimos.

Encuestas de participación

Una evaluación gratuita que mide la participación cívica y comunitaria entre otras áreas es Project Outcome (<http://www.ala.org/pla/initiatives/performance measurement>). Project Outcome ayuda a las bibliotecas a medir cuatro resultados clave con respecto a los clientes —conocimiento, confianza, solicitud y conciencia— en siete áreas clave de servicio para las bibliotecas.

Encuestas de ambiente

ClimateQUAL (<https://www.climatequal.org/>) es una evaluación en línea sobre el ambiente organizacional que mide la diversidad, el trabajo en equipo, el aprendizaje, y la imparcialidad, así como las prácticas gerenciales actuales y las actitudes y creencias del personal. Se centra más en las percepciones internas pero la investigación correlaciona la percepción del personal con la satisfacción de los usuarios. Esta herramienta ha sido utilizada principalmente por las bibliotecas académicas. Se necesita una única suscripción gratuita.

7 Próximos pasos de desarrollo profesional

Además de este documento, DJA ha ofrecido varias experiencias de desarrollo profesional para el personal y la Junta Directiva de la Biblioteca.

Mejora de la competencia cultural dentro del personal de la EPL

DJA ofrece servicios de desarrollo personal presenciales y en línea. Competencia Cultural para Líderes Bibliotecarios es una experiencia de aprendizaje presencial diseñada para exponer a las personas que trabajan en las bibliotecas a tendencias, prácticas y estrategias contemporáneas para crear experiencias más inclusivas. Se ha ofrecido durante más de diez años en Norteamérica y a cientos de empleados de bibliotecas.

El 22 y 29 de junio de 2018 se ofrecieron sesiones de día completo a todo el personal de la EPL. La Dra. Pat Efiom, Funcionario Municipal de Equidad, asistió a una de las sesiones en un esfuerzo por identificar oportunidades para continuar la colaboración entre la ciudad y la Biblioteca. DJA y la Dra. Efiom se reunieron con los administradores y

gerentes de la Biblioteca el 29 de junio de 2018 durante una sesión sobre estrategia de 2 horas de duración, para identificar elementos de acción a partir de la discusión del taller. En el verano de 2018, DJA y los administradores de la Biblioteca lanzaron el Comité de Equidad, Diversidad e Inclusión de la Biblioteca y proporcionaron orientación sobre los próximos pasos en la reunión y posteriormente.

Mejora de la competencia cultural en la Junta Directiva

El 30 de mayo de 2018 se ofreció una sesión de desarrollo profesional de 4 horas de duración a la Junta Directiva de la Biblioteca.

Recursos adicionales de aprendizaje

Además de esto, DJA ofrece experiencias de aprendizaje en línea que se encuentran disponibles para complementar los institutos de aprendizaje presencial, las cuales con el tiempo se pueden expandir y respaldar. El Conjunto de Herramientas de Equidad es una serie en línea de cuatro cursos que proporciona el conocimiento, el lenguaje, las habilidades y el marco necesarios para obtener competencias para trabajar con varias culturas. Los cursos se ofrecen en una secuencia, y los conceptos y habilidades que se presentan en los primeros cursos representan la base para la acción estratégica y sistémica al final. Los cursos son:

- [Fundamentos de la competencia cultural](#)
- [Cómo reducir el impacto negativo del prejuicio en el sitio de trabajo](#)
- [El conjunto de herramientas de comunicación del gerente inclusivo.](#)
- [La estrategia, las estructuras y la cultura de un lugar de trabajo inclusivo.](#)

Los empleados y partes interesadas de la EPL tienen a su disposición muchas otras experiencias de aprendizaje. Las experiencias anteriores se encuentran resaltadas porque DJA puede personalizar la oferta para la Biblioteca y, potencialmente, para la ciudad.

8 Referencias

AFL-CIO, Departamento para Empleados Profesionales. Ficha técnica 2018. <https://dpeaflcio.org/programs-publications/issue-fact-sheets/library-workers-facts-figures/>

Alianza Gubernamental de Raza y Equidad (2018). "Advancing Racial Equity in Public Libraries". <https://www.racialequityalliance.org/resources/advancing-racial-equity-in-public-libraries-case-studies-from-the-field/>

Nelson, R., Winling, L., Marciano, R., Connolly, N. et al. (2015). "Mapping Inequality: American Redlining in New Deal America". Recuperado de [https://dsl.richmond.edu/panorama/redlining/#loc=9/41.94 35/-87.7050&opacity=0.8&city=chicago-il&sort=45](https://dsl.richmond.edu/panorama/redlining/#loc=9/41.94%2035/-87.7050&opacity=0.8&city=chicago-il&sort=45)

Schonfeld, R. y Sweeney, L. (2017). Inclusion, diversity, and equity: Members of the Association of Research Libraries: Employee demographics and director perspectives. Ithaca S+R. <https://doi.org/10.18665/sr.304524>

Smith, B. (2018). "New Deal era housing discrimination in Evanston". Evanston Now. Recuperado de <http://evanstonnow.com/story/real-estate/bill-smith/2016-11-07/76291/new-deal-era-housing-discrimination-in-evanston>

Censo de EE. UU. (2010). <https://www.census.gov/2010census/>

9 Reconocimientos

Este informe y el proyecto que describe fueron realizados por un equipo diverso de DeEtta Jones and Associates, en consulta con más de 100 miembros de la comunidad de Evanston. Los asesores de DJA incluyeron a:

- DeEtta Jones
- Pamela Espinosa de los Monteros
- Gary Wasdin
- Tyler Dzuba

El equipo de DJA agradece a la comunidad de Evanston por su franqueza y compromiso para construir un futuro mejor. Agradece especialmente a Karen Danczak Lyons, Teri Campbell y Jill Schacter de la Biblioteca Pública de Evanston.