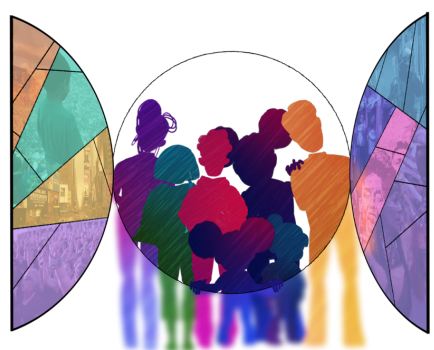




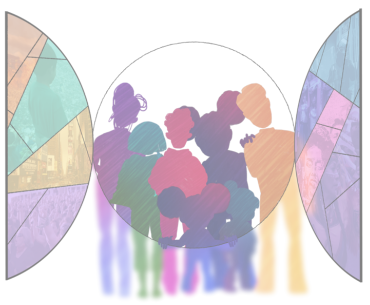
**Global Racisms Institute
for Social Transformation**

Decálogo de Principios Ético-Políticos

para la relación entre
Academia y Organizaciones Sociales

Este es un decálogo que reúne diez principios ético-políticos surgidos de un proceso colectivo de reflexión y diálogo entre la academia y las organizaciones civiles.

Cada principio se acompaña de citas e interpretaciones, nutridas por experiencias concretas de colaboración, que dan cuenta de los aprendizajes, tensiones y posibilidades que emergen cuando el conocimiento se construye desde el vínculo y la corresponsabilidad.



01. Reciprocidad y beneficio mutuo

Garantizar que el trabajo conjunto aporte resultados útiles y concretos para ambas partes

La reciprocidad implica que las colaboraciones no se centren únicamente en satisfacer los intereses académicos, sino que **generen impactos tangibles** para las organizaciones. Las experiencias recogidas muestran que muchas veces el flujo de beneficios es unidireccional: la academia obtiene datos, publicaciones y prestigio, mientras que las organizaciones reciben poco o nada a cambio.

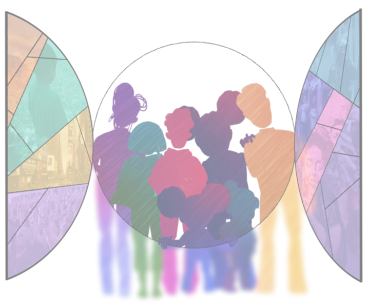
Este principio exige diseñar proyectos donde **ambas partes acuerden**, desde el inicio, qué resultados se esperan y cómo se van a compartir. Puede implicar el desarrollo de materiales formativos, herramientas de incidencia, acceso a redes o acompañamiento técnico. La **reciprocidad** también incluye el reconocimiento del tiempo y trabajo invertido por las organizaciones como un aporte valioso que debe ser compensado o retribuido.

“Si no hay remuneración justa, lo que hacen es extraer otra vez nuestro trabajo.”

— Entrevista, organización de defensa territorial

“Cuando ellas investigan, ganan; cuando nosotras damos el taller, no. Eso no es justo. Queremos que haya beneficio para las dos partes.”

— Entrevista, integrante de colectiva indígena



02. Reconocimiento y co-autoría

Nombrar y visibilizar a las organizaciones como co-autoras y sujetas activas de la investigación

Este principio parte del reclamo recurrente sobre el uso no acreditado de ideas, metodologías y saberes producidos por las organizaciones. El reconocimiento no debe limitarse a agradecimientos en un apartado marginal, sino implicar una **presencia visible como co-autoras** en publicaciones, presentaciones y reportes. La co-autoría formal es una forma concreta de redistribuir prestigio y visibilidad en espacios académicos y públicos.

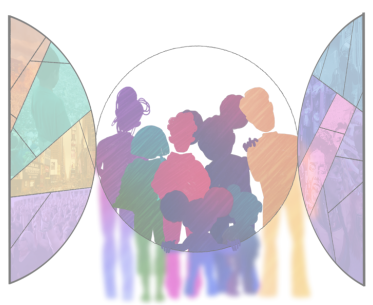
Además, reconoce a las organizaciones y pueblos indígenas y afro como **productoras legítimas de conocimiento**, no solo como fuentes de información. Incluir a integrantes de organizaciones en el diseño y la redacción de productos finales fortalece la legitimidad de la investigación y su relevancia social.

“Reconocimos que muchas veces usamos sus palabras y no las nombramos como autoras.”

— Taller, académico participante

“No reconocen la propiedad intelectual de nuestro trabajo, nos invisibilizan. Queremos aparecer como autoras, no solo como informantes.”

— Entrevista, integrante organización indígena



03. Devolución con sentido

*Compartir y discutir los resultados con las organizaciones
antes de su difusión pública*

La devolución con sentido implica un proceso de **diálogo y co-análisis**, no una entrega unilateral de un producto terminado. Las organizaciones han señalado que, en muchas investigaciones, la devolución es inexistente o poco útil porque no se adapta a sus necesidades o formatos.

Este principio propone reuniones específicas para presentar avances, validar interpretaciones y decidir conjuntamente cómo se pueden emplear los hallazgos.

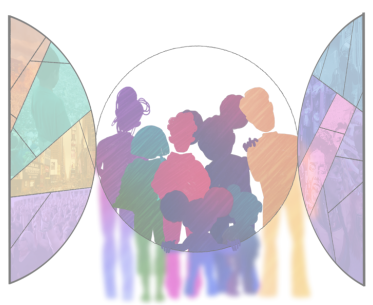
También implica usar formatos accesibles (infografías, resúmenes ejecutivos, talleres) y en lenguas pertinentes. Así, la devolución se convierte en una herramienta para **fortalecer las estrategias y acciones** de incidencia de las organizaciones y los pueblos.

***“Que nos devuelvan algo que podamos usar en nuestra
asamblea, no solo un PDF.”***

— Entrevista, integrante organización indígena

***“Devolución no es que nos manden un libro, es sentarnos
juntas, revisar hallazgos y ver cómo nos sirven para seguir
luchando.”***

— Entrevista, integrante de organización afromexicana



04. Respeto a los tiempos y contextos

Ajustar calendarios y expectativas a la realidad de cada territorio y colectivo

Las dinámicas de trabajo de las organizaciones están atravesadas por agendas comunitarias, emergencias, y procesos internos que no siempre coinciden con los plazos de la academia. El **respeto a los tiempos** significa flexibilizar cronogramas, evitando imponer fechas rígidas que desconozcan las prioridades locales.

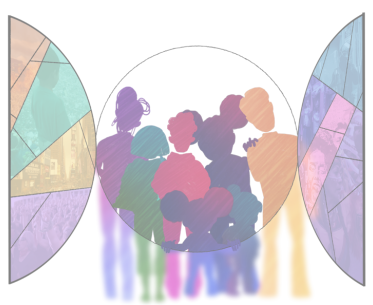
También implica **comprender los contextos políticos, sociales y culturales** en los que se desarrolla la colaboración. Por ejemplo, ciertas épocas del año pueden estar dedicadas a festividades, asambleas o siembras, lo que requiere adaptar actividades. Este principio subraya que la prisa académica no debe ir en detrimento de la calidad de la relación y los resultados.

“Sabemos lo que es publicar y los tiempos que piden, pero la urgencia en la comunidad es otra.”

— Entrevista, organización de defensa territorial

“Los tiempos de la academia son cortos, los nuestros son largos; necesitamos que eso se entienda antes de empezar.”

— Entrevista, integrante de colectiva feminista comunitaria



05. Literacidad racial y perspectiva interseccional

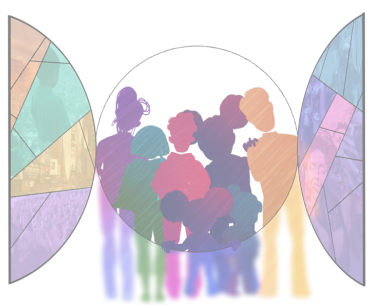
Incorporar y fortalecer las formas en que las organizaciones nombran y entienden el racismo y otras opresiones

Las organizaciones tienen sus propias formas de describir y analizar las opresiones que viven, que no siempre coinciden con el lenguaje académico. La literacidad racial en este contexto significa **construir un vocabulario compartido** que reconozca y valore estas gramáticas locales. La perspectiva interseccional implica entender cómo el racismo se entrelaza con el sexismo, el clasismo, la homofobia y otras desigualdades, desde las realidades específicas de cada colectivo.

Este principio propone un **diálogo horizontal de saberes**, en el que las categorías no sean impuestas, sino construidas colectivamente. Reconocer estas perspectivas fortalece la relevancia y legitimidad de la colaboración.

“No todas usamos la palabra ‘antirracismo’, pero vivimos el racismo todos los días y lo enfrentamos desde nuestra propia forma de nombrarlo.”

— Entrevista, integrante organización indígena



06. Metodologías éticas y creativas

Emplear métodos participativos, culturalmente pertinentes y sensibles

Este principio responde a la necesidad de que las metodologías respeten las prácticas culturales y sean comprensibles para todas las personas involucradas. Las metodologías éticas incluyen el **consentimiento informado claro**, la confidencialidad y la adaptación de las herramientas a las realidades locales.

Las metodologías creativas permiten generar **confianza y abrir espacios para la expresión**, usando recursos como arte, teatro, cartografía social o fotografía participativa.

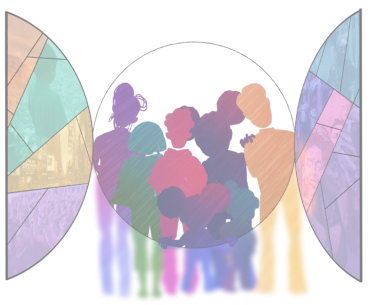
Además, el diseño metodológico debe ser discutido y acordado con las organizaciones antes de iniciar el trabajo de campo. Así se evita el extractivismo y se promueve un sentido de pertenencia al proceso.

“Investigar sabroso significa que podemos reír, llorar y sanar juntas mientras pensamos.”

— Entrevista, colectiva afrodescendiente

“Antes de entrar al taller, necesitamos un puente, un espacio para sensibilizar y explicar de qué se trata, con respeto a nuestras costumbres.”

— Entrevista, integrante de organización indígena



07. Transparencia y claridad

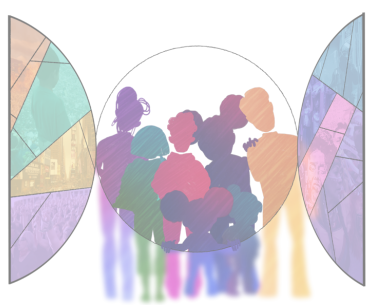
Establecer objetivos, roles, alcances y limitaciones desde el inicio

La transparencia significa que **todas las partes entiendan el propósito**, el uso previsto y los posibles resultados del trabajo conjunto. Esto incluye detallar qué se busca con la investigación, quién hace qué, con qué recursos y en qué plazos.

La claridad en los acuerdos ayuda a prevenir conflictos y malentendidos, especialmente en relación con la propiedad de datos y los derechos de autor. También implica honestidad sobre las limitaciones del proyecto, como presupuesto, tiempo o alcance geográfico. La transparencia genera confianza y facilita la toma de decisiones conjunta.

“Queremos saber para qué sirve su investigación en nuestra causa, y acordar desde el principio un ganar-ganar.”

— Integrante de organización indígena



08. Ampliar y redistribuir recursos

Facilitar acceso a financiamiento, infraestructuras, redes y plataformas

Muchas organizaciones operan con recursos limitados y carecen de acceso a ciertas infraestructuras o redes que la academia sí posee. Este principio propone que la colaboración incluya **mecanismos para compartir estos recursos**, ya sea mediante acceso a espacios, equipos, bases de datos o contactos.

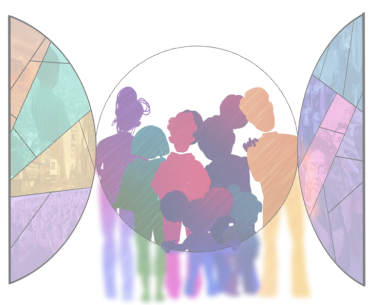
También puede significar incluir a las organizaciones como co-beneficiarias en proyectos financiados. La redistribución de recursos es una forma concreta de **equilibrar el poder** y de mostrar compromiso con las causas que se acompañan. Este intercambio debe ser explícito y acordado, evitando que dependa de gestos individuales y voluntarios.

“Que nos apoyen a conseguir fondos y nos abran sus redes académicas, eso es colaboración real.”

— Entrevista, integrante de colectiva afrodescendiente

“Que nos apoyen con contactos y abrir puertas donde solas no llegamos, eso es apoyo real.”

— Entrevista, organización de mujeres indígenas



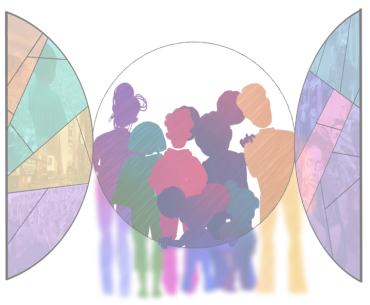
09. Fortalecimiento de capacidades y liderazgo

Promover formación mutua, intercambios y visibilidad de voces históricamente excluidas

Este principio reconoce que la formación debe ser un proceso bidireccional: la academia puede aportar conocimientos técnicos o metodológicos, y las organizaciones ofrecen experiencias y estrategias de lucha que enriquecen la práctica académica. Fomentar el liderazgo implica abrir espacios para que integrantes de las organizaciones asuman roles protagónicos en eventos, publicaciones y procesos de toma de decisiones. La formación mutua fortalece la capacidad de incidencia y ayuda a **sostener las redes a largo plazo**. Además, visibilizar estas voces contribuye a contrarrestar las dinámicas históricas de exclusión en el ámbito académico y público.

“Nosotras también podemos moderar mesas, dar conferencias, formar a otras personas; no solo recibir capacitación.”

— Entrevista, organización de mujeres indígenas



10. Sostenibilidad y compromiso a largo plazo

Diseñar colaboraciones que trasciendan lo puntual y consoliden redes estables

La sostenibilidad significa que los proyectos no terminen abruptamente una vez cumplidos los objetivos inmediatos. Esto requiere planificar desde el inicio cómo se mantendrá el vínculo, qué mecanismos asegurarán la continuidad y cómo se integrarán **nuevas oportunidades de colaboración**.

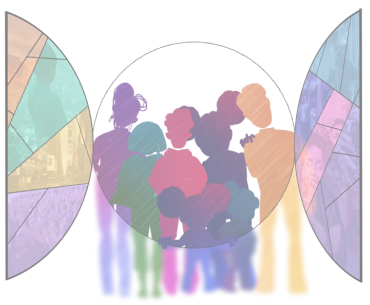
Un compromiso a largo plazo permite **construir confianza profunda** y abordar cambios estructurales que necesitan más tiempo. También facilita la creación de comunidades de práctica que comparten aprendizajes y recursos a lo largo de los años. La academia debe evitar relaciones esporádicas que no dejen capacidad instalada ni resultados duraderos.

“No queremos proyectos de una sola vez; lo que sirve es construir juntas a lo largo de años.”

— Integrante de organización indígena

“¿Qué pasa cuando se acaba el dinero? Si no hay compromiso, se rompe todo.”

— Taller, organización indígena



Decálogo Principios Ético-Políticos para la relación entre Academia y Organizaciones Sociales

- 01 Reciprocidad y beneficio mutuo
- 02 Reconocimiento y co-autoría
- 03 Devolución con sentido
- 04 Respeto a los tiempos y contextos
- 05 Literacidad racial y perspectiva interseccional
- 06 Metodologías éticas y creativas
- 07 Transparencia y claridad
- 08 Ampliar y redistribuir recursos
- 09 Fortalecimiento de capacidades y liderazgo
- 10 Sostenibilidad y compromiso a largo plazo