

Unión Panamericana de Taekwondo (PATU)

Política Antidiscriminación

En vigor a partir de [fecha de adopción]

Política Antidiscriminación

1. Propósito

El presente documento establece la política de la Unión Panamericana de Taekwondo (PATU) contra toda forma de discriminación, así como las estructuras de gobernanza, las responsabilidades y los procesos creados para dar cumplimiento a dicha política en conformidad a los estatutos y políticas de la Federación Mundial de Taekwondo.

2. Descripción de la Política

La Unión Panamericana de Taekwondo (PATU) promueve la diversidad, respalda la igualdad de derechos y no aprueba, apoya ni practica ningún tipo de discriminación basada en etnicidad, raza, cultura, opinión política, estado civil, orientación sexual, religión, género, idioma, país, color, nacionalidad, **atributos físicos** u otros motivos inválidos, estén o no cubiertos por la legislación aplicable; salvo en los casos en que se requiera acción afirmativa para corregir desventajas individuales o sociales de personas o grupos desfavorecidos.

PATU busca proteger tanto frente a la **discriminación individual** (cometida por personas) como frente a la **discriminación estructural** (que surge de políticas o procedimientos que afectan negativamente a ciertos grupos).

Este marco también reconoce las necesidades particulares de poblaciones en alto riesgo, tales como menores de edad, personas con cualquier tipo de diversidad funcional o cognitiva, atletas en transición y comunidades vulnerables, en contextos sociales y económicos. PATU integrará un enfoque de salvaguarda con perspectiva psicosocial y comunitaria, priorizando el bienestar físico, emocional y mental de sus participantes.

3. Responsabilidades

1. El Consejo de PATU deberá:

- Revisar periódicamente el liderazgo y el compromiso demostrados para eliminar la discriminación, mediante la promoción activa de la presente Política Antidiscriminación.
- Supervisar el desempeño a través de informes de gestión y garantías periódicas.
- **Garantizar que los procesos de revisión incluyan la participación de profesionales de la salud mental, del trabajo social y de representantes comunitarios para identificar riesgos y necesidades de apoyo psicosocial.**

2. El Secretario General deberá:

- Asegurar que:

- Las prácticas y procesos de la organización incorporan medidas de prevención contra la discriminación en áreas como contratación, selección de atletas y personal, y ejecución de programas.
 - Se realicen ajustes razonables que permitan a los grupos diversos acceder a los beneficios que ofrece la organización.
 - Cuando corresponda, se otorgue valor a la cultura y las experiencias de individuos pertenecientes a grupos desfavorecidos.
 - **Se establezcan protocolos claros de referencia y acompañamiento a servicios de apoyo psicosocial, consejería y protección de menores cuando se identifiquen situaciones de riesgo, abuso, negligencia o discriminación.**
- Delegar, cuando sea apropiado, la responsabilidad del cumplimiento a los oficiales encargados de áreas específicas.
 - Supervisar el desempeño de los oficiales subordinados en estas materias.
 - Revisar y reportar al Consejo, según corresponda, sobre la efectividad de los sistemas de gestión establecidos para eliminar la discriminación.
 - Analizar las infracciones materiales y las debilidades identificadas en el sistema de cumplimiento para detectar tendencias sistemáticas y asegurar que cualquier tendencia adversa sea abordada.
 - Promover una cultura de cumplimiento efectivo de la política en toda la organización.

3. Todos los oficiales, miembros y personal vinculado a PATU, así como cualquier persona u organización que participe en cualquier capacidad dentro del Movimiento Panamericano de Taekwondo, incluidos los Comités Organizadores y el personal de apoyo de torneos, deberán:

- Asegurarse de conocer la política de la organización contra la discriminación.
- No actuar de manera que pueda considerarse discriminatoria conforme a esta política o a cualquier legislación aplicable.
- Sugerir, cuando corresponda, formas de mejorar prácticas, sistemas y procedimientos para reducir la probabilidad de que ocurra discriminación.
- **Velar activamente por la protección de la niñez, juventud y personas en alto riesgo, reportando de manera inmediata cualquier situación de vulnerabilidad, violencia, acoso o discriminación, siguiendo los protocolos de salvaguarda establecidos.**

Nota: “Personal de apoyo de torneos” se refiere a cualquier director, propietario, operador, empleado, voluntario, árbitro, oficial técnico, empleado o voluntario de PATU, y a cualquiera de sus agentes, delegados, comisionados o contratistas, concesionarios, así como cualquier persona en situación similar en una competición oficial y cualquier otra persona que reciba acreditación en una competición de PATU a solicitud del personal de apoyo del torneo.

4. Procesos

El Secretario General revisará inicialmente los procedimientos de la organización en todas las áreas para asegurar que estén en conformidad con los principios expresados en esta política y reportará al Consejo sobre este asunto.

El Secretario General también revisará cualquier cambio en los procedimientos de la organización para garantizar que se mantengan en conformidad con los principios expresados en esta política.

Los procesos de implementación incluirán mecanismos de seguimiento comunitario, evaluaciones periódicas de impacto psicosocial y coordinación con entidades locales, incluyendo servicios de protección, organizaciones comunitarias y especialistas clínicos, a fin de asegurar una respuesta integral en casos de discriminación o riesgo.