



foundation  
for advancement  
in conservation

**Protecting Cultural  
Heritage**

© Versión en español traducida por APOYOnline-Asociación para la Preservación del Patrimonio de las Américas, 2022

# Principios rectores, acuerdo de trabajo y elementos no negociables del Comité de Equidad e Inclusión de AIC

## Acerca de las pautas:

El comité de equidad e inclusión EIC (por sus siglas en inglés) se esfuerza por fomentar un ambiente abierto y acogedor en todo momento. El propósito de este documento es facilitar la creación de un ambiente que dé prioridad a las personas y respete todas las voces. Este documento sirve como guía para ayudarnos a recordar nuestros principios rectores y nuestro acuerdo de trabajo, que consta de mecanismos mediante los cuales podemos practicar activamente nuestros principios generales. Este es un documento de trabajo, y reconocemos que no todas las personas se sienten seguras bajo las mismas condiciones. Continuaremos revisando este documento a medida que trabajamos para hacer que los espacios de EIC se sientan lo más seguros posible, mientras fomentamos honestidad, transparencia y discusiones polémicas.

Los miembros de EIC elaboramos este documento juntos, y acordamos siempre hacer todo lo posible para cumplirlo. A pesar de nuestras mejores intenciones, inevitablemente habrá ocasiones en nuestras conversaciones en las que reaccionaremos mal, a la defensiva o desconsideradamente. En estos momentos, nos remitiremos a nuestras pautas para ayudarnos a reenfocarnos y ser conscientes de nuestros puntos ciegos. Promocionaremos estas pautas en todos los lugares de EIC, incluidas las reuniones internas del comité de EIC, las reuniones informales y abiertas de *Meet & Greet* de EIC, el grupo *Equity and Inclusion in Conservation* en la plataforma Higher Logic, y en todos los programas que organizamos.

Como un acto de cuidado personal, este documento también enumera los "no negociables", los cuales entendemos como conductas dañinas en las que nos hemos dado permiso de no participar. EIC se reserva el derecho de prescindir de las personas que causan daño repetido o que acosan a los participantes en cualquier espacio EIC. Si alguien siente que ha sido eliminado por error de un espacio de EIC, puede comunicar su queja a [eic@culturalheritage.org](mailto:eic@culturalheritage.org), a partir de ese momento el asunto será mediado por

un representante de EIC y el personal de AIC.

Esencialmente, los miembros de EIC reconocen que existen estructuras de poder que surgen del racismo, el sexismo, el clasismo, el colonialismo, la homofobia y el capacitismo, y que privilegian injustamente a ciertos grupos de personas. Reconocemos que la conservación se ha perpetuado y se ha construido sobre estas disparidades de poder y narrativa, demoliendo de hecho la realidad de que el patrimonio cultural está hecho por personas y para personas. Estamos comprometidos a hacer de nuestra parte para abordar estas desigualdades estructurales. También estamos comprometidos a promover activamente la diversidad en todos los niveles dentro de las comunidades de conservación y patrimonio cultural. Apoyaremos y exaltaremos las voces de BIPOC, LGBTQIA+, y voces con capacidades diferentes dentro de nuestra comunidad. Esperamos que este documento pueda servir como modelo para otros que trabajan para promover el antirracismo, la equidad y el diálogo reflexivo pero desafiante en la conservación.

## **Principios rectores:**

- Mantenga una mente abierta y curiosa
- Trabaje hacia la transparencia y responsabilidad individual
- Tenga un enfoque centrado en las personas
- Practique la intención y la consideración
- Esté presente
- Reconozca la historia colonial de la conservación, las estructuras de poder existentes y los privilegios injustos.
- Reconozca su propio privilegio

## **Acuerdo de trabajo:**

(Mecanismos de cómo hacemos nuestro trabajo)

Practicaremos la intención y la consideración al:

- Enseñar, no predicar
- Recordar que está bien estar en "fase de edición" al comunicarse
- Crear espacios para el aprendizaje y la equivocación
- Asumir la mejor intención, pero prestando atención al impacto.
- Examinar nuestros prejuicios
- Reconocer cuando nos sentimos incómodos
- Hablar desde una perspectiva personal
- Mantenerse en el tema
- Referirse a las personas por su nombre/pronombre correcto
- Reconocer cuando se cometió un error y luego disculparse

Cultivaremos un ambiente abierto y curioso al:

- Estar abiertos al cambio
- Hacer espacio, tomar espacio

- Honrando nuevas voces
- Permitir que otros terminen y compartir el "tiempo al aire"
- Practicar el escuchar activamente y estar presente
- Recordar que la retroalimentación es una oferta
- Hacer preguntas
- Respetar el derecho de cada persona a pasar
- Respetar la confidencialidad y el anonimato (las historias se quedan, las lecciones se van)

Centraremos a las personas al:

- Hablar en contra de la injusticia
- Abogar por las personas marginadas
- Recordar que el patrimonio cultural está hecho por y para las personas
- Practicar el cuidado personal y tomar descansos
- Revisar nuestro estado emocional y el de los demás
- Tratarnos unos a otros con cortesía y respeto.
- Celebrar las diferencias de cada cual

### **No negociables:**

- Lenguaje racista y ofensivo, ataques dirigidos e insultos (en persona, por correo electrónico, en foros de *Higher Logic* o en plataformas de redes sociales)
- Negadores del racismo, *gaslighting* (abuso emocional por medio de manipulación), reclamos de "racismo inverso" y "what-aboutisms" (falacias)
- Sobrepassar los límites (es decir, comunicación excesiva, repetidas faltas al respeto y fallar en reconocer las necesidades declaradas)
- Volver a traumatizar entornos y eventos
  - Situaciones en las que se pide a las personas que recreen su trauma para que sirva como momentos de "enseñanza"
  - Tener expectativas en que las personas tienen que brindar sus experiencias personales para demostrar que existen prácticas/comportamientos injustos o discriminatorios
  - Presionar a las personas marginadas para obtener información que respalde las experiencias personales que han compartido.

### **Documentos y recursos relacionados:**

[AIC Equity and Inclusion Committee Charge](#)

[EIC 2020-2025 Strategic Plan](#)

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

(Re)conciliation Working Group of the Canadian Association for the Conservation of Cultural Property

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

Safe Space Alliance

[Safer Space Policy/Community Agreements](#)

The Anti-Oppression Network

Este documento fue inspirado y adaptado del contenido del taller DEIA en Conservación del Instituto de Ciencia y Tecnología de Okinawa 2021 de Dina Bailey (Mountain Top Vision), y la Sesión de Planificación Estratégica EIC 2019 de la Dra. Brea Heidelberg (Consultoría de Artes ISO).