



foundation  
for advancement  
in conservation  
**Protecting Cultural  
Heritage**

© Versão em português traduzida por APOYOnline-Associação para a Preservação do Patrimônio das Américas, 2022.

# Princípios Orientadores do Comitê de Equidade e Inclusão da AIC, Acordo de Trabalho e Não Negociáveis

## Sobre as Diretrizes:

O comitê de Equidade e Inclusão (EIC) do AIC (sigla em inglês) se esforça para promover um ambiente aberto e acolhedor em todos os momentos. O objetivo deste documento é facilitar a criação de um ambiente que se centralize nas pessoas e respeite todas as vozes. Este documento serve como um guia para ajudar a nos lembrar de nossos princípios orientadores e nosso acordo de trabalho, que consiste em mecanismos pelos quais podemos praticar ativamente nossos princípios abrangentes. Este é um documento de trabalho e reconhecemos que nem todos se sentem seguros nas mesmas condições. Continuaremos a revisar o documento enquanto trabalhamos para tornar os espaços EIC o mais seguros possível, promovendo honestidade, abertura e discussões desafiadoras.

Os membros do EIC elaboraram este documento juntos e concordamos em sempre tentar o nosso melhor para cumpri-lo. Apesar de nossas melhores intenções, inevitavelmente haverá momentos em nossas conversas em que reagiremos mal, defensivamente ou sem consideração. Nesses momentos, consultaremos nossas diretrizes para nos ajudar a reorientar e ficar atentos as nossas deficiências. Promoveremos essas diretrizes em todos os locais do EIC, incluindo reuniões internas do comitê do EIC, *Meet & Greet* abertos do EIC, plataforma *Equity and Inclusion in Conservation Higher Logic* e em toda a programação que organizarmos.

Como um ato de autocuidado, este documento também lista “não negociáveis”, que são comportamentos prejudiciais aos quais nos permitimos não nos envolver. O EIC se reserva o direito de remover indivíduos que causem danos repetidos ou que assediem participantes do Espaço EIC. Se alguém sentir que foi removido indevidamente de um espaço do EIC, pode entrar em contato com [eic@culturalheritage.org](mailto:eic@culturalheritage.org) com sua reclamação, quando o assunto será mediado por um representante do EIC e pela equipe

do AIC.

Essencialmente, os membros do EIC reconhecem que existem estruturas de poder que privilegiam desigualmente certos grupos de pessoas, que surgem do racismo, sexismo, classismo, colonialismo, homofobia e da capacitação. Reconhecemos que a conservação perpetuou e foi construída sobre essas disparidades de poder e narrativa, demolindo com efeito a realidade de que o patrimônio cultural é feito por pessoas e para pessoas. Estamos comprometidos em fazer nossa parte para enfrentar essas desigualdades estruturais. Também estamos comprometidos em promover ativamente a diversidade em todos os níveis dentro das comunidades de conservação e patrimônio cultural. Apoiaremos e elevaremos as vozes do BIPOC, LGBTQIA+ e vozes com capacidades diferentes em nossa comunidade. Esperamos que este documento possa servir de modelo para outros que trabalham para promover o antirracismo, a equidade e o diálogo ponderado, porém desafiador, em conservação.

## **Princípios Orientadores:**

- Seja aberto e curioso
- Trabalhar em prol da transparência e responsabilidade
- Centre-se nas pessoas
- Pratique a intenção e a consideração
- Esteja presente
- Reconheça a história colonial da conservação, as estruturas de poder existentes e o privilégio desigual
- Reconheça seu próprio privilégio

## **Acordo de trabalho:**

(Mecanismos de como fazemos nosso trabalho)

Praticaremos a intenção e a consideração ao:

- Ensinar, não pregar
- Lembrar que não há problema em estar na "fase de edição" ao se comunicar
- Criar espaços para aprendizado e fracasso
- Presumir a melhor intenção, mas atender ao impacto
- Verificar nossas premissas
- Reconhecer quando não estamos à vontade
- Falar pessoalmente
- Permanecer no assunto
- Chamar as pessoas pelo nome/pronome correto
- Reconhecer quando cometeu um erro e depois se desculpar

Cultivaremos um ambiente aberto e curioso por:

- Estar aberto a mudanças

- Abrir espaço, ganhar espaço
- Honrar novas vozes
- Permitir que outras pessoas terminem e compartilhem "airtime"
- Praticar a escuta ativa e estar presente
- Lembrando que o feedback é uma oferta
- Fazer perguntas
- Honrar o direito de aprovação de cada pessoa
- Respeitar toda a confidencialidade e anonimato (as histórias ficam, as aulas vão)

Vamos centrar nas pessoas por:

- Manifestar-se contra a injustiça
- Defender as pessoas marginalizadas
- Lembrando que o patrimônio cultural é feito por e para pessoas
- Praticar o autocuidado e fazer pausas
- Fazer check-in conosco e com os outros
- Tratar uns aos outros com cortesia e respeito
- Celebrar as diferenças uns dos outros

## **Não negociáveis:**

- Linguagem racista e ofensiva, ataques direcionados e xingamentos (pessoalmente, por e-mail, nos fóruns de *Higher Logic* ou em plataformas de mídia social)
- Negadores de racismo, *gaslighting* (abuso emocional por meio de manipulação) alegações de "racismo reverso" e "e-sobre-ismos" (falácias)
- Ultrapassar os limites (ou seja, comunicação excessiva, repetidas violações de respeito e falha em reconhecer as necessidades declaradas)
- Retraumatização de ambientes e eventos
  - Situações em que as pessoas são chamadas a reviver seu trauma a serviço de momentos "ensináveis"
  - Expectativas que as pessoas têm de fornecer experiências pessoais para provar práticas/comportamentos desiguais ou discriminatórios
  - Pressionar pessoas marginalizadas por dados para respaldar experiências pessoais que elas compartilharam

## **Documentos e recursos relacionados:**

[AIC Equity and Inclusion Committee Charge](#)

[EIC 2020-2025 Strategic Plan](#)

[RWG Communication and Decision-making Guidelines](#)

Grupo de Trabalho de (Re)conciliação da Associação Canadense para a Conservação de Bens Culturais (Canadian Association for the Conservation of Cultural Property)

[General Resources, Learn about safe spaces](#)

Aliança Espaço Seguro

[Safer Space Policy/Community Agreements](#)

A Rede Anti-Opressão

Este documento foi inspirado e adaptado do conteúdo do workshop DEIA em Conservação do *Okinawa Institute for Science & Technology 2021* (Mountain Top Vision) ministrado por Dina Bailey e da Sessão de Planejamento Estratégico EIC 2019 da Dra. Brea Heidelberg (ISO Arts Consulting).