DEBATE INDALO

# BP INDALO ONLINE

## PROTOCOLO DE EQUIDAD



# TABLA DE CONTENIDOS


1. Preámbulo 3
    1.1 Propósito 3
    1.2 Sustentos y principios 3
    1.3 Sobre las personas oficiales de Equidad 3
2. Campo de Aplicación 4
    2.1 Participantes 4
    2.2 Aplicación geográfica 4
    2.3 Aplicación temporal 4
    2.4 Aplicación Online 4
3. Alcance respecto la organización del torneo 5
    3.1 Equipo de Adjudicación 5
    3.2 Equipo de Tabulación 5
4. Incompatibilidades 5
    4.1 Incompatibilidades Objetivas 6
    4.2 Incompatibilidades Subjetivas 6
5. Atributos protegidos 7
6. Conducta general 8
    6.1 Conductas prohibidas y conceptos 9
        6.1.1 Conductas prohibidas 9
        6.1.2 Conceptos 10
7. Política de filtraciones 11
8. Interacciones y consentimiento positivo 11
    8.1 Respeto 11
    8.2 Manifestación del consentimiento 12
    8.3 Consentimiento positivo 12
    8.4 Falta de consentimiento 12
9. Política de pronombres y presentaciones 12
10. Política de uso de lenguaje inclusivo 13
    10.1 Lenguaje Neutro 13
    10.2 Lenguaje Inclusivo 13
11. Procedimientos 13
    11.1 Plantear una denuncia o queja 14
    11.2 Proceder con una denuncia 15
    11.3 Mecanismos de resolución 16
12. Proceso de Apelación 17
13. Protección de menores de edad en el torneo 17
14. Accesibilidad e inclusión 18

## 1. Preámbulo

### 1.1 Propósito

El Comité de Equidad del I BP Indalo es un organismo autónomo que se compromete a garantizar espacios libres de cualquier tipo de discriminación negativa, acoso, intimidación, humillación, violencia psicológica y/o violencia física y cualquier otra conducta que afecte a la integridad de les participantes. Asimismo, busca fomentar espacios de aprendizaje, discusión, tolerancia, empoderamiento, sororidad y compañerismo.

### 1.2 Sustentos y principios

a. **Respeto y tolerancia.** Todas las personas participantes deben ser respetadas en cada instancia del Torneo, entendiendo que para aquello debe trabajarse en un marco de tolerancia que permita la expresión de la identidad y subjetividad de las personas, siempre y cuando aquello no pase a vulnerar los atributos protegidos.
b. **No discriminación**. Los actos que impliquen un trato diferenciado y perjudicial no serán tolerados en el Torneo y serán susceptibles de medidas reparatorias y preventivas.
c. **Compañerismo.** Se fomentará un espacio en el que todas las personas participantes se sientan bienvenidas, siendo necesario el respeto y buen trato mutuo entre toda la comunidad que forma parte del Campeonato.
d. **Celeridad.** Para resguardar los procesos, la tranquilidad de las personas participantes y el buen desarrollo del torneo, es fundamental que se respeten los plazos estipulados y se eviten los trámites que no sean estrictamente necesarios.
e. **Confidencialidad.** Toda situación o conflicto en el que esté involucrado el Comité de Equidad será completamente confidencial, independientemente del medio (correo, teléfono, etc.). En caso de que el Comité diera un anuncio general, seguirá prevaleciendo la confidencialidad y la voluntad de la parte afectada.

### 1.3 Sobre las personas oficiales de Equidad

a. Las personas que conforman y serán las responsables de todo lo que compete a los roles y funciones del Comité de Equidad durante todo el torneo son

    - Ari Varela: +34 633 65 77 93
    - María Garcia; +34 685 85 62 20
    - Valeria Lavalle: +51 967 278 785

    Las formas de comunicación con estas personas se pueden realizar a través de WhatsApp (por mensaje o llamada), a través del correo dispuesto para ello (**equidadindalo25@gmail.com**) o de manera telemática por discord. Para comunicaciones formales, descargos y otro tipo de comunicación requerida y/o solicitada por el equipo de equidad, será personalmente, por medio del correo electrónico o a través de una llamada por los canales de atención que equidad considere pertinentes.
b. Toda comunicación realizada (mensajes, audios y llamadas), archivos compartidos (descargos, imágenes, vídeos) entre otros elementos que se puedan compartir con el Comité de Equidad por cualquiera de las vías de comunicación y en cualquiera de sus formas, quedarán bajo estricta confidencialidad.

c. Si alguna información o contenido llegase a ser compartida / difundida / filtrada por alguna persona miembro del Comité de Equidad (o el resto de EAS) con personas externas a estos equipos académicos, se procederá a la investigación del caso. Esta podría resultar en medidas disciplinarias como la restricción de funciones, suspensión temporal o expulsión definitiva del equipo de equidad, entre otras que el Comité de Equidad considere necesarias.

## 2. Campo de Aplicación

### 2.1 Participantes

Esta política se aplica a todas las personas participantes del torneo incluyendo, pero no limitándose a:

- Debatientes
- Personas Juezas
- Personas entrenadoras
- Personas que participen de la organización del torneo, ya sea el equipo de Adjudicación, Tabulación, Organización, Logística o Equidad
- Público y personas invitadas

### 2.2 Aplicación geográfica

Todos los lugares presenciales y virtuales en que se realicen las actividades competitivas y no competitivas según el cronograma de la organización (tiempo entre debates, rondas de debates, eventos formales, sociales, etc.), como también las conductas por redes sociales que puedan afectar a las personas participantes. En caso de requerir la asistencia del Comité para actividades fuera de las contempladas, se deberá consultar con anticipación para que se puedan tomar las medidas organizacionales necesarias.

### 2.3 Aplicación temporal

Desde la inscripción de las personas participantes se asume la adhesión al protocolo, y el Comité de Equidad deberá hacer valer sus funciones al menos hasta el último día en que se realicen actividades programadas por la organización. Sin embargo, esto se puede extender incluso después de terminado el evento si la situación así lo requiere.

### 2.4 Aplicación Online

El rol del Comité de Equidad se mantiene independientemente de cualquier formato (virtual, presencial, semipresencial, etc.) en el que se realice el torneo. Por lo que, mediante este apartado, se garantizan y extienden las atribuciones y aplicabilidad del protocolo y las prerrogativas del Comité para medios virtuales por los que se realice el torneo: Tales como el uso de redes sociales, servidores de transmisión y cualquier medio por el que pueda existir comunicación entre las personas participantes del torneo (organización, equipos, juezas, asistentes en general, etc.).

## 3. Alcance respecto la organización del torneo

### 3.1 Equipo de Adjudicación

a. Se hará una revisión de las mociones, informaciones previas (infoslides) y canciones de las mociones a debatir con la finalidad de que no vulneren los principios y atributos que se busca resguardar.
b. Si las mociones, infoslides o canciones vulneran los atributos protegidos o violan en cualquier forma el presente Protocolo, el Comité de Equidad podrá realizar las recomendaciones que estime necesarias. Sin embargo, el Equipo de Adjudicación tendrá la potestad final respecto a si acepta o no las recomendaciones de Equidad bajo una justificación razonable.
c. Si el Comité de Equidad observa un problema potencial de vulneración al Protocolo en alguna de las mociones, pero este resulta ser ambiguo, podrá solicitar al Equipo de Adjudicación una retroalimentación o clarificación del caso concreto.
d. El comité de Equidad podrá promover la formación y representación de paneles de personas juezas diversas en las salas de debate y en las rondas eliminatorias.
e. Si procede, el Comité de Equidad hará revisión de contenido complementario (examen de personas juezas, talleres, material audiovisual, etc.) propuestos por parte del Equipo de Adjudicación. La revisión incluye, pero no se limita a realizar recomendaciones sobre el título, contenido y, en algunos escenarios, la colaboración directa entre personas de ambos equipos.

### 3.2 Equipo de Tabulación

Se trabajará de manera conjunta para asegurar que las incompatibilidades subjetivas se encuentren ingresadas correctamente en el sistema de tabulación, manteniendo en todo momento la confidencialidad de la información, misma que será tratada de manera total por el Comité de Equidad.

## 4. Incompatibilidades

Las incompatibilidades son una herramienta dentro de los torneos de debate, que permiten generar condiciones de imparcialidad, justicia e igualdad entre las personas participantes, considerando todas las particularidades de las experiencias y vivencias de quienes participan de los mismos. Asimismo, son el principal medio a disposición de las personas participantes para procurar espacios seguros y libres de cualquier posible situación que pudiera generar afectaciones directas a corto, mediano y largo plazo.

El registro de incompatibilidades tiene el objetivo de garantizar que el torneo sea lo más justo y seguro posible para las personas que participan en el mismo.

Las incompatibilidades tienen el propósito de permitir la igualdad de condiciones competitivas, buscando que las personas juezas no evalúen a debatientes hacia las que pueden tener algún tipo de sesgo -ya sea positivo o negativo- sea por criterios objetivos o subjetivos. Por tanto, se requiere que las incompatibilidades sean presentadas al equipo de Equidad con anticipación, de preferencia, en las primeras rondas, para así poder garantizar la justicia e imparcialidad dentro del torneo.

Considerando que esta herramienta busca igualdad plena dentro de los espacios competitivos, existen en la relación P. Debatiente - P. Jueza y, en algunos escenarios, P. Jueza - P. Jueza, **siempre y cuando se demuestren afectaciones a la calidad académica**. Las incompatibilidades entre equipos no se conciben debido a que estas pueden afectar los enfrentamientos y la naturaleza competitiva del torneo[1], salvo una causa de naturaleza excepcional que será tratada más adelante.

Los diferentes tipos de incompatibilidades son tratados a continuación.

### 4.1 Incompatibilidades Objetivas

Existen incompatibilidades objetivas entre debatientes y personas juezas, las cuales se refieren a qué personas juezas pertenecientes a una institución no pueden evaluar a equipos de su misma institución y se registran generalmente de manera automática en el software de tabulación, sin embargo, se consideran algunos supuestos de incompatibilidades objetivas tales como: relación de entrenamiento previa, haber participado de una sociedad de debate distinta a la actual con anterioridad, haberse desempeñado como pareja de debate previamente por un mínimo de tres torneos en un plazo de tiempo razonable, etc. La gestión de incompatibilidades objetivas **es facultad del Equipo de Adjudicación** del torneo. Por lo mismo, cualquier situación relacionada con las mismas debe tratarse de forma directa con dicho Equipo Académico.

Para más información sobre incompatibilidades, dicho comité toma como referencia lo estipulado por CMUDE PANAMÁ 2023, en el siguiente **documento**.

### 4.2 Incompatibilidades Subjetivas

Las incompatibilidades subjetivas son situaciones previas que puedan alterar, condicionar o limitar la objetividad entre debatientes y personas juezas no contempladas en las incompatibilidades objetivas. Esto implica que, se debe justificar claramente por qué existen afectaciones al rendimiento académico. Estas pueden incluir, pero no se limitan a conflictos, relaciones o favoritismos (dentro de estas situaciones, como ejemplos, se puede pensar en casos que hayan sido resueltos por equidad mundial previamente y en los cuales se ha emitido una equidad en los que perduren tensiones, situaciones o conflictos que presuponen riesgos físicos o psicológicos para alguna de las partes involucradas, relaciones sexoafectivas que inhiban mantener la objetividad o la percepción de la misma, relaciones de amistad que no permitan mantener la imparcialidad debido al nivel de interacción e interconexión que siente una persona jueza). Asimismo, las incompatibilidades subjetivas se pueden presentar entre personas adjudicadoras, por las mismas razones[2].
Las incompatibilidades subjetivas, en este sentido, se determinan desde el Equipo de Equidad por criterios que suponen sesgos al momento de juzgar. Por lo que el encuentro supone en el ámbito competitivo y lo que emerja del mismo (resultado de situaciones previas expuestas con anterioridad)

[1] En caso de suceder tales casos de incomodidad de tal grado entre Equipo-Equipo, el Equipo de Equidad dispondrá de diferentes mecanismos para poder garantizar un espacio seguro. Entre ellos y no taxativamente se encuentran: La presencia de Equidad en la sala, acompañamiento previo y posterior a la ronda, inicio de procedimientos por oficio en caso de detectar algún comportamiento contrario a este Protocolo dentro de las rondas, entre otros.

[2] En casos de extrema excepcionalidad, el Equipo de Equidad podrá recibir incompatibilidades entre equipos y analizará las mejores estrategias para atender la particularidad del caso.

que puedan afectar la manera en que una persona jueza mire, escuche, evalúe y determine las posiciones de un debate, en tanto el encuentro se da entre personas que pudieran encontrarse predispuestas debido a posibles sesgos personales.

Existen incompatibilidades subjetivas de mayor complejidad, las cuales pueden afectar la sensibilidad de les participantes, en donde no se requieren explicaciones profundas, por ejemplo, cuando se cuenta con documentos emitidos por Equidad Mundial o equipos de Equidad previos que apoyan la instauración de esta medida.

Las personas oficiales del Equipo de Equidad no podrán evaluar los pedidos de incompatibilidad si la persona que realiza el pedido indica que no se siente cómoda con que esa persona del Comité de Equidad evalúe su caso. En estos casos el pedido de incompatibilidad será evaluado por otras dentro del Comité de Equidad. En el procesamiento de incompatibilidades siempre deberá existir la participación de al menos una persona del Comité de Equidad.

Si la solicitud de incompatibilidad es realizada al menos 24 horas previas al torneo, esta deberá ser respondida por Equidad y remitida al equipo de tabulación antes de que este de inicio. Si la solicitud es realizada durante el torneo o posterior a las 24 horas previas al torneo, el Equipo de Equidad tendrá la responsabilidad de posibilitar opciones a las personas involucradas mientras se da curso al estudio y aceptación de la solicitud, la cual se verá reflejada lo antes posible.

Las incompatibilidades que sean procesadas y aceptadas por el Comité de Equidad serán debidamente notificadas mediante medios oficiales a las personas que las solicitan.

**5. Atributos protegidos**

Los atributos protegidos hacen referencia a las cualidades que le son propias a cada persona y que hacen parte fundamental de su identidad, y por ello deben ser respetadas en todo momento.

Se rechaza que cualquier persona participante o grupo de participantes realice actos de discriminación (directa o indirectamente), acoso, humillación o cualquier otra forma de violencia a otra persona participante o grupo de participantes, fundado en un atributo protegido, imputado o percibido, o por la asociación a una persona con uno. Se consideran atributos protegidos de manera enunciativa más no limitativa, al menos los siguientes:

a. Raza, color, ascendencia, nacionalidad, ciudad de procedencia, origen étnico o etnoreligioso
b. Sexo
c. Orientación sexual (que incluye, pero no se limita a: asexualidad, bisexualidad, heterosexualidad, homosexualidad, entre otras)
d. Identidad o expresión de género (en relación con la forma en la que una persona expresa o presenta su género o falta de este a partir de su apariencia, costumbre u otra expresión, entendiendo que la identidad de género puede ser otra parte femenina o masculina)
e. Afiliaciones políticas, creencias o ideologías

f. Afiliación religiosa, creencias o puntos de vista
g. Estatus socio económica
h. Discapacidad (que incluye, pero no se limita a discapacidades pasadas, presentes o futuras, predisposiciones genéticas frente a discapacidades, comportamientos que son una manifestación de las mismas)
i. Enfermedades de cualquier tipo
j. Prácticas sexuales o experiencias (por ejemplo, parejas anteriores o falta de estas, experiencias de violencia sexual)
k. Embarazo o experiencias personales de aborto
l. Habilidad al debatir
m. Edad o grupo de edades
n. Información sensible o confidencial
o. Institución a la que se pertenece
p. Cualquier otro atributo protegido sobre el cual se pueda generar una discriminación que:
    - Cause o perpetúe una desventaja sistémica
    - Vulnere la dignidad humana
    - Afecte adversamente el derecho a la igualdad y las libertades de las personas gravemente que sea comparable a la discriminación de otro atributo protegido mencionado anteriormente
q. Situaciones y/o experiencias personales

**6. Conducta general**

Así mismo, durante todas las rondas se requiere que las personas juezas traten con respeto a las personas debatientes, a las personas integrantes del panel adjudicación, a las personas entrenadoras, personas voluntarias, dirección, observadoras, etc. Lo cual incluye, pero no se limita a:

a. Respetar los reglamentos del Torneo
b. Evitar las conductas mencionadas en el apartado Atributos Protegidos
c. Abstenerse de interrumpir o distraer a otres debatientes y adjudicadores[3] (ej. actitudes hostiles para intimidar, gritar, golpear la mesa con intención de distraer, etc.)
d. Aceptar respetuosamente la decisión del equipo de adjudicación y respetar los procesos de desacuerdo cuando una decisión lo requiera
e. Referirse a las personas debatientes y personas juezas pro sus respectivos pronombres

[3]Si un punto de información es rechazado por la persona oradora de turno, otro punto de información no debería ser ofrecido sin esperar al menos diez (10) segundos. El quebrantamiento persistente de esta regla es llamado “Interferencia” o “Barracking”. Saltarse esta regla de manera persistente (por ejemplo, ofreciendo continuamente puntos de información de manera rápida y sucesiva) se conoce como barracking. Esto no está permitido, al ser disruptivo para el debate e injusto para la persona que se encuentra presentando su discurso. Con relación al barracking, es importante delimitar las situaciones que pueden requerir la intervención de la jueza principal, y separarlas de las que pueden requerir el involucramiento del Comité de Equidad. Cuando una debatiente incumple con lo establecido en este Manual y solicita PDI de forma reiterada, la jueza principal tiene la facultad de solicitar a la oradora que su conducta se apegue a la establecida en el Reglamento. En caso de que la conducta en cuestión sea reiterada, se puede comentar la situación con el Equipo de Adjudicación. Por otro lado, cuando una debatiente solicita PDI de forma reiterada y a la vez incumple con el Código de Conducta, la situación debe ser gestionada por el Comité de Equidad. Definición tomada del MANUAL PARA PERSONAS JUEZAS Y DEBATIENTES CMUDE Panamá 2023.

f. Tratar con respeto a todas las personas del torneo en calidad de debatientes, personas juezas, organizadoras del torneo, personas que forman los equipos académicos, observadores y tode aquel que participe dentro de los eventos del presente torneo.
g. Propiciar una conducta de cooperación y crecimiento mutuo
h. No incurrir en la burla o ridiculización de otras personas participantes
i. Evitar caer en hacer correcciones particulares referentes al estilo personal de debatir durante la retroalimentación (ej. “deberías debatir más femenina”, “haz tu voz más grave”, etc.), salvo cuando la crítica gire en torno a una mejora de forma (ej. “te recomiendo hablar un poco más lento para que podamos entenderte mejor”, “estaría bien si pudieras estructurar mejor tu discurso”, etc.)
j. Fundamentar los comentarios constructivos realizados a personas oradoras

## 6.1 Conductas prohibidas y conceptos

### 6.1.1 Conductas prohibidas

a. **Bullying**. Es la persecución repetitiva y continua a una persona o grupo de personas por parte de otra persona o grupo de personas, física o psicológica, de tal forma que intimida, ofende, degrada, humilla o amenaza. Esto incluye presionar a una persona o grupo de personas a hacer algo con lo que no se sientan cómodas. Buscar la justificación del acto por la relación personal o histórica que han tenido las partes, sigue siendo una búsqueda de la legitimación del bullying.
b. **Discriminación.** Es el trato desfavorable o de desprecio inmerecido hacia una persona en virtud de una característica particular, específica y diferente, como es la raza, el género, el sexo, la orientación sexual, la ideología, nivel socioeconómico, la institución a la que pertenece, entre otros.
c. **Discriminación directa.** A través de acciones concretas y visibles se pretende estigmatizar a una persona o grupo de personas debido a un atributo protegido.
d. **Discriminación indirecta.** A través de un comportamiento en principio neutro, se realiza una imposición, propuesta de imposición, requerimiento, condicionamiento o práctica, que tiene como consecuencia la desventaja o humillación de una persona o un grupo de personas, debido a un atributo generalizado y sin justificación aparente.
e. **Discriminación múltiple**. Se trata del acto de discriminación por más de uno de los atributos protegidos. Esta discriminación acumulativa afecta a las personas de forma especial y concreta, y merece particular consideración y medidas específicas para combatirla.
f. **Discriminación interseccional.** Se trata de todo acto de discriminación en la que varios atributos se ven inmersos y la discriminación hace que los distintos motivos interactúen al mismo tiempo de forma inseparable.
g. **Acoso.** Es aquel comportamiento que molesta, ofende, abusa, menosprecia, amenaza, humilla o intimida a una persona o un grupo de personas, debido a un atributo protegido.
h. **Acoso sexual.** Aquella violencia sexual que incurra en cualquier comportamiento, verbal, gestual o físico, de naturaleza o con connotación sexual y/o íntima, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona y/o su salud física y/o psicológica.

i. **Hostigamiento sexual.** Aquella violencia sexual que se expresa a través de conductas verbales y/o físicas, relacionadas con la sexualidad y, por lo tanto, connotación sexual. Se puede producir en una relación vertical, es decir, jerárquica (autoridad-subordinación). La persona agresora se aprovecha de su posición de autoridad frente a quien le es subordinada.
j. **Revictimización por actos de discriminación.** Repetición de comportamientos discriminatorios contra quien ha sido previamente víctima de alguna vulneración a su persona, aunque fuera no intencional.
k. **Revictimización en un proceso de Equidad.** Es la realización de actos ofensivos, degradantes, humillantes, instigantes, intimidantes o amenazantes hacia una persona debido a que esta haya realizado una queja o sea parte de un proceso sancionatorio contra quien realiza la acción.
l. **Desmeritación.** Es el mensaje público de odio, desprecio o ridiculización, o el incentivo de este, respecto de una persona o grupo de personas, con base en atributos protegidos.
m. **Lenguaje gráfico.** El lenguaje gráfico como un medio para ilustrar el impacto de un argumento es una herramienta retórica efectiva y persuasiva al interior de un debate, sin embargo, exhortamos a las personas participantes a ser cuidadosas con el lenguaje que utilicen y la forma en la que lo expresen debido a que pueden existir posturas agresivas, irreverentes y/o irrelevantes que podrían molestar e incomodar a otres. Lo anterior es de vital importancia especialmente en los debates con mociones que involucren minorías de clases sociales, asuntos de género, integridad física, etc. Las personas debatientes deberán abstenerse de descripciones gráficas que puedan llegar a violar la política de equidad o cualquiera de las normas del artículo 5.
n. **Ofensa al caso contrario.** Es el insulto hacia las construcciones argumentativas de otras personas oradoras o cámaras. Se puede dar mediante el uso de calificativos de connotación agresiva como palabras soeces para referirse a los argumentos o refutaciones de otros equipos o personas oradoras. Esta conducta viola el atributo protegido que constituye la habilidad al debatir de las personas oradoras.

### 6.1.2 Conceptos

a. **Sexo.** Hace referencia a los cuerpos sexuados de las personas; esto es, a las características biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas) a partir de las cuales las personas, en la sociedad occidental, son clasificadas como “hombre”, “mujer” o “intersexual”.
b. **Género.** Refiere a los atributos que, social, histórica, cultural y geográficamente, se asignan a los cuerpos sexuados y que se utilizan para referirse a las características de aspecto social y cultural que se consideran diversas, tales como la expresión física y social, el comportamiento, la identificación, entre otras. Dichas características pueden abarcar las funciones que la persona implementa en su libre desarrollo.
c. **Identidad de género.** Se refiere a la experiencia de género innata, profundamente interna e individual de una persona, que puede o no corresponder con la fisiología de la persona o su sexo al nacer. Incluye tanto el sentir personal como el sentir corporal.
d. **Expresiones de género**. Son los comportamientos, los gestos, los intereses y la apariencia de las personas que están asociados con el género en un contexto cultural particular.

e. **Pronombre de género.** Son los términos usados para referirse a una persona. Estos están ligados a la identidad de género de las personas. Algunos pronombres son “él”, “ella”, “elle”, entre otros.

**7. Política de filtraciones** (En caso de filtración de información que compete al equipo de adjudicación, por ejemplo puntos de persona oradora, información clasificada de break, resultados de rondas cerradas, la potestad de sanción está reservada y bajo discreción única del equipo de adjudicación)

¿Qué son las filtraciones? Por "filtración" se entiende el proceso por el cual las personas juezas comunican a las debatientes (o a cualquier otra persona) los resultados, las intervenciones o los detalles de las deliberaciones en rondas cerradas. Creemos que las filtraciones constituyen un problema de equidad, ya que alteran la accesibilidad de muchos participantes, basándose muchas veces en criterios de reconocimiento en el circuito que limitan la igualdad dentro de la competición.

**7.1. Política de filtraciones aplicadas a personas juezas:**

¿Cómo se tratarán los casos de filtración por parte de los jueces? Cualquier persona jueza que filtre cualquier detalle no publicado de una ronda se considerará que ha cometido una violación de filtración, esto puede incluir, pero no está limitado a:

A. Principal/panelistas dicen al equipo(s) en un debate en una ronda cerrada, el resultado, las puntuaciones de las oradoras o los detalles de la deliberación (aplicable a cualquier ronda).

B. Principal/panelistas comunican al equipo o equipos que no participan en un debate en una ronda cerrada el resultado, las puntuaciones de los oradores o los detalles de la deliberación.

C. Principal/panelistas comunicando a otras personas juezas que no están en un debate en una ronda cerrada, el resultado, las puntuaciones de persona oradora o detalles de la deliberación.

**7.2 Cualquiera al que otro participante le pida que filtre información deliberadamente, debe informar de ello. Esto puede incluir, pero no se limita a:**

A. Oradoras que preguntan a su principal/panelistas en un debate en una ronda cerrada, el resultado, las puntuaciones de los oradores o detalles de la deliberación de las personas juezas.

B. Personas juezas que preguntan al principal/panelistas en un debate que no estaban juzgando en una ronda cerrada, el resultado, las puntuaciones de las personas oradoras o los detalles de la deliberación.

**7.3. Política de filtraciones aplicada a EAs**

Se sobreentiende que las personas pertenecientes a EAs, manejan información confidencial y sensible a lo largo del torneo. Esta información requiere de una responsabilidad intachable a la hora de prestar ejemplo al resto de personas participantes en el torneo, principalmente por la información sensible que forma parte de los atributos protegidos de las personas en el torneo. Es por eso que ninguna filtración debería darse bajo este marco. Esto puede incluir, pero no está limitado a:

A. Filtraciones de las incompatibilidades registradas (objetivas o subjetivas).

B. Procesos en curso relacionados con el torneo o dentro de los EAs.

C. Filtraciones de las denuncias.

D. Filtraciones de resultados, posiciones dentro del top de personas oradoras, anticipación del Break,...

## 8. Interacciones y consentimiento positivo

En cuanto a la comunicación de personas juezas con las debatientes, estas no tienen la obligación de compartir su número celular o cualquier medio de contacto personal, de igual forma no tienen la obligación de responder mensajes solicitando feedback personal o cualquier otro requerimiento. Previo a la comunicación, las personas juezas deben otorgar consentimiento de forma explícita a las personas oradoras.

Si las personas participantes del torneo no cumplen con lo mencionado en este apartado, Equidad tomará las medidas que considere necesarias.

### 8.1 Respeto

Cuando alguna persona participante se involucre en cualquier tipo de interacción romántica y/o sexual con otra persona, resulta esencial que dicha interacción se base en el respeto de la dignidad, humanidad e integridad de la otra persona involucrada.

### 8.2 Manifestación del consentimiento

Es necesario que las personas manifiesten su consentimiento positivo cuando se involucran en conductas de naturaleza sexual o potencialmente sexual, incluyendo, pero no limitado a: coqueteos, bromas sexuales, contacto corporal insinuante (Ej. Baile), intimidad física o relaciones sexuales.

### 8.3 Consentimiento positivo

El consentimiento positivo consiste en la afirmación expresa de las personas respecto de su deseo de participar activamente en cualquier interacción sexual o romántica, y que estas son libre y voluntariamente acordadas. Para lo anterior es necesario que todas las partes indaguen sobre cómo se siente la otra parte. (Ej. ¿Estás bien con esto?, ¿Vamos muy rápido?, ¿Te gusta esto?). Si no fuere posible determinar el consentimiento de las partes involucradas, se debe terminar la interacción sexual o romántica.

### 8.4 Falta de consentimiento

Definitivamente, no hay consentimiento positivo cuando:

a. La persona dice explícitamente no
b. La persona se rehúsa de forma tácita (Ej. Le intentan dar un beso y esta persona se quita)
c. La persona accede a la interacción sexual bajo coacción. (Ej. Utilizar una posición de autoridad para presionar a la otra parte a entablar o mantener una interacción sexual)
d. La persona ve sus frenos inhibitorios significativamente disminuidos por el consumo de alcohol o cualquier otra droga
e. La persona no se encuentra en capacidad de entender lo que está haciendo debido al consumo excesivo de alcohol u otras drogas
f. Algunas de las personas son menores de edad

El consentimiento no es la ausencia de un NO, es la presencia de un SÍ. Siempre que haya tocamientos indeseados o avances sexuales sin consentimiento, habrá una violación a la integridad del individuo, sin importar la intención de la persona perpetradora.

**9. Política de pronombres y presentaciones**

Antes de iniciar el debate, cada persona participante será invitada por el panel de personas juezas a presentarse y a mencionar su pronombre. La primera persona en presentarse será la jueza principal. La persona jueza principal debería en ese momento invitar al resto del panel a presentarse y después hacer lo mismo con los equipos.

No hay un formato específico para establecer su pronombre, pero con el fin de clarificar un ejemplo podría ser el siguiente: “Buenos días, mi nombre es ... y mi pronombre es ”

No es un requisito obligatorio expresar un pronombre en particular. En caso de que genere incomodidad indicar uno o no se desee indicar ningún pronombre, se puede decir únicamente el nombre de la persona participante y eso será suficiente.

Si alguna persona del panel o debatiente no indica su pronombre, el resto de participantes de la sala debería usar un lenguaje de género neutro, como por ejemplo “debatiente”, “Primera persona oradora” o “Panel”.

A partir de ese instante, el panel de personas juezas y debatientes deberán anotar los pronombres expuestos por cada persona oradora y deberán referirse a esa persona bajo tal pronombre; además, la persona jueza principal, cuando llame a comenzar su discurso a cada debatiente, deberá recordar el pronombre expuesto por la persona. Cuando una persona ha declarado un pronombre, es obligatorio que todas las personas participantes se dirijan a esa persona con el pronombre que haya manifestado. Bajo ninguna circunstancia deberían el panel o participantes asumir el pronombre de otras personas participantes. En caso de que esto suceda o se cometa un error, se debe pedir disculpas.

Hacer misgendering consiste en tratar o dirigirse a una persona con un pronombre que no es el que le corresponde, asumiendo de forma consciente o inconsciente que su género es otro. Esto vulnera el Código de Conducta, por lo que, en caso de suceder, deben ofrecerse disculpas de inmediato. Adicionalmente, las personas que vulneren la identidad de cualquier persona cuando no se le llama por su pronombre identitario será contactada por el equipo de equidad para la mediación y comunicación de su acto. Si esta persona sigue vulnerando la identidad de las otras personas participantes, el equipo de equidad se reserva el derecho de tomar medidas adecuadas atendiendo al caso concreto.

El uso de los pronombres de las personas participantes no se limita únicamente a su uso en el momento del debate, sino también al momento de las deliberaciones del panel de personas juezas, de la retroalimentación y cualquier otro espacio dentro del torneo.

## 10. Política de uso de lenguaje inclusivo

### 10.1 Lenguaje Neutro

Refiérase a las palabras que engloban a un colectivo sin distinción de género. Estas palabras son aquellas que no cuentan con una variación de género y son inclusivas por sí mismas (p.ej. el alumnado, el profesorado, la población, la ciudadanía, el cuerpo docente, las personas, el público, etc.).

### 10.2 Lenguaje Inclusivo

Refiérase a la modificación gramatical de las palabras que contengan variación de género (p.ej: chico/chica, juez/jueza, etc.) tomando la palabra que está en femenino para cambiar la letra "a" por la letra "e". Esto aplica tanto en singular como plural (p.ej. jueza → juece | juezas → jueces).

## 11. Procedimientos

Si una persona participante considera que ha habido un incumplimiento al Código de Conducta, podrá hacerlo notar al Comité. Todas las quejas y denuncias serán tratadas de manera confidencial en su recepción y tramitación, (salvo resguardo de la privacidad o seguridad de personas menores de edad o por petición de la persona afectada). A su vez, se informará a todas las partes quienes puedan verse involucradas en los hechos y razones que guiaron la decisión del Comité.

### 11.1 Plantear una denuncia o queja

a. Denuncia Informal o Queja. Es aquella que suscita preocupación, pero no requiere una respuesta formal tal como mediación o medidas disciplinarias. Las denuncias informales podrán presentarse en persona o por escrito y pueden ser presentadas de manera anónima al Equipo de Equidad, y de manera personal o a través de los medios de comunicación formales que se encuentren facultados por el Equipo de Equidad.
b. Denuncia Formal. Es aquella donde quien presenta la acción, busca que se tome una medida concreta por parte del Equipo de Equidad, tal como mediación o medidas disciplinarias. Las denuncias formales deberán realizarse por escrito en el formulario brindado por el Equipo de Equidad.
c. Denuncia por filtración. Es aquella que se relaciona con un proceso de mala praxis a la hora de tratar/trabajar con información confidencial.

**Legitimados Activos.** El primer y más obvio legitimado activo es siempre la víctima de la situación que se considera atentatoria al Protocolo de Equidad. Ahora bien, no es necesario ser la parte afectada directamente para realizar la denuncia, pues podrán hacerlo terceras personas en caso de que sean testigo de alguna vulneración al protocolo.

Por razones de proceso, todas las denuncias –para poder ser investigadas y resueltas– deben de venir de persona determinada, por consecuencia, el Equipo de Equidad no puede investigar denuncias anónimas o proporcionar soluciones para estas (las denuncias anónimas). Por lo mismo, todas aquellas que sean tramitadas de tal manera, solo quedarán para el registro de organización y establecen precedente para tener conocimiento de los problemas sistemáticos a los que el Circuito de Debate se enfrenta, o para hacer recomendaciones generales.

En tercer lugar, de manera oficiosa, es decir, sin la necesidad de que una persona presente una denuncia o queja, Equidad podrá cursar denuncias en casos que lo considere pertinente debido al resguardo de sus principios y sustentos, su propósito y los atributos protegidos. En estos casos, el Comité de Equidad de este Torneo posee la potestad de sancionar como crea pertinente a la persona o personas que se considere han violado el presente Código de Equidad, siempre respetando las garantías que en este Protocolo se otorgan a las personas.

En caso de que alguna persona participante desee presentar una queja o denuncia inmediata al Equipo de Equidad a través de los canales extraoficiales[4], puede llevarse a cabo e iniciarse una investigación. Sin embargo, la aplicación de cualquier medida disciplinaria podrá darse únicamente después de que la denuncia formal se haya entregado por escrito, atendiendo a los principios de transparencia y debido proceso.

Así mismo, se alienta a les participantes a plantear sus preocupaciones conexas a temas de equidad, incluso si no consideran que un incidente en específico haya ocurrido. Tanto quejas anónimas como preocupaciones generales mejoran el entendimiento general de temas relevantes que ocurren en el Torneo y dentro del Circuito, ya que ayudarán a la prevención de futuras violaciones a este Protocolo.

Las personas oficiales del Equipo de Equidad no podrán investigar o manejar denuncias cuando surja un conflicto de interés (Por ejemplo: si una de las partes pertenece a la Institución a la que se encuentra afiliada; si se tiene una relación personal cercana con alguna de las partes). Tampoco podrán investigar o manejar denuncias si las personas involucradas indican que no se sienten cómodas con que esa persona del Comité de Equidad evalúe su caso. En estos casos, la queja o denuncia será atendida por otras personas dentro del Equipo de Equidad.

En el caso excepcional en el que la persona que presenta la denuncia no se sienta cómoda con que ninguna persona del Comité de Equidad revise o maneje su denuncia, entonces se remitirá al Comité de Equidad Mundial.

### 11.2 Proceder con una denuncia

Si la persona desea proceder con una denuncia formal, el Comité deberá:

- Conformar un equipo donde al menos una persona miembro del Comité NO deberá participar del caso.

[4] Entiéndase extraoficial a todos aquellos canales que no son los idóneos para presentar una denuncia o queja. Por ejemplo: WhatsApp personal, correo personal, Instagram, Facebook, o cualquier otra red social.

- Hablar con:
    - La parte demandante: para escuchar su versión de los hechos
    - Persona(s) entrenadora(s): se mantendrá al tanto de las acciones y posibles sanciones en función que es responsable de los equipos, manteniendo la seguridad y privacidad del caso
    - Cualquier otra persona participante según las circunstancias lo requieran

Luego de la investigación realizada, el Equipo determinará si hubo o no alguna falta al Código de Conducta y tendrá que resolver, a través de los medios que considere pertinentes para retomar un espacio en el que no se continúe vulnerando a las personas afectadas y se mantenga el bienestar general en el Torneo, dando seguimiento a las partes una vez emitida la resolución y comunicada a través de mecanismos formales como es el correo o canales de comunicación digital previamente establecidos.

En casos extremos, la Organización se dotará de atributos que permitan remitir las conductas, sanciones o resoluciones a la institución a la cual pertenezca la persona participante, mediante el envío de una carta formal dirigida a la autoridad o persona correspondiente, así como remitir el caso a Equidad Mundial.
Finalmente, cabe reiterar que el consumo de cualquier droga o sustancia que altere de cualquier manera los sentidos no será considerado como un factor atenuante para personas que sean acusadas de violar el Código de Conducta.

### 11.3 Mecanismos de resolución

En caso de que, tras la investigación por parte del Comité, se determinara que se han vulnerado los atributos protegidos, el Comité procederá a decidir el curso de acción adecuado para cumplir con sus propósitos desde una perspectiva preventiva y reparativa.

Esto quiere decir que los mecanismos de resolución se enfocan a prevenir que existan daños, a tomar las medidas necesarias para minimizar posibles afectaciones a las personas que hayan vivido victimización y, en los casos que sea posible, apoyar a las partes cuando éstas deseen seguir procesos enfocados a la reparación.

El equipo de equidad se reserva el derecho a tomar decisiones en situaciones que no son cubiertas por la Política de Equidad en caso de considerarlo necesario, estableciéndose una cláusula de gobernabilidad. Tales acciones incluyen, pero no se limitan a:

a. Reunir a las personas participantes relevantes para mediar la disputa
b. Realizarle una advertencia a la parte acusada
c. Acompañar emocionalmente a las partes involucradas
d. Solicitar que la parte acusada ofrezca una disculpa
e. Realizar advertencias generales e individualizadas
f. Prevenir que las partes se vuelvan a encontrar en futuras rondas o torneos
g. Reportar la conducta a la Institución de procedencia del participante, o incluso a las autoridades correspondientes

h. Retirar participantes del Campeonato
i. Recomendar que se le prohíba participar en futuras ediciones del Torneo, o ser removida de una posición de autoridad
j. Acompañar a la persona afectada en caso de que desee reportarlo a las autoridades correspondientes
k. En caso de que la sanción sea contra una persona miembro del Comité de Equidad, a su sanción se le sumará la expulsión inmediata del Comité de Equidad
l. En caso de que una decisión adoptada por el Comité de Equidad implique la expulsión de una persona participante (se comprende, pero no limita a: persona jueza, persona debatiente, persona observadora, integrantes de equipos académicos, etc.) o de un equipo, se procederá a reportar el caso al Equipo de Organización del torneo
m. En caso de que se retire a una de las personas debatientes del equipo y su pareja no estuviera de ninguna forma involucrada dentro del conflicto que originó la sanción, se procederá a reportar el caso al Equipo de Adjudicación y a la organización, y decidir en conjunto las posibilidades de acción para la situación en concreto

**12. Proceso de Apelación**

De acuerdo con el artículo 61 de la Constitución del Consejo Mundial de Debate Universitario en Español, se establece que cualquier parte involucrada en una resolución concerniente al Código de Conducta puede apelar la decisión del Comité de Equidad a través de un proceso de apelación determinado en el mismo Código de Conducta.

El único mecanismo para apelar alguna resolución será comunicarse por escrito al correo de Equidad del presente torneo. Luego, el Comité de Equidad del presente torneo remitirá dicha apelación al Comité de Equidad del Consejo Mundial de Debate.

**13. Protección de menores de edad en el torneo**

El propósito de este anexo reconoce la importancia de que tanto en el torneo Rosario Open 2023 como en otros torneos, ante el contexto de participación de menores en el circuito, establezca herramientas que busquen asegurar el bienestar, protección y consideración de las personas menores de edad durante el transcurso del Campeonato. Se requiere que las personas participantes sean conscientes de sus responsabilidades y las implicaciones que acompañan la interacción con personas menores de edad. Esto incluye las consideraciones legales derivadas del contacto con menores y el establecimiento de límites apropiados alrededor de interacciones físicas y emocionales que les involucren acorde al desarrollo progresivo de la personalidad de la persona menor de edad.

**Enfocado a las personas menores de edad:**

**Consideraciones legales**

Las personas menores de edad, como cualquier persona participante, deben atenerse a las pautas de la legislación vigente en España. Si sucediera el incumplimiento de estas, la sospecha será reportada a las autoridades competentes.

**Acompañamiento activo**

Entendiendo que dentro del espacio se permite la participación de menores de edad, y que les xadres no siempre se encuentran en el espacio físico en el que se desarrolla el torneo, las personas que ejerzan la patria potestad de la persona menor; deben llenar un poder notarial en el cual se autoriza el viaje, ceden sus facultades y responsabilidad sobre la persona menor a una persona representante mayor de edad que estará presente en el espacio-tiempo del campeonato.

Con ello se tiene como objetivo establecer un espacio de seguridad al que acudir de forma prioritaria, velando por los intereses no solo de la persona menor de edad, sino de las personas tutoras legales y sus criterios comunes.

Una persona representante con la que la persona menor pueda establecer un constante diálogo y acompañamiento conjunto que reconozca las necesidades, capacidades y limitaciones particulares a la vez que valore su bienestar y protección.

Este acompañamiento es transversal a las actividades del campeonato, y por ello se reconoce la importancia de encontrar apoyo institucional en los espacios del campeonato, especialmente en el Comité de Equidad. Por ello, si así lo solicitan, la persona menor de edad y su tutora podrán, entre otras:

- Proporcionar asesoramiento sobre la gestión de circunstancias particulares.
- Recibir ayuda para diseñar redes de apoyo en múltiples espacios a las que la persona menor pueda recurrir.
- Aplicar medidas cautelares en casos necesarios.
- Asesorar en casos donde se desee denunciar ante la autoridad.
- Acompañar todos aquellos procesos que hayan podido generar afectaciones emocionales, físicas, psicológicas, u otras que no se encuentren previamente establecidas en los marcos legales aplicables.

En ningún escenario se niega la importancia del consentimiento de la persona menor la hora de proteger su autonomía e integridad. Por eso mismo, reconocemos que la toma de decisiones que la involucran debe darse incluyéndose como parte activa del proceso. Esto implica comprometerse con una escucha activa y empática a la hora de abordar las formas en que desea ejercer su agencia, así como los elementos necesarios para poner en práctica para que esta sea de forma segura.

Con relación a los procedimientos de Equidad, tales como Incompatibilidades o Denuncias, se seguirán las directrices establecidas en el protocolo previamente descrito por el Comité de Equidad. A ello, solo añadir que también se notificará a la persona representante de la menor sobre el procedimiento en cuestión.

## 14. Accesibilidad e inclusión

Como parte del compromiso de Equidad a construir entornos que reconozcan las realidades físicas y mentales de las personas, este anexo aborda diferentes particularidades en las que las personas pueden solicitar acomodaciones durante el espacio-tiempo del torneo, que permitan su desempeño.

Enfocaremos la accesibilidad e inclusión en las prácticas que buscan hacer que la información, actividades y espacios del torneo puedan ser utilizados por personas con diversidad de condiciones. Esto implica el reconocimiento de elementos externos (diseño de objetos, arquitectura de los espacios, etc.) así como elementos internos que determinan la capacidad de interactuar positivamente en el espacio-tiempo del torneo.

Entendemos que la accesibilidad no solamente se relaciona con condiciones físicas, por lo que es importante para este comité incluir algunas particularidades y acomodaciones relacionadas con realidades emocionales, psicológicas diversas. Políticas sobre los espacios del campeonato:

El Comité de Equidad buscará, en la medida de lo posible, adaptar los espacios del campeonato para que respondan a la diversidad de necesidades y requerimientos particulares de las personas participantes. Algunas de las circunstancias que puedes poner a nuestro conocimiento son, pero no se limitan a:

- Condiciones de movilidad reducida (muletas, silla de ruedas, etc.)
- Alteraciones en la percepción sensorial como ceguera, sordera parcial o daltonismo.
- Desregulaciones nerviosas relacionadas con la percepción sensorial (sobre estimulación auditiva, lumínica, etc.).
- Neuro Divergencias como ansiedad, depresión, etc.
- Alergias ambientales como alergia al polen, materiales específicos, etc.

Sobre estas, el Comité de Equidad analizará y proveerá de recomendaciones al resto de Equipos Académicos y Organización para realizar los ajustes convenientes y razonables atendiendo a cada situación. Entre otras:

- Alojar prioritariamente en salas de debate cercanas al salón de anuncios, salas con acceso sin escalones o salas con distribuciones de mueblería accesibles.
- Marcar en el draw las salas con mayores grados de accesibilidad.
- Ajustar el contraste visual y legibilidad del contenido que es proyectado por los Equipos Académicos.
- Habilitar salas de descanso sensorialmente amigables
- Proporcionar juguetes sensoriales u otros objetos acomodativos para la autorregulación nerviosa (dispositivos de cancelación de sonido, objetos de presión continua, etc.)
- Ajustar el volumen general de los aparatos de sonido,
- Proporcionar acompañamiento y apoyo emocional durante los espacios competitivos y sociales del campeonato
- Proporcionar acompañamiento físico en el traslado de personas a sus salas o de vuelta al salón de anuncios
- Buscar contacto médico o recursos paliativos para gestionar ataques alérgenos

## 15. Admisión al Torneo

Para garantizar que se respeten los espacios y el asegurar seguridad y comodidad para las personas participantes en el torneo, el equipo de Equidad se reserva el derecho de admisión en el torneo, teniendo en cuenta incidencias previas que una persona que se haya inscrito en el torneo haya cometido, y se haya hecho saber al equipo de Equidad previo al inicio del torneo. Esta prohibición a la hora de participar incluye la admisión en todos los espacios del torneo, tanto en calidad presencial como online, e incluye pero no se limita a: los espacios del torneo, los grupos de whatsapp y otros grupos de difusión creados para el torneo, los eventos sociales designados para el torneo, etc.

Los criterios utilizados para esta decisión serán en base a lo establecido previamente en el protocolo, y buscará que, en caso de que se impida a una persona participar en el torneo, será en casos de

incidencias graves previas (otras denuncias a Equidad, resoluciones previas de otros equipos con respecto a la admisión de la persona, etc), o una violación flagrante al protocolo de equidad que impida una falta de seguridad por parte del Equipo de Equidad de la no reincidencia, y ante todo, buscarán velar por la seguridad y comodidad de las participantes.

Ante la prohibición de entrada al torneo, si la persona afectada lo reclama, el Equipo de Equidad pondrá en disposición de dicha persona un documento informando de los motivos y el proceso de decisión que llevó a cabo el equipo.

*Este Protocolo de Equidad está basado en su mayoría en los Códigos de Conducta y Políticas de Equidad del CMUDE Panamá 2023, CNDI 2021, Experiencia D, TONO 2023, Rosario Open 2023, entre otros.*