

POLÍTICA DE EQUIDAD Y CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA ASOCIACIÓN MEXICANA DE DEBATE

1. Exposición de Motivos

La Asociación Mexicana de Debate tiene la firme convicción de construir un espacio seguro y libre para el aprendizaje y formación integral de debatientes bajo principios de inclusión y tolerancia que permitan la discusión racional y respetuosa de las ideas, entendiendo que el debate debe desarrollarse en un foro académico apartado de cualquier forma de discriminación, acoso, intimidación o denigración.

El presente documento se funda en la equidad, inclusión y reconocimiento de la diversidad social y cultural, propugnando por el bienestar de debatientes, jueces, acompañantes y de todos aquellos involucrados con las actividades y eventos sancionados por la Asociación Mexicana de Debate.

En la conformación y desarrollo de un circuito de debate nacional, el surgimiento de conflictos y tensiones resulta natural, pero la enemistad y el fraccionamiento de debatientes no lo son. Somos una comunidad que compartimos convicciones, por años hemos luchado juntos por el empoderamiento humano a través del ejercicio de la libertad de expresión y nuestros lazos comunitarios son cada vez más profundos.

El presente documento propone¹ una aproximación de resolución pacífica y ordenada

¹ El presente documento fue desarrollado a partir de los esfuerzos expuestos en previos torneos de debate como CND Morelia 2017, Guanajuato 2018; Novi Sad EUDC 2018- Equity Policy; Política de Equidad y Código de Conducta TDU 2018; México World Universities Debating Championship 2018; y el Código de Conducta y Política de Equidad del VI Torneo Nacional de Debate de Colombia. También reconocimiento y agradecimiento a la ayuda personal de Marcela Gómez Valdés, Valeria Hernández Rodríguez, Verónica Lira, Regina Saavedra Márquez, Gemma Gabriela Guerrero López, Nicolás Bermúdez Pitta, Andrés Felipe Pacheco Girón, Angela María Parra, Tito Samuel Ortiz Valencia y Sergio Luna Amaya.

de los conflictos para la comunidad de debate que ponga como centro de atención las necesidades de los y las debatientes; el bienestar, consentimiento y voluntad de las víctimas; el respeto a la confidencialidad e intimidad de las partes; y la justicia restaurativa y transformativa.

A continuación se explican las conductas que se recomienda evitar y aquellas que se consideran prohibidas para cualquier evento parte o relacionado con la Asociación Mexicana de Debate. Adicionalmente, se establecen los mecanismos de acción que podrá emplear nuestra comunidad cuando sienta que su integridad está siendo lesionada, y cuáles serán los procedimientos que seguirá el Comité de Equidad de la Asociación Mexicana de Debate a raíz de ello.

2. Campo de Aplicación

Buscando mantener y propiciar un espacio seguro dentro del circuito de debate universitario, las presentes normas conductuales y políticas serán aplicables a cualquier miembro del Circuito Universitario de Debate en todo momento y en cualquier lugar.

No obstante, en específico, todas las personas que participen en eventos sancionados por la Asociación Mexicana de Debate o relacionados con éstos, deberán seguir las mismas políticas mientras estos se lleven a cabo.

2.1. Sujetos obligados

Este código de conducta aplica a todos los miembros del Circuito Universitario de Debate y a todas las personas que participen en eventos sancionados por la Asociación Mexicana de Debate o relacionados con éstos, que incluye, pero no se limita a:

- i) Debatientes;
- ii) Adjudicadores (jueces);
- iii) Entrenadores de las Sociedades de

- Debate;
- iv) Invitados;
 - v) Miembros del comité de organización;
 - vi) Miembros de los comités de Equidad;
 - vii) Miembros del equipo de tabulación;
 - viii) Representantes de las Sociedades de Debate;
 - ix) Trabajadores;
 - x) Observadores; y/o
 - xi) Voluntarios.

2.2. *Aplicación temporal y geográfica*

Para los miembros del Circuito Universitario de Debate el presente código de conducta aplicará en cualquier momento y en cualquier lugar, no obstante, para las personas que participen en eventos sancionados por la Asociación Mexicana de Debate o relacionados con éstos, el presente código será aplicado pero no exclusivamente en los siguientes eventos:

- i) Entrenamientos de sociedades de debate que formen parte del Circuito Universitario de Debate;
- ii) Eventos académicos organizados por la Asociación Mexicana de Debate;
- iii) Eventos sociales o promocionales relacionados con las actividades de la Asociación Mexicana de Debate; y/o
- iv) Torneos de debate sancionados por la AMD, incluyendo las rondas de debates, los tiempos entre las mismas, los tiempos libres y eventos sociales de los mismos.

Esta política aplica respecto de las conductas personales y aquellas realizadas en

redes sociales o cualquier otro medio.

3. Cumplimiento de la Ley

3.1 Observancia de la ley. Los miembros del Circuito Universitario de Debate y las personas que participen en eventos sancionados por o relacionados a la Asociación Mexicana de Debate, deben observar en todo momento las leyes nacionales del país en que se encuentren.

3.2 Obligación de comunicar. Todos los Sujetos Obligados tienen el deber de hacer del conocimiento de la Asociación Mexicana de Debate cualquier conducta que pudiera considerarse ilegal a través del mecanismo de denuncias previsto en el capítulo 11 del presente Código.

3.3 Conductas ilegales. De entrar en conocimiento de cualquier conducta que pudiera incumplir con las leyes , la sospecha sobre esto será denunciada a las autoridades competentes. Ejemplos de comportamiento que rompen con la ley aplicable incluyen pero no se limitan a:

- a.** Consumo o distribución de alcohol por o para individuos menores de 18 años;
- b.** Compra o venta ilegal de drogas u otros alucinógenos;
- c.** Discriminación;
- d.** Involucramiento en cualquier tipo de violencia sexual;
- e.** Lesiones.

4. Atributos Protegidos

La Asociación Mexicana de Debate se integra de una comunidad diversa e incluyente, el respeto a la dignidad de las personas es un principio rector de todas nuestras actividades, por lo cual, sensibles a las diferencias y particularidades, en ánimo de diseñar un espacio verdaderamente seguro para todas las personas, reconocemos los siguientes atributos como protegidos y no se tolerará ninguna conducta que pretenda abusar, excluir, humillar, incomodar, ofender y/o violentar a las personas basado en los mismos:

- i) Afiliaciones políticas, creencias o ideologías;
- ii) Afiliación religiosa, creencias, puntos de vista o prácticas;
- iii) Condición Social;
- iv) Discapacidad (que incluye, pero no se limita a discapacidades pasadas, presentes o futuras, predisposiciones genéticas frente a discapacidades o comportamientos que son una manifestación de las mismas);
- v) Edad;
- vi) Embarazo o experiencias personales de aborto;
- vii) Estado de Salud;
- viii) Estatus socio económico;
- ix) Habilidad al debatir;
- x) Identidad de género (en relación a la forma en la que un individuo expresa o presenta su género a partir de su apariencia, costumbre u otra expresión entendiendo que la identidad de género puede ser otra aparte de femenina o masculina);
- xi) Institución a la que se pertenece;
- xii) Orientación sexual (que incluye, pero no limita a asexualidad, bisexualidad, heterosexualidad, homosexualidad, pansexualidad);
- xiii) Prácticas sexuales o experiencias (por ejemplo, parejas anteriores o falta de estas, experiencias de abuso sexual o acoso);
- xiv) Raza, color, ascendencia, nacionalidad, etnicidad y origen etnoreligioso.
- xv) Sexo.

Vivir en comunidad representa un reto en común, existen comentarios o conductas que son recibidas de forma muy distinta por personas de contextos diversos sin que necesariamente refleje la intención del emisor. Si bien se espera de todos un umbral de tolerancia importante ante distintas expresiones culturales, los debatientes deberán siempre extremar precauciones cuando se refieran a cualquiera de estos atributos protegidos o circunstancias relacionadas a los mismos, ya sea dentro o fuera de rondas de debate.

En materia de diversidad la empatía es un valor enorme. Los debatientes deberán ponerse siempre en el lugar de otras personas antes de formular nuestros comentarios evitando así incomodar u ofender a alguien.

5. 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:

i) **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.

ii) **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.)

iii) **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.

iv) **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).

v) **Bullying**: Es la persecución física o psicológica, repetitiva y continua de 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.

vi) **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.

vii) **Denigración**: 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.

viii) **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 4 del presente Código.

ix) **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.

x) **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.

xi) **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.

xii) **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.

xiii) **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. (Observar las definiciones del capítulo 14.1 del presente código).

xiv) **Violación:** Realizar 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.

xiv) **Violación Equiparada:** Realizar cópula con cualquier persona que no tenga la capacidad de comprender el significado del hecho o por cualquier causa no pueda resistirlo.

6. Interacciones Sexuales y Consentimiento Positivo

6.1. Respeto. Cuando algún 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.

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

Siempre que haya tocamientos indeseados o avances sexuales sin consentimiento habrá una violación a la integridad del individuo, sin importar la intención del perpetrador.

6.3 Consentimiento positivo. El consentimiento positivo consiste en la afirmación expresa de las personas respecto de su deseo de participar activamente en cualquier interacción sexual o romántica, y que estas son libre y voluntariamente acordadas. Para lo anterior es necesario que todas las partes indaguen sobre cómo se siente la otra parte. (ejemplo, ¿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.

6.4 Falta de consentimiento. Definitivamente no hay consentimiento positivo cuando:

- i) La persona explícitamente dice no;
- ii) La persona se rehúsa de forma tácita (Ej. Le intentan dar un beso y esta persona se quita);
- iii) 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);
- iv) La persona ve sus frenos inhibitorios significativamente disminuidos por el consumo de alcohol o cualquier otra droga;
- v) La persona no se encuentra en capacidad de entender lo que está haciendo debido al consumo excesivo de alcohol u otras drogas; y/o
- vi) Alguna de las personas es menor de edad.

El consentimiento no es la ausencia de un NO, es la presencia de un SÍ.

6.5 Consumo responsable de alcohol. Las personas deberán evitar cualquier clase de interacción sexual con personas que presenten cualquier síntoma de consumo de alcohol en exceso. (Ej. Arrastrar palabras, perder el equilibrio, dormirse, etcétera).

Todos los sujetos obligados deben ser responsables en el consumo de alcohol, por

dicha razón, el consumo excesivo de alcohol no es considerado una excluyente de responsabilidad para las personas acusadas de violar este código de conducta.

Presionar a otros para consumir alcohol u otras drogas o sustancias es un comportamiento inaceptable en sí mismo.

7. Conducta Respecto a los Debates

7.1. Conducta durante debate. Durante todos los debates que se lleven a cabo se requiere que debatientes y adjudicadores se traten con respeto, lo cual incluye:

- i) Observar el presente código así como cualquier otro reglamento, política o protocolo de la Asociación Mexicana de Debate;
- ii) Evitar las conductas mencionadas en el apartado 4 y 5 del presente, así como cualquier otra que atente contra la dignidad o integridad de los debatientes o adjudicadores;
- iii) Abstenerse de interrumpir o distraer a debatientes y adjudicadores;
- iv) Aceptar respetuosamente la decisión del panel de adjudicación;
- v) Referirse a debatientes y jueces por su rol o por el pronombre de su elección;
- vi) Evitar hacer comentarios ofensivos sobre los discursos de debatientes; y/o
- vii) Fundamentar los comentarios constructivos realizados a oradores 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.

7.2. Lenguaje inclusivo. Para que todo debate pueda desarrollarse en marcos de respeto e inclusión, es necesario que la forma de interactuar entre los sujetos obligados sea mediante un lenguaje apropiado, amable y considerado. En caso de que durante la deliberación del debate, el panel coincida en que un debatiente se comportó o brindó un discurso deliberadamente ofensivo o discriminatorio podría justificar que el que pierdan los puntos de esa ronda a discreción del Comité de Equidad del Torneo en específico sin que lo anterior impacte los puntos que recibieron el resto de los equipos en dicha ronda. nda.

Se debe tomar en consideración que muchos torneos de debate se desarrollarán en

contextos nacionales e internacionales, por lo que la utilización de modismos o jerga debe hacerse con mucho criterio, moderación y tacto.

Sugerimos a cualquier participante evitar usar el lenguaje de forma tal que incurran en las siguientes conductas:

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 de este tipo deben ser planteadas de la siguiente forma, “algunos miembros de la comunidad X” en lugar de “todas las personas X”, dando siempre la razón de nuestra afirmación evitando asumirlo como verdad por el sólo hecho de formar parte de dicha comunidad o de contar con tal o cual atributo.

Lenguaje Gráfico: El lenguaje gráfico (florido, altisonante) como un medio para ilustrar el impacto de un argumento puede ser una herramienta retórica efectiva y persuasiva al interior de un debate, sin embargo, exhortamos a los participantes a ser cuidadosos con el lenguaje que utilicen y la forma en la que lo expresan, puesto que posturas agresivas o irreverentes podrían molestar e incomodar a otros participantes. Lo anterior es de vital importancia especialmente en los debates con mociones que involucren minorías, clases sociales, asuntos de género o integridad física.

Reapropiación del lenguaje: Algunos grupos pueden haberse reapropiado previamente ciertas palabras degradantes o discriminatorias, como el grupo LGBTI+ con las palabras “puto”, “lencha”, entre otras. Es incorrecto que miembros de otros grupos utilicen este lenguaje. Esto es porque las palabras pueden tener una carga cultural en formas que miembros de otros grupos no entiendan, y que pudieran ser hirientes para alguien que aún está lidiando con esa realidad. De manera similar, algunos términos raciales despectivos como la palabra “nigger” han sido reapropiados por miembros de comunidades de otras formas no ofensivas. Es incorrecto que miembros de otros grupos utilicen estos términos.

Ataques Personales: Cualquier participante debe evitar realizar afirmaciones respecto de debatientes de la misma sala que sugieran que por sus cualidades personales o atributos protegidos sus argumentos no son válidos. Algunas de las aseveraciones que pueden constituir ataques personales son “¿qué sabes del partido político X si tu perteneces a Y?”, o “las personas como tú no deberían decir cosas como X porque tú eres un Y”. Este tipo de comentarios sugiere que la formación o la

identidad de un participante le resta relevancia a su argumento, lo cual no atiende a una estructura lógica o contenido argumentativo y puede resultar ofensivo y denigrante.

8. *Incompatibilidades entre Debatientes y Adjudicadores*

8.1 Objeto de las incompatibilidades. La figura de incompatibilidades pretende evitar sesgos injustos en la toma de decisiones, de manera que una persona sea efectivamente adjudicada por su capacidad argumentativa y no por sus atributos personales y protegidos.

8.2 Concepto. Una incompatibilidad es alguna circunstancia objetiva o subjetiva que pueda poner en duda la objetividad de un adjudicador con respecto a uno o más debatientes en una ronda de debate.

8.3 Incompatibilidades objetivas. Las incompatibilidades objetivas deberán ser atendidas de oficio por cualquier Equipo de Tabulación para mantener la mayor objetividad posible en la toma de decisiones en el torneo en específico. A su vez, en caso de no tener posibilidad de conocerlas previamente, los equipos, debatientes o adjudicadores deberán hacer del conocimiento del equipo de tabulación del torneo en concreto la existencia de una incompatibilidad objetiva.

Las incompatibilidades objetivas son:

- 1) Pertener a la misma institución educativa o sociedad de debate;
- 2) Mantener una relación sentimental;
- 3) Quedar pendiente algún procedimiento en materia de equidad entre dichas personas; y
- 4) Haber sido sancionado en materia de equidad por una denuncia interpuesta previamente por cualquier debatiente en cuestión.

8.4 Incompatibilidades subjetivas. Las incompatibilidades subjetivas son circunstancias previas no incluidas en la categoría de incompatibilidades objetivas, que razonablemente puedan hacer presumir que un adjudicador podría no guardar objetividad frente a algún debatiente. Estas incompatibilidades deben ser hechas del conocimiento del Equipo de Tabulación del torneo en concreto o frente al Comité de

Equidad de la Asociación Mexicana de Debate, con todo el contexto que explique las razones concretas por las que es dable presumir que una persona podría no guardar objetividad frente a otra en la toma de decisiones.

El Equipo de Tabulación o el Comité de Equidad correspondiente 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.

En caso de existir alguna incompatibilidad entre alguien del Equipo de Tabulación o del Comité de Equidad con la persona alegando dicha incompatibilidad, se deberá excusar de conocer y deliberar la misma.

8.5 Semifinales y finales. En el caso de las semifinales o finales de torneos en específico, se buscará tener la menor cantidad de incompatibilidades posibles, prefiriendo, por ejemplo, a adjudicadores menos experimentados pero bien calificados en el torneo en concreto; o, en caso de resultar imposible sin comprometer la calidad en las decisiones, se buscará tener el mayor balance posible en el panel de manera que todos los equipos puedan sentirse representados.

8.6 Criterio de adjudicación. Es importante enfatizar que todo torneo de debate se integra por adjudicadores y debatientes de distintas escuelas, instituciones y sociedades de debate, quienes no necesariamente guardan los mismos criterios a la hora de emitir sus juicios. Esta circunstancia aplica a todos los participantes por igual, por lo que resulta parte de la experiencia competitiva en un circuito amplio e incluyente.

En dicho sentido, el hecho que un debatiente o equipo se sienta inconforme con la decisión de un determinado juez en una o varias rondas de debate sin contar con razones específicas por las cuales pudiera asumir que el juicio del adjudicador se encuentra viciado personalmente contra el debatiente o equipo, no será considerado razón suficiente para configurar una incompatibilidad subjetiva.

En el mismo tenor, el solo hecho de que dos o más sociedades de debate tengan una historia de rivalidad dentro del circuito tampoco será tomado en consideración para configurar por sí mismo una incompatibilidad subjetiva, empero será necesario, en su caso, alguna circunstancia estrictamente personal entre adjudicador y debatiente o equipo que permita asumir razonablemente que su juicio podría

encontrarse viciado.

8.7 Calificación para jueces. En caso que la decisión de algún adjudicador cause una seria inconformidad en algún debatiente o equipo, deberá ser hecha del conocimiento del Equipo de Tabulación a través del llenado de las boletas en donde se tiene la posibilidad de no sólo calificar al adjudicador, sino explicar las razones por las cuáles se le otorga dicha calificación, por otro lado, también puede hacerse del conocimiento del Comité de Adjudicación del Torneo en específico para efecto de que lo tomen en cuenta a la hora de definir quiénes podrán ser jueces principales y panelistas, así como en qué nivel de salas podrán formar parte.

8.8 Información a la AMD. En caso de persistir las inconformidades de algún debatiente o equipo con respecto al desempeño de algún adjudicador, podrán hacerlas del conocimiento de la Dirección Académica de la Asociación Mexicana de Debate a través del correo: amxdebate@gmail.com, explicando las razones de su descontento con respecto a dicho adjudicador y, en su caso, poder tomar las medidas pertinentes para brindar de mayor capacitación al adjudicador en cuestión.

9. Accesibilidad Para Personas con Discapacidad

La Asociación Mexicana de Debate está comprometida en ser un espacio inclusivo y cómodo para cualquier participante, y por ello exhorta a todos los sujetos obligados, encargados de algún evento sancionado por la misma o relacionado con ella, a tomar todas las medidas posibles y necesarias para propiciar el bienestar de los participantes con discapacidad, por ejemplo, asignando las salas de debate cercanas al auditorio en que se anuncien las mociones, brindar asistencia en traslados, entre otros. En caso de que uno de los participantes necesite dicha asistencia, deberá comunicarlo a la organización y al Comité de Equidad con la mayor antelación posible. En dicho caso el Comité de Equidad realizará una evaluación de las circunstancias y las recomendaciones que considere pertinentes al comité organizador.

10. Comité de Equidad

10.1 Conformación del comité de equidad. El Comité de Equidad de la Asociación Mexicana de Debate será conformado por un número de representantes equivalente a un oficial por cada 15 sociedades de debate registradas formalmente

ante la AMD pero en ningún caso será menor a tres personas. Dos serán personas de reconocido prestigio entre la comunidad de debate mismas que serán elegidas de forma democrática por los representantes de las universidades y otra persona que será designada directamente por la Asociación Mexicana de Debate.

Los requisitos para ser elegible como Oficial de Equidad:

- 1) Ser mayor de edad;
- 2) No tener pendientes de resolución multiplicidad de denuncias en materia de equidad en su contra;
- 3) No haber sido sancionado previamente por incumplimientos en materia de equidad; y
- 4) Pasar el examen que se aplicará a los candidatos sobre el presente código y los protocolos respectivos.

10.2 Duración del cargo. El cargo de Oficial de Equidad es por un año prorrogable por un año más. La elección o prórroga del Oficial de Equidad deberá llevarse a cabo en el Campeonato Nacional de Debate. En caso de no ser esto posible por cualquier motivo, la Asociación Mexicana de Debate dará a conocer a la comunidad las bases para la elección.

10.3 Responsabilidades del comité de equidad. El Comité de Equidad de la Asociación Mexicana de Debate tiene por objetivo informar, sensibilizar y transformar a la comunidad.

Para lograr esto, deberá implementar políticas de información, conciliación, sensibilización, prevención y disciplina que fomente e incentive la conducta de los participantes hacia una convivencia tolerante y armónica. Una vez elegido, el Comité podrá desarrollar conjuntamente con la Asociación Mexicana de Debate su propio reglamento y demás lineamientos que considere pertinentes y necesarios para el ejercicio de sus funciones, pero entre otros, tendrá las responsabilidades siguientes:

- 1) Aplicar un censo anual sobre el estatus de equidad en la comunidad;
- 2) Presentar reporte anual de las actividades del Comité de Equidad;
- 3) Presentar plan anual de los objetivos del Comité de Equidad;
- 4) Revisar permanentemente clasificación, definición y reconocimiento de atributos protegidos.

- 5) Revisar permanentemente clasificación, definición y reconocimiento de conductas prohibidas.

10.4 Comités o encargados de equidad locales. Las Sociedades de Debate podrán adherirse a los códigos, protocolos y procedimientos de la Asociación Mexicana de Debate o podrán implementar los propios siempre que sean análogos y compatibles al presente para efecto de garantizar la seguridad de sus miembros.

En cualquier caso, deberán constituir un comité o nombrar un encargado de equidad quienes deberán cumplir los requisitos del apartado 10.1.

Las Sociedades de Debate deberán informar al Comité de Equidad de la Asociación Mexicana de Debate:

- 1) Si se adhieren al los códigos, protocolos y procedimientos de la Asociación Mexicana de Debate;
- 2) Si implementarán un código o protocolo propio que deberá ser ratificado por el Comité de Equidad de la Asociación Mexicana de Debate; y
- 3) Las personas que conformarán su Comité de Equidad o el Encargado de Equidad.

Las personas designadas por su sociedad de debate como oficial de equidad deberán aprobar un examen estandarizado y aplicado por el Comité de Equidad de la AMD.

10.5 Comités de Equidad en Torneos. Cualquier torneo sancionado por la Asociación Mexicana de Debate tiene la obligación de designar un comité de equidad específico para lidiar con cualquier conflicto en la materia que pudiere surgir en el evento. Este comité deberá aplicar el presente código de equidad y cualquier protocolo específico que en funciones considere apropiado siempre y cuando no sea incompatible con el presente. Toda queja y denuncia en materia de equidad presentada en dicho torneo, así como las medidas disciplinarias adoptadas junto a su justificación, deberán ser informadas de manera inmediata al Comité de Equidad de la AMD quienes podrán, en su caso, realizar las recomendaciones o adoptar las determinaciones que

considere pertinentes.

11. Presentación de Denuncias y Quejas

Las denuncias y quejas podrán presentarse localmente o ante el Comité de Equidad de la Asociación Mexicana de Debate:

i) **Denuncia Local**: Es hacer del conocimiento del Comité o Encargado de Equidad de la Sociedad de Debate en concreto el incumplimiento al presente Código o a su análogo de la institución en concreto.

La institución actuará conforme a su protocolo específico procurando en todo momento: i) defender la dignidad de sus participantes; ii) fomentar un espacio seguro al interior de su sociedad; iii) garantizar la confidencialidad de las denuncias; iv) resolver los conflictos conforme a principios de proporcionalidad, idoneidad y voluntad de las partes; y v) cumplir la ley y denunciar los hechos con apariencia de delito

En cualquier momento y por cualquier motivo, los miembros de las Sociedades de Debate podrán presentar ante el Comité de Equidad de la Asociación Mexicana de Debate las quejas y denuncias que presentaron de manera local, en cuyo caso, se solicitará al Comité o Encargado de Equidad de la institución en concreto que refiera todas las constancias que hubiere, en su caso, recabado y se le solicitará dejar de conocer dicha investigación.

En caso de emitirse una determinación local en materia de equidad, el Comité o Encargado de Equidad de la Sociedad de Debate deberá hacerla del conocimiento de la Asociación Mexicana de Debate para darle el tratamiento de una queja y poder, en su caso, realizar recomendaciones al Comité o Encargado de Equidad de la Sociedad de Debate para posteriores ocasiones.

No obstante, salvo que las partes presenten su desacuerdo o inconformidad frente al Comité de Equidad de la Asociación Mexicana de Debate, la determinación será respetada en sus términos.

ii) **Queja**: Es hacer del conocimiento del Comité de Equidad de la Asociación

Mexicana de Debate sobre una determinada circunstancia que incomoda o preocupa al denunciante, pero que no pretende el inicio de una investigación ni la imposición de medida disciplinaria alguna. La presentación de una queja no impide la presentación de una denuncia posterior.

Las quejas tendrán por efecto exclusivamente el registro de la información en la base de datos de la organización para efecto de utilizarse en caso de presentarse una denuncia posterior o de presentarse incidentes relacionados o similares en cuyo caso se iniciaría una investigación de oficio.

Las quejas podrán ser anónimas y tendrán los efectos previstos en el párrafo anterior.

Las quejas podrán hacerse del conocimiento de cualquiera de los Oficiales de Equidad por cualquier medio o por escrito a través del correo: equity.amd@gmail.com.

iii) **Denuncia:** Es hacer del conocimiento del Comité de Equidad de la Asociación Mexicana de Debate el posible incumplimiento al presente Código, con la pretensión de que se inicie una investigación y se pueda buscar una mediación y/o la posible imposición de una medida disciplinaria.

Las denuncias podrán realizarse por escrito a través del correo: equity.amd@gmail.com, donde serán contactados por un Oficial de Equidad para efecto de llenar el formulario siguiente (<https://forms.gle/nyFMJWkGDodNUbPw7>) que se tomará como ratificación de la misma; o, en su caso, podrán llenar directamente dicho formulario.

11.1 Tratamiento de las denuncias. Las denuncias formales sobre algún incumplimiento al Código de Conducta tendrán el tratamiento siguiente:

a. Toda denuncia será tratada con absoluta confidencialidad, por lo que en ningún momento será de acceso al público la existencia de una posible investigación.

b. Será investigada por alguno o varios de los Oficiales de Equidad, no obstante, este será consultado y decidido por la mayoría del Comité;

- c. Si algún Oficial de Equidad tiene algún conflicto de interés, no investigará, ni decidirá sobre dicho reclamo;

Existe conflicto de interés cuando, por razones objetivas o subjetivas, el juicio del Oficial de Equidad podría resultar tendencioso hacia alguna de las partes involucradas, entre otros, existe conflicto de interés cuando:

- i) Haya sido parte del evento denunciado ya sea como agresor o víctima;
- ii) Mantenga una relación sentimental con alguna de las partes involucradas; y/o
- iii) Forme parte de la misma institución educativa que alguna de las partes involucradas.

- d. Si dos de los Oficiales de Equidad tienen conflictos de interés, la investigación será realizada por el Oficial restante, misma que será consultada y decidida por la Asociación Mexicana de Debate;

- e. Si la totalidad de los Oficiales de Equidad tienen conflicto de interés, el reclamo será referido y trasladado directamente a la Asociación Mexicana de Debate quien designará a un miembro específico para llevar a cabo la investigación y posteriormente será decidida por mayoría.

11.2 Procedimiento de Denuncias y Quejas

Si el afectado desea proceder con la investigación, el Comité de Equidad deberá, seguir el siguiente procedimiento:

- i) En un plazo máximo de 48 horas, acusar de recibo la denuncia;
- ii) Ponerse en contacto con el afectado para agendar una cita con él;
- iii) Hablar con el afectado a efecto de recabar los detalles completos del

incidente;

iv) Explicar los alcances de las investigaciones presentadas frente a la AMD y los distintos escenarios que podrían presentarse;

v) Preguntarle al denunciante si estaría dispuesto a instaurar un proceso de mediación;

vi) Conocer las posibles medidas de reparación del daño que podrían ser aceptables para el denunciante;

vii) Allegarse de todos los datos a su alcance para comprender las circunstancias y contexto del hecho;

viii) Una vez aclarados los hechos y circunstancias de la denuncia presentada, se notificará al implicado (de conocerse) formalmente de la acusación en su contra, escuchar su lado de la historia y recibir toda la información que considere pertinente para esclarecer el hecho;

ix) El reconocimiento por la parte acusada del hecho denunciado tendrá por efecto la terminación de la investigación, procediendo a su determinación;

x) Se le solicitará a la persona denunciada evitar contactar al denunciante personalmente o a través de un tercero no aprobado por el Oficial de Equidad de la AMD;

xi) Se le preguntará al acusado si está dispuesto a entablar un proceso de mediación;

xii) Se podrá hablar con cualquier otra persona según las circunstancias lo requieran para esclarecer el hecho;

xiii) Una vez recabados los datos e información necesaria se procederá a formular un determinación.

11.3 Determinación. Una vez terminada la investigación, el Comité de Equidad determinará en conjunto si hubo o no alguna falta al presente Código. El Comité de Equidad deberá aprobar la determinación en concreto por mayoría simple.

11.4 Retiro de denuncia. En cualquier período del proceso previo a una resolución, la parte demandante podrá retirar su denuncia. Si se da el caso, automáticamente cesará la investigación y la denuncia tendrá el tratamiento de queja.

12. Mediación y Medidas Disciplinarias

12.1 Mediación. En caso de así consentirlo las partes, un Oficial de Equidad podrá iniciar procesos de mediación para efecto de llegar a una solución conjunta y consensuada que atienda de manera específica el conflicto bajo la aceptación de cualquiera de las medidas disciplinarias previstas en el artículo posterior o la modalidad de solución que consideren pertinente para efecto de la posible reparación del daño.

La solución al conflicto deberá ser a su vez aceptada por el Comité de Equidad, procurando en todo momento la equidad y no coacción entre las partes. La determinación del proceso de mediación deberá ser informada de manera inmediata a la Asociación Mexicana de Debate.

12.2 Medidas disciplinarias. En caso que, tras la investigación por parte del Comité de Equidad, se determine que existió un incumplimiento al presente Código, el Comité de Equidad, bajo criterios de proporcionalidad e idoneidad de las medidas, buscando en todo momento la atención a la víctima; la resolución de conflictos; el aminoramiento de tensiones; la restauración de la paz; y la transformación de los sujetos obligados, podrá imponer cualquiera de las medidas disciplinarias siguientes:

- i) Explicar la queja o denuncia a la parte acusada y explicarle porqué lo sucedido resulta inapropiado;
- ii) Realizar una amonestación a la parte acusada bajo advertencia de no repetición;

- iii) Solicitar el cese de cualquier agresión entre las partes;
- iv) Solicitar que la parte acusada ofrezca una disculpa privada;
- v) Solicitar a la parte acusada que ofrezca una disculpa pública;
- vi) Solicitar de la parte acusada la realización de un ensayo o trabajo de investigación relacionado al hecho y cómo determinadas conductas resultan indeseables; y/o
- vii) Solicitar el cese de cualquier comunicación o interacción entre las partes, en cuyo caso, se hará del conocimiento de cualquier equipo de tabulación de torneos posteriores para efecto de tomarlo en cuenta como incompatibilidad objetiva entre éstas.

12.3 Medidas disciplinarias graves. Además de las anteriores, en caso de incumplimientos graves, se podrán imponer las medidas disciplinarias siguientes:

- i) Suspender temporalmente al sujeto obligado a participar en uno o varios eventos sancionados o relacionados con la Asociación Mexicana de Debate;
- ii) Suspender definitivamente al sujeto obligado a participar en uno o varios eventos sancionados o relacionados con la Asociación Mexicana de Debate;
- iii) Condicionar el regreso del sujeto obligado a los eventos sancionados o relacionados con la Asociación Mexicana de Debate a la reparación del daño ocasionado a la víctima;
- iv) Condicionar el regreso del sujeto obligado a los eventos sancionados o relacionados con la Asociación Mexicana de Debate a la toma de cursos de sensibilización o superación personal con organizaciones avaladas por la Asociación Mexicana de Debate;
- v) Reportar la conducta a la Institución de procedencia del participante;
- vi) Reportar la conducta a los comités de equidad de circuitos extranjeros o internacionales con quienes la Asociación Mexicana de Debate guarde relación; y/o
- vii) Presentar una denuncia ante las autoridades correspondientes.

12.4 Incumplimientos graves. Existe incumplimiento grave cuando:

- i) Exista reincidencia por parte del agresor en la conducta denunciada;

- ii) Exista incumplimiento de una decisión tomada por el Comité de Equidad o la Asociación Mexicana de Debate;
- iii) Exista un abuso sistemático o reiterado por parte del agresor en contra de la víctima;
- iv) La conducta constituya un ataque doloso contra la dignidad de la víctima;
- v) La conducta dañe la estabilidad psicoemocional de la víctima de forma que le impida sentirse en un espacio seguro; y/o
- vi) La conducta constituya un hecho con apariencia de delito conforme a la normatividad vigente en el lugar de los hechos.

12.5 Discrecionalidad de medidas disciplinarias. El hecho que una conducta sea catalogada como grave en el presente Código no impide a las partes llegar a una solución mediada o al Comité de Equidad imponer las sanciones que bajo criterios de proporcionalidad e idoneidad considere pertinentes para atender y solucionar el caso concreto.

El Comité de Equidad cuenta con amplias facultades para imponer y detallar las medidas disciplinarias que a su juicio mejor lidien con el conflicto; debiendo en todos los casos fundar y motivar su determinación y notificar la misma a las partes.

13. Tratamiento en Caso de Hechos con Apariencia de Delito

Cuando la conducta denunciada pueda constituir un delito, en todos los casos, se le sugerirá por escrito a la presunta víctima denunciar formalmente ante las autoridades competentes, brindando la Asociación Mexicana de Debate la información que tenga a su alcance para fomentar el ejercicio de sus derechos.

De continuar con la investigación y procedimiento frente a la Asociación Mexicana de Debate, en caso de concluir que nos encontramos probablemente ante un hecho con apariencia de delito, en cumplimiento al artículo 222 del Código Nacional de Procedimientos Penales, se denunciará el mismo ante las autoridades competentes.

Teniendo las presuntas víctimas, en todo momento, el inalienable derecho a no presentar la querrela específica del hecho denunciado.

En caso que el Comité de Equidad reciba una denuncia por un hecho con apariencia de delito deberá hacerla del conocimiento de manera inmediata a la

14. Tratamiento en casos de violencia de género

La violencia de género se encuentra profundamente enraizada en la cultura mexicana y mundial. La evidencia resulta abrumadora y, no obstante, los esfuerzos por institucionalizar un respuesta son apenas recientes; urgen a nuestra comunidad a unirse para juntos desterrar este fenómeno de nuestros espacios.

Para lograrlo se debe mantener una perspectiva específica que en términos generales se plantea² en el presente apartado sin perjuicio que posteriormente el Comité de Equidad desarrolle el algún protocolo que lidie de forma específica con problemáticas de esta naturaleza.

14.1 Definiciones.

Sexo. Cuando se habla de “sexo” se hace referencia a los cuerpos sexuados de las personas; esto es, a las características biológicas (hormonales, anatómicas y fisiológicas) a partir de las cuales las personas son clasificadas como “hombre” o “mujer”. Hay quienes asumen que existen sólo estas dos opciones, sin embargo, hay otras cuyos cuerpos presentan una configuración genética, gonádica, morfológica u hormonal diferente y son llamadas intersexuales.

Género. “Género” se refiere a los atributos que, social, histórica, cultural y geográficamente, se le han asignado a personas de sexo masculino y femenino, bajo la una concepción binaria de “hombre” y “mujer” pero que hoy en día no deben ser asumidas puesto que se han identificado más de treinta identidades de género diversas. “Género” se utiliza para referirse a las características [estereotipos] que social y culturalmente se consideran identificadas como “masculinas” y “femeninas”. Dichas características pueden abarcar desde las funciones que se le han asignado a uno u otro sexo (proveer vs. cuidar), las actitudes que se les imputan (racionalidad, fortaleza, asertividad vs. emotividad, solidaridad, paciencia), hasta las formas de vestir, caminar, hablar, pensar, sentir y relacionarse

² Para el desarrollo del presente apartado se observó: 1) Protocolo para la atención de casos de violencia de género de la UNAM; 2) Protocolo Para la Prevención y Atención de Violencia de Género en la Universidad Iberoamericana; y 3) Protocolo de Actuación Para Quienes Imparten Justicia en Casos que Involucren la Orientación o la Identidad de Género Violencia Sexual de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Violencia de Género. La violencia de género es una forma de discriminación que inhibe gravemente la capacidad de la mujer de gozar de derechos y libertades en pie de igualdad con el hombre. Implica una violación a los derechos humanos que perpetúa los estereotipos de género y que niega la dignidad, la autodeterminación y el derecho al desarrollo de las personas. Es importante referir que cualquier persona, sin importar su sexo, puede sufrir o incurrir en actos que configuran violencia de género. Sin embargo, se reconoce que son las niñas, las jóvenes y las mujeres las principales víctimas de ésta.

Este apartado es aplicable para la violencia contra todas las diversidades sexogénicas –mujeres, niñas, comunidad LGBTQI, comunidad queer u otros grupos– que por no cumplir con los roles o estereotipos derivados de la construcción cisgénero heterosexual, sufran violencia.

Para determinar que un acto representa violencia de género, se debe valorar elementos tales como: comportamiento (acción u omisión) derivado de estereotipos de género, daño (individual y colectivo) de acuerdo a la persona que lo resintió, asimetría de poder (formal o informal), consecuencias (individuales, colectivas, mediatas e inmediatas), y contexto.

Ejemplos de violencia de género. Algunos ejemplos de violencia de género son: Celotipia, insultos, devaluaciones, chistes sexuales u obscenos; comentarios o bromas acerca de la vida privada o las supuestas actividades sexuales de una persona; toma o difusión de fotografías y videos de carácter sexual sin el consentimiento de la persona; invitaciones, llamadas telefónicas o mensajes electrónicos indeseables y persistentes, seguir a una persona de la comunidad (acecho); amenazas, tratos o comentarios discriminatorios, gestos ofensivos con las manos o el cuerpo; contactos físicos indeseados (tocamientos); insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales; violación, exhibición no deseada de pornografía; pedir favores sexuales a cambio de otra gratificación, promesa de cualquier tipo de trato preferencial; amenazar a una persona de afectarla en sus calificaciones o resultados como debatiendo, bajarla de puesto o cuestiones similares si no se mantiene un contacto sexual, entre otros.

14.2 Protocolo específico. Este procedimiento deberá ser atendido por una persona de género diverso al masculino cisgénero heterosexual quien deberá ser acreditada en materia de violencia de género por la AMD, siguiendo el siguiente protocolo:

I. **Orientación.**

En cualquier momento cualquier persona podrá acercarse al Comité de Equidad de la AMD y para buscar orientación de una de las oficiales en materia de posible violencia de género.

La persona encargada deberá escuchar con atención y respeto a quien busca orientación, le explicará los criterios para considerar una conducta como violencia de género, el procedimiento que en su caso podría instaurarse y posibles medidas disciplinarias aplicables.

Podrá referirse a la persona hacia expertos en atención psicológica, médica o jurídica que pudieran ofrecer tratamiento inmediato.

II. **Denuncia o Queja**

Posterior a la etapa de orientación, la persona que considere haber sido víctima de un acto de violencia de género podrá optar por presentar una queja o denuncia conforme al capítulo 11 del presente Código.

Una vez presentada la denuncia deberá agendarse una entrevista de manera presencial o remota misma que deberá seguir las directrices siguientes:

- a) Elegir un lugar propicio para realizar la entrevista, en el que haya un mínimo de interrupciones y una atmósfera neutral que estimule la conversación.
- b) Hacer del conocimiento de la persona afectada que su derecho a la confidencialidad será resguardado y que se adoptarán medidas para protegerla en contra de cualquier represalia.
- c) Enfatizar que la AMD condena las conductas relacionadas con violencia de género y tiene una política enérgica para erradicar estas prácticas.
- d) Mostrar respeto por las personas entrevistadas, generar empatía y escuchar atentamente lo que dicen o darle la opción de que pueda asentarlo por escrito.

e) Respetar el ritmo de la comunicación y los silencios de la persona entrevistada.

f) Guardar consideración del estado emocional y cognoscitivo de la persona entrevistada y sus posibles reacciones para poder realizar una adecuada contención ante una crisis. Por la vulnerabilidad en la que se encuentra es importante tranquilizar a la persona y permitirle desahogarse.

g) Ser totalmente imparcial y evitar en todo momento expresiones (sean o no verbales) en que se dé a entender que no se le cree a la persona; aprobación o desaprobación; o que se sobreentienda que el acto de violencia es su culpa (por ejemplo “entendió mal”, “no puede ser”).

h) Evitar cuestionar por qué si una situación ha durado mucho tiempo no ha sido reportada antes. Ello debido a que generalmente hay razones de peso por las que esto no se denuncia, en virtud de las relaciones de poder existentes. Es importante reconocer que tomar la decisión de presentar una queja o denuncia generalmente es un paso difícil que requiere de mucho valor.

III. **Directrices para una Investigación en casos de violencia de género.**

A) **Evaluar razonablemente la ausencia de consentimiento libre y voluntario por parte de la víctima respecto de la conducta de contenido sexual materia de la queja:** Un elemento importante para configurar el acoso es que se trate de conductas indeseadas por parte de la víctima, lo cual no forzosamente implica que ésta adopte una postura contundente de oposición. La ausencia de oposición contundente puede deberse a temor a represalias, y a la incapacidad real de defensa o a la convicción de que se carece de dicha capacidad.

Para determinar que existe aceptación y desestimar, por tanto, la existencia del acoso, es necesario analizar el contexto de cada caso. En resumen, el consentimiento debe ser expreso e inequívoco y el acoso sigue estando presente si la víctima se sintió acosada, más allá de la voluntad de la persona agresora;

B) **Valor preponderante del dicho de la víctima:** al tratarse de temas sensibles y que generalmente se procuran cometer sin la presencia de testigos buscando la impunidad, la jurisprudencia interamericana y mexicana reconocen el valor

preponderante del dicho de la víctima. La Corte Interamericana en las sentencias de Inés Fernández Ortega y Valentina Cantú ha referido en sentencias contra México que la violencia de género (particularmente la violencia sexual) se caracteriza por producirse en ausencia de otras testigos. Dada la naturaleza de esta forma de violencia, no se puede esperar la existencia de pruebas gráficas o documentales y, por ello, la declaración de la víctima constituye una prueba fundamental sobre el hecho.

Lo anterior no implica que exclusivamente la investigación se reduzca a recabar una declaración, sino que ésta administrada con otros datos circunstanciales (Si es probable que estuvieran en el mismo lugar, por ejemplo), puede ser suficiente para llegar a la conclusión.

- C) **Aplicar el "estándar de la persona razonable"**: El estándar de la "persona razonable" es un mecanismo de interpretación respecto del significado de ciertas conductas y su aptitud para generar intimidación, exclusión, ofensa, presión, humillación, miedo o inseguridad sexual. Cobra importancia ante la posibilidad de que las personas, por su contexto, puedan percibir con relativa facilidad una conducta o actitud como violenta o que, por el contrario, no sean capaces de distinguir conductas abusivas cometidas en su contra. El estándar provee seguridad al constituir un parámetro para ponderar entre los elementos subjetivos (apreciación de la ofensa) y los objetivos (las conductas o comportamientos) en un caso concreto.

Parte del supuesto de que existen ciertos elementos subjetivos socialmente compartidos, por lo que entre las personas en condiciones similares hay un núcleo común de preocupaciones respecto a la propia vulnerabilidad frente a las agresiones –en el caso de las mujeres, por ejemplo, el temor fundado de que una insinuación sexual por parte de un extraño en la vía pública pueda resultar en violencia sexual.

En consecuencia, se determina que una persona es víctima de acoso laboral o sexual cuando sostiene que ha padecido una conducta que cualquier persona razonable consideraría suficientemente abusiva o dominante como para alterar las condiciones de su actividad en el circuito y crear un ambiente opresivo, hostil o humillante.

- D) **Establecer qué elementos acreditan la intencionalidad de quien sea probable responsable**: En el caso de la violencia de género, más que la

intencionalidad de quien la comete, el criterio para su configuración reside en la generación de intimidación, exclusión, ofensa, presión, humillación, miedo o inseguridad sexual. Ello debido a que los actos de acoso están normalizados y son producto de la reproducción de estereotipos que discriminan a personas en situaciones desiguales de poder como las mujeres o las personas con orientación sexual no heterosexual. Por ejemplo, se piensa adecuado “piropear” a la mujeres en los centros de trabajo, porque se considera, estereotípicamente, que las mujeres disfrutan o deberían disfrutar de comentarios halagadores sobre su apariencia física.

- E) **Evaluar la existencia de relaciones de poder:** Los buenos procedimientos de investigación, garantizan la seguridad jurídica de las personas involucradas. Para una correcta investigación, valoración y dictaminación de cada caso, resulta imprescindible analizar las relaciones de poder, formales e informales, de las cuales se abusa en los casos de acoso laboral y sexual. Por ello, se recomienda, con propósitos de identificación, hacer la pregunta: ¿Quién tiene el poder, ya sea formal o informal? La pertinencia de señalar las relaciones de poder que pueden dar lugar a abusos, equivale a hacer una presunción de que cualquier disparidad es propensa a generar situaciones ilegítimas de subordinación, lo cual no significa dar el abuso por hecho, sino sólo presumir que es factible, e investigar en consecuencia. Es decir, las presunciones deben orientar las investigaciones.

15. Apelaciones

Cualquier sujeto obligado a quien le haya sido impuesta una medida disciplinaria, podrá apelar la decisión frente al Consejo Directivo de la Asociación Mexicana de Debate.

15.1 Consejo directivo. Deberá ser puesta a consideración del Consejo Directivo: i) la determinación por escrito del Comité de Equidad; ii) el archivo de investigación; iii) el escrito de agravios del apelante.

15.2 Plazo para presentación. Las apelaciones deberán realizarse dentro de los primeros cinco días hábiles de recibida la determinación.

15.3 Correo para apelación. La apelación deberá presentarse por escrito y

enviarse al correo del Comité de Equidad “equity.amd@gmail.com” o, en su caso, al correo “amxdebate@gmail.com”.

15.4 Plazo para determinación. El Consejo Directivo se reunirá tan pronto como sea posible para escuchar la apelación. Este podrá mantener, modificar o anular la decisión del Comité de Equidad. Las decisiones del Consejo Directivo son definitivas.

16. Responsabilidad

16.1 Responsabilidad personal. Todos los sujetos obligados serán personal y económicamente responsables por cualquier daño que cometan a otras personas, sus pertenencias o en las instalaciones que se lleven a cabo eventos sancionados o relacionados con la Asociación Mexicana de Debate.

16.2 Limitación de responsabilidad. Los sujetos obligados participan en el circuito y los eventos de la Asociación Mexicana de Debate por voluntad propia, reconociendo posibles riesgos como en cualquier otro espacio y aceptando que la Asociación Mexicana de Debate, ni sus los miembros de la organización son responsables de ninguna pérdida o daño resultado de la participación individual de los involucrados.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Código entrará en vigor al día siguiente de su publicación.

SEGUNDO. Cualquier comentario al presente Código deberá hacerse saber al siguiente correo electrónico:

TERCERO. Los representantes de las Sociedades de Debate deberán ratificar formalmente el presente Código.

CUARTO. El Comité de Equidad deberá ser elegido y entrar en funciones como máximo en el Campeonato Nacional de Debate a llevarse a cabo el próximo 25 - 29 de junio de 2019.

QUINTO. Todas las denuncias presentadas con anterioridad a la elección del Comité de Equidad serán atendidas por el Consejo Directivo de la Asociación Mexicana de Debate.

SEXTO. Todas las denuncias presentadas con anterioridad a la publicación del presente Código, serán atendidas por el Consejo Directivo de la Asociación Mexicana de Debate, tomando como referencia el presente código pero serán resueltas conforme a principios generales de equidad buscando en todo momento garantizar la seguridad y bienestar de los debatientes y el circuito.

SÉPTIMO. Una vez finalizado su encargo, las personas que se desempeñaban como Oficiales de Equidad deberán capacitar a las nuevas personas elegidas por un periodo transitorio de tres meses.