

Política de Equidad V Torneo La Regenta

Esta Política de Equidad se basa en el [Protocolo de Equidad \(Anexo II\)](#) del Consejo Mundial de Debate Universitario en Español (cuya última actualización fue en enero 2023) & el [Código de Conducta de Equidad de CMUDE Panamá 2023](#).

Política Redactada por el Equipo de Equidad del IV Torneo la Regenta (Amparo Perucho, Antonio Saez y Mario Monjardín), y revisada y editada por el Equipo de Equidad del V Torneo La Regenta (Martín Luna, Ari Varela y Paula Arias).

Esta Política de Equidad utiliza los pronombres y artículos femeninos para hacer referencia a toda 'persona'. Es decir, 'la jueza' se entiende como 'la persona jueza'. 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.

Preámbulo

Propósito

El **Equipo de Equidad del V Torneo La Regenta**, es un organismo autónomo que se compromete a **garantizar espacios seguros** libres de cualquier tipo de discriminación negativa, acoso, intimidación, denigración, violencia psicológica y/o violencia física. Asimismo, busca fomentar espacios de aprendizaje, discusión, tolerancia, empoderamiento, sororidad y compañerismo.

El fin de este documento es explicar y delimitar los principios y funciones del Equipo, establecer los atributos protegidos y los procesos que son posibles seguir en caso de que se vulneren algunos de los atributos.

Sustentos y Principios

a. Respeto y Tolerancia: **Todas las personas participantes deben ser respetadas** en cada instancia del campeonato, entendiendo que para ello debe trabajarse en un marco de tolerancia que permita la expresión de la identidad y subjetividad de las participantes siempre y cuando aquello no lleve a la desestimación de 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: **Todas las investigaciones, comunicaciones e información recabada y/o realizada por este Equipo se manejan en estricta confidencialidad** de las partes involucradas. Cualquier acto que revele información hacia terceras personas por parte de miembros de este Equipo será investigado y, de ser necesario, se sancionará a la(s) persona(s) responsables con la expulsión inmediata de su cargo.

Sobre el Equipo de Equidad

Las personas que conforman el Equipo de Equidad y serán responsables de este en el torneo son:

- **Martín Luna** (Jefatura) +593 98 538 0052
- **Ari Varela** (Jefatura) +34 633 65 77 93
- **Paula Arias** (Aprendiz) +34 644 75 73 34

Pueden comunicarse con el Equipo a través de **WhatsApp** (por mensaje o llamada), o **acercamientos** personales presenciales directos, en el caso de los miembros que se encuentran presencialmente, Paula y Ari. Para **comunicaciones formales**, descargos y otro tipo de comunicación requerida y/o solicitada por el Equipo recomendamos utilizar los formularios habilitados. Para **comunicaciones informales**, recomendamos comunicarse a través de WhatsApp a sus teléfonos y presencialmente.

Campo de aplicación

El **V Torneo La Regenta** se llevará a cabo de forma **presencial** en Mieres, en la **Escuela Politécnica de Mieres** del **23 al 25 de febrero** de 2024. La competición se desarrollará en formato Parlamentario Británico (BP) y seguirá la reglamentación más reciente del Campeonato Mundial Universitario de Debate en Español (CMUDE). En este caso, el **Manual para Personas Juezas y Debatientes CMUDE Medellín 2024**.

Esta política **aplica a todas las participantes del V Torneo La Regenta**, que incluyen, pero no se limita a: debatientes, adjudicadoras, discursistas, equipos académicos, entrenadoras, observadoras, integrantes del Equipo Organizador y público en general.

Aplicación geográfica

Se aplica a **todos los lugares** en que se realicen las actividades competitivas y no competitivas según el cronograma de la organización (tiempo entre debates, eventos formales, sociales, etc.), como también las conductas por redes sociales que puedan afectar a las participantes.

Aplicación temporal

Desde la inscripción de las participantes se asume la adhesión al protocolo, y el Equipo de Equidad deberá hacer valer sus funciones al menos hasta el último día en que se realicen actividades programadas por la organización.

La participación en el torneo implica la aceptación de esta política y de la competencia del Equipo de Equidad.

Alcances respecto a los equipos académicos del torneo

Equipo de Dirección y Organización

Se trabajará en conjunto para asegurar espacios de **difusión, aprendizaje, empoderamiento y diálogo**. Junto con ello se crearán y aplicarán diferentes estrategias para el bienestar y comodidad de quienes participen, ya sea mediante adecuaciones logísticas, cambios procedimentales u otras formas de acción conjunta.

Equipo de Adjudicación Open y Discursos

a. Se hará una revisión de las mociones, temáticas, informaciones previas y canciones del tema a debatir con la finalidad de que no vulneren los principios y atributos que se busca resguardar.

b. Las mociones deberán compartirse con el Equipo de Equidad **hasta un plazo máximo de 48 horas restantes del comienzo del torneo**. Este debe ser compartido a través del correo de equidad o a compartiendo un archivo digital (*Word, Excel, Drive, etc.*).

c. Si las mociones o temáticas vulneran los atributos protegidos o violan el presente protocolo, Equidad podrá recomendar/exigir a Adjudicación el parafraseo, indicación previa al debate o incluso la eliminación de la moción. Sin embargo, **el Equipo de Adjudicación tendrá la palabra final** para aceptar o rechazar dicha recomendación bajo una justificación razonable.

d. Si el Equipo de Equidad observa un problema potencial de vulneración a los atributos en alguna de las mociones o temáticas, pero este resulta ser muy ambiguo o poco claro, **Equidad podrá solicitar a adjudicación una retroalimentación/clarificación** sobre lo que se espera debatir en dicha moción. Esta puede ser compartida directamente al correo, por documento u otro medio que permita tener constancia y registro.

e. Si procede, el Equipo de Equidad hará revisión de contenido complementario (exámen de personas juezas, talleres, prácticas, etc.) propuestos por parte del Equipo de Adjudicación. La revisión incluye, pero no se limita a realizar recomendaciones en múltiples niveles de gravedad sobre el título, el contenido y, en algunos escenarios, incluso la participación directa de personas de ambos equipos.

f. El Equipo de Equidad podrá promover la formación y representación de paneles de personas juezas diversas en las salas de debate y en las rondas eliminatorias. Por ejemplo, impulsando la representación de diversas identidades de género.

Equipo de Tabulación

a. Existen variables que podrían causar incomodidades entre debatientes y/o personas juezas, por lo que se podrán presentar **incompatibilidades** que serán **revisadas por el Equipo de Equidad y luego trasladadas al sistema de tabulación.**

b. Las participantes podrán recurrir a Equidad tanto de manera previa como durante el Campeonato mediante el llenado del formulario de incompatibilidad que será publicado en los medios oficiales del torneo.

c. Personas ajenas a una situación que pueda generar una incompatibilidad subjetiva podrán denunciar dicha situación al Equipo de Equidad, el cual llamará a las partes involucradas para llevar a cabo la investigación pertinente y definir si, en efecto, se configura una incompatibilidad subjetiva.

d. Se trabajará de manera conjunta para asegurar que las **Incompatibilidades** 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 Equipo de Equidad. Por ello, el **Equipo de Equidad podrá, si se considera adecuado,** ingresar y revisar de forma independiente a Tabulación las incompatibilidades subjetivas dentro del sistema.

1. Incompatibilidades

Las incompatibilidades son **herramientas** dentro de los torneos de debate, **que permiten generar condiciones de imparcialidad, justicia, igualdad y equidad plena** 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.

Las Incompatibilidades podrán ser notificadas al **Equipo Académico**¹ a través del siguiente formulario: **Formulario Incompatibilidades:** <https://forms.gle/EBpTgGwgMVhmXVfG7>

Incompatibilidades Objetivas

Las **Incompatibilidades Objetivas** se refieren a las personas que comparten o tienen cercanía respecto a estilos y preferencias personales de debate y adjudicación, que podrían implicar un

¹ El Equipo de Equidad es propietario del formulario, asegurándose la confidencialidad del contenido presentado coherentemente con la delimitación de su rol.

sesgo académico. Este tipo de incompatibilidades hace referencia a cercanía institucional, de entrenamiento o competitiva.

La gestión de incompatibilidades objetivas es facultad del **Equipo de Adjudicación** del torneo, cualquier situación relacionada con las mismas **puede tratarse de forma directa** con dicho Equipo Académico **o por medio del formulario habilitado previamente**.

Existen incompatibilidades entre debatientes **o discursistas** y adjudicadoras, las cuáles se refieren a que adjudicadoras institucionales no pueden evaluar a equipos de su misma institución y se registran generalmente de manera automática en el software de tabulación.

Incompatibilidades Subjetivas

Las **Incompatibilidades Subjetivas** son situaciones previas que puedan alterar la objetividad entre debatientes y adjudicadores no contempladas en las incompatibilidades objetivas.

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 incompatibilidad general, conflictos previos dirimidos por otros equipos de equidad en los que perduren tensiones, situaciones o conflictos que presupongan riesgos físicos o psicológicos para alguna de las partes involucradas, relaciones sexo afectivas 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.

La gestión de Incompatibilidades Subjetivas es facultad del **Equipo de Equidad** del torneo, cualquier situación relacionada con las mismas **debe tratarse por medio del formulario habilitado o, en ocasiones excepcionales, en alguno de los canales de comunicación previamente descritos en el Protocolo**.

El Equipo de Equidad podrá, en su caso, investigar más a fondo las alegaciones hechas y **decidirá a su completo arbitrio si se configura en el caso concreto la figura de incompatibilidad subjetiva**, procurando en todo momento la mayor objetividad posible en la toma de decisiones.

Atributos protegidos

Los **Atributos Protegidos** hacen referencia a las cualidades que le son propias a una persona que hacen parte fundamental de su identidad, y por ello deben ser respetadas en todo momento. A pesar de que los atributos enlistados a continuación no le resulten familiares o especialmente sensibles a todos los individuos, y que incluso sean controversiales, les exhortamos a ser receptivos/as/es para así permitir y fomentar un diálogo receptivo y respetuoso, especialmente en lo que se refiere a las discusiones concernientes a los atributos.

La **Política de Equidad del V Torneo La Regenta prohíbe a cualquier participante o grupo de participantes realizar actos** de bullying, discriminación (directa o indirectamente), acoso o denigración, **contra otra participante o grupo de participantes, fundado en un atributo protegido imputado o percibido, o por la asociación a una persona con un atributo protegido.**

Se consideran atributos protegidos, **enunciados de manera no limitativa**²: *edad, género, origen étnico, nacional, regional, sexo, orientación sexual, idioma, discapacidades, condición social, condiciones de salud, institución académica, habilidad, religión, opiniones, orientación sexual, identidad o expresión de género, estado civil, etc.*

Conductas prohibidas

Las siguientes definiciones **pretenden encuadrar y visibilizar una multiplicidad de conductas indeseables**, sin que necesariamente resulten tipos específicos o exhaustivos, ni mutuamente excluyentes entre sí:

a. Acoso: Es la acción de insistir en una petición, pregunta, propuesta o conducta de cualquier naturaleza que resulte abusiva, degradante, humillante, intimidante, molesta u ofensiva, para una o un grupo de personas.

b. Acoso sexista: es el acto degradante de imposición o exigencia de cumplimiento con un determinado rol de género o mantenimiento de un orden jerárquico basado en el género o sexo otra persona. (Ej. *Tú que eres mujer: 'Prepárate el café'; 'limpia esto'; 'guarda silencio mientras hablan los hombres'; etc.*)

c. Acoso sexual: es la conducta de insinuar o solicitar un favorecimiento de naturaleza sexual indeseable para otra persona, lesionando su dignidad. Las personas deben intuir cuándo una conducta de esta naturaleza puede resultar indeseable para otra ya sea porque se les ha hecho de su conocimiento de forma expresa o tácita (mediante negativas corporales u omisiones); o porque, del contexto o lugar en que se desarrolla, resulta inapropiado o indeseable (p. ej. insinuaciones entre jueces durante el desarrollo de una ronda de debate). Las personas deben asumir en todo momento que esta clase de propuestas o insinuaciones resultan indeseables para otras personas hasta que exista un acto del que se desprenda inequívocamente que existe consentimiento y, en cualquier caso, dirigirse hacia otras personas con absoluto respeto de su autonomía, libertad sexual y dignidad.

d. Abuso sexual: Ejecutar sin consentimiento cualquier conducta de naturaleza sexual que resulte indeseable para la víctima, lesionando su dignidad. (Ej. Tocamientos inapropiados, besos espontáneos, etcétera).

² Pueden consultar un listado más detallado en el [Código de Conducta de Equidad de CMUDE Panamá 2023](#)

e. Bullying: Es la persecución física o psicológica, repetitiva y continua de un una o más personas, con intención de intimidar, ofender, degradar, humillar o amenazar. Esto incluye presionar a un individuo o grupo de individuos a hacer algo con lo que no se sienta cómodo.

f. Conductas Machistas: Actitudes o maneras de pensar de quien sostiene que el hombre es por naturaleza superior a la mujer. Esto puede incluir pero no está limitado a comentarios o chistes denigrantes, bromas, mansplaining, asumir con base en el sexo o género de la persona, descalificar, objetificar, etc.

g. Degradación: Es el mensaje público de odio, desprecio o ridiculización, o el incentivo del mismo respecto de una o más personas, en razón de atributos protegidos.

h. Discriminación: Es el trato desfavorable o de desprecio inmerecido hacia una persona en virtud de una característica particular, específica y diferente, como son los atributos protegidos previstos en el punto 6 del presente Código.

i. 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, humillación o exclusión de una o más personas, en razón de un atributo protegido y sin justificación objetiva.

j. Intimidación: es la imposición de una situación fáctica de poder para coaccionar a una persona a hacer, dejar de hacer, o no hacer algo que está o debería estar en su derecho de hacer.

k. Revictimización: es cualquier acto o resolución que pretenda culpabilizar, responsabilizar o sancionar a la víctima por la agresión resentida; así como la exposición de ésta a cualquier escenario o procedimiento que pueda profundizar, prolongar o perpetuar el daño sufrido. Las personas que por cualquier motivo entren en conocimiento de una agresión cometida en contra de una víctima deberán guardar absoluta confidencialidad y respeto por la voluntad de la víctima evitando en cualquier caso difundir por cualquier medio dicha información sin su consentimiento expreso y previo.

l. Violencia: La violencia es el uso intencional de la fuerza física, psicológica, sexual, económica o verbal contra otra persona, un grupo o una comunidad que puede tener como consecuencia daños emocionales, físicos o psicológicos.

m. Violencia de Género: Todo acto de violencia que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico (esencialmente de la mujer), por razones de su género. Esto incluye pero no es exclusivo a las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad y acciones consideradas machistas.

n. Violación: Realizar por medio de la violencia física o moral cópula con cualquier persona sin su consentimiento. Por cópula se entiende la introducción del pene por vía vaginal, bucal o anal; así como cualquier otra parte del cuerpo o instrumento por vía vaginal o anal.

En ánimo de diseñar espacios seguros para todas las personas, **reafirmamos la prohibición de las conductas previamente descritas**, así como cualquier otra que:

- **Cause o perpetúe una desventaja sistemática**
- **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.

Cualquier otra conducta prohibida que no esté tipificada en este documento, pero que amerite una atención especial al caso, deberá ser investigada por el Equipo de Equidad y aplicar las medidas disciplinarias respectivas de acuerdo con esta Política.

Conducta general

Se requiere que las participantes se traten con respeto entre ellas. Esto implica el mantenimiento de relaciones cordiales entre debatientes, capitanas, adjudicadoras, Equipo Organizador, Equipos Académicos, Equipo de Equidad y observadoras. Algunas de las premisas principales incluyen, pero no se limitan a:

- Respetar el reglamento por el que se rige el torneo.
- Evitar las conductas mencionadas en el apartado de '**Conductas Prohibidas**';
- Referirse a las personas participantes por sus respectivos **pronombres**;
- Recibir los comentarios de retroalimentación emitidos por el **Equipo de Equidad**.

Conducta durante los debates

Durante todas las rondas de debate se requiere que las debatientes y personas juezas se traten con respeto entre ellas y entre las adjudicadoras, lo cual incluye, además de lo mencionado:

- **Abstenerse de interrumpir o distraer** a otras personas oradoras y adjudicadoras.
- **Aceptar respetuosamente la decisión de las adjudicadoras.**
- **Fundamentar los comentarios constructivos** realizados a oradoras para verificar que las críticas sean fundadas y no producto de prejuicios o de discriminación, manteniendo los discursos en abstracto para impedir cualquier daño a los atributos protegidos.
- **Referirse a las personas oradoras y juezas por su rol o por el pronombre de su elección.**
- **Notificar al Equipo de Equidad cualquier violación a esta Política de Equidad.**

Uso del Lenguaje

Para que el V Torneo La Regenta pueda efectivamente desarrollarse en los marcos del respeto y la inclusión, es necesario que **la forma de interactuar entre las personas participantes se propenda a usar un lenguaje apropiado, amable y considerado.**

Invitamos a las personas participantes a **ser cuidadosas con el uso de la jerga común**, que debe ser explicada en un contexto particular, puesto que no necesariamente todas las personas miembros del debate conocen dicho uso del lenguaje, y puede llegar a prestarse para malentendidos.

En razón de lo anterior, le sugerimos a las personas participantes evitar usar el lenguaje de forma tal que incurran en las siguientes conductas:

a. Generalizaciones: Es necesario **evitar las generalizaciones respecto de atributos protegidos de un grupo de individuos, puesto que la generalización deja excluida la discusión respecto de excepciones, y pueden resultar ofensivas.** Es por ello que las afirmaciones referidas a un grupo de individuos, deberían ser planteadas con frases como, '*algunas personas de la comunidad X*', '*en algunas ocasiones*', en lugar de '*todas las personas X*' o '*siempre*'.

b. Lenguaje Gráfico: El lenguaje gráfico como un medio para ilustrar el impacto de un argumento es una herramienta retórica dentro de debate. Sin embargo, **exhortamos tener cuidado con el lenguaje que utilicen y la forma en la que lo expresan, puesto que posturas agresivas o irreverentes podrían incomodar y afectar significativamente a otras personas.** Lo anterior es de vital importancia especialmente en los debates con mociones que involucren minorías, clases sociales, asuntos de género o integridad física. **Por ello, solicitamos a las debatientes abstenerse de descripciones gráficas que puedan llegar a violar este reglamento.**

c. Reapropiación del lenguaje: Algunos grupos pueden haber reapropiado previamente ciertas palabras degradantes o discriminatorias, como el grupo LGBTI+ con las palabras '*fag*', entre otras. **Es incorrecto que miembros de otros grupos utilicen este lenguaje, ya que las palabras pueden tener una carga cultural en formas que miembros de otros grupos no entienden, y que pueden ser hirientes para alguien que aún está lidiando con esa realidad.**

d. Ataques Personales: Las personas participantes deben evitar realizar afirmaciones respecto de las personas oradoras de la misma sala que sugieran que por alguna de sus **calidades personales o atributos protegidos sus argumentos no son válidos.** Este tipo de comentarios sugiere que la formación o la identidad de un/a/e participante le resta relevancia a su argumento, lo cual no atiende a una estructura lógica o contenido argumentativo.

Accesibilidad

El V Torneo La Regenta busca ser **un espacio inclusivo y cómodo para todas las personas participantes**, y por ello tomará las medidas posibles y necesarias para propiciar el bienestar de las personas participantes con cualquier tipo de discapacidad.

En caso de que una de las participantes necesite algún tipo de asistencia específica, deberá comunicarlo a la **Organización y al Equipo de Equidad** con la mayor antelación posible. En dicho caso, el Equipo de Equidad realizará una evaluación de las circunstancias y las recomendaciones que considere pertinentes al Equipo organizador.

Denuncias

Plantear una denuncia

Si una participante considera que ha habido un incumplimiento al protocolo de Equidad podrá hacerlo notar Equidad. Todas las quejas y denuncias serán tratadas de manera confidencial en su recepción y tramitación, pero -salvo resguardo de la privacidad o seguridad de menores de edad o de la afectada- se informará a todas quienes puedan verse involucradas los hechos y razones que guiaron la decisión del Equidad.

Las denuncias podrán realizarse por medios presenciales al acercarse directamente a alguna persona integrante a plantear los hechos, así como también por medio de medios virtuales de recepción, tales como el [Formulario de denuncias](#).

Plantear una denuncia por un medio u otro, así como la posibilidad de que se realice de manera anónima, no cambia el carácter formal de esta misma, sino que nos deja con menos mecanismos para resolver de mejor manera la situación, pero aquello no es sinónimo de no deber hacerse cargo.

El Equipo no admitirá quejas que consistan en la reproducción de una queja ya examinada y determinada anteriormente.

Una vez recibida la queja, el Equipo **tendrá un plazo de un día hábil** para resolver sobre su procedencia, contactando con la peticionaria dentro de ese plazo. Desde el momento en que se admite una queja, se inicia un expediente que es asignado a una o varias de las personas del Equipo, quienes son responsables de su trámite hasta su total conclusión.³

Una vez asignada la queja se llevará a cabo una investigación confidencial, por parte del Equipo, **debiendo realizarse en un plazo no mayor a 5 días hábiles en los que se recaben pruebas en igualdad de oportunidades para ambas partes.**

³ Mientras transcurre la etapa de investigación de hechos, la persona denunciante podrá solicitar por escrito ser comisionada a otras responsables, sin que de más información del caso al demás personal.

Denuncia Informal o Queja

La **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 y pueden ser presentadas de manera anónima al **Equipo de Equidad**, y de manera personal o por escrito utilizando mecanismos virtuales de recepción tales como el **Formulario de denuncias**.

El Equipo de Equidad establece que todas las personas participantes deben y pueden sentirse cómodas para plantear sus preocupaciones tan libre y fácilmente como sea posible. Sin embargo, debido a razones de proceso, **el Equipo de Equidad no puede investigar denuncias anónimas o proporcionar soluciones para las mismas**, estas sólo quedan 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.

Así mismo, **se alienta a los 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 Reglamento.

Denuncia Formal

La **Denuncia Formal** es aquella donde quien presenta la queja **busca que se tome una acción concreta** por parte del Equipo de Equidad, tal como mediación o medidas disciplinarias. Las denuncias formales deberán realizarse por escrito utilizando mecanismos virtuales de recepción tales como el **Formulario de denuncias**.

En caso de que alguna persona participante desee presentar una queja o denuncia inmediata al Equipo de Equidad en persona, 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**.

Proceder con una denuncia

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), en este caso **la queja o denuncia será atendida por otras personas habilitadas⁴** dentro del Equipo de Equidad.

⁴ Las personas aprendices, están presentes en el proceso de denuncia, mas no pueden ser responsables directas de la gestión de la misma.

El Equipo, dentro del ámbito de su competencia, iniciará sus actuaciones a petición de parte; también podrá actuar de oficio en aquellos casos en que la Jefatura así lo determine.

Una vez presentada la queja o denuncia, **el Equipo de Equidad se comunicará con la persona afectada** a efecto de recabar detalles completos del incidente, explicar los alcances de las investigaciones, preguntar si es su deseo realizar un proceso de mediación y conocer las posibles medidas de reparación. **Posteriormente, se notificará a la parte acusada** (en caso de conocerse).

- **En caso de ser reconocido el hecho** por la parte acusada, se dará por concluida la investigación y se procederá a su determinación.
- **En caso de no existir reconocimiento** del hecho, se podrá hablar con cualquier otra persona según las circunstancias lo requieran para esclarecer el hecho y se formulará una determinación.

Durante cualquier periodo del proceso previo a una resolución, **la parte que presente la queja podrá retirar su denuncia**. Si se da el caso, automáticamente cesará la investigación y la queja será archivada como antecedente.

Si existe una persona dentro del Equipo de Equidad que estuviera involucrada en el conflicto, la misma se deberá excusar del procesamiento e investigación del mismo. En caso excepcionales en los que ninguna persona estuviese habilitada, la revisión y determinación de la denuncia pasará a ser resuelta por las personas que conformen [Equidad Consejo Mundial](#).

Medidas de Prevención

En el proceso de resolución, el Equipo podrá implementar procedimientos preventivos a que escale la denuncia y se incremente el espacio de inseguridad alrededor de esta. Por esto, podrá establecer acciones que incluyen, pero no se limitan a:

- **Emitir recomendaciones a las personas involucradas** sobre su comportamiento;
- **Emitir recomendaciones a los Equipos Académicos y Organización** sobre la gestión institucional del caso (Por ejemplo, *solicitar una Incompatibilidad Subjetiva, observar la situación en* , etc.);
- **Realizar más sesiones de capacitación y concientización** para las personas participantes.

Resolución de una denuncia

Luego de la investigación realizada, el Equipo **tendrá que resolver cómo retomar un espacio** en el que no se continúe vulnerando a las personas afectadas y se mantenga el bienestar general en el Torneo.

Organización se dotará de atributos que permitan y a la vez obliguen reportar 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. Por esa misma línea será indispensable la denuncia al organismo o autoridad pertinente ante casos que lo requieran (*policías, policías de investigaciones, fiscalía, dependiendo el país donde se realice el Campeonato*).

En la resolución, **Equipo de Equidad evaluará si hay elementos que permitan presumir que la queja fue interpuesta de manera fundada**, para lo cual deberá emitir un dictamen que podrá ser en los siguientes sentidos:

- a. La investigación no es procedente.** Si la investigación no fuese procedente se turnará a la o las personas responsables, a efecto de que, en un plazo no mayor de 1 día hábil a partir de su recepción, realice las diligencias que sean necesarias, para complementar la investigación.
- b. Hubo alguna de las conductas prohibidas.** En caso de que, tras la investigación por parte del Equipo, se determinara que se han violentado los atributos protegidos, **se deberá establecerse el grado de gravedad de la conducta**, y, en las determinaciones bajo criterios de proporcionalidad e idoneidad de las medidas y buscando en todo momento la atención, el Equipo procederá a decidir el curso de acción adecuado para cumplir con sus propósitos.
- c. No hubo alguna de las conductas prohibidas.** Si el resultado dictamina que no existió la conducta prohibida, deberá archiversse el expediente como asunto concluido.⁵

En caso que efectivamente se haya vulnerado el **Protocolo de Equidad**, el Equipo podrá establecer acciones que incluyen, pero no se limitan a:

Medidas de Reparación

Ante **cualquier tipo de falta** el Equipo de Equidad tomará las pretensiones de la víctima para establecer alguna medida de reparación. Tales acciones podrán incluir:

- **Reunir a las personas** participantes relevantes para mediar la disputa;
- **Explicar la queja** o denuncia a la parte acusada y tener un espacio de discusión sobre el porqué de lo sucedido resulta inapropiado;
- **Realizar una advertencia** a la parte acusada;
- **Solicitar que la parte acusada ofrezca una disculpa.**

Medidas de Sanción

Ante **faltas graves** el Equipo de Equidad podrá tomar sanciones formales. Tales acciones podrán incluir:

⁵ A excepción de los casos en los que se presume que la persona denunciante se condujo con dolo por una queja falsa o aportar información o pruebas falsas, para lo cual deberá abrirse y conducirse una nueva investigación.

- **Reportar la conducta** a la Institución de procedencia de la persona participante, o incluso a las autoridades correspondientes;
- **Remover a la persona participante del Torneo;**
- **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;
- En caso de que la sanción sea contra una persona miembro del Equipo de Equidad, **a su sanción se le sumará la expulsión inmediata del Equipo de Equidad;**
- **Recomendar que se le prohíba de participar** en futuras ediciones del Torneo, o ser removido de una posición de autoridad.

De considerarse la conducta como grave, se comunicará por escrito los resultados de la investigación a la persona denunciante, orientándola para acudir a las instancias correspondientes, independientemente de las sanciones o medidas de reparación a las que pudiera llegar el Equipo.

Todo el proceso deberá ser documentado y archivado, exista o no sanción. Dando notificación a la persona peticionaria y a las partes involucradas de la resolución del mismo.

Apelaciones

Las apelaciones deberán realizarse **dentro de las primeras 4 horas** tras recibir la notificación por escrito. La apelación deberá presentarse por escrito, informarse al Equipo de Equidad del torneo, y solicitar el proceso de apelación a **Equidad Consejo Mundial** por correo electrónico: equidadcmude@gmail.com