

Pautas para la participación en la comunidad de Mozilla

BORRADOR PARA SU REVISIÓN POR LA COMUNIDAD

Versión 2.1 - Actualizada el 15 de febrero de 2017

Pautas para la participación en la comunidad

El corazón de Mozilla son las personas. El proyecto Mozilla le da la bienvenida a cualquiera que quiera realizar sus aportaciones siempre que respete nuestras normas y comparta nuestros objetivos; pedimos a todos los que quieran participar que acepten y cumplan estas pautas para ayudarnos a crear una experiencia segura y positiva para todos en la comunidad. No importa cómo te identificas o cómo te perciben los demás: nosotros te damos la bienvenida. Agradecemos las aportaciones de todos, siempre que interactúen de forma constructiva con nuestra comunidad. Estas pautas hacen posible una comunidad donde todos se sientan seguros de participar plenamente, presentar nuevas ideas e inspirar a los demás, independientemente de lo siguiente:

- Origen
- Estado familiar
- Género
- Identidad o expresión de género
- Estado civil
- Sexo
- Orientación sexual
- Idioma materno
- Edad
- Capacidad
- Raza y/o etnia
- Origen nacional
- Estado socioeconómico
- Religión
- Ubicación geográfica
- Cualquier otra dimensión de la diversidad

La franqueza, la colaboración y la participación son pilares de nuestro trabajo, desde el desarrollo de Firefox hasta el diseño en colaboración de nuestro programa. Nuestra fuerza

nace de la diversidad y buscamos activamente la participación de aquellos que la mejoran. Estas pautas se han diseñado para que individuos y grupos diversos puedan interactuar y colaborar para su mutuo beneficio. Este documento describe tanto los comportamientos esperados como los prohibidos.

Cuándo y cómo deben usarse estas pautas

Estas pautas describen cómo esperamos que se comporten los miembros de la comunidad de Mozilla en todas las actividades de Mozilla. Para participar, debes seguir estas pautas en todas las actividades de Mozilla. Se incluyen, entre otras, las siguientes:

- El trabajo en los espacios de Mozilla
- El trabajo con otros mozillianos de manera virtual o en la misma ubicación física
- La representación de Mozilla en eventos públicos
- La representación de Mozilla en las redes sociales (cuentas oficiales, cuentas de la plantilla, cuentas personales, páginas de Facebook)
- La participación en cursos y actividades fuera de las oficinas de Mozilla.
- La participación en foros relacionados con Mozilla, listas de correo, wikis, sitios web, canales de IRC/chat, errores, reuniones en grupo o cara a cara, y la correspondencia relacionada con Mozilla.

Estas pautas se suman a nuestra [política contra la discriminación y el acoso](#), que establece tanto la protección con la que cuentan los empleados de Mozilla como sus obligaciones. La política contra la discriminación y el acoso se ha desarrollado teniendo en cuenta definiciones y requisitos legales específicos.

Comportamiento esperado

Esperamos que todos los mozillianos se comporten de la siguiente manera:

Sé respetuoso

Valora las ideas, los estilos y los puntos de vista de los demás. Tal vez no siempre estemos de acuerdo, pero una opinión diferente no es excusa para malos modales. Hay que estar abierto a diferentes posibilidades y a estar equivocado. Sé amable en todas las interacciones y comunicaciones, especialmente a la hora de debatir los méritos de diferentes opciones. Ten en cuenta el impacto que puedes causar y cómo las interacciones intensas pueden afectar a los demás. Sé directo, constructivo y positivo. Asume la responsabilidad del impacto que causas y de tus errores; si alguien considera que tus acciones o palabras le han herido, escucha

atentamente ~~para comprenderle~~, discúlpate sinceramente y corrige tu comportamiento a partir de ese momento.

Sé directo pero profesional

Es muy probable que discutamos en ocasiones sobre si una crítica es respetuosa, cuándo lo es y cuándo no. *Debemos* ser capaces de hablar francamente cuando estemos en desacuerdo y cuando pensemos que es necesario mejorar. No podemos endulzar la dura realidad. Es difícil hacerlo de manera respetuosa y hacerlo cuando el otro no parece estar escuchando es aún más complicado y escuchar tales comentarios cuando van destinados a uno puede ser aún más duro. Tenemos que ser honrados y sinceros, así como respetuosos.

Sé inclusivo

Busca diversas perspectivas. La diversidad de los puntos de vista y de las personas que componen un equipo fomenta la innovación, si bien no siempre es algo cómodo. Anima a que se oigan todas las voces. Fomenta que se escuchen activamente nuevos puntos de vista. Si te das cuenta que estás dominando un debate, tal vez debas dar un paso atrás y animar a que se unan otras voces. Presta atención al tiempo que acaparan los miembros dominantes del grupo. Ofrece maneras alternativas de contribuir o participar cuando sea posible.

Facilita la participación de todos en una interacción, respetando y facilitando sus aportaciones independientemente de si son de la siguiente forma:

- Remotas (por vídeo o teléfono)
- Hablantes no nativos de inglés
- Procedentes de una cultura diferente
- Con pronombres diferentes de “él” o “ella”
- Residentes en un huso horario diferente
- Complicadas por otras dificultades para participar.

Piensa en cómo podrías facilitar maneras alternativas para contribuir o participar. Si te das cuenta de que estás dominando un debate, da un paso atrás. Facilita la participación de otras voces y escúchalas activamente.

Intentar comprender puntos de vista diferentes

Nuestro objetivo no debe ser “ganar” todas las discusiones o debates. Un objetivo más productivo es estar abierto a las ideas capaces de mejorar nuestras propias

ideas. Esfuérate en ser un ejemplo de pensamiento inclusivo. “Ganar” es que diferentes puntos de vista hagan nuestro trabajo más interesante y valioso.

Aprecia y dá cabida a nuestros puntos en común y nuestras diferencias

Los mozillianos proceden de numerosas culturas y orígenes. Las diferencias culturales pueden abarcar cualquier cosa, desde las prácticas religiosas hasta los hábitos personales y la manera de vestir. Sé respetuoso con las personas que tengan diferentes prácticas religiosas, actitudes y creencias. Esfuérate para eliminar tus favoritismos, prejuicios y prácticas discriminatorias. Piensa en las necesidades de los demás desde su punto de vista. Utiliza los títulos que prefieran (incluidos los pronombres) y el tono adecuado. Respeta el derecho de los demás a la privacidad y la confidencialidad. Mantente abierto a aprender de los demás, así como a educarles y educarte a ti mismo; no es realista esperar que los mozillianos conozcan las prácticas culturales de todos los grupos étnicos y culturales, pero todos deben aceptar que la cultura nativa propia es solo una parte de unas interacciones positivas.

Lidera con el ejemplo

Si practicas lo que dices, te convertirás en alguien a quien los demás querrán seguir. Tus acciones llevan a otros a comportarse y responder de manera valiosa y adecuada para los fines de nuestra organización. Diseña tu comunidad y tu trabajo para que sean inclusivos. Tanto tú como los demás sois responsables de los comportamientos inclusivos. Toma las decisiones pensando en el bien mayor para la misión de Mozilla.

Mantén separadas las cuestiones privadas de la participación

Algunos mozillianos pueden identificarse con organizaciones y actividades que no comparten las normas de inclusión y diversidad de Mozilla. Cuando sea así:

- a) El apoyo a las prácticas excluyentes no debe llevarse a cabo en las actividades de Mozilla.
- b) El apoyo a las prácticas excluyentes en actividades no relacionadas con Mozilla no debe expresarse en los espacios de Mozilla (lo que incluye también los eventos celebrados por Mozilla, incluso cuando no se lleven a cabo en nuestras instalaciones).
- c) Si se cumplen (a) y (b), los demás mozillianos deben tratar estas prácticas como una cuestión privada y no como una cuestión de Mozilla.

Comportamientos que no se tolerarán

Los siguientes comportamientos se consideran inaceptables según estas pautas.

Violencia y amenazas de violencia

No son aceptables la violencia ni las amenazas de violencia, lo que incluye la incitación a la violencia hacia cualquier sujeto, incluido animar a cualquier persona a autolesionarse. También se incluye aquí publicar o amenazar con publicar información personal que identifique a una persona (“doxxing”) en línea.

Ataques personales

Los debates deben llevarse a cabo de manera respetuosa y profesional, centrándose siempre en el tema en cuestión. Es inevitable que aparezcan conflictos, pero la frustración no debe ser nunca motivo de ataques personales. No es admisible insultar, degradar o menospreciar a los demás. Burlarse de alguien por sus opiniones, creencias o ideas no es aceptable. Es importante hablar francamente cuando no estemos de acuerdo y cuando pensamos que es necesario mejorar, pero tales conversaciones deben llevarse a cabo de manera respetuosa y profesional, centrándose siempre en el tema en cuestión.

Lenguaje despectivo

Los comentarios hirientes o dañinos relacionados con lo siguiente:

- Género
- Identidad y expresión de género
- Orientación sexual
- Incapacidad
- Enfermedad mental
- Neurodiversidad
- Aspecto físico
- Tamaño del cuerpo
- Raza
- Religión
- Nacionalidad/cultura
- Edad
- Estado socioeconómico
- Otros atributos

no son aceptables. Esto incluye referirse deliberadamente a alguien con un género con el que no se identifica. Si tienes dudas sobre si una palabra es despectiva, no la utilices. También se incluye aquí la discriminación repetida sutil y/o indirecta; cuando se te pida que pares, interrumpe el comportamiento en cuestión.

Contacto físico o atención sexual no deseada

El contacto físico o la atención sexual no deseada no son aceptables. Esto incluye chistes, imágenes o comentarios sexualizados en interacciones, comunicaciones o materiales de presentación, así como el contacto inadecuado o los avances sexuales. Incluso tocar a una persona sin su permiso, hasta en áreas sensibles como el pelo, la barriga de una embarazada, el dispositivo de movilidad (silla de ruedas, moto scooter, etc.) o tatuajes. También se incluye obstaculizar físicamente o intimidar a otra persona. El contacto físico o el contacto físico simulado (con emoticonos como el de “beso”) sin un consentimiento afirmativo no son aceptables. Esto incluye compartir o distribuir textos o imágenes sexualizadas.

Comportamiento perturbador

No se tolerará la interrupción repetida de eventos, foros o reuniones, incluidas conferencias y presentaciones. Esto incluye lo siguiente:

- Interrumpir o molestar a los oradores
- Beber alcohol o consumir drogas, así como incitar a otros para que lo hagan
- Realizar comentarios despectivos sobre los que se abstienen de consumir alcohol y otras sustancias
- Insistir a alguien para que beba, hablar sobre su abstinencia o preferencias a otros, o presionarles para que beban, de manera física o mediante burlas
- Influir de otra manera sobre las acciones de los presentes para causar hostilidad en la sesión.

Instigación

Consideraremos influir o liderar estas actividades igual que las propias actividades y, por lo tanto, las consecuencias son las mismas.

Consecuencias del comportamiento inaceptable

No se tolerará el mal comportamiento de ningún mozilliano, incluidos quienes cuentan con autoridad para tomar decisiones. Los esfuerzos intencionados para excluir personas (a excepción de los que formen parte de una consecuencia de las pautas u otras acciones

oficiales) de las actividades de Mozilla no son aceptables y se tratarán de la manera adecuada.

El responsable de la seguridad del espacio, evento o actividad investigará inmediatamente y de forma exhaustiva las denuncias de acoso/discriminación. Se tomarán las medidas adecuadas para remediar la situación.

Se espera que todos a quienes se les pida que interrumpan un comportamiento inaceptable lo hagan de forma inmediata. La infracción de estas pautas puede motivar que se le pida que abandone el evento o el espacio en línea, ya sea temporalmente o mientras dure el evento, o se le prohíba la participación en los espacios o los futuros eventos y actividades a perpetuidad.

Además, se considerará que todos los participantes que abusen del proceso de denuncia también estarían infringiendo estas pautas y sujetos a las mismas consecuencias. No se aceptarán ni tolerarán denuncias falsas, especialmente con propósitos de exclusión o represalias.

El personal de Mozilla es también responsable de la política contra la discriminación y el acoso de Mozilla. El personal de Mozilla que infrinja estas pautas puede estar sujeto a consecuencias adicionales, como una acción disciplinaria, lo que puede incluir su despido. Para los contratistas o proveedores, la infracción de estas pautas puede afectar a la continuación o renovación de su contrato.

Denuncias

Si consideras que estás experimentando un comportamiento inaceptable que no se tolera según lo antes descrito, ponte en contacto con la persona designada para el evento, actividad o espacio de Mozilla, así como con inclusion@mozilla.com (que llega a nuestro VP de personal y equipo de diversidad e inclusión) con una descripción concisa de la situación. Además de llevar a cabo cualquier investigación, pueden ofrecerte diversos recursos, desde una consulta privada hasta otros recursos de la comunidad. También pueden abordar los aspectos legales que la organización Mozilla debe tener en cuenta.

Infórmanos también si observas una situación potencialmente peligrosa, alguien en dificultades o infracciones de estas pautas, incluso cuando la situación no te afecte directamente.

Si piensas que se te ha acusado injustamente de infringir estas pautas, sigue el mismo proceso de denuncia.

Con quién contactar [En desarrollo- utilizar inclusion@mozilla.com]

Espacios de Mozilla

Cada espacio físico o virtual de Mozilla debe tener un contacto designado. [Esta sección está todavía en desarrollo]

Eventos de Mozilla

Todos los eventos de Mozilla tendrán unas pautas de seguridad específicas con contactos de emergencia y antiabuso en el evento, así como en línea. Estos contactos se publicarán en un lugar prominente durante todo el evento, así como en los materiales impresos y en línea. Se solicitará a los líderes del evento que hablen en este acerca de estas pautas y pidan a los participantes que las revisen y acepten cuando se inscriban en el evento.

Las denuncias recibirán un acuse de recibo por correo electrónico. Una vez que se haya investigado un incidente y se haya comunicado una decisión a las partes implicadas, todos tendrán la oportunidad de apelar esta decisión enviando un correo electrónico a inclusion@mozilla.com.

Preguntas

Se anima a todo el mundo a plantear preguntas acerca de estas pautas. Si estás organizando un evento o actividad, puedes ponerte en contacto con nosotros para recibir sugerencias para mejorar la inclusión en tu evento, actividad o espacio. Agradecemos tus comentarios y siempre recibirás una respuesta en un plazo de 24 horas (o al siguiente día laborable, si es un día del fin de semana) si te pones en contacto con inclusion@mozilla.com.

Licencia y atribución

Este conjunto de pautas se distribuye bajo una [licencia Creative Commons Reconocimiento-CompartirIgual](#).

Estas pautas se han adaptado con modificaciones de las Pautas originales para la participación en la comunidad de Mozilla, el [Código de conducta](#) de Ubuntu, el Código de conducta de la [View Source Conference de Mozilla](#) y el Código de conducta del lenguaje

Rust, que se basa en el Código de conducta ciudadana de Stumptown Syndicate. Texto adicional del Código de conducta de LGBTQ en tecnología y el Código de conducta WisCon. Este documento y todos los procesos asociados solo son posibles gracias al duro trabajo de muchos, muchos mozillianos.