



PROTOCOLO DE EQUIDAD

1. Preámbulo	2
1.1 Propósito	2
a. El Comité de Equidad	2
b. Composición	2
d. Fundamento del Código	3
1.2 Sustentos y Principios	3
a. Respeto a la dignidad	3
b. Confidencialidad	3
c. Empatía	3
d. Celeridad	3
e. Independencia	3
f. Transparencia	4
2. Campo de Aplicación	4
2.1 Participantes	4
2.2 Aplicación geográfica	5
2.3 Aplicación temporal	5
3. Alcances respecto a Equipos académicos del Torneo	5
3.1 Fundamentos de aplicación	5
3.2 Equipo de Dirección	6
3.3 Equipo de Adjudicación Open	7
3.5 Equipo de Tabulación	9
4. Incompatibilidades	11
4.1 Aspectos generales	11
4.2 Incompatibilidades objetivas	11
a. Concepto	11
b. Equipo académico responsable	12
c. Link de acceso	12
4.3 Incompatibilidades subjetivas	12
a. Concepto	12
b. Ejemplos	13
c. Procedimiento de inhabilitaciones	13
e. Formalidades	14
f. Link de acceso	14
5. Esquemas identitarios y atributos protegidos	14
5.1 Construcción de esquemas identitarios	14
a. ¿Qué son los esquemas identitarios?	14
b. Como los esquemas operan en debate	15
c. La importancia del reconocimiento	15

5.2 Diferencias entre esquemas identitarios y atributos protegidos.	16
5.3 Protección de los atributos protegidos en debate	17
5.4 Fundamentación teórica	18
6. Conducta General	19
6.1 Introducción	19
6.2 Conductas Deseables	19
a. Definición	19
b. Ejemplos de Conductas Deseables	20
6.3 Conductas No Deseables	23
a. Definición	23
b. Ejemplos de Conductas No Deseables	23
7. Conductas Prohibidas	25
a. Acoso	26
b. Hostigamiento	26
c. Discriminación	27
d. Revictimización	27
e. Violencia	27
f. Acoso sexual	27
g. Hostigamiento sexual	28
h. Abuso sexual	28
8. Criterios de evaluación	28
9. Procedimientos	29
9.1 Introducción	29
9.2 Plantear una denuncia	30
9.3 Proceder con una denuncia	33
a. Conformación del Comité de investigación	33
b. Comunicaciones obligatorias	33
c. Procesamiento de las denuncias	35
e. Elementos a considerar (forma de la resolución)	36
f. Notificación y forma de comunicación	38
9.4 Mecanismos de resolución	38
a. Medidas	38
b. Medidas correctivas para miembros del Comité de Equidad	39
9.5 Proceso de apelaciones	39
a. Mecanismos	39
b. Solicitud de apelación	40
c. Efecto de la resolución	40
9.6 Cumplimiento y medidas	40

9.7 Disposiciones Finales	40
11. Glosario	40
Anexo 1: Alrededor de la participación de menores de edad	44

En este documento se utilizan los pronombres y artículos femeninos para hacer referencia a toda ‘persona’. Es decir, ‘la oradora’ se entiende como ‘la persona oradora’. Igualmente, se hará referencia directa a ‘persona(s)’ en ciertos espacios. Esto tiene por objetivo incluir la diversidad de personas y géneros que existen en el circuito y en la sociedad, más allá del contexto binario

1. Preámbulo

1.1 Propósito

a. El Comité de Equidad

El **Comité de Equidad** (también de ahora en adelante, “Comité”) es un organismo autónomo e independiente (lo que significa que actúa de manera autosuficiente y neutral, a la vez que posee competencias ajenas a los Equipos Académicos y/o de dirección del II Torneo de Verano en Debate), que tiene como objetivo procurar espacios libres de cualquier tipo de discriminación, acoso, intimidación, humillación, así como de cualquier forma de violencia. Asimismo, busca fomentar espacios de aprendizaje, discusión, tolerancia, empoderamiento, convivencia y compañerismo.

b. Composición

El Comité de Equidad de II Torneo de Verano en Debate estará compuesto por 4 personas oficiales: Ari Varela, Erikendy Osuna, Bárbara Elizabeth Díaz Corser y Nicole Campusano.

d. Fundamento del Código

Este Código de Conducta se fundamenta en el **Código de Conducta del CMUDE RD 2025**.

1.2 Sustentos y Principios

a. Respeto a la dignidad

El Comité fundamenta sus actuaciones en el reconocimiento y la valoración de la humanidad, así como los derechos fundamentales de todas las personas participantes. Implica tratar a cada persona con equidad, sin discriminación y preservando su integridad física, emocional y mental.

b. Confidencialidad

El Comité asegura que toda la información se maneje de manera privada y segura, protegiendo la identidad y los datos personales de las partes involucradas. Este principio fomenta un entorno de confianza donde las personas puedan expresar sus inquietudes de manera libre.

c. Empatía

Todas las personas miembros del Comité buscan ponerse en el lugar de quienes enfrentan situaciones de vulnerabilidad o conflicto, escuchando activamente y respondiendo con sensibilidad. Este principio busca promover una cultura de cuidado mutuo.

d. Celeridad

El Comité se compromete a actuar con prontitud y eficacia, asegurando que las situaciones reportadas sean atendidas con la urgencia que merecen. Este principio es fundamental para minimizar el impacto de los conflictos y promover soluciones oportunas.

e. Independencia

El Comité procura en todo momento que las decisiones y acciones se tomen de manera imparcial, sin influencias externas ni presiones de otros órganos del II Torneo de Verano en Debate. Este principio refuerza la autonomía del Comité y su capacidad para actuar en defensa de los valores que representa.

f. Transparencia

El Comité está comprometido con la claridad y la apertura dentro de los procesos del mismo, garantizando que sus métodos, decisiones y alcances sean accesibles y comprensibles para las partes interesadas, respetando a la vez el principio de confidencialidad.

2. Campo de Aplicación

2.1 Participantes

Al inscribirse y/o participar de cualquier forma en el Torneo, las personas participantes **aceptan la aplicación automática de la presente política**, comprometiéndose a su cumplimiento. Su incumplimiento podrá dar lugar a las medidas correspondientes según lo establecido en este Código. Al referirnos a personas participantes del Torneo, se incluyen más no se limitan a:

- a.* Debatientes;
- b.* Juezas;
- c.* Personas que participen de la organización del torneo, ya sea en los Equipos de Adjudicación, Tabulación, Organización o Equidad;
- d.* Voluntarias;
- e.* Entrenadoras;
- f.* Observadoras;
- g.* e invitadas.

Para las personas debatientes y juezas quienes aún no son mayores de edad¹, se deberá otorgar a la Organización y al Comité de Equidad una copia simple de un poder de custodia temporal de la menor² a la persona responsable del mismo dentro del torneo, así como un contacto de

¹ De acuerdo a la legislación dominicana, se considera menor de edad a una persona menor de 18 años de edad.

² El poder de custodia temporal deberá tener los siguientes elementos: Documento de identidad o pasaporte de la persona apoderada, información de la persona menor de edad (fecha de nacimiento, lugar de nacimiento, datos de las tutoras legales, etc.), nombre y apellido completo, documento de identidad y dirección de la persona apoderada, información sobre el asunto de interés (temporalidad y lugar donde se dota del poder) y firma de las tutoras legales.

emergencia al que se podrá acudir en situaciones particulares, como lo son accidentes o resguardos especiales.

2.2 Aplicación geográfica

Todos los lugares 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 oficiales del II Torneo de Verano en Debate que puedan afectar a las personas participantes.

2.3 Aplicación temporal

Desde el momento de la inscripción de las personas participantes, así como al momento de la toma del cargo de las personas que configuran los Equipos académicos y de dirección, estas asumen la adhesión al Código de Conducta y a la jurisdicción del Comité de Equidad. Además, el Comité deberá ejercer sus funciones al menos hasta el último día en que se realicen actividades programadas por la organización.

3. Alcances respecto a Equipos académicos del Torneo

El Comité de Equidad frente a los Equipos académicos sirve como ente de consulta. Cualquier Equipo académico puede acercarse al Comité con el fin de consultar y asesorarse ante la toma de una decisión sobre asuntos relativos a equidad.

3.1 Fundamentos de aplicación

La participación del Comité de Equidad en las decisiones de otros Equipos académicos es fundamental en tanto garantiza que todas las acciones y decisiones dentro del torneo se alineen con los principios de equidad, inclusión y respeto que sustentan el torneo.

La equidad no es solo un tema complementario, sino una base necesaria y común, ya que si un Equipo académico enfrenta una situación que podría estar relacionada con discriminación,

violencia, o cualquier vulneración al Código de Equidad, es importante que cuenten con la asesoría y guía del Comité, cuya especialidad y objetivo es precisamente velar por estos principios.

Permitir esta intervención asegura que ninguna decisión académica perpetúe desigualdades o afecte negativamente a personas participantes, ya sea intencionalmente o no. En este sentido, la intervención no busca limitar la autonomía de los Equipos académicos, sino colaborar para que las decisiones sean justas y reflejen los valores que el II Torneo de Verano en Debate promueve como un espacio de debate inclusivo y enriquecedor para todas las personas.

3.2 Equipo de Dirección

La necesidad de crear espacios inclusivos nace de un compromiso ético y social con la diversidad de quienes participan en el II Torneo de Verano en Debate. Reconocemos que cada persona llega al torneo con experiencias, capacidades y contextos diferentes, lo que puede generar desigualdades si no se toman medidas específicas.

Por esta razón, el Comité de Equidad trabajará estrechamente con el Equipo de dirección para implementar acciones que aseguren el bienestar, la comodidad y la inclusión de todas las personas participantes. Este trabajo conjunto incluye:

- a.* asegurar que todas las personas participantes cuenten con un entorno respetuoso y accesible para su participación (lo cual incluye implementar adecuaciones específicas para personas en situación de discapacidad y neurodivergencias al garantizar su plena inclusión con espacios accesibles, ajustes sensoriales, y recursos de apoyo);
- b.* crear espacios de descanso y socialización para fomentar el compañerismo y la convivencia saludable; brindar información para el acceso a servicios especializados en caso de emergencias o necesidades específicas (atención médica, legal y/o psicológica);
- c.* recopilar datos relevantes para la seguridad y bienestar de las personas participantes, asegurando su manejo confidencial (datos de menores y contacto de sus responsables; alergias, tipo sanguíneo, contactos de emergencia, medicamentos y enfermedades relevantes);

- d.* elaborar un Código de Emergencias con procedimientos claros y efectivos; emitir recomendaciones de seguridad y comportamiento institucional para prevenir incidentes;
- e.* y establecer mecanismos que promuevan el respeto y la cooperación entre los Equipos académicos, contribuyendo a un entorno armonioso y constructivo.

3.3 Equipo de Adjudicación Open

La colaboración entre el Comité de Equidad y el Equipo de Adjudicación Open es crucial en tanto ambos Equipos tienen un impacto directo en la experiencia de las personas participantes. El Equipo de Adjudicación y el Comité de Equidad buscan asegurar tanto la calidad académica como la inclusión e integridad emocional del torneo, dentro de sus respectivas competencias. Trabajar de manera conjunta permite crear un ambiente que fomente el aprendizaje sin discriminación ni exclusión, previniendo y mitigando los riesgos que puedan surgir en un entorno competitivo, así como la construcción de un torneo más justo y accesible, donde todas las personas se sientan representadas y valoradas.

En esencia, esta colaboración es un compromiso para garantizar que el II Torneo de Verano en Debate sea un espacio donde la excelencia académica se encuentre con los principios de equidad, inclusión y respeto.

- a.* El Comité de Equidad trabajará en la revisión de los exámenes de personas juezas, mociones, *infoslides*³, formularios, dinámicas y/o canciones asociadas a las mociones de debate. Esta labor tiene como objetivo identificar cualquier contenido que pueda vulnerar los atributos protegidos por el Código de Conducta. Se procurará que los materiales utilizados sean respetuosos, inclusivos y libres de prejuicios. Si se detecta algún elemento problemático, el Comité emitirá recomendaciones al Equipo de Adjudicación, que podrá aceptarlas o justificar si decide no implementarlas. En casos de desacuerdo, se promoverá la colaboración entre ambos Equipos para mitigar cualquier impacto negativo.
- b.* Cuando se identifiquen problemas relacionados con mociones, dinámicas, formularios o cualquier material que potencialmente vulnere el Código, el Comité de Equidad podrá emitir recomendaciones específicas. Si el Equipo de Adjudicación insiste en mantener el

³ Véase **sección 11, Glosario**, definición de "infoslides".

material cuestionado, se adoptarán medidas para abordar las posibles afectaciones, incluyendo la elaboración de informes explicativos y la oferta de acompañamiento para las personas que pudieran resultar afectadas.

- c. En situaciones donde las vulneraciones sean ambiguas, el Comité de Equidad podrá solicitar clarificaciones al Equipo de Adjudicación. Por ejemplo, mediante informes detallados o *briefings*⁴. Esta información permitirá comprender mejor el contexto, el porqué de las decisiones que se tomaron y abordar cualquier posible conflicto. Fruto del diálogo entre ambos equipos, en caso de ser necesario, estas clarificaciones podrán ser compartidas con las personas participantes del torneo, fortaleciendo la transparencia de los procesos.
- d. El Comité también podrá revisar talleres, materiales audiovisuales y *briefings* propuestos por el Equipo de Adjudicación. La evaluación incluirá aspectos como títulos, contenido, diseño y personas que faciliten las ponencias para garantizar la accesibilidad a las personas neurodivergentes y la promoción de espacios seguros e inclusivos. Cuando sea pertinente, se fomentará la colaboración directa entre ambos Equipos para optimizar los materiales.
- e. Durante el armado de *draw*⁵, el Comité de Equidad deberá estar presente en todo momento para supervisar que se respeten las incompatibilidades subjetivas. Además, el Comité de Equidad buscará la formación de paneles interseccionales que reflejen la diversidad de identidades y experiencias que coexisten, promoviendo la representación de las personas participantes. Este proceso buscará garantizar tanto la accesibilidad como la inclusión en todas las etapas del torneo.
- f. El Comité impulsará la representación de paneles diversos⁶ en todas las rondas, incluyendo eliminatorias. La búsqueda de la conformación de paneles desde Equidad procurará seguir los principios de interseccionalidad y paridad. Este enfoque busca dar voz a disidencias, representar distintas regiones geográficas y asegurar la inclusión de universidades públicas, diversos géneros y etnias. Para ello, Equidad implementará un

⁴ Véase **sección 11, Glosario**, definición de "briefings".

⁵ Véase **sección 11, Glosario**, definición de "draw".

⁶ Véase **sección 11, Glosario**, definición de "paneles diversos".

formulario que recoja información relevante, asegurando la confidencialidad de los datos sensibles.

- g.** El Comité y el Equipo de Adjudicación trabajarán en conjunto para alinear criterios de ambos equipos en la conformación de paneles, dadas las condiciones y necesidades del torneo Equidad buscará procurar enfoques igualitarios, interseccionales y equitativos para fomentar un ambiente justo y representativo.

3.5 Equipo de Tabulación

La colaboración entre el Comité de Equidad y el Equipo de Tabulación es esencial para garantizar la integridad, imparcialidad y transparencia en el proceso de evaluación y puntuación durante el torneo. El objetivo es asegurar que todos los datos relacionados con las incompatibilidades subjetivas y objetivas sean gestionados de manera adecuada, respetando la confidencialidad de la información y garantizando que los criterios de equidad y diversidad sean considerados en cada paso del proceso. La correcta implementación de estos aspectos no solo favorece la transparencia, sino que también protege el bienestar de las personas participantes, evitando cualquier sesgo o discriminación en la evaluación.

- a.** El Comité de Equidad y el Equipo de Tabulación trabajarán de manera conjunta para asegurarse de que las incompatibilidades sean ingresadas correctamente en el sistema de tabulación. Para ello, se dará acceso al programa de tabulación al Comité de Equidad, permitiendo una supervisión más efectiva sobre cómo se registran y gestionan las incompatibilidades. Es importante recalcar que el Equipo de Tabulación no tendrá acceso al contenido de las incompatibilidades subjetivas.
- b.** El Equipo de Tabulación realizará una capacitación para que las personas encargadas de manejar el sistema de tabulación del Comité de Equidad entiendan la manera adecuada en el uso del programa. Un manejo adecuado del sistema contribuirá a evitar errores y a asegurar una gestión transparente de los datos.
- c.** El Comité de Equidad y el Equipo de Tabulación trabajarán para incluir de manera efectiva criterios de diversidad dentro del sistema de tabulación. Esto no solo se refiere a la inclusión de personas con diferentes identidades de género, etnias, y orígenes

geográficos, sino que también los paneles y las rondas reflejan la diversidad de las personas participantes.

- d.** El Comité de Equidad podrá acceder a las estadísticas generadas por el sistema de tabulación, lo que permitirá analizar los criterios y resultados de las rondas. Esto incluirá el análisis de cómo se han dado las puntuaciones dentro del torneo para verificar tendencias en términos de representatividad, justicia e inclusión. Estas estadísticas serán fundamentales para hacer recomendaciones en futuras ediciones del II Torneo de Verano en Debate. Estos datos también servirán para generar las estadísticas previas al torneo sobre los paneles que podrán ser conformados dentro del II Torneo de Verano en Debate, así como un informe posterior con gráficos descriptivos sobre el desempeño de las personas participantes en el torneo.
- e.** El Equipo de Tabulación ofrecerá apoyo adicional con formación o con ajustes técnicos relacionados con el uso del sistema de tabulación, siempre que sea necesario. Esto garantizará que todas las personas involucradas en el manejo de la tabulación estén completamente preparadas para seguir los protocolos establecidos.
- f.** El Equipo de Tabulación tiene la responsabilidad de proteger toda la información que pueda identificar a las personas participantes, juezas y otras involucradas en el proceso, así como cualquier detalle relacionado con información íntima o confidencial. Esto incluye datos personales, identificadores de género, etnia, o cualquier otra característica que pueda poner en riesgo la privacidad de las personas. El manejo adecuado de esta información garantiza que todas las participantes puedan competir en igualdad de condiciones, sin temor a prejuicios o discriminación. El acceso a los datos sensibles debe estar estrictamente controlado. Solo las personas autorizadas, como el Comité de Equidad y los miembros clave del Equipo de Tabulación, deberán tener acceso a esta información. Además, se debe implementar un sistema de control de acceso que limite el uso de datos a lo estrictamente necesario para el desarrollo del torneo, asegurando que ninguna información confidencial sea compartida o expuesta sin justificación.
- g.** En el caso de que se identifique cualquier filtración de datos sensibles, se deberá aplicar un protocolo de emergencia para investigar la causa de la filtración y tomar las medidas correctivas necesarias. Este protocolo incluirá una revisión de los procedimientos de

seguridad, la capacitación de las personas encargadas de la tabulación y la adopción de medidas preventivas para evitar futuros incidentes.

4. Incompatibilidades

4.1 Aspectos generales

El registro de incompatibilidades es una herramienta fundamental en los torneos de debate que tiene como objetivo **garantizar espacios competitivos justos**. Las incompatibilidades se definen como **situaciones en las que una persona jueza debe abstenerse de evaluar a un equipo o equipos específicos**, así como juzgar de lado de alguien, debido a razones que puedan comprometer la imparcialidad, la igualdad de condiciones, la integridad o la equidad de la competencia.

Estas incompatibilidades pueden clasificarse en:

- a. Incompatibilidades objetivas:** Situaciones que están **claramente definidas y son verificables**, como relaciones laborales o académicas entre personas juezas y debatientes, o cualquier vínculo directo que pueda suponer un conflicto de interés evidente.
- b. Incompatibilidades subjetivas:** Situaciones que surgen de percepciones individuales y que podrían influir en el juicio de una persona jueza, como conflictos personales, experiencias compartidas significativas, prejuicios o favoritismos que **no necesariamente son verificables pero podrían afectar la imparcialidad**.

4.2 Incompatibilidades objetivas

a. Concepto

Las **incompatibilidades objetivas** se refieren a las que se tienen entre una persona debatiente y una persona jueza a causa de una cercanía objetiva entre ellas que puede versar en un sesgo a la hora de evaluar la persuasividad de los casos. Se entiende una incompatibilidad objetiva en el momento que dos personas pertenecen a la misma institución, pero también cuando se

han debatido una cierta cantidad de torneos como dupla⁷, cuando una persona entrena a otra o cuando existan obligaciones financieras entre estas.

b. Equipo académico responsable

La gestión de incompatibilidades objetivas son facultad del **Equipo de Adjudicación** del torneo, cualquier situación relacionada con las mismas debe tratarse de forma directa con dicho Equipo académico.

c. Link de acceso:

Incompatibilidades Objetivas - II Torneo de Verano en Debate

4.3 Incompatibilidades subjetivas

a. Concepto

Las **incompatibilidades subjetivas** son situaciones previas a la ronda que **pueden alterar, condicionar o limitar la objetividad** entre: (i) debatientes y personas juezas, (ii) personas juezas entre ellas, (iii) personas que estén presentes en la ronda u otras que el Comité considere pertinentes. Estas son incompatibilidades que no están contempladas en las incompatibilidades objetivas, pero que pueden nublar la capacidad de las personas para escuchar, evaluar o retroalimentar a las presentes en la ronda. Estos criterios pueden variar entre sesgos al momento de juzgar lo que se puede materializar en una distorsión de cómo la persona jueza puede mirar, escuchar, evaluar la persuasividad o determinar las posiciones del debate debido a sesgos personales. La gestión y la competencia de estas incompatibilidades es exclusiva del Comité.

Esto implica que la justificación dentro de los formularios debe proporcionar explicaciones suficientes para que se pueda presumir la existencia de un sesgo o afectación académica.

⁷ El Equipo de Adjudicación deberá definir esta cantidad de torneos, aunque por costumbre se entienden tres o más torneos.

b. Ejemplos

Estas situaciones pueden incluir, pero no se limitan a: **conflictos, relaciones o favoritismos que afecten la imparcialidad**. Por ejemplo, pueden considerarse casos previamente resueltos por Equidad Mundial en los que se haya emitido una incompatibilidad general, situaciones que hayan sido atendidas por instancias académicas o judiciales formales, conflictos anteriores abordados por otros Equipos de Equidad que aún generen tensiones, relaciones afectivas, sexuales, vinculares y/o románticas que comprometan la objetividad o la percepción de la misma, así como cualquier relación que impida a una persona jueza mantener su imparcialidad debido al nivel de interacción y/o conexión involucrado.

c. Procedimiento de inhabilitaciones

En cualquier escenario, las solicitantes podrán pedir que una de las personas del Comité de Equidad no participe en el proceso de evaluación de la solicitud de incompatibilidad. Esta solicitud deberá de ser justificada⁸ en el formulario de incompatibilidades subjetivas, o en su defecto a través de cualquier forma de contacto directo con alguna de las otras personas del Comité⁹.

Cuando una persona participante considere que una oficial del Comité no debería formar parte de un proceso, deberá justificar su solicitud de manera fundamentada. Si esta justificación es aceptada, la persona quedará inhabilitada y no participará en el proceso. En los casos en los que no exista una justificación o ésta no demuestre los motivos, el Comité buscará promover alternativas y generar espacios de acercamiento donde se puedan resolver las dudas o alcanzar un consenso en la gestión. Esto busca garantizar el respeto hacia la persona, la transparencia, fortalecer la confianza en los mecanismos de equidad y asegurar el cumplimiento del debido proceso por parte del Comité.

⁸ Por ejemplo, ciertas líneas de justificación podrían ser pero no se limitan a: conflictos previos, cercanía personal, entre otros.

⁹ Por ejemplo, una comunicación directa a través del número de teléfono de una de las personas del Comité.

Asimismo, en los casos en los que una de las personas oficiales se encuentre participando en una de las categorías alternas como debatiente o discursista, la misma se inhabilitará del proceso alrededor de las incompatibilidades en esa categoría.

e. Formalidades

Las incompatibilidades que sean procesadas y aceptadas por el Comité de Equidad serán debidamente notificadas a través del **correo electrónico** facilitado al momento de ingresar la incompatibilidad. Asimismo, aquellas que sean rechazadas deberán ser notificadas con una justificación que explique la decisión del Comité.

f. Link de acceso

Formulario de incompatibilidades subjetivas - II Torneo de Verano en Debate

5. Esquemas identitarios y atributos protegidos

5.1 Construcción de esquemas identitarios

a. ¿Qué son los esquemas identitarios?

La construcción de la identidad es un proceso orgánico y dinámico que trasciende la simple acumulación de características. Es un complejo entramado donde convergen múltiples dimensiones de la experiencia humana, el cuál se reconstruye constantemente a través de **interacciones sociales, experiencias personales y contextos culturales**.

En el núcleo de esta construcción identitaria encontramos capas profundamente interconectadas. La dimensión individual representa el espacio más íntimo de la **autodefinición**¹⁰, donde los procesos internos de conciencia y autodescubrimiento generan los primeros trazos de lo que

¹⁰ Véase **sección 11, Glosario**, definición de "autodefinición".

seremos, configurando los mecanismos psicológicos que nos permiten integrar experiencias, emociones y percepciones de nosotras mismas.

La identidad se refiere al sentido de sí mismo, y de pertenencia, que las personas desarrollan a través de la interacción con su contexto. La intersubjetividad¹¹ se desarrolla como un diálogo continuo entre la **persona y su entorno social**, por lo que no somos entidades aisladas sino seres relacionales. Por esto, el **reconocimiento mutuo** se convierte así en el fundamento de la identidad, un proceso donde nos definimos y somos definidos simultáneamente.

b. Como los esquemas operan en debate

Las instituciones sociales, los marcos normativos y los sistemas de clasificación no son solo estructuras externas, sino **fuerzas que penetran profundamente en la configuración de nuestra subjetividad**. Determinan los límites de lo posible, establecen jerarquías y crean los espacios donde la identidad puede, o no, desplegarse.

Los esquemas identitarios revelan su complejidad cuando se comprenden no como características individuales y aisladas, sino como **configuraciones dinámicas e interconectadas** que pueden producir experiencias de **privilegio o marginación**. La interseccionalidad nos permite comprender cómo estas dimensiones se entrelazan, generando experiencias únicas que no pueden reducirse a la suma de sus partes.

La reproducción de la desigualdad opera mediante mecanismos sutiles y profundos. No se trata solo de conductas discriminatorias, sino también de procesos narrativos y de naturalización que vuelven invisibles las estructuras de poder y determinan qué entidades son reconocidas y cuáles marginadas.

c. La importancia del reconocimiento

El **reconocimiento** se configura, entonces, como un **acto ético radical**, siendo un principio fundamental de la dignidad humana. Esto implica la capacidad de comprender la diferencia como una potencia de expansión de lo humano, y no como una amenaza, entendiendo los complejos procesos de constitución identitaria y las diferentes capas que pueden devenir de ellos.

¹¹ Véase **sección 11, Glosario**, definición de "intersubjetividad".

La transformación, por tanto, requiere una práctica integral que incluya la deconstrucción de prejuicios, la generación de políticas de reconocimiento y la construcción de espacios dialógicos donde la diferencia pueda expresarse sin jerarquías, logrando un **reconocimiento activo** que celebre y visualice la diversidad.

En última instancia, respetar los esquemas identitarios es reconocer la **dignidad inherente de cada persona** en su singularidad irreducible. No se trata de una obligación externa, sino de una práctica ética que expande nuestra propia comprensión de lo humano, que nos permite existir en toda nuestra complejidad.

5.2 Diferencias entre esquemas identitarios y atributos protegidos.

Los esquemas identitarios constituyen el marco completo de una construcción identitaria, abarcando conceptualizaciones profundas como las características y elementos que determinan el entendimiento de sí misma en una persona, así como también abarca elementos más sutiles como creencias y valores. Estos, son presupuestos que, idealmente, deberían estar protegidos, ya que **representan la integridad de las personas y cómo perciben su lugar en el mundo**. Sin embargo, esta protección no se materializa en la realidad social, en tanto no todos los **esquemas están expuestos a los mismos riesgos o formas de discriminación**.

En un mundo marcado por desigualdades estructurales, ciertas características identitarias han sido sistemáticamente utilizadas como base para la **discriminación y la exclusión**. Los atributos protegidos emergen como una respuesta a esta realidad, reconociendo que hay aspectos específicos de la identidad que requieren una **especial protección** debido a su vulnerabilización histórica y sistemática.

Un atributo protegido no señala una vulnerabilidad inherente, sino que reconoce una **condición de vulnerabilización en su contexto**. Es crucial entender que no son los grupos o las características en sí mismas las que son vulnerables, sino que han sido vulnerabilizadas a través de procesos socio-históricos y políticos de discriminación y exclusión.

5.3 Protección de los atributos protegidos en debate

En este sentido, se establece que los atributos protegidos deben ser considerados bajo una **perspectiva interseccional**, reconociendo cómo diferentes dimensiones de identidad pueden entrelazarse y generar experiencias particulares de discriminación o exclusión.

Por ello, queda **prohibido** que cualquier persona participante o grupo de participantes realice actos de discriminación (directa o indirecta), acoso, humillación o cualquier otra forma de violencia hacia otra persona participante o grupo de participantes, ya sea con base en un atributo protegido, o por su relación con alguien que posea dicho atributo.

De manera enunciativa, pero **no limitativa**, se consideran atributos protegidos:

- a.* Origen étnico, nacionalidad, ascendencia, lengua, lugar de procedencia o color de piel.
- b.* Género (la construcción social y cultural de los roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad considera apropiados para hombres, mujeres y otras identidades de género. El género puede diferir del sexo asignado al nacer y es una parte integral de la identidad de las personas).
- c.* Identidad de género (la vivencia interna y personal que cada persona tiene de su género, la cual puede o no coincidir con el sexo asignado al nacer).
- d.* Expresión de género (forma en la que una persona comunica su identidad de género a través de comportamientos, vestimenta, peinados, modales y otros elementos visibles. La expresión de género puede variar y no necesariamente está vinculada con el sexo o la identidad de género).
- e.* Orientación sexual (Es un espectro de atracción emocional, romántica y sexual que una persona experimenta hacia otras, determinado por una combinación de factores biológicos, psicológicos y sociales. Se entiende como un continuo que abarca diversas identidades y experiencias, evitando clasificaciones rígidas. Este concepto destaca la dimensión afectiva de las relaciones humanas, enfatizando los vínculos emocionales y románticos que se establecen con otros individuos).
- f.* Estatus socioeconómico.

- g.* Temáticas relacionadas con la salud o la condiciones de vida de las personas. Ej: Discapacidad (o personas en situación de discapacidad), enfermedades, capacidad cognitiva, condiciones de salud mental,...
- h.* Prácticas o experiencias relacionadas al ámbito sexual (por ejemplo, experiencias de violencia sexual; embarazo y experiencias personales de aborto; prácticas y expresiones, como el BDSM, etc.).
- i.* Afiliación política, creencias religiosas y/o experiencias espirituales. Entendemos que las ideologías, creencias o experiencias son marcos de referencia donde se pueden asumir y apropiar ciertas concepciones de la realidad mismas que no son entendidas como elementos intrínsecos a la persona. A su vez, atendiendo al entendimiento de que la persona es un ser social, existen afiliaciones vulnerabilizadas por el contexto.

La identificación de otros atributos protegidos dependerá del **contexto específico**, siempre con el objetivo de atender y visibilizar a grupos que vivan **condiciones de vulnerabilidad** y garantizar el reconocimiento y respeto de todas las identidades.

5.4 Fundamentación teórica

Investigaciones en el ámbito de la **discriminación estructural y la interseccionalidad** han demostrado que ciertos atributos identitarios son instrumentalizados sistemáticamente para la **exclusión y marginación** en espacios académicos, laborales y sociales. Estudios **decoloniales** han evidenciado cómo las **narrativas hegemónicas** han invisibilizado saberes y experiencias de grupos históricamente oprimidos, subrayando la necesidad de políticas de reconocimiento que garanticen la participación equitativa.

Asimismo, la teoría del reconocimiento plantea que la falta de protección de ciertos atributos identitarios no sólo **restringe la participación** de las personas afectadas, sino que contribuye a la **reproducción de desigualdades estructurales** al reforzar jerarquías de poder.

6. Conducta General

6.1 Introducción

En el **contexto multicultural y diverso** que caracteriza al debate competitivo, es crucial establecer un **conjunto de conductas que promuevan un ambiente saludable y respetuoso**. La interacción en estos espacios trasciende las diferencias culturales, ideológicas y sociales, por lo que la construcción de un marco común de respeto y colaboración es esencial para garantizar una experiencia enriquecedora y equitativa para todas las personas participantes.

6.2 Conductas Deseables

a. Definición

Las conductas deseables no solo contribuyen a una experiencia positiva, sino que también establecen las **bases para un entorno inclusivo y constructivo**. Estas conductas buscan procurar que todas las personas participantes tengan la oportunidad de expresarse, aprender y competir en igualdad de condiciones, promoviendo valores como la empatía, la comprensión y el aprendizaje mutuo.

i. Respeto Integral por la Diversidad

Reconocer y celebrar la diversidad en todas sus formas es clave para construir entornos inclusivos, ya que cada participante se siente aceptada tal como es, sin necesidad de ocultar aspectos de su identidad, promoviendo su participación.

ii. Búsqueda de la seguridad individual y colectiva

La seguridad personal se puede ver reforzada cuando todas las personas asumen un rol activo en la construcción de un ambiente de respeto y confianza. El compromiso con el cuidado mutuo reduce situaciones de hostilidad, discriminación o exclusión. A nivel emocional, la estabilidad de las participantes se ve fortalecida al saber que el grupo opera bajo principios de cuidado y cooperación.

iii. Promoción de la participación activa

La responsabilidad colectiva genera condiciones equitativas para que todas las personas puedan expresarse sin interrupciones, sin ser opacadas y sin que sus ideas sean desestimadas.

b. Ejemplos de Conductas Deseables

i. 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. 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.

1. Manifestación del consentimiento

Es necesario que las personas manifiesten su consentimiento positivo (no necesariamente exclusivamente expreso) y deseoso 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.

2. Falta de consentimiento

Definitivamente no hay consentimiento positivo cuando:

- a. La persona explícitamente dice 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 disminuida su capacidad de decisión debido al 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; y/o
- f. La persona es menor de edad.¹²

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 vulneración a la integridad y autonomía de la persona, sin importar la intención de la persona perpetradora.

ii. Presentación y pronombres

1. Procedimiento de presentación.

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 principal¹³, para luego invitar al resto del panel a presentarse y después hacer lo mismo con los equipos. 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”.

2. Implicaciones de la presentación.

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, **se deberá procurar** que todas las **personas participantes se dirijan a esa persona con el pronombre que haya manifestado**. Bajo ninguna circunstancia deberían el panel o

¹² Acorde a la legislación vigente en República Dominicana donde la edad de consentimiento son 18 años.

¹³ 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 mis pronombres son”.

participantes asumir el pronombre de otras personas participantes. En caso de que esto suceda o se cometa un error, se debe pedir disculpas y seguir con la ronda.

iii. Cómo romper con los estereotipos

Las personas construyen su realidad a través de atajos mentales, conocidos como “*heurísticos*”, que permiten procesar información de manera rápida. El cerebro recurre a **estereotipos**¹⁴ que manifiestan sesgos inconscientes y modifican las percepciones que no siempre reflejan la realidad de forma objetiva. En debate, se entiende que los estereotipos son **ideas generalizadas y simplificadas que suelen referirse a grupos de personas**, reforzando los **prejuicios**¹⁵. Su uso puede generar discriminación, afectando la manera en que nos relacionamos y afectando a personas con las que se comparte espacio. Para poder lidiar con estos prejuicios, se pueden seguir las siguientes recomendaciones:

1. Reflexión previa al discurso

Antes de usar un ejemplo o argumento, es bueno reflexionar si está basado en evidencia o si **perpetúa una idea preconcebida**. El hecho de evaluar lo que se quiere expresar y tomar consciencia, hace que se reduzca la posibilidad de aparición de sesgos.

2. Enfoque en ideas, no en identidades

Cuando se argumenta sobre ciertas realidades que son ajenas, es fácil caer en atribuciones personales que pueden afectar a la identidad de las personas. Cuando se argumenta sobre las ideas o razonamiento, se puede **desvincular de características personales** o colectivas que pueden acarrear estereotipos.

3. Educación y sensibilidad

Entender que **las palabras tienen poder** y que el respeto no compromete la profundidad ni la fuerza de un argumento es fundamental para sensibilizarse ante las problemáticas sociales. El estudio, el entendimiento y el respeto a la hora de hablar sobre realidades que nos son lejanas es fundamental para construir espacios seguros.

¹⁴ Véase **sección 11, Glosario**, definición de "estereotipos".

¹⁵ Véase **sección 11, Glosario**, definición de "prejuicios".

Estas aproximaciones permiten una argumentación adecuada y **reducen la posibilidad de perjudicar a las personas que nos rodean**. Se pueden sustituir las generalizaciones con datos y estudios, elegir ejemplos que sean inclusivos sin acarrear etiquetas dañinas, hablar de contextos sociales respetando la diversidad y las experiencias de las personas, y evitar las atribuciones de valor que puedan reforzar prejuicios. Esto construye un espacio donde las personas puedan verse **representadas** y evita que se **perpetúen opresiones** en los espacios de debate.

6.3 Conductas No Deseables

a. Definición

Las conductas no deseables tienen un impacto profundamente negativo en la dinámica de los espacios del torneo y en las personas que participan. Estas conductas no solo pueden vulnerar la identidad y dignidad de las personas, sino también **deterioran el ambiente del torneo**.

i. Creación de Ambientes Hostiles/ Negativos

Un entorno hostil o tóxico inhibe la interacción sana. La **hostilidad** puede convertir el debate en una **experiencia angustiante** en lugar de un espacio de crecimiento, lo que reduce la disposición a participar. En ese sentido, se debe evitar tener conductas que puedan percibirse como hostiles y/o amenazantes, tanto en las rondas como en todos los espacios del torneo.

ii. Socavamiento de la Convivencia y el Respeto

Las conductas inapropiadas, tales como no respetar las reglas generales de la convivencia social pueden generar **conflictos** que afectan tanto la dinámica del torneo como a la convivencia.

b. Ejemplos de Conductas No Deseables

i. Barracking

Si una debatiente ofrece un PdI y la oradora lo rechaza, nadie podrá ofrecer más PdI en los **quince segundos subsiguientes**. Infringir esta regla de manera persistente (p.e. ofreciendo continuamente puntos de información de rápida y sucesivamente) se conoce como barracking.

Esto no está permitido, al ser **disruptivo** para el debate e **injusto** para la oradora que se encuentra presentando su discurso.¹⁶

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 Código 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 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.¹⁷

ii. Estilos de debate

Existen estilos de debate que pueden ser percibidos como **agresivos y confrontativos** a la hora de interactuar con otras debatientes. Si bien estos estilos **no son sancionables**, ya que pertenecen a las preferencias personales, es importante entender que las interacciones hostiles en las salas de debate generan dinámicas de **competitividad tóxica, disrupción, tensión e incomodidad** para algunas personas. Además, algunos fraseos discursivos de esta índole pueden ser percibidos como ataques personales hacia el desempeño académico de las debatientes.

iii. Esparcir/difundir información personal

Dentro de los espacios de debate, la difusión de información sobre otras personas puede **reforzar dinámicas de exclusión y generar un ambiente hostil**. Estas conversaciones pueden **consolidar estereotipos, marginar a ciertas personas o perpetuar ideas erróneas** sobre su conducta o capacidades. Esto no solo impacta la convivencia dentro de la comunidad, sino que también puede desalentar la participación activa de algunas personas en debate.

¹⁶ Definición extraída del Manual para debatientes y personas juezas CMUDE RD 2025

¹⁷ Párrafo construido por el Equipo de Adjudicación de CMUDE Madrid 2022 en colaboración con el Comité de Equidad del Consejo Mundial.

iv. Misgendering

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. En caso de que alguien vulnere la identidad de las otras personas participantes y se reporte, el Comité de Equidad podrá 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.¹⁸

v. Generalizaciones

Las generalizaciones reproducen estereotipos empleando atribuciones simplistas y frecuentemente dañinas sobre personas o grupos. Estas suelen basarse en características como género, orientación sexual, etnia de origen, etc. Estas asignaciones de características injustificadas reducen la identidad de una persona a etiquetas arbitrarias, negando su individualidad y perpetuando prejuicios.¹⁹

7. Conductas Prohibidas

Cualquier conducta que vulnere, amenace o perturbe un atributo protegido mencionado en este mismo Código podrá considerarse como una conducta prohibida. Entendemos que estas conductas no solo representan **actos individuales de agresión o discriminación**, sino que también **forman parte de dinámicas sociales más amplias** que son atravesadas por condiciones de género, disparidad y jerarquía. Por lo tanto, es crucial reconocer que estas dinámicas están condicionadas por los contextos y no pueden evaluarse de forma aislada. Comprender cómo el poder atraviesa estas interacciones permite una mejor identificación y prevención de estas conductas, además de la construcción de espacios seguros.

¹⁸ Véase subapartado 6.2.b.ii, "Presentación y pronombres", supra.

¹⁹ Véase subapartado 6.2.b.iii, "Cómo romper con los estereotipos", supra.

Estas conductas **fragmentan la integridad, afectan la identidad y menoscaban la dignidad de las personas** al poder producir **daños emocionales, psicológicos y físicos** de distinta magnitud. Las posibles víctimas no sólo experimentan malestar momentáneo, sino que pueden enfrentarse a consecuencias emocionales, físicas, psicológicas y sociales a largo plazo.^{20 21}

Entendemos que estar dentro de una dinámica de violencia es extremadamente complejo pero si has sido víctima de alguna de estas conductas, es importante que sepas que **no estás sola y el Comité de Equidad está para acompañarte en lo que necesites**, tanto con los mecanismos que tenemos de manera interna como los que existen frente a la legislación Dominicana. Entendemos que pasar por un proceso de denuncia frente a las autoridades es en extremo difícil y es completamente tu decisión, pero en caso de que sea así, también **tendrás el apoyo para acudir a las instancias pertinentes.**

A continuación, definiremos de manera específica las conductas prohibidas, **recomendamos discreción a la persona lectora.** Dichas conductas son, pero no se limitan a:

a. Acoso

Se refiere a cualquier comportamiento repetitivo e indeseado que busca molestar, intimidar o dañar a otra persona, afectando su tranquilidad o dignidad. Puede ser verbal, físico, digital o gestual, e incluye burlas, amenazas, difusión de rumores o cualquier otra acción que genere un ambiente hostil. No requiere que la persona que acosa tenga poder sobre la otra.

b. Hostigamiento

Es una forma de acoso que ocurre cuando la persona que agrede tiene una posición de poder o autoridad sobre la otra y utiliza esa ventaja para intimidar, presionar o controlar. Puede darse en entornos laborales, académicos o comunitarios, e incluir exigencias, represalias o insinuaciones que afectan el bienestar de la persona hostigada.

²⁰ De la misma forma, estas conductas pueden estar tipificadas dentro de la legislación local de República Dominicana, misma que posee sus propios mecanismos de investigación y sanción.

²¹ 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 acusados de vulnerar este Código de Conducta

c. Discriminación

Esta ocurre cuando una persona o grupo recibe un trato desfavorable basado en sus esquemas identitarios²². Puede presentarse de dos formas:

i. Discriminación directa

Esta sucede cuando alguien es tratado de manera desigual de forma explícita. Por ejemplo, negar un espacio a una persona por su identidad de género.

ii. Discriminación indirecta

Esta se da cuando una norma o práctica, aunque parezca neutral, pone en desventaja a un grupo en particular. Por ejemplo, exigir cierto tipo de vestimenta que excluye a personas de determinadas creencias religiosas.

d. Revictimización

Es cualquier acción que hace que una persona que ya ha sufrido violencia o discriminación vuelva a ser dañada en el proceso de búsqueda de justicia o apoyo. Puede incluir cuestionamientos innecesarios, falta de acompañamiento, exposición al agresor, desconfianza en su testimonio o burocracia excesiva que impida su acceso a protección o reparación.

e. Violencia

Es cualquier acto que cause daño físico, emocional, sexual o económico a una persona, ya sea en el ámbito privado o público. Puede manifestarse en agresiones verbales, golpes, amenazas, control financiero o manipulación emocional, entre otros. La violencia puede ser ejercida por individuos, grupos o instituciones y afectar a cualquier persona, especialmente a quienes están en situación de vulnerabilidad.

f. Acoso sexual

Son los comentarios, gestos, insinuaciones o cualquier acción de carácter sexual que se realiza sin el consentimiento de la otra persona y que la hace sentir incómoda, humillada o insegura. No

²² Véase **subsección 5.1, "Construcción de esquemas identitarios"**, supra.

es necesario que haya contacto físico; también pueden ser miradas insistentes, chistes sexuales, mensajes no solicitados o difusión de imágenes con connotación sexual.

g. Hostigamiento sexual

Se refiere a cuando una persona en una posición de poder o autoridad presiona, condiciona o exige actos sexuales a otra, utilizando amenazas, chantajes o promesas de beneficios. Puede ocurrir en espacios laborales, académicos o de cualquier otra relación donde exista una diferencia de poder.

h. Abuso sexual

Es cualquier acción de carácter sexual realizada sin el consentimiento de la otra persona. Puede incluir pero no se limita a tocamientos, besos forzados, exhibición de material sexual no deseado, manipulación para obtener actos sexuales, y/o cualquier otra forma de coerción, ya sea mediante violencia, amenazas o aprovechándose de que la víctima no puede oponerse (por estar inconsciente, dormida, bajo los efectos de sustancias o en situación de vulnerabilidad).

8. Criterios de evaluación

Las situaciones que recoge el Comité **no suceden en espacios vacíos y abstractos**, sino que se dan dentro de un conjunto de condiciones que deben ser tomadas en cuenta para determinar la **gravedad de una acción y la respuesta proporcional**. Asimismo, se reconoce que las vulnerabilidades pueden influir en la manera en que se experimentan y evalúan los actos de discriminación o violencia. Para garantizar una evaluación justa y **contextualizada**, el Comité de Equidad se orienta bajo una serie de premisas que sirven como guías para interpretar las acciones. Estos criterios permiten evaluar cada situación de manera integral, reconociendo la **complejidad de las interacciones humanas**. Estas incluyen, pero no se limitan a:

a. Intencionalidad

Se evalúa si la acción fue deliberada o si se produjo de manera accidental y/o por desconocimiento. No se debería evaluar de la misma forma un comentario con una carga

discriminatoria dicha con el propósito de dañar que un error derivado de la falta de información. Sin embargo, la falta de intención o información no exime de responsabilidad, aunque sí puede matizar la respuesta del Comité.

b. Análisis contextual

Se analiza la condición de la persona afectada y si pertenece a un grupo históricamente en condición de marginación o vulnerabilidad. Se consideran las circunstancias en las que ocurre el hecho, incluyendo el entorno cultural, social y lingüístico, etc. Lo que en un contexto podría ser una expresión común e inofensiva, en otro puede constituir una ofensa grave.

c. Situación de poder

Se examina si existe una relación de poder entre la persona que comete la acción y la persona afectada. Las dinámicas de poder pueden agravar o atenuar una situación, ya que una agresión desde una posición de autoridad o privilegio tiende a ser más dañina.

d. Reconocimiento del daño

Se observa si la persona que cometió la falta muestra un reconocimiento de los alcances de sus acciones, busca enmendar el daño y/o toma medidas para evitar repetir la conducta.

9. Procedimientos

9.1 Introducción

Una denuncia es una herramienta dispuesta por el Comité para **manifestar una preocupación, experiencia o situación con potencial de atentar contra los atributos protegidos** de las participantes y, por consiguiente, al espacio seguro. Del mismo modo, las denuncias funcionan como un mecanismo para que el Comité pueda **atender a las necesidades** que se planteen dentro del X BP Torneo, actuando de forma adecuada ante ellas. Para esto, es fundamental comprender qué significa el debido proceso y cuáles son las buenas prácticas al momento de recibir y gestionar denuncias:

- a. Debido proceso:** Es una serie de procesos y lineamientos que deben ser consideradas para procurar garantizar la tramitación de una denuncia de la forma más justa, transparente y respetuosa posible, salvaguardando la seguridad e integridad de las partes involucradas. Para esto, se deben respetar principios como la proporcionalidad, imparcialidad, celeridad, entre otros, durante el procesamiento y tramitación de la denuncia.
- b. Buenas prácticas:** Se definen como prácticas y/o conductas que aseguran la vinculación de los procedimientos con los principios rectores del Comité, lo que permite una tramitación humana, cálida y cercana ante las partes. Ejemplos de buenas prácticas son: i) retroalimentaciones públicas en materia de equidad, ii) implementar estrategias que promuevan el acompañamiento a las personas que han solicitado incompatibilidades y no hayan sido aprobadas pero generen malestar en las personas, iii) el apoyo y acompañamiento psicosocial a las personas dentro del torneo, iv) apoyar en la atención médica y/o de salud de emergencia en casos específicos, v) entre otras.

Si una participante considera que ha habido un incumplimiento al Código de Conducta podrá hacerlo notar al Comité. Todas las denuncias serán tratadas de **manera confidencial en su recepción y tramitación** salvo resguardo de la privacidad o seguridad de personas menores de edad²³ o por petición de la persona afectada.

9.2 Plantear una denuncia

a. Distinciones iniciales

Hay dos tipos de denuncias que tienen diferencias sustanciales entre sí:

i. Denuncias formales

Las denuncias formales son aquellas que buscan la **activación de un proceso estructurado de evaluación e investigación por parte del Comité**, la notificación formal a las partes involucradas así como su derecho a réplica, siendo necesario un análisis exhaustivo de la situación y una resolución fundamentada, con el objetivo de determinar si hubo, o no, una

²³ Se le notificará a la persona que ejerza la tutoría de la persona menor en el torneo

vulneración de los atributos protegidos. Estas, pueden ser accionadas únicamente por quién percibe una vulneración o, en su defecto, con el consentimiento de ella.

Este tipo de denuncias deberá contener, **como mínimo**, la información de contacto de la persona, la descripción de la vulneración percibida y la acción concreta que se busca por parte del Comité a la hora de interponer la denuncia. Además y en función del debido proceso, el Comité deberá tomar acta de las reuniones que se realicen y deberá tomar precauciones para salvaguardar estos documentos²⁴.

ii. Denuncias informales

Las denuncias informales son aquellas que buscan presentar o **notificar preocupaciones ante situaciones que se perciben como problemáticas, injustas o contrarias a lo establecido en este Código**, pero sin necesidad de activar un proceso de investigación formal, por lo que no es necesaria una resolución. Estas, pueden ser solicitadas por las partes implicadas o cualquier persona que sea conocedora de la situación. En este tipo de denuncias, se busca priorizar la implementación de medidas preventivas que eviten el escalamiento de conflictos y fortalezcan la percepción del espacio seguro en las participantes.

Es crucial resaltar que, en las denuncias informales, aunque no se requiera emitir una resolución formal, el Comité puede elaborar un documento interno que registre la situación denunciada. Este procedimiento es esencial para mantener un seguimiento de las conductas observadas durante el torneo. Además, estos registros permiten **identificar patrones o dinámicas sociales existentes**, lo que facilita al Comité la implementación de medidas preventivas²⁵ y de protección oportunas.

iii. Diferencias

<i>Denuncias formales</i>	<i>Denuncias informales</i>
----------------------------------	------------------------------------

²⁴ El Comité podrá solicitar la grabación de los dichos de las partes, mismas que serán utilizadas únicamente a efecto de mantener la información, sin embargo, las grabaciones serán destruidas posterior a su objetivo principal

²⁵ Véase **sección 11, Glosario**, definición de "medidas preventivas".

- Busca la activación de un proceso estructurado de evaluación e investigación.	- Busca notificar preocupaciones sin necesidad de activar un proceso estructurado.
- Solo pueden ser accionadas por quien percibe una vulneración o con su consentimiento.	- Pueden ser solicitadas por las partes implicadas o cualquier persona conocedora de la situación.
- Requiere de una notificación formal a las partes involucradas así como su derecho a réplica.	- No requiere de una notificación formal a las partes.
- Es necesario un análisis exhaustivo de la situación y una resolución fundamentada	- No es necesaria una resolución fundamentada, pero se puede generar un documento interno.
- Su contenido mínimo son datos de identificación y acciones concretas que se esperan.	- Puede diligenciarse de forma anónima y sin acciones concretas especificadas.
- Se debe tomar acta en las reuniones que se lleven a cabo dentro del proceso.	- No es necesario tomar acta en tanto las reuniones no son obligatorias ni se requiere una comunicación formal.

b. Medios para la notificación

Las denuncias podrán realizarse por medios virtuales al acercarse directamente a alguna persona del Comité para plantear los hechos, y se podrán usar mecanismos oficiales también de forma

virtual para su recepción, vale decir, el correo electrónico del Comité ([\(.\)](#)) o a través del siguiente enlace:

Formulario de Denuncias X BP Torneo

c. Procedimiento de Inhabilitaciones

En caso de que exista una persona dentro del Comité de Equidad que estuviera involucrada en el conflicto y/o tuviera una incompatibilidad con alguna de las partes, la misma se excusará del proceso e investigación del mismo. En cualquier escenario donde la persona denunciante no quiera que un miembro del Comité de Equidad resuelva el caso, se seguirán las reglas de inhabilitaciones dispuestas en el apartado de incompatibilidades²⁶.

9.3 Proceder con una denuncia

a. Conformación del Comité de investigación

El Comité de investigación estará conformado por **todas las personas oficiales de Equidad** del torneo, a excepción de escenarios en los que alguna de ellas sea inhabilitada, por lo que no participará en el proceso.

b. Comunicaciones obligatorias

Para cumplir con el debido proceso en una **denuncia formal**, se deberá hablar con:

i. La parte denunciante para obtener los detalles completos del incidente, proporcionando una visión clara, desde su perspectiva, sobre lo ocurrido. Además, para entender el nivel de afectación que pudo percibirse por esta parte, lo que le permite al Comité: i) tener un acercamiento humano y eficiente, ii) planear procesos de seguimiento y acompañamiento, iii) indagar sobre expectativas y deseos sobre el proceso y iv) aclarar límites dentro de las competencias del Comité ante dichas expectativas. Por último, es importante identificar preocupaciones particulares que pueden existir, así como otorgar explicaciones que permitan disiparlas.

²⁶ Véase apartado 4.3.c, "procedimiento de inhabilitaciones", supra.

ii. La parte denunciada para escuchar su versión de los hechos y garantizar el derecho a defensa, obteniendo nueva información relevante para el proceso y ampliando la visión del Comité sobre lo ocurrido para garantizar la imparcialidad dentro del proceso. Entonces, la comunicación con esta parte permite: i) Contrastar las percepciones de las parte sobre los hechos, identificando discrepancias, percepciones y tomando decisiones informadas, ii) cumplir con el principio de transparencia, promoviendo confianza dentro del proceso y legitimidad de las decisiones del Comité, iii) evaluar la disposición de la parte para dialogar, disculparse, o enmendar los posibles daños causados y, del mismo modo, (iv) promover el diálogo y la reflexión.

iii. Persona(s) Capitana(s), en caso la sociedad cuente con el rol de capitanía, o alguna figura similar, y el Comité lo considere estrictamente necesario, podrá comunicarse con esta persona para mantenerle al tanto de las acciones y posibles medidas en función de ser la responsable de las participantes de su delegación, manteniendo la seguridad y privacidad del caso. Cabe destacar que el Comité exhorta a las personas capitanas para que eviten someter a las partes a procesos adicionales y prevengan dinámicas que puedan derivar en revictimización o enjuiciamientos duplicados, esto en cumplimiento del principio de *non bis in idem*²⁷.

iv. Cualquier otra persona participante según las circunstancias lo requieran y el Comité lo considere necesario, en aras de obtener mayor información respecto al caso en concreto.

v. En caso de menores de edad, se deberá de hablar con la **persona responsable** de ésta en el torneo²⁸.

La comunicación con todas las partes debe ser respetuosa, imparcial y comprensible, esto quiere decir que el Comité deberá presentar la información de una manera accesible que le permita a las partes entender el proceso con claridad y precisión. Además, deberá fomentar un ambiente de diálogo que genere confianza en el proceso, asegurándose de abordar las inquietudes de las partes con sensibilidad y cercanía, promoviendo a su vez un enfoque preventivo y restaurativo.

²⁷ Véase **sección 11, Glosario**, definición de "principio de *non bis in idem*".

²⁸ Véase **Anexo 1: “Alrededor de la participación de menores de edad”**.

c. Procesamiento de las denuncias

Todos los procesos buscarán cumplir con el **principio de celeridad**, gestionándolos de forma expedita en función de la capacidad del Comité. Esto implica que se procesarán las denuncias a la mayor brevedad posible, teniendo en cuenta otras obligaciones y/o tareas que puedan disminuir la capacidad de pronta respuesta por parte del Comité.

En ese orden de ideas, el procesamiento de las denuncias formales debería ser:

i. Recepción de la denuncia

Una vez el Comité es alertado de una posible vulneración a este Código, se debe notificar a la parte denunciante de la recepción de la denuncia y la instauración del proceso. El Comité deberá establecer un primer espacio de diálogo con la parte donde se pueda indagar sobre las expectativas y preocupaciones del proceso, así como solicitar información adicional y resolver las dudas que se tengan.

ii. Notificación y comunicación

A partir de la información otorgada por la parte denunciante el Comité podrá decidir si es necesaria la implementación de medidas preventivas para evitar el escalamiento del conflicto. Se notificará a la parte denunciada para iniciar la comunicación con ella como se estipula en el apartado anterior. Además, se deberá comunicar con las partes involucradas que no necesariamente hacen parte del proceso, según lo considere necesario y pertinente el Comité.

iii. Investigación y recopilación de evidencias

El comité iniciará el proceso de investigación para corroborar los hechos a partir de la información recopilada en la comunicación con las partes. El proceso de investigación puede incluir, pero no limitarse a: a) solicitar capturas de pantalla, b) revisar plataformas digitales donde se mantiene o se originó el conflicto, c) solicitar grabaciones de la ronda en caso se haya transmitido, d) analizar patrones de conducta o e) revisar resoluciones anteriores en caso sea necesario. Esto permitirá entender los acontecimientos de forma contextual en profundidad y cómo diversos factores pueden influir en la percepción del conflicto, así como para entender la magnitud real del conflicto desde un paradigma social.

iv. Toma de decisiones y resolución

Una vez finalizada la investigación, el Comité determinará si hubo, o no, alguna falta o vulneración a este Código en función de la información obtenida. En caso exista una vulneración, el Comité deberá tomar medidas e implementar acciones que permitan restaurar la percepción del espacio seguro, reparen a la persona que posiblemente sea vulnerada, acompañen a la persona que pueda haber vulnerado y prevengan situaciones similares en el torneo. En caso contrario, el Comité deberá emplear la información y documentación recopilada para desarrollar estrategias preventivas que minimicen la posibilidad de incidentes similares y promuevan el espacio seguro.

Con independencia a dicha determinación, y entendiendo que estos procesos pueden generar diferentes niveles de malestar emocional, el Comité instaurará procesos de **seguimiento y acompañamiento** para todas las partes, con el objetivo de aportar en su bienestar psicológico.

Es importante entender que no en todos los escenarios la lógica vulneratoria de víctima - victimario es clara o aplicable, en tanto los conflictos pueden estar compuestos por varias capas de vulneraciones que permean a ambas partes. Esto implica que el Comité deberá entender que existen situaciones donde ambas partes han sido vulneradas y, por tanto, se deben implementar medidas que reparen y las transformen a ambas.

e. Elementos a considerar (forma de la resolución)

Las resoluciones siempre deberán justificar las decisiones tomadas por el Comité, por lo que se procurará considerar en ellas:

i. Parte expositiva (acontecimientos)

En este apartado se expondrán los hechos y antecedentes (en caso de ser necesario) relevantes para el caso. Se deberán relatar de la manera más precisa e imparcial posible, buscando exponer las narraciones que se obtuvieron de la interpelación con las partes.

ii. Parte considerativa (considerando)

En este apartado se deberán exponer los argumentos y sustentos que respaldan la decisión del Comité en función del análisis razonado que este ha hecho del caso. La exposición de lo acontecido buscará que las partes entiendan el contexto bajo el que el Comité analizó y gestionó el caso en cuestión, asegurando transparencia y legitimidad dentro de ellas. Los objetivos de esta sección son:

- 1.** Determinar cómo los hechos comprobados, evidencias e información recolectada se relaciona con transgresiones al espacio seguro, a la integridad de cualquier participante de X BP Torneo y/o de sus atributos protegidos, o en su defecto, a este Código. Esto a partir de la inclusión de los apartados de este Código que respalden la decisión del Comité.
- 2.** Proporcionar una fundamentación clara y transparente que sustente las decisiones del Comité y las medidas que este pueda tomar para el restablecimiento del espacio seguro.
- 3.** Evaluar las particularidades del caso a la luz de los criterios de evaluación mencionados anteriormente²⁹. Esto, en aras de que el Comité pueda tomar una decisión proporcional y justa para todas las partes.

iii. Parte resolutive (resuelve)

Finalmente, este apartado deberá exponer y explicar de forma clara, precisa y ejecutable, las medidas que el Comité haya decidido tomar para el caso, así como plazos para el cumplimiento de estas. El Comité procurará que dichas explicaciones se transmitan a las partes de forma efectiva y transparente.

La resolución no busca, exclusivamente, determinar sanciones particulares desde una perspectiva punitivista, sino que tiene como objetivo la reflexión de las partes para establecer medidas transformadoras y formas de modificar las conductas que generaron daños al espacio seguro. Este enfoque permite que las resoluciones tengan un alcance mayor en tanto no se asumen las

²⁹ Véase **sección 8, "Criterios de evaluación"**, supra.

conductas en aislado y de forma situacional, sino por el contrario, se entienden los mecanismos que subyacen estas conductas y se interviene ante ellos.

f. Notificación y forma de comunicación

La comunicación oficial de la resolución debe ser siempre dada por el canal oficial del Comité, vale decir, por el correo de ([L](#)). Adicionalmente y de manera extraoficial, se podrá enviar a través de otros medios más accesibles como WhatsApp.

9.4 Mecanismos de resolución

En caso de que tras la investigación por parte del Comité, se concluya que se ha vulnerado, amenazado o perturbado algún atributo protegido, el Comité procederá a decidir el curso de acción adecuado para cumplir con sus propósitos.

En definitiva, las medidas tomadas deben ser congruentes a los siguientes objetivos: (i) evitar que se perpetúen los daños; (ii) minimizar posibles afectaciones a personas que han vivido o percibido victimización; (iii) apoyar con medidas transformadoras para quienes deseen seguir con éstas; (iv) recobrar el espacio seguro y la sana convivencia.

a. Medidas

Al terminar el proceso de investigación y culminar en una resolución, esta puede tener herramientas para ayudar a cumplir con los objetivos de la misma. Se pueden plantear diferentes medidas que permitan atajar o transformar la situación, estas son pero no se limitan a las siguientes:

1. Emisión de la resolución;
2. Procesos de mediación;
3. Remover de posiciones de autoridad;
4. Remover participantes del Torneo³⁰;

³⁰ 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 medida, 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.

5. Acompañamiento emocional;
6. Proporcionar o solicitar recursos teóricos y prácticos enfocados a la empatía, el cuidado, la reparación y el autocuidado;
7. Reportar la conducta a la institución de procedencia del participante y/o a la capitanía³¹;
8. Realizar conferencias de grupos comunitarios;
9. Acompañamiento a la persona afectada en caso que desee reportarlo a las autoridades correspondientes;
10. Realizar llamados de atención generales o individualizadas;
11. Acompañamiento en caso de que las partes no se quieran encontrar en futuras rondas;
12. Solicitar que se emitan disculpas;
13. Recomendar que se prohíba la participación en futuras ediciones del Torneo.

b. Medidas correctivas para miembros del Comité de Equidad

En caso de que la medida sea hacia una persona miembro del Comité, a las medidas a tomar se le sumarán la expulsión inmediata del Comité de Equidad y la publicación de la resolución.

9.5 Proceso de apelaciones

De acuerdo al **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 pueda apelar la decisión del Comité de Equidad a través de un proceso de apelación determinado en este mismo. Cualquier proceso de apelación debe involucrar al menos a tres personas.

a. Mecanismos

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

³¹ Véase **subapartado 9.3.b.iii, "Persona(s) Capitana(s)"**, supra.

Equidad del Consejo Mundial de Debate.

b. Solicitud de apelación

Las apelaciones podrán ser enviadas al correo ((.)) y deberán ser procesadas de manera independiente, en función de respetar el debido proceso.

c. Efecto de la resolución

Cualquier resolución del proceso de apelación será final.

9.6 Cumplimiento y medidas

El incumplimiento de este Código de Conducta puede resultar en la **implementación de medidas** según lo considere pertinente el Comité de Equidad como se establece con anterioridad, así como medidas adicionales. Además, el Comité se reserva el derecho de elevar dichas infracciones o incumplimientos ante las autoridades competentes en función de su gravedad.

9.7 Disposiciones Finales

Se espera que se tenga en cuenta que esta información está destinada a **orientar** a las personas participantes pero no es exhaustiva. Esto significa que la **ley sigue siendo aplicable en su totalidad**. Este es sólo un resumen que destaca temas relevantes, para más información sobre la normativa vigente en la República Dominicana, se invita a las participantes a **consultar las leyes aplicables en los portales oficiales** de las instituciones gubernamentales competentes. Este reglamento está sujeto a modificaciones en caso de cambios en la legislación dominicana o cualquier otro cambio pertinente que se dé antes del inicio del torneo.

11. Glosario

Este glosario tiene como objetivo **aclarar términos clave** empleados en el presente Código de Conducta del X BP Torneo. Su propósito es resolver dudas sobre la forma en que se usan estos conceptos en este contexto, garantizando una interpretación común y precisa. Este listado es de

carácter orientativo, si surge alguna duda sobre los términos incluidos en el glosario o en cualquier parte de este Código, invitamos a las personas a acercarse a alguna Oficial del Comité para su matización.

Acta: Es un documento escrito oficial confeccionado por Equidad, que registra de manera fiel y objetiva la declaración de la parte, los temas tratados, participaciones relevantes y datos claves durante una entrevista, junta o reunión. Su propósito es servir como un registro verificable, asegurando que la información obtenida se conserve de manera clara, estructurada y accesible para futuras referencias en caso de ser necesario.

Autodefinición: Derecho de cada persona a definirse en términos de identidad de género, orientación sexual, origen étnico, capacidades y cualquier otro aspecto identitario sin ser cuestionada ni forzada a justificarse.

Briefings: Reuniones informativas previas o posteriores a las rondas del torneo en las que se explican lineamientos relevantes para el desarrollo de la competencia. Pueden estar dirigidas a juezas, debatientes o personal organizador.

Código de vestimenta o dresscode: Conjunto de normas o recomendaciones sobre la vestimenta adecuada dentro del evento pautada desde Organización. Puede incluir criterios de formalidad o comodidad, siempre con respeto a la diversidad cultural e identitaria de las personas participantes.

Draw: Sistema de emparejamiento de equipos y juezas en cada ronda del torneo. Se realiza siguiendo criterios específicos de equidad y competitividad.

Estereotipos: Creencias generalizadas sobre un grupo de personas que no reconocen su diversidad individual. Los estereotipos pueden perpetuar desigualdades y afectar la forma en que se interactúa con diferentes colectivos dentro del evento.

Estrategias preventivas: Conjunto de medidas diseñadas para evitar situaciones de discriminación, acoso o violencia dentro del evento. Pueden incluir capacitaciones previas,

difusión de protocolos, presencia de personas encargadas de equidad y la promoción de espacios seguros.

Infoslide: Texto informativo presentado antes de una moción que proporciona contexto adicional. Su función es delimitar el marco del debate sin sesgarlo a favor de una postura específica.

Intersubjetividad: Concepto que hace referencia a la construcción colectiva de significados a partir de la interacción entre diferentes perspectivas y experiencias. En el circuito de debate es clave para la comprensión y valoración de situaciones específicas, teniendo en cuenta las formas concretas de interacción del espacio social.

Neurodivergencia: Reconocimiento de la diversidad en el funcionamiento neurológico de las personas, considerando que condiciones como el autismo, el TDAH o la dislexia forman parte de la variabilidad humana. Se adopta desde una perspectiva biopsicosocial, que entiende la interacción entre factores biológicos, psicológicos y sociales en la experiencia de cada persona.

Paneles diversos: Se entiende por paneles diversos aquellos grupos de juezas conformados de manera equitativa en términos de género, origen y otras dimensiones que busquen la diversidad de estos. Garantizar la diversidad en los paneles permite reducir sesgos específicos y responder a la necesidad de representación de diferentes cosmovisiones.

Prejuicios: Ideas preconcebidas sobre una persona o grupo basadas en estereotipos en lugar de en la experiencia o el conocimiento directo. Pueden influir en la toma de decisiones y en la percepción de la realidad, afectando la equidad en los debates.

Principio de *non bis in idem*: Principio jurídico según el cual una persona no puede ser sancionada o victimizada dos veces por los mismos hechos en un mismo contexto. En este contexto, implica que las decisiones tomadas en un proceso deben ser respetadas buscando no duplicar sanciones.

Procesos preventivos: Mecanismos aplicados en el evento para mantener un ambiente de respeto y seguridad previa. Esta lleva una carga importante de análisis previo a las situaciones,

evaluando las contingencias y las herramientas disponibles para poder intervenir en caso de que se presente una situación problemática.

Staff: Personas encargadas de la organización y el funcionamiento del evento. Incluye roles como adjudicación, logística, equidad y coordinación, entre otros.

Trigger warnings: Avisos que alertan sobre la presencia de contenido potencialmente sensible o desencadenante en discursos, anuncios o interacciones. Su propósito es permitir que las personas tomen decisiones informadas sobre su exposición a dichos contenidos.

Anexo 1: Alrededor de la participación de menores de edad

1. Introducción

1.1 Propósito.

El propósito de este anexo reconoce la importancia de que en los torneos -ante el contexto de participación de menores en el circuito-, se establezca herramientas que busquen asegurar el bienestar, protección y consideración de las personas menores de edad durante el transcurso del mismo.

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.

2. Acompañamiento activo

2.1. Requisitos: tutores legales. Entendiendo que dentro del espacio se permite la participación de menores de edad, se entiende una responsabilidad cedida a una persona representante mayor de edad que debe estar presente en el espacio-tiempo en el que se da el torneo.

2.1.1. Objetivo de lo anterior. Con ello se tiene como objetivo:

- a. Propender a la existencia de espacios seguros para las personas menores,
- b. 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.

2.1.2 Consecuencias. En aras de el objetivo buscado del espacio seguro, tanto la persona menor de edad como su tutora podrán, entre otras:

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

2.2. Consentimiento de la menor. En ningún escenario se niega la importancia del consentimiento de la persona menor a la hora de proteger su autonomía e integridad. Por eso mismo, reconocemos que la toma de decisiones que la involucran deben 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.

2.3 Procedimientos generales. 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.