

## PROCEDIMIENTOS DE PROTECCION Y QUERELLAS

### CENTRO BUDISTA TIBETANO GANDEN SHEDRUB LING

## 1. SECCION 1: INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO

### 1.1 DESCRIPCIÓN DE GSL

Ganden Shedrub Ling (GSL) es un centro budista tibetano cuyo nombre significa un lugar o espacio puro para el aprendizaje y la práctica de las enseñanzas virtuosas. Nuestra misión es transmitir, preservar y practicar las enseñanzas del Buda según el linaje Gelug. Nos esmeramos en crear y mantener un espacio puro que refleje armonía, seguridad, respeto e inspire tanto a los practicantes budistas como a los estudiantes recién llegados a comprometerse a estudiar y practicar el Dharma y a vivir éticamente. El liderato del Centro se rige por un Director Espiritual, un Director Administrativo y una Junta todos de miembros voluntarios.

### 1.2 NUESTRO COMPROMISO DE PROTEGER CONTRA EL ABUSO

En el Dharma de Buda la conducta moral se fundamenta en el principio de la no agresión, de no lastimar a los demás ni a uno mismo. Nos permite utilizar nuestra inteligencia para discriminar entre lo que produce felicidad duradera y lo que causa problemas recurrentes. Los practicantes budistas comprometidos con beneficiar a todos los seres observan y reflexionan sobre su conducta ética y toman decisiones inteligentes en torno a dicho comportamiento basado en un sentimiento de auto valía que conduce a la dignidad personal. De ese respeto propio tan profundo nace el compromiso de actuar éticamente para el bien de todos los seres.

Basado en ese compromiso ético, GSL está comprometido a proteger de daño y abuso a toda persona que participe en actividades de servicio, confraternización, programas de estudio y retiros espirituales, llevados a cabo en el centro o en otra localidad designada por la Junta Directiva. Nos aseguramos de que toda la comunidad de GSL trabajará conforme a esta Política de Ética y actuarán diligentemente al manejar las acusaciones de comportamiento abusivo o inapropiado.

### 1.2. PRINCIPIOS BUDISTAS QUE APOYAN LA POLÍTICA DE ÉTICA DE GSL

**1.2.1 Los Cinco Preceptos Laicos:** Son el fundamento de la ética para todos los estudiantes y practicantes budistas en el desempeño de funciones, responsabilidades o acciones para, en nombre de, o relacionadas con GSL. Las cinco reglas básicas son no matar, no robar (Ver 1.2.6 abajo), no participar o no cometer conductas sexuales inapropiadas

- **Nota aclaratoria:** En este documento hemos definido la comunidad de GSL como Director Espiritual, Director Administrativo, Junta **Directiva**, Maestro y Maestras (monásticas y laicas), líderes (personas facilitadoras y voluntarias), estudiantes, visitantes y personas a cargo de servicios contratados.

(Véase Anejo de Definiciones), no mentir y no tomar intoxicantes.

**1.2.2 No Discriminación:** GSL no discriminará en sus programas, servicios, contratos de empleo, oportunidades de voluntariado u otras actividades o beneficios por motivos de raza, etnia, origen nacional, género, religión, orientación afectiva o sexual, estado civil, edad, o discapacidad.

**1.2.3 No Abuso:** GSL se esfuerza en promover entornos seguros en los que se respete la dignidad de todas las personas. Toda persona que participe en actividades relacionadas con GSL tiene derecho y estará libre de abuso de cualquier tipo, ya sea sexual, intimidación, “bullying,” acecho u otras formas de abuso. Todas las personas que entren en contacto con la comunidad de GSL serán tratadas con dignidad y respeto.

**1.2.4 Respeto Mutuo en la Relaciones:** En GSL se reconoce el valor de las relaciones armoniosas saludables entre adultos que consienten y desean compartir compromisos intelectuales, religiosos y aspiraciones en una relación estable de pareja. Cuando ambas partes comparten la responsabilidad de sostener la misión y visión de GSL, estas relaciones pueden contribuir de manera positiva a establecer y mostrar la relevancia del budismo tibetano en la cultura puertorriqueña.

Enfáticamente se prohíben y desaniman las relaciones sexuales entre Maestras y Maestros y líderes con miembros de la comunidad de GSL mientras participen en las enseñanzas, cursos o retiros. Igualmente se desanima firmemente a otras personas en posiciones de autoridad que entablen relaciones sexuales en situaciones en las que pueda haber un desequilibrio de poder real o percibido. Asimismo, ningún miembro de la comunidad de GSL u otro representante de otra comunidad budista u organización deberán realizar insinuaciones sexuales a ningún participante durante el proceso de una enseñanza, curso o retiro, ya sea presencial o por zoom, visita a GSL o a prácticas.

**1.2.5 Habla correcta:** Todo participante y quienes ocupan puestos de autoridad en la comunidad de GSL deben evitar los chismes y el lenguaje agresivo o abusivo, ya que escuchar conversaciones en las que se menosprecia a los demás porque puede tener un impacto negativo en las personas involucradas en las actividades de GSL. El lenguaje sugestivo sexual o agresivo también puede constituir abuso o intimidación.

**1.2.6 No Robar:** Todos los ingresos y gastos (por donación u otro medio) de GSL deben contabilizarse de acuerdo con los principios de contabilidad generalmente aceptados. El dinero que ha sido donado para un proyecto específico debe usarse para el proyecto para el que ha sido donado, y no para gastos operativos u otros proyectos.

### 1.3. COMPORTAMIENTOS QUE REFLEJAN PRINCIPIOS BUDISTAS PARA

- **Nota aclaratoria:** En este documento hemos definido la comunidad de GSL como Director Espiritual, Director Administrativo, Junta **Directiva**, Maestro y Maestras (monásticas y laicas), líderes (personas facilitadoras y voluntarias), estudiantes, visitantes y personas a cargo de servicios contratados.

## MAESTROS Y MAESTRAS Y LÍDERES QUE APOYAN LA POLÍTICA DE ÉTICA DE GSL

Debido a la singularidad de la relación Maestro, Maestra, estudiantes y líderes (personas facilitadoras y voluntarias) de GSL deben observar la siguiente política adicional:

**1.3.1 Confidencialidad:** En cualquier situación en la que los participantes hagan revelaciones con una expectativa declarada de privacidad, incluidas, entre otros métodos de comunicación, entrevistas privadas, los Maestros, Maestras y líderes respetarán la confidencialidad de los participantes y tratarán todas las comunicaciones de los estudiantes como confidenciales.

**1.3.2 Honestidad y Transparencia:** Los Maestros y Maestras y los líderes deben ser personas honestas y corregirán cualquier tergiversación o malentendidos que surjan tan pronto como se les llame la atención.

**1.3.3 Evitar las relaciones inapropiadas con personas en desigualdad de poder:** GSL prohíbe que los Maestros, Maestras, Facilitadores inicien o acepten una relación sexual o romántica con un estudiante inscrito en un curso impartido por el mismo. GSL desanima encarecidamente las relaciones sexuales o románticas consentidas fuera del contexto de instrucción, pero si surgiera, se deben tomar las medidas apropiadas de inmediato y cooperar con los arreglos apropiados para mitigar el potencial o conflicto de intereses real en colaboración con el Director Administrativo y la Junta.

Además los Maestros, Maestras y líderes nunca deben utilizar ni crear la apariencia de utilizar su autoridad o posición de poder para buscar o iniciar influencias indebidas con miembros de la comunidad de GSL.

- **Nota aclaratoria:** En este documento hemos definido la comunidad de GSL como Director Espiritual, Director Administrativo, Junta **Directiva**, Maestro y Maestras (monásticas y laicas), líderes (personas facilitadoras y voluntarias), estudiantes, visitantes y personas a cargo de servicios contratados.

## 2. SECCIÓN 2: PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN

### 2.1. PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN DE ABUSO

La Junta Directiva se asegurará de tomar medidas de prevención e intervención ante toda forma de violencia física, mental o emocional, daño o abuso, descuido, abandono, trato negligente o explotación, incluyendo abuso sexual y actuar apropiadamente ante cualquier persona que ha sido querellante.

Con frecuencia utilizamos el término “proteger” para describir todo aquello que hacemos para asegurar que la gente esté protegida del abuso y actuar apropiadamente si cualquier persona ha sido querellante.

#### **2.1.1 Es responsabilidad de todas las personas prevenir y proteger del abuso**

GSL está comprometido a prevenir y minimizar el riesgo de daño o abuso. Si se tiene alguna sospecha o preocupación que alguna persona está siendo o ha sido querellante, nuestro primer deber es hacia la persona afectada.

#### **2.1.2 No actuar no es una opción**

Si alguna persona presenta una querella, hay evidencia o sospecha que alguien está en riesgo, la Junta Directiva de GSL viene obligada ejecutar esta Política de Ética. También responderá y se asegurará de que esas querellas estén documentadas. Se seguirá esta política y otros procedimientos de GSL (Véase Sección #3: Guías para Responder a Querellas).

#### **2.1.3 Conflicto de Intereses**

Se define como conflicto de intereses el que un Director Administrativo o Espiritual, un miembro de la Junta Directiva, o la Persona Designada para Proteger del Abuso/Manejar Querellas de Abuso (PDPA/MQA) tenga o haya tenido una relación personal, familiar o profesional con la persona bajo investigación. En dicho caso, debe inhibirse de participar en reuniones relacionadas a cualquiera de las áreas de dicha investigación.

#### **2.1.4 Persona Designada para Proteger del Abuso y Manejar Querellas de Abuso (PDPA/MQA)**

- **Nota aclaratoria:** En este documento hemos definido la comunidad de GSL como Director Espiritual, Director Administrativo, Junta **Directiva**, Maestro y Maestras (monásticas y laicas), líderes (personas facilitadoras y voluntarias), estudiantes, visitantes y personas a cargo de servicios contratados.

**2.1.4.1** La Junta debe minimizar el riesgo de que ocurran estos incidentes tanto como sea posible apoyando cambios necesarios a la política, procedimientos y prácticas. La Junta designará una persona cualificada, que no sea el Director, como la PDPA/MQA quien será responsable de activar el protocolo de investigación y darle seguimiento hasta su resolución (Véase Sección #3 **Guías para Responder a Acusaciones.**)

## 2.2. CONFIDENCIALIDAD

### 2.2.1 GSL está comprometido a respetar el derecho a la confidencialidad de cada persona de su comunidad.

A los fines de proteger la vida y la seguridad de las personas afectadas así como de terceras personas, a veces es necesario compartir información sensitiva ya sea por algún requisito establecido por ley o cuando se hace necesario compartir dicha información con miembros de GSL. En dicho caso, se compartirá la información necesaria para asegurarse que la persona está protegida del daño o abuso. Se seguirán los debidos procesos en caso de estar física o emocionalmente perjudicados.

GSL podría necesitar compartir información sensitiva para poder tomar los pasos necesarios para proteger a la persona en riesgo, a quienes se les haya informado que alguna persona ha sido querellante o está a riesgo de ser querellante o se le ha hecho consciente de circunstancias que han puesto en riesgo a alguien. Estas circunstancias incluyen:

2.2.1.1 Menores de 18 años que revelen información que pudiera indicar riesgo a sí mismo, a otros niños o niñas y a gente joven.

2.2.1.2 Miembros de la comunidad de GSL que creen que un participante puede hacerse daño a si mismo o a otros.

2.2.1.3 Participantes que ofrecen información que indica que se ha cometido un crimen.

2.2.1.4 Participantes que ofrecen información que indica una posible amenaza terrorista.

**2.2.1.5** En cualquiera de estos casos, a la persona en riesgo, se le indicará que la información que está ofreciendo podría compartirse sin su consentimiento. Si se tuviese que tomar una decisión de quebrantar la confidencialidad, se hará únicamente después de

- **Nota aclaratoria:** En este documento hemos definido la comunidad de GSL como Director Espiritual, Director Administrativo, Junta **Directiva**, Maestro y Maestras (monásticas y laicas), líderes (personas facilitadoras y voluntarias), estudiantes, visitantes y personas a cargo de servicios contratados.

consultar a la PDPA/MQA-y al Director Administrativo. Aunque la privacidad de la persona se respete lo mejor posible, cualquier divulgación, con el consentimiento y conocimiento de las personas involucradas, excepto en los casos en que es requerido divulgar información que de otra manera estaría protegida para salvaguardar la vida o seguridad de la persona o de terceras personas, se compartirá internamente o con agencias externas, según sea requerido y solamente para el propósito requerido.

2.2.1.5 Nunca se prometerá mantener la confidencialidad de algo que ha sido informado. Desde el inicio se explicará que cualquier divulgación será compartida internamente o con agencias externas según sea requerido por ley a los fines de proteger la vida y seguridad de la propia persona o de terceras personas. Se informará sobre posibles divulgaciones. No obstante, la privacidad de la persona será respetada tanto como sea posible

2.2.1.6 Protección de querellantes (whistle blowers): Si un individuo o grupo cree que una práctica o actividad dentro de la organización de GSL es ilegal y/o contraria a esta Política Ética, y presenta su inquietud a la Junta Directiva, esa persona o grupo será tratado con confidencialidad y estarán protegidos contra represalias.

## 2.3. PREVENCIÓN

### 2.3.1 CÓMO COMPRENDER EL ABUSO

El abuso es una violación al derecho humano y civil de una persona llevado a cabo por cualquier persona o grupo de personas. El abuso puede constar de episodios aislados o repetidos. No es tan solo hacer daño a alguien. También incluye negligencia de sus necesidades básicas, fracasar en protegerles del daño, percepción de la persona de sentirse acosada e invasión de su privacidad. La comunidad de GSL tiene derecho a ser tratada con respeto y estar protegidos de daño o abuso. Aspiramos ofrecerles a cada persona una experiencia positiva y gratificante y a estimular crecimiento espiritual

### 2.3.2 CÓMO RECONOCER LAS SEÑALES DEL ABUSO

Esta sección toma en consideración los diferentes tipos y patrones de abuso. Más que una lista exhaustiva, se intenta presentar una guía ilustrativa del tipo de comportamiento que podría dar lugar a querellas en cuanto al abuso

2.3.2.1 **Físico:** Incluye acercamientos no deseados ni consentidos, la percepción de acoso, acercamientos físicos evidentes como golpear, abofetear, empujar, restringir, tocar de manera inapropiada sin

- **Nota aclaratoria:** En este documento hemos definido la comunidad de GSL como Director Espiritual, Director Administrativo, Junta **Directiva**, Maestro y Maestras (monásticas y laicas), líderes (personas facilitadoras y voluntarias), estudiantes, visitantes y personas a cargo de servicios contratados.

consentimiento previo, provocarse daño a sí mismo y manifestaciones de violencia en la intimidad con la pareja.

**2.3.2.2 Psicológico y emocional:** Incluye culpar, humillar, intimidar, abuso verbal, coerción, insultar o ridiculizar.

**2.3.2.3 Amenazas de hacer daño o abandono:** Se incluye aun cuando no se concretase la conducta con la que se amenaza.

**2.3.2.4 Acecho:** Es un patrón o repetición de una conducta mediante la cual se mantiene de manera constante o repetida, una vigilancia, proximidad física o visual sobre una persona específica. La Ley Contra el Acecho en Puerto Rico define un patrón como dos (2) incidentes o más.

**2.3.2.5 Financiera:** Incluye fraude, robo, el uso ilegal o no autorizado de la propiedad de la persona, dinero u otros objetos de valor, presionar en relación a testamentos, propiedad o herencias, esclavitud moderna y tráfico humano.

**2.3.2.6 Sexual:** Tales como obligar a una persona a tomar parte en una actividad sexual sin su consentimiento informado, consigo misma o con terceras personas, aunque aún quien la persona que obliga no participe de la actividad física. Las manifestaciones de violencia sexual incluyen violación, incesto o actos lascivos.

**2.3.2.6 Discriminatorio:** Incluye comentarios racistas, sexistas o basados en edad, sexo, religión, nacionalidad, incapacidad, embarazo, estado marital, orientación sexual, condición médica o enfermedad, en adición a otras formas de acoso, difamaciones o tratamiento similar. Esto también incluye evitar que alguien sea partícipe en otras actividades culturales, en servicios o grupos de apoyo y redes sociales.

**2.3.2.7. Creación de un Ambiente Hostil:** Comportamientos ofensivos como insultos, intimidación, sobrenombres, chistes ofensivos o sexuales, injuria, acoso o amenazas. Estas pueden ser dirigidas por motivo de edad, sexo, religión, nacionalidad, incapacidad, embarazo, estado marital, orientación sexual, condición médica o enfermedad

**2.3.2.8 Institucional:** Las instituciones jamás deben ser cómplices en salvaguardar su reputación o sus integrantes por encima del bienestar de los individuos. El fracaso colectivo de una organización de facilitar servicio apropiado y profesional, especialmente a personas vulnerables. Esto incluye fallar en asegurar que las garantías necesarias estén disponibles para proteger a la gente y mantener buenos estándares de cuidado en concordancia con las necesidades individuales, incluyendo adiestramiento a la comunidad de GSL, supervisión y manejo, archivar documentos y

- **Nota aclaratoria:** En este documento hemos definido la comunidad de GSL como Director Espiritual, Director Administrativo, Junta **Directiva**, Maestro y Maestras (monásticas y laicas), líderes (personas facilitadoras y voluntarias), estudiantes, visitantes y personas a cargo de servicios contratados.

establecer enlaces con otros proveedores. Es necesario promover relaciones interpersonales armoniosas, respetuosas y compasivas.

**2.3.2.9 Conducta impropia de la autoridad o poder espiritual.** Esto incluye todos los abusos mencionados anteriormente. Además, todas las formas de abuso tienen el potencial de causar daño a la espiritualidad emergente del individuo. Ocupar una posición o rol espiritual incluye reconocer el desbalance y las diferencias en las relaciones de poder de manera que se respete la autonomía y derechos de las personas.

**2.3.2.10** Algunos abusos se denominan como abuso espiritual debido al contexto en el que ocurren o cuando se alude a un rango superior como de Maestro o Maestra, alguien con autoridad espiritual mayor o que utiliza las enseñanzas religiosas para obligar o manipular a las personas para que ejecuten comportamientos que satisfacen las necesidades del querellado más que las de la persona acosada o de GSL. En algunos casos, podrían estar bien intencionados más que maliciosos pero sin embargo, aun así, sigue siendo dañino porque no respeta el derecho de la persona para tomar decisiones informadas respecto a sus vidas y a sus prácticas espirituales. Un ejemplo de ello son aquellas decisiones que se toman por culpa, temor, vergüenza, amenazas y humillación.

### **2.3.3 TOMAR CONSCIENCIA DEL ABUSO**

La preocupación o evidencia sobre el posible abuso proviene de:

2.3.3.1 Una divulgación directa de la persona que se querella

2.3.3.2 Una querella de un miembro de la comunidad de GSL, un usuario de otro centro, algún cuidador, un miembro del público o un familiar

2.3.3.3 Una observación sobre la conducta de la persona en riesgo o de la persona que comete el abuso.

### **2.3.4 DISPOSICIONES SOBRE INFORMACIÓN PÚBLICA**

Es esencial que la comunidad de GSL sepa a quién contactar de haber cualquier querella sobre abusos en GSL. Las notificaciones tales como acceso a información y políticas relevantes y procedimientos sobre cómo denunciar dicha información, además de cómo y a quién contactar, deberán estar disponibles en un tablón de edictos convenientemente colocado en las predios y en las redes cibernéticas. También estarán disponibles en todo documento relacionado con la Política de Ética.

- **Nota aclaratoria:** En este documento hemos definido la comunidad de GSL como Director Espiritual, Director Administrativo, Junta **Directiva**, Maestro y Maestras (monásticas y laicas), líderes (personas facilitadoras y voluntarias), estudiantes, visitantes y personas a cargo de servicios contratados.

2.3.4. Con el fin de crear un espacio seguro en GSL, la Junta Directiva ofrecerá orientaciones sobre definir:

2.3.4.1 cómo identificar el abuso y describir cómo iniciar el proceso de informarlo

2.3.4.2 definir el rol de la PDPA/PMQ desde que recibe la querella, interroga a los querellantes, completa el Formulario de Querella hasta que informe los resultados de la investigación a la Junta Directiva.

2.3.4.3 clarificar el proceso de resolución de la querella que se inicia con

2.3.4.3.1 los resultados de la investigación presentados por la PDPA/MQA al Director Administrativo;

2.3.4.3.2 La Junta Directiva discute y toma la determinación final de la querella según lo dispuesto en la Sección 3 de esta Política.

2.3.4.3.3 El informe de la investigación, resultados y determinaciones de la Junta Directiva al Director Espiritual para su conocimiento. El Director Espiritual no tendrá participación en estas determinaciones ya que son de carácter administrativo.

## 2.4. COMPROMISO DE GSL PARA LLEVAR A CABO UNA PRÁCTICA SEGURA

2.4.1 Identificar el abuso.

2.4.2 Responder efectivamente a las querellas e investigar y escuchar todas las partes involucradas.

2.4.3 Promover un espacio seguro para cada persona en GSL Se refiere a que la gente puede asistir y expresarse sin temor en un ambiente de confianza.

2.4.4 Monitorear y evaluar la efectividad de las políticas, procedimientos y prácticas de GSL para proteger a las personas.

### 2.4.2 Responsabilidades reglamentarias y legales

- **Nota aclaratoria:** En este documento hemos definido la comunidad de GSL como Director Espiritual, Director Administrativo, Junta Directiva, Maestro y Maestras (monásticas y laicas), líderes (personas facilitadoras y voluntarias), estudiantes, visitantes y personas a cargo de servicios contratados.

Un adulto en “riesgo” se define como una persona mayor de 18 años, que pudiera necesitar servicios de cuidado comunitario por incapacidad mental o de otra naturaleza; por edad o enfermedad; y que está o pudiera estar incapacitado para cuidarse o protegerse a sí mismo en una situación significativa de daño, abuso o explotación.

En casos donde surjan incidentes serios donde estén involucrados menores de 18 años o adultos en alto riesgo de abuso, pudiera ser necesario algún requerimiento reglamentario o legal de informar a las autoridades locales pertinentes y a otras agencias relevantes para asegurar la protección de perjuicio/daño o abuso significativo. En caso de una emergencia psicológica, se llamará a la línea gratuita PAS al 1-800-981-0023 para atender la emergencia.

GSL reconoce que toda persona podría ser vulnerable en algún momento debido a circunstancias de vida. Esta política protege a menores de edad en riesgo y a cada persona de GSL. Sin embargo, la respuesta ante cualquier incidente podría variar de acuerdo al consejo legal y reglamentario de diferentes grupos.

## **2.5. CODIGO DE CONDUCTA PARA PERSONAS QUE OSTENTAN POSICIONES DE CONFIANZA, PODER O DE LIDERATO**

### **2.5.1 RECLUTAMIENTO DE MAESTROS, MAESTRAS, LÍDERES y PERSONAS CONTRATADAS PARA SERVICIOS,**

Todo nombramiento en alguna posición de liderato en GSL tiene que ser aprobado por la Junta Directiva. Los facilitador@s que ofrezcan clases introductorias, se consideran que están en posiciones de confianza.

Toda persona en la Junta de GSL tiene el poder del veto. Es importante que el proceso para vetar esté vigente para asegurar que alguien que presente un riesgo de abuso o de hacer daño NO sea ubicado en una posición de confianza.

### **2.5.2 CÓDIGO DE CONDUCTA PARA PERSONAS EN POSICIONES DE CONFIANZA, LIDERATO O DE PODER**

#### **2.5.2.1 MAESTROS, MAESTRAS, JUNTA DIRECTIVA, LÍDERES DEBEN EVITAR:**

2.5.2.1.1 Pasar tiempo a solas o tener contacto físico innecesario con menores, adultos o cualquier miembro de la comunidad de GSL en o fuera del centro que pudiera ser malentendido o crear confusión por cualquiera de las partes u observadores externos. Evitar reuniones sociales a solas con

- **Nota aclaratoria:** En este documento hemos definido la comunidad de GSL como Director Espiritual, Director Administrativo, Junta **Directiva**, Maestro y Maestras (monásticas y laicas), líderes (personas facilitadoras y voluntarias), estudiantes, visitantes y personas a cargo de servicios contratados.

menores, personas vulnerables por razones emocionales o adultos asociados a GSL fuera del centro. -

2.5.2.1.2 Acordar reuniones privadas entre estudiantes, Maestros, Maestras, líderes o personas voluntarias en lugares que no sean los designados para dichas reuniones o en lugares públicos no designados para dichas reuniones. Esto aplica para reuniones y cursos en línea.

2.5.2.1.3 Cualquier contacto físico no consentido.

2.5.2.1.4 Hacer preguntas detalladas después que se ha radicado una acusación, querella. Deben respetar completamente la confidencialidad del proceso investigativo.

### **2.5.2.2 LOS MAESTROS, MAESTRAS, LÍDERES, LAS PERSONAS VOLUNTARIAS Y LA JUNTA DIRECTIVA, NUNCA DEBEN (ni siquiera en BROMA):**

2.5.2.2.1 Iniciar o involucrarse en conversaciones o actividades sexualmente provocativas.

2.5.2.2.2 Permitir el uso de lenguaje inapropiado. Siempre deben cuestionarlo y mostrar oposición.

2.5.2.2.3 Realizar tareas de naturaleza personal para miembros de la comunidad de GSL o realizar tareas que pueden realizar por sí mismos.

2.5.2.2.4 Minimizar o exagerar problemas/asuntos relacionados con abuso de menores o adultos o cualquier violación a la Política de Ética.

2.5.2.2.5 Dejar de informar o atender cualquier acusación hecha por menores o cualquier miembro de la comunidad de GSL.

2.5.2.2.6 Hacer promesas de no divulgar confidencias a las autoridades pertinentes.

### **2.5.2.3 TODA PERSONA DENTRO Y FUERA DEL LOCAL DE LA COMUNIDAD DE GSL DEBE:**

2.5.2.3.1 Respetar el derecho a la privacidad de cada persona.

2.5.2.3.2 Ayudar a crear una cultura en la que todos se sientan capaces de informar experiencias con actitudes o conducta dañinas e incómodas.

- **Nota aclaratoria:** En este documento hemos definido la comunidad de GSL como Director Espiritual, Director Administrativo, Junta **Directiva**, Maestro y Maestras (monásticas y laicas), líderes (personas facilitadoras y voluntarias), estudiantes, visitantes y personas a cargo de servicios contratados.

2.5.2.3.3 Actuar de manera respetuosa y discreta respecto a las relaciones personales que se establecen entre miembros de la comunidad de GSL, particularmente si hubiese desbalance de poder en dicha relación. Por ejemplo, si un líder en posición de poder entra en relaciones sexuales o románticas consentidas con algún miembro de la comunidad de GSL debe informarlo al Director Administrativo de inmediato a los fines de evitar algún conflicto de interés o malos entendidos. De esta manera, se asegura que sus relaciones personales no minen la armonía o impacten la capacidad de ser imparcial y evita exponerse a una investigación.

2.5.2.3.4 Estar conscientes de los procedimientos para informar querellas o incidentes y cómo contactar a las PDPA/MQA

2.5.2.3.5 Si cualquier persona experimenta muestras de afecto o atención no deseada de parte de cualquiera otra persona, es esencial documentar tales acciones, incluyendo lenguaje específico, fecha y hora. También es importante compartirlo de inmediato con la PDPA/MQA quien seguirá el proceso de esta Política de Ética. Pudiera suceder que en alguna ocasión sean necesario dos PDPA/M QA o un investigador externo si el caso es complicado.

2.5.2.3.6 Informar toda querella que se reciba a las PDPA/MQA. De esa persona no estar disponible, referirla a otra persona responsable en GSL.

2.5.2.3.6 Mantener límites adecuados al relacionarse con personas en GSL. Estar consciente de los límites de su rol y, cuando sea necesario, informar a aquellos cuya responsabilidad es ocuparse de asuntos específicos tales como PDPA/MQA, finanzas, enseñanzas, programas, etc.

2.5.2.3.8 Cuidarse de no ofrecer consejo personal o Dharma a personas sin tener conocimiento y la experiencia requerida para desempeñar esa gestión. Responder con empatía y bondad, en vez de involucrarse en ofrecer consejos profesionales. De entender que la persona puede necesitar ayuda adicional se debe informar inmediata y directamente a la PDPA/MQA o al Director Administrativo.

2.5.2.3.9 GSL reconoce el valor de relaciones consentidas armoniosas y saludables entre adultos que desean compartir sus intereses intelectuales, espirituales y aspiraciones en dicha relación con su pareja comprometida y estable. Cuando las partes reconocen que comparten la responsabilidad de velar porque se cumpla la misión y visión de GSL, dichas relaciones pueden contribuir de manera positiva a establecer y poner en práctica el budismo tibetano en la cultura puertorriqueña.

2.5.2.3.10 Estudiar, firmar y atenerse a la Política de Ética de GSL.

- **Nota aclaratoria:** En este documento hemos definido la comunidad de GSL como Director Espiritual, Director Administrativo, Junta **Directiva**, Maestro y Maestras (monásticas y laicas), líderes (personas facilitadoras y voluntarias), estudiantes, visitantes y personas a cargo de servicios contratados.

### 3. SECCIÓN: GUÍA PARA RESPONDER A ACUSACIONES Y QUERELLAS

#### 3.1 CÓMO OFRECER ATENCIÓN Y APOYO A LA PERSONA QUERELLANTE

GSL se compromete a ofrecer atención y apoyo, en colaboración con las agencias reglamentarias, según sea apropiado, a todos los que han sido afectados por el abuso y los que han estado en contacto con o son parte de la comunidad de GSL. Esto podría incluir a la alegada persona querellante y al alegado querellado.

##### 3.1.1 PRINCIPIOS QUE GUÍAN LA RESPUESTA AL ABUSO EN GSL

**3.1.1.1** Dar prioridad al bienestar y seguridad de todas las personas que reciban enseñanzas, asistan a prácticas, visiten o vengan en contacto con GSL.

**3.1.1.2** Nunca prometer mantener la confidencialidad de algo que ha sido informado. Desde el inicio se debe explicar que cualquier divulgación será compartida internamente o con agencias externas según sea requerido por ley a los fines de proteger la vida y seguridad de la propia persona o de terceras personas, o lo reportada constituye un acto criminal. Se le informará sobre posibles divulgaciones. No obstante, la privacidad de la persona será respetada tanto como sea posible.

**3.1.1.3** Es importante escuchar. Se harán preguntas abiertas y se deben mantener a un nivel mínimo necesario para entender lo que se alega. Se deben evitar las preguntas directivas o que sugieran las respuestas. Dichas preguntas pueden causar problemas en cualquier investigación posterior y en procedimientos legales. Dichas preguntas abiertas no deben ser minuciosas, insistentes e innecesarias, las cuales pudieran comprometer alguna investigación futura. Al completar la documentación de la querella o información de testigos, se les solicitará la firma del documento a las personas involucradas constatando lo correcto de lo escrito. -

**3.1.1.4** Todas las personas involucradas deben tener sumo cuidado especial en llegar a conclusiones y tomar decisiones. En relación con compartir información con la comunidad de GSL, la confidencialidad y privacidad de todas las personas implicadas debe ser protegida de manera apropiada y práctica. Cuando el proceso esté completo, se debe considerar lo que es apropiado compartir con toda la comunidad de GSL.

- **Nota aclaratoria:** En este documento hemos definido la comunidad de GSL como Director Espiritual, Director Administrativo, Junta **Directiva**, Maestro y Maestras (monásticas y laicas), líderes (personas facilitadoras y voluntarias), estudiantes, visitantes y personas a cargo de servicios contratados.

3.1.1.5 Cualquiera que sea la acción que se deba tomar, aun cuando las autoridades estén involucradas, no se debe perder de vista a la persona o personas involucradas en este asunto. Si ofrecen más información, entonces se procede con el proceso de escuchar y documentar como ya fue descrito. Posterior a la investigación, se le recomendará tanto a la persona querellante así como al querellado, información sobre recursos externos de apoyo profesional disponible para su auto-ayuda.

3.1.1.6 Al tratar con adultos en riesgo, debe tomarse en consideración sus deseos, sentimientos y capacidad mental. Se debe ofrecer apoyo a la gente para que tomen sus propias decisiones y animarlas para que den consentimiento informado siempre que sea posible y lo permitan las condiciones de seguridad.

3.1.1.6 Hay que estar consciente de que aunque una persona en particular que ha revelado abuso puede estar segura y protegida al momento, es importante pensar en el posible delito y el riesgo potencial a otras personas. Dependiendo de las circunstancias de la situación, se requiere informar a las agencias pertinentes así como a los que deben estar enterados para que puedan proteger a otros y realizar las investigaciones de rigor. Esto se debe tomar en cuenta de manera especial si la persona afectada es menor de edad o incapacitada para comprender lo ocurrido. En el caso de las personas mayores de edad, se debe fomentar el bienestar y sentido de autonomía de la persona afectada y dirigirla a entidades donde pueda orientarse sobre sus derechos, tales como presentar una querella en la policía para que el asunto se investigue y/o solicitar remedios civiles tales como Orden de Protección por violencia sexual, violencia doméstica, acecho, protección de menores o protección de personas adultas mayores, según sea el caso

3.1.1.8 Es importante pensar cuidadosamente en cómo maximizar los derechos que tienen todas las partes involucradas a la privacidad tanto como sea posible. Habrá gente con quien se necesite compartir información como parte de la investigación de una querella. En muchos casos esto puede ser de manera anónima y el nombre de la persona sólo será compartido con los que sea necesario. Hay que tener cuidado con lo que se comparte por correo electrónico, tomando en cuenta las consideraciones para la protección y confidencialidad de datos. Nuevamente, garantice el anonimato siempre que sea posible al codificar con contraseñas cualquier documento protegido en lugar de nombres de las personas involucradas en la situación.

- **Nota aclaratoria:** En este documento hemos definido la comunidad de GSL como Director Espiritual, Director Administrativo, Junta **Directiva**, Maestro y Maestras (monásticas y laicas), líderes (personas facilitadoras y voluntarias), estudiantes, visitantes y personas a cargo de servicios contratados.

3.1.1.9 GSL necesita tomar decisiones claras que promuevan el bienestar y seguridad de todas aquellas personas con las que se tiene contacto. No obstante, es importante mantener la ecuanimidad hacia todas las personas involucradas en cualquier acusación y al mismo tiempo asegurar procedimientos que garanticen dicha ecuanimidad. Es importante demostrar respeto y compasión para todos y recomendar cuidado y apoyo cuando sea adecuado y viable.

## 3.2. RESPUESTA A ACUSACIONES Y QUERELLAS

3.2.1 Ninguno de los líderes de GSL, **bajo ninguna circunstancia**, podrá llevar a cabo su propia investigación en casos de acusación o sospecha de abuso.

3.2.1.1 De recibir alguna querella INFORME A LA PDPA/MQA.

3.2.2 Una vez se presenta una querella de abuso, deberá consultarse de inmediato a la PDPA/MQA y explicarle su rol. En caso de que la querellante pudiera haber sido abusada o estar en riesgo de abuso, se le debe explicar que quien recibe la querella viene obligada a tener que decírselo a alguien. Si la persona querellante prefiere comunicarle directamente al Director Administrativo o Director Espiritual, se le facilitará cómo hacerlo siempre y cuando estos no estén involucrados en la querella.

### 3.2.3 Investigaciones Particulares

3.2.3.1 Todas las acusaciones deben ser investigadas y a un proceso de testimonio serán debidamente documentados en el Archivo Confidencial de Querellas.

3.2.3.2 Una vez iniciada la investigación, la persona o personas investigadas deben ser removidas pendiente a los resultados y conclusiones que revele la investigación y la determinación que tome la Junta y el Director Administrativo.

3.2.3.3 Según la gravedad de la querella y resultados investigativos:

- 3.2.3.3.1 Informar a la policía de haber una posible ofensa o delito civil o criminal.
- 3.2.3.3.2 Consultar asesoramiento legal sobre pasos a seguir para la protección de todos los involucrados.
- 3.2.3.3.3. De ser posible, considere los deseos del querellante pero se requiere el asesoramiento legal y disposiciones legislativas necesarias en todos los casos.

- **Nota aclaratoria:** En este documento hemos definido la comunidad de GSL como Director Espiritual, Director Administrativo, Junta **Directiva**, Maestro y Maestras (monásticas y laicas), líderes (personas facilitadoras y voluntarias), estudiantes, visitantes y personas a cargo de servicios contratados.

### 3.3. RESPONSABILIDADES DEL PDPA/MQA

3.3.1 La PDPA/MQA será la persona que la Junta Directiva designe como tal. Las Personas Designadas como representantes para Proteger del Abuso/Manejar Querellas de Abuso (PDPA/MQA) son:

Primario: Linda Littke, 787632-4865, [lindalittke@outlook.com](mailto:lindalittke@outlook.com)

Secundario: Verónica Fernández, 787-717-1447, [reikivero@gmail.com](mailto:reikivero@gmail.com)

3.3.2 Cualquier persona de la comunidad de GSL, una vez conozca de alguna situación de abuso o posible abuso, referirá el asunto a la PDPA/MQA o al Director quienes seguirán el protocolo descrito en esta Política de Ética.

3.3.3 La PDPA/MQA será responsable de entrevistar a la persona querellante y a la querellada. Les instruirá sobre el proceso de investigación que se llevará a cabo, clarificará sus dudas y le comunicará la decisión final. De la persona querellada ser encontrada culpable se le comunicará la decisión y sanciones dictaminadas por la Junta Directiva. Procurará que la persona clarifique dudas, exprese opiniones, comprenda las consecuencias de los actos cometidos y ofrecerá información sobre recursos externos de apoyo profesional disponible para su auto-ayuda.

3.3.4 Creará un Archivo Confidencial de Querellas que contenga las querellas presentadas de acuerdo a estos procedimientos. Dichos documentos deberán ser guardados en un lugar seguro bajo llave con único acceso al PDPA/MQA o Director Administrativo.

3.3.5 Todas las acusaciones deben ser investigadas y serán debidamente documentadas.

3.3.6 Consultar con asesoramiento legal sobre pasos a seguir. Informar a la policía de haber una posible ofensa o delito civil o criminal. De ser posible, considere los deseos del querellante pero se requiere el asesoramiento legal y disposiciones legislativas necesarias en todos los casos.

### 4. RESPONSABILIDADES DEL DIRECTOR ADMINISTRATIVO Y LA JUNTA DIRECTIVA

3.4.1 En caso de determinarse que el abuso ocurrió, el Director Administrativo compartirá confidencialmente una copia anónima de la querella (codificada con números en vez de nombres) y el resultado de la investigación con la Junta Directiva. La Junta discutirá las posibles sanciones según esta política que se podrían imponer a la persona culpable. El Director y la Junta informarán al Director Espiritual de la investigación y determinaciones. En

- **Nota aclaratoria:** En este documento hemos definido la comunidad de GSL como Director Espiritual, Director Administrativo, Junta Directiva, Maestro y Maestras (monásticas y laicas), líderes (personas facilitadoras y voluntarias), estudiantes, visitantes y personas a cargo de servicios contratados.

caso que el Director Espiritual no esté de acuerdo con las determinaciones, se programará una reunión grupal para explicarle al Director los razonamientos aunque éste no esté involucrado en las determinaciones.

3.4.2 En caso de que la persona investigada sea el Director Administrativo, la Junta designará una persona externa como investigador. Luego de recibir los resultados de dicha investigación determinará las sanciones pertinentes, las discutirá con el Director Espiritual y tomarán juntos las decisiones para hacer los cambios necesarios en GSL.

3.4.3 En caso de que la persona investigada sea el Director Espiritual, el Director Administrativo en consulta con la Junta, designará un investigador externo y luego de recibir los resultados de dicha investigación, los presentará a la Junta para determinar las sanciones debidas y hacer los cambios necesarios en GSL.

3.4.4. En caso de que la PDPA/MQA es la persona Investigada, la querella se presentará al Director Administrativo. En este caso la Junta designará de inmediato otra PDPA/MQA para propósitos de la investigación y recomendaciones. Luego de recibir los resultados de dicha investigación, los presentará a la Junta para determinar las sanciones debidas y hacer los cambios necesarios en GSL.

3.4.5 Se reitera que en los casos de querella **no se debe** discutir en absoluto con cualquiera que no sea los mencionados anteriormente. Son completamente confidenciales.

### 3.5. SANCIONES

Una vez la PDPA/MQA entregue sus conclusiones tras la investigación de una querella y se ha violado la Política de Ética de GSL (ver listado en 2.3.1). La Junta y el Director Administrativo, determinaran las sanciones apropiadas a base de varios factores, incluyendo la severidad de la conducta y violaciones previas. Una vez se toma una decisión final declarando que la persona ha violado la Política de Ética de GSL, la Junta impondrá medidas disciplinarias a la persona culpable y tomará acciones para prevenir la recurrencia de dicha conducta. Las sanciones finales se determinarán de acuerdo con las siguientes guías:

**3.5.1 En caso de que la ofensa sea de tal magnitud o gravedad que GSL no se puede dar el lujo de que se repita dicha conducta aunque sea la primera ofensa, se anula el proceso de acción correctiva progresiva y se procede a expulsar al ofensor de la comunidad de GSL por vida y sin posibilidad de apelación.**

- **Nota aclaratoria:** En este documento hemos definido la comunidad de GSL como Director Espiritual, Director Administrativo, Junta **Directiva**, Maestro y Maestras (monásticas y laicas), líderes (personas facilitadoras y voluntarias), estudiantes, visitantes y personas a cargo de servicios contratados.

### **3.5.1.1 En ofensas más graves, se pueden saltar pasos y proceder a nivel de ofensa segunda o tercera.**

**3.5.2 PRIMERA OFENSA:** Diseñar un plan de sanciones con las recomendaciones mencionadas en la resolución de la investigación tales como:

**3.5.2.1 Pérdida o restricción de privilegios:** De ser encontrada culpable y tener responsabilidades específicas en GSL como persona facilitadora en cursos, se le destituirá de dicha tarea por tiempo definido o indefinido dependiendo de la naturaleza de la ofensa. Ejemplos serían destituirlos de su posición de líder; impedir que sea persona voluntaria en alguna capacidad; limitar su voluntariado en áreas sensitivas. -

**3.5.2.2 La amonestación** debe ser entregada en persona por escrito con acuse de recibo. La misma debe ser dialogada para asegurar entendimiento. La amonestación debe incluir las medidas restrictivas claras y específicas para asegurar que la persona tome consciencia de las consecuencias que provocó su acción anti-ética especialmente cómo afectó la confianza que la comunidad de GSL depositó en su persona.

**3.5.2.3 Cargos financieros de restitución:** De ser encontrada culpable de robo menor (artículos de poco valor o dinero menos de \$100) y tener responsabilidades específicas en GSL (Jinpa, o manejo de contabilidad), la persona declarada culpable deberá restituir lo robado de inmediato. Será destituido permanentemente de posiciones que involucren bienes materiales

**3.5.2.4** Se comunicará claramente (verbal y por escrito) las consecuencias de una segunda ofensa

**3.5.3 SEGUNDA OFENSA:** Diseñar un plan de sanciones con las recomendaciones mencionadas en la resolución de la investigación tales como:

**3.5.3.1** Evaluar la suspensión completa por un tiempo determinado. Si la persona encontrada culpable ocupa un cargo en GSL o colabora como líder en actividades será suspendido del cargo o posición de liderato. La persona no podrá participar ni estar presente en actividades en el local de GSL ni en actividades organizadas por GSL hasta que la Junta determine lo contrario.

- **Nota aclaratoria:** En este documento hemos definido la comunidad de GSL como Director Espiritual, Director Administrativo, Junta **Directiva**, Maestro y Maestras (monásticas y laicas), líderes (personas facilitadoras y voluntarias), estudiantes, visitantes y personas a cargo de servicios contratados.

3.5.3.2. La amonestación debe ser entregada por escrito con acuse de recibo. La amonestación debe incluir las medidas restrictivas claras y específicas para asegurar que la persona tome consciencia de las consecuencias que provocó su acción anti-ética especialmente cómo afectó la confianza que la comunidad de GSL depositó en su persona

3.5.3.3 Se comunicará claramente (verbal y por escrito) las consecuencias de una tercera ofensa.

**3.5.3 TERCERA OFENSA:** Expulsión del GSL de personas con historial de reincidencia investigadas previamente en GSL y encontradas anti-éticas en una tercera investigación. Si ocupa un cargo en GSL y colabora como líder en actividades será removido de la misma y su presencia en el local de GSL o en actividades organizadas por GSL serán prohibidas.

### **3.6. QUERELLAS QUE INVOLUCREN MENORES DE EDAD, ADULTOS EN RIESGO, PERSONAS CON DISCAPACIDAD MENTAL**

3.6.1 PDPA/MQA informará y cooperará con: -

- Informará y cooperará con el padre, madre o persona encargada a menos que al informar aumente el riesgo a la persona.
- Coordinará con las autoridades locales del Departamento de la Familia, Oficina Procurador de las Personas de Edad Avanzada o cualquier otra agencia relevante.
- Instituciones tales como la Policía
- Documentará todas las acciones debidamente en el Archivo Confidencial de Querellas.

## **4. REVISIÓN DE LA POLÍTICA ÉTICA**

La Junta Directiva y el Director Administrativo son los responsables por la implementación y cumplimiento de esta Política y Procedimiento de Ética Ganden Shedrub Ling. A tal propósito, es menester que se estudie detalladamente los componentes de la Política. La Junta:

4.1 Diseñará e implementará un Programa de Educación Continua que incluya:

4.1.1. Orientar a la comunidad de GSL al principio de cada curso.

4.1.2. Adiestramiento Anual a la Junta Directiva y Líderes relevante a esta Política de Ética.

4.2 Revisará anualmente la Política de Ética de GSL.

4.3 Aplicará las sanciones adecuadas a cada caso.

4.4 Designará al PDPA/MQA y, de ser necesario, un investigador externo.

- **Nota aclaratoria:** En este documento hemos definido la comunidad de GSL como Director Espiritual, Director Administrativo, Junta **Directiva**, Maestro y Maestras (monásticas y laicas), líderes (personas facilitadoras y voluntarias), estudiantes, visitantes y personas a cargo de servicios contratados.

Revisado hoy: 12 de septiembre 2022  
Próxima revisión: 2023 o en cuanto sea necesario

Firmas: Elle Fina  
Nestor Reyes  
Iraida Martinez  
Visia (Cory) Lopez  
Alberto Fournier

Director Administrativo y la Junta Directiva de GSL  
(Documento con firmas disponible en la oficina de GSL)

### **ANEJOS:**

- A. Definiciones Hostigamiento Sexual
- B. Hoja de Querella
- C. Flujograma
- D. Recursos Externos

### **ANEJO A: Definiciones de Conducta Sexual Antiética**

1. **Acecho** - Conducta mediante la cual se ejerce una vigilancia sobre determinada persona; se envían comunicaciones no deseadas, incluyendo aquellas realizadas

- **Nota aclaratoria:** En este documento hemos definido la comunidad de GSL como Director Espiritual, Director Administrativo, Junta **Directiva**, Maestro y Maestras (monásticas y laicas), líderes (personas facilitadoras y voluntarias), estudiantes, visitantes y personas a cargo de servicios contratados.

mediante el uso de medios electrónicos o virtuales, ya sea de manera verbal, implícita o escrita; se realizan amenazas escritas; se efectúan actos de vandalismo, y se hostiga repetidamente mediante palabras, gestos o acciones, dirigidas a intimidar, a amenazar o perseguir a la víctima o a miembros de su familia. Para que constituya acoso es necesario que la conducta ocurra en dos (2) ocasiones o más y que induzca temor en el ánimo de una persona prudente y razonable de sufrir algún daño físico en su persona, sus bienes o en la persona de un miembro de su familia.

2. **Acoso** - Acciones intencionadas y reiteradas que provocan que una persona tema con razón por su seguridad. Es un tipo de conducta que se utiliza para mantenerse en contacto, ya sea físico o virtual o para ejercer poder y control sobre otra persona.
3. **Agresión Sexual** - Conducta que consiste en llevar a cabo un acto urogenital o una penetración sexual o anal, ya sea ésta genital, digital o instrumental, en cualquiera de las circunstancias que se exponen a continuación:
  - a. Si la víctima, al momento del hecho, no ha cumplido dieciséis (16) años de edad;
  - b. Si por enfermedad o incapacidad mental, temporal o permanente, la víctima está incapacitada
  - c. para comprender la naturaleza del acto en el momento de su realización;
  - d. Si la víctima fue compelida al acto mediante la fuerza física, violencia, intimidación o amenaza de grave e inmediato daño corporal;
  - e. Si a la víctima se le ha anulado o disminuido sustancialmente, sin su conocimiento o su consentimiento, su capacidad de consentir a través de medios hipnóticos narcóticos, depresivos o estimulantes o de sustancias o medios similares;
  - f. Si al tiempo de cometerse el acto, la víctima no tuviera consciencia de su naturaleza, y esa circunstancia fuera conocida por la parte agresora;
  - g. Si la víctima se somete al acto mediante engaño, treta, simulación u ocultación en relación a la identidad del perpetrador;
  - h. Si la víctima se obliga o induce mediante maltrato, violencia física o psicológica a participar o involucrarse en una relación sexual no deseada con terceras personas.
  - i. Cuando la persona acusada se aprovecha de la confianza depositada en ella por la víctima por existir una relación de superioridad por razón de tenerla bajo su custodia, tutela, educación primaria, secundaria, universitaria o especial, tratamiento médico, o psicoterapéutico, consejería de cualquier índole, o por existir una relación de liderazgo de creencia religiosa o de cualquier índole con la víctima.

- **Nota aclaratoria:** En este documento hemos definido la comunidad de GSL como Director Espiritual, Director Administrativo, Junta **Directiva**, Maestro y Maestras (monásticas y laicas), líderes (personas facilitadoras y voluntarias), estudiantes, visitantes y personas a cargo de servicios contratados.

4. **Ambiente Hostil** - Modalidad de hostigamiento sexual que consiste en aquella conducta que tiene el efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño del trabajo o estudios de una persona y de crear en el mismo un ambiente intimidante, hostil u ofensivo.
5. **Conductas prohibidas por Ley**- Conforme a la Ley del Título IX son: acecho, discriminación por razón de sexo, género, embarazo, hostigamiento sexual, violencia en cita, violencia doméstica y violencia sexual.
6. **Confidencialidad** - Derecho que tienen las personas concernidas a que la información que provean no sea divulgada a terceras personas, salvo aquellas que sea necesario para llevar a efecto los propósitos de esta Política de Ética de GSL, o que exista alguna situación que ponga en peligro la vida de estas o de cualquier otra persona, o según disposición de ley o mediando orden judicial. En el caso de menores de edad, entiéndase menores de 21 años, los padres, madres y tutores legales tendrán acceso a la información confidencial.
7. **Discrimen por razón de sexo o género** - Implica el discrimen por diversidad sexual y el trato desigual a la persona por su orientación sexual real o percibida, identidad o expresión de género, por no ajustarse a las opiniones, roles y normas tradicionales asignadas al género binario (masculino o femenino). El discrimen se extiende a persona gay, lesbiana, bisexual, asexual, transexual, transgénero y no binaria, entre otros. Además incluye el discrimen por embarazo y paternidad, agresión sexual, acecho, por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica.
8. **“Grooming”**: La palabra grooming proviene del vocablo “groom” que alude a la preparación o acicalamiento de algo. En el caso que nos ocupa hace mención a la preparación de un niño, niña o adolescente a través de las tecnologías de la información y comunicación para abusar sexualmente de ellos. El grooming o acoso sexual tecnológico de menores son acciones iniciadas por un adulto cuya intencionalidad es el ganarse la confianza de un menor de 18 años y crear una conexión emocional a fin de disminuir las inhibiciones del niño con el objeto de su satisfacción sexual.
  - a. 1.- Fase de acercamiento; es cuando el agresor comienza a estudiar e identificar a la posible víctima. Después de analizar a la víctima en la mayoría de los casos se hace pasar por un menor de edad o de una edad similar a la víctima.
  - b. 2.- Fase de relación; el agresor busca ganarse la confianza haciéndole confesiones, compartiendo secretos, contándole cosas íntimas de él. Se muestra como alguien amable, interesante y con muchas afinidades, el paso que sigue el acosador es asegurarse que su nuevo amigo querrá seguir hablando con él. Para lograr esto, usualmente hablan de temas de interés mutuo, como el deporte, la música, el colegio.
  - c. 3.- Fase de seducción; A partir de la información y la confianza construida el acosador tratara de disminuir las inhibiciones de la víctima en referencia a temas de sexualidad. Las fases anteriores le han servido para desarrollar una relación de dependencia emocional, comenzando de este modo a sexualizar de forma gradual la relación. Incluirá temas sexuales en las charlas e intentará intercambiar fotos y/o imágenes a través de la webcam.

- **Nota aclaratoria:** En este documento hemos definido la comunidad de GSL como Director Espiritual, Director Administrativo, Junta **Directiva**, Maestro y Maestras (monásticas y laicas), líderes (personas facilitadoras y voluntarias), estudiantes, visitantes y personas a cargo de servicios contratados.

- d. 4.- Fase de acoso En este momento el acosador con toda la información previa personal y familiar, conocedor de los intereses, gustos y miedos de la víctima comienza a completar su objetivo que es el establecer una relación sexual con el niño, niña o adolescente. Es posible que en esta etapa el acosador se muestre tal cuál es, y utilice chantajes, amenazas y manipulaciones para lograr sus objetivos.
9. **Hostigamiento sexual** – Consiste en cualquier tipo de conducta sexual no deseada, requerimientos de favores sexuales, violencia sexual, y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual que cualquier persona razonable considere tan severa, generalizada y ofensiva que afecte el ambiente de estudio o trabajo, o que sea reproducida utilizando cualquier medio de comunicación incluyendo, pero sin limitarse, al uso de herramientas de multimedios a través de la red cibernética o por cualquier medio electrónico, cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:
- Quando al someterse a dicha conducta, se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición de estudios de una persona.
  - Quando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en GSL que afectan a esa persona.
  - Quando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con la participación de esa persona o cuando crea un ambiente intimidante, hostil u ofensivo.
  - Conducta inadecuada que una persona percibe como tan severa, generalizada y objetivamente ofensiva que limita su acceso a un programa o actividad educativa.
  - El hostigamiento sexual incluye, pero no se limita a las modalidades de: ambiente hostil, y *quid pro quo*, según definidos en esta Política Ética de GSL.
10. **Identidad de género** – Se refiere a la manera en que se identifica a la persona, cómo se reconoce a sí misma, en cuanto al género que puede corresponder o no a su sexo biológico o asignado en su nacimiento. Esta definición será interpretada tan ampliamente como sea necesario para extender sus beneficios a todo ciudadano expuesto a un episodio o patrón de una clase o perjudicar la calificación de una clase.
11. **Mediación** – Alternativa no adversativa para el manejo de conflictos. Es un proceso más rápido e informal que permite a las partes, con la intervención de una persona facilitadora imparcial denominada “persona mediadora”, explorar todas las opciones posibles para lograr un acuerdo que les sea mutuamente aceptable y que finalice el acuerdo.
12. **Persona Oficial Examinadora Investigadora** – Persona externa designada por la Junta de Directores de GSL para presidir un proceso administrativo formal posterior a la presentación de una querella por violaciones a esta PE de GSL.
13. **Persona Perjudicada** – Persona que haya sido objeto de discrimin o alguna de las conductas prohibidas y que no haya presentado una querella formal.

- **Nota aclaratoria:** En este documento hemos definido la comunidad de GSL como Director Espiritual, Director Administrativo, Junta **Directiva**, Maestro y Maestras (monásticas y laicas), líderes (personas facilitadoras y voluntarias), estudiantes, visitantes y personas a cargo de servicios contratados.

14. **Preponderancia de la Evidencia** - Estándar probatorio a ser utilizado en los procesos al amparo de la presente Política de Ética de GSL relacionados a las conductas prohibidas. Es aquella prueba que, al ser justipreciada por el PDPA/MQA junto a la ofrecida por la parte contraria, resulta la más convincente y la que mayores probabilidades tiene de ajustarse a la verdad.
15. **Privacidad** - Toda información relacionada a situaciones sobre conductas prohibidas, contempladas en esta Política y las personas concernidas, la cual solo podrá compartirse con el personal de GSL implicado en la atención de una querella. El uso de esta información está limitado a aquella persona que es parte de la comunidad de GSL que necesite tener conocimiento de la situación, para ayudar en la revisión activa, la investigación, o en la resolución de la investigación. Si bien esa información que no está sujeta a la confidencialidad, las personas al tanto, deberán mantener discreción en el manejo de la misma, respetando a las personas involucradas en el proceso.
16. **Prohibición de Discrimen** - Mediante la presente Política de Ética, GSL establece la obligación a todas las personas concernidas de velar porque se mantenga un ambiente de estudio y convivencia, libre de discrimen y de las conductas prohibidas. GSL prohíbe toda discriminación en la educación, cursos de estudio y en la prestación de servicios voluntarios por razones de sexo, raza, color, edad, origen nacional, por ideas políticas o religiosas, género, expresión o identidad de género, embarazo, estado civil, orientación sexual,
17. **Proceso Formal** - Proceso que comienza con la radicación de una querella formal ante el PDPA/MQA y conlleva que se lleve a cabo la investigación y la celebración de unas varias vistas relacionadas a las alegaciones de conductas prohibidas.
18. **Proceso Informal** - Proceso que comienza con la radicación de una querella formal y en el cual las partes implicadas en las alegaciones sobre conductas prohibidas acuerdan manejar las mismas a través de un proceso de mediación.
19. **Querellante/Denunciante Obligatorio** - Cualquier persona de la comunidad de GSL no designado como recurso confidencial que advienen en conocimiento de alguna de las conductas prohibidas definidas en esta Política de Ética de GSL, los cuales tienen la obligación de reportar la misma a la persona designada a proteger del abuso y manejar querellas de abuso.
20. **Querella Formal** - Documento presentado por una persona querellante o firmado por el Persona Designada Proteger del Abuso/Manejar Querellas Abuso del cual surgen alegaciones de conductas prohibidas contra una persona querellada y mediante el cual se solicita que se investiguen dichas alegaciones.
21. **Querellante** - Persona que alega haber sido víctima de una de las conductas prohibidas definidas en esta Política de Ética y que radicó la querella.
22. **Querellado** - Persona a la que se le imputa haber incurrido en alguna de las conductas prohibidas definidas en esta Política de Ética.

- **Nota aclaratoria:** En este documento hemos definido la comunidad de GSL como Director Espiritual, Director Administrativo, Junta **Directiva**, Maestro y Maestras (monásticas y laicas), líderes (personas facilitadoras y voluntarias), estudiantes, visitantes y personas a cargo de servicios contratados.

23. **Quid Pro Quo** - Modalidad e hostigamiento sexual que consiste en aquella conducta en la cual incurre el opresor imponer como condición para cualquier miembro de la comunidad de GSL el aceptar avances de tipo sexual como término o condición a la comunidad de GSL, para aceptar avances de tipo sexual como término o condición de participación el GSL, tales como: solicitar favores sexuales para ser considerado par ser líder en GSL. Otra modalidad podría ser el engaño de una promesa de matrimonio o de compromiso en la relación.
24. **Re victimización** - Surge cuando una persona que ha revivido una experiencia traumática entra en contacto con las autoridades, instituciones u otras personas buscando ayuda, y el trato que recibe no es sensible a su experiencia de violencia.
25. **Violencia Cibernética** - Es un tipo de violación que ocurre a través de la tecnología electrónica la cual incluye equipos celulares, computadoras, tabletas y herramientas de comunicación como lo son las redes sociales, mensajes de texto, correos electrónicos, entre otros.
26. **Violencia Doméstica** - Patrón de conducta constante de empleo de fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra una persona por parte de su cónyuge, ex-cónyuge, una persona con quien cohabita o haya cohabitado, con quien sostiene o haya sostenido una relación consensual o una persona con quien se haya procreado un hijo, independiente del sexo, estado civil, orientación sexual, identidad de género o estatus migratorio de cualquiera de las personas involucradas en la relación, para causarle daño físico a su persona, sus bienes, o a la persona de otro o para causarle grave daño emocional. Algunos ejemplos de actos que pueden constituir violencia doméstica son: acosar, intimidar, amenazar a la persona en el centro de laboral o de servicio, o a través de correo regular, correo electrónico, uso de fax, por teléfono o personalmente; perseguir, agredir físicamente antes de la entrada al centro de servicio o estudios, durante o a la salida del mismo entre otros.
27. **Violencia Sexual** - Todo acto sexual. La tentativa de consumir un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar, y el lugar de estudio o su centro de servicio voluntario.
- 28.2. **Violencia Sexual en Cita (date rape)** - Penetración sexual no deseada, coaccionada o forzada que ocurre entre personas que se conocen. Esta relación puede ser una de noviazgo, una cita a ciegas o un encuentro.
29. **Visitante** - Persona que acude a GSL que no es miembro de la Junta Directiva, Maestro o Maestra, líderes (personas voluntarias, facilitadoras) estudiantes de grupos de estudios budistas o personal de servicios contratado

- **Nota aclaratoria:** En este documento hemos definido la comunidad de GSL como Director Espiritual, Director Administrativo, Junta **Directiva**, Maestro y Maestras (monásticas y laicas), líderes (personas facilitadoras y voluntarias), estudiantes, visitantes y personas a cargo de servicios contratados.

**ANEJO B**  
**CENTRO BUDISTA GANDEN SHEDRUB LING**  
**FORMULARIO DE QUERRELLA POLITICA DE ETICA**  
**Estrictamente Privado y Confidencial**

Iniciales de persona que somete la queja: \_\_\_\_\_

| Información del Querellante:           |            |
|----------------------------------------|------------|
| _____                                  | _____      |
| Estudiante                             | Voluntario |
| _____                                  | Visitante  |
| _____Contratista                       |            |
| Nombre completo:                       |            |
| Edad:                                  |            |
| Dirección:                             |            |
| Teléfono:                              | Celular:   |
| Información de contacto de emergencia: |            |

- **Nota aclaratoria:** En este documento hemos definido la comunidad de GSL como Director Espiritual, Director Administrativo, Junta **Directiva**, Maestro y Maestras (monásticas y laicas), líderes (personas facilitadoras y voluntarias), estudiantes, visitantes y personas a cargo de servicios contratados.

|                                                      |
|------------------------------------------------------|
| Dirección de correo electrónico:                     |
| En caso de ser estudiante, curso que toma:           |
| En caso de ser voluntario incluir responsabilidades: |

### Información del Querellado e Incidente:

Nombre de la persona o personas contra quien se presenta la queja:

Indique el tipo de Abuso que está informando:

\_\_\_\_\_ **Sexual:** Tales como obligar a una persona a tomar parte en una actividad sexual sin su consentimiento informado, consigo misma o con terceras personas, aunque aún quien la persona que obliga no participe de la actividad física. Las manifestaciones de violencia sexual incluyen violación, incesto, o actos lascivos. Ver Anejo de Definiciones.

\_\_\_\_\_ **Discriminatorio:** Incluye comentarios racistas, sexistas o basados en edad, sexo, religión, nacionalidad, incapacidad, embarazo, estado marital, orientación sexual, condición médica o enfermedad, en adición a otras formas de acoso, difamaciones o tratamiento similar. Esto también incluye evitar que alguien sea participe en otras actividades culturales, en servicios o grupos de apoyo y redes sociales.

\_\_\_\_\_ **Físico:** Incluye acercamientos no deseados ni consentidos, la percepción de acoso, acercamientos físicos evidentes como golpear, abofetear, empujar, restringir, tocar de manera inapropiada sin consentimiento previo, provocarse daño a sí mismo y manifestaciones de violencia en la intimidad con la pareja.

\_\_\_\_\_ **Psicológico y emocional:** Incluye culpar, humillar, intimidar, abuso verbal, coerción, insultar o ridiculizar.

\_\_\_\_\_ **Amenazas de hacer daño o abandono:** Se incluye aun cuando no se concretase la conducta con la que se amenaza.

\_\_\_\_\_ **Acecho:** Es un patrón o repetición de una conducta mediante la cual se mantiene de manera constante o repetida, una vigilancia, proximidad física o visual sobre una persona específica. La Ley Contra el Acecho en Puerto Rico define un patrón como dos (2) incidentes o más.

\_\_\_\_\_ **Financiera:** Incluye fraude, robo, el uso ilegal o no autorizado de la propiedad de la persona, dinero u otros objetos de valor, presionar en relación a testamentos, propiedad o herencias, esclavitud moderna y tráfico humano.

\_\_\_\_\_ **Creación de un Ambiente hostil:** Comportamientos ofensivos como insultos, intimidación, sobrenombres, chistes ofensivos o sexuales, injuria, acoso o amenazas. Estas pueden ser dirigidas por motivo de edad, sexo, religión, nacionalidad, incapacidad, embarazo, estado marital, orientación sexual, condición médica o enfermedad

\_\_\_\_\_ **Institucional:** Las instituciones jamás deben ser cómplices en salvaguardar su reputación o sus integrantes por encima del bienestar de los individuos. El fracaso colectivo de una organización de facilitar servicio apropiado y profesional, especialmente a personas vulnerables. Esto incluye fallar en asegurar que las garantías necesarias estén disponibles para proteger a la gente y mantener buenos estándares de cuidado en concordancia con las necesidades individuales, incluyendo adiestramiento a la comunidad de GSL, supervisión y manejo, archivar documentos y establecer enlaces con otros proveedores. Promover relaciones interpersonales armoniosas, respetuosas y compasivas.

\_\_\_\_\_ **Conducta impropia de la autoridad o poder espiritual.** Esto incluye todos los abusos mencionados anteriormente. Además, todas las formas de abuso tienen el potencial de causar daño a la espiritualidad emergente del individuo. Ocupar una posición o rol espiritual incluye reconocer el desbalance y las diferencias en las relaciones de poder de manera que se respete la autonomía y derechos de las personas.

\_\_\_\_\_ **Otros**

**Describa la queja presentada, proporcione el/los nombres de cualquier persona/s que fuese testigo del acto/s.**  
**Indique lugares, fechas y palabras específicas de ser posible. Sea lo más detallado posible.**

- **Nota aclaratoria:** En este documento hemos definido la comunidad de GSL como Director Espiritual, Director Administrativo, Junta Directiva, Maestro y Maestras (monásticas y laicas), líderes (personas facilitadoras y voluntarias), estudiantes, visitantes y personas a cargo de servicios contratados.

[illegible]

**IMPORTANTE:** La presentación intencional de una denuncia falsa es un comportamiento deshonesto en un intento de dañar a otra persona y es una violación clara de la Política Ética de GSL y sujeto a sanciones.

Se le ha informado al querellante las disposiciones de confidencialidad y la posibilidad de tener que compartir dicha información. Para referencia leer Sección 2.2 de la Política y Procedimientos de Ética de GSL.

- **Nota aclaratoria:** En este documento hemos definido la comunidad de GSL como Director Espiritual, Director Administrativo, Junta **Directiva**, Maestro y Maestras (monásticas y laicas), líderes (personas facilitadoras y voluntarias), estudiantes, visitantes y personas a cargo de servicios contratados.

Fecha:

---

Firma de la persona querellante o su representante:

---

Firma de la persona que toma la querella

(PDPD/MQA): \_\_\_\_\_

- **Nota aclaratoria:** En este documento hemos definido la comunidad de GSL como Director Espiritual, Director Administrativo, Junta **Directiva**, Maestro y Maestras (monásticas y laicas), líderes (personas facilitadoras y voluntarias), estudiantes, visitantes y personas a cargo de servicios contratados.

## ANEJO D

### REFERENCIAS Y RECURSOS EXTERNOS

#### REFERENCIAS:

**Cláusula Internacional de los Derechos Humanos** [un.org](http://un.org) [unicef.es](http://unicef.es)

**Convención sobre los Derechos de la Niñez** <https://cavvsaludpr.weebly.com>

**Declaración Universal de Derechos Humanos** | Organización Naciones Unidas [un.org](http://un.org)

Littlejohn, Darren. **The 12-step Buddhist Enhance Recovery for any addiction.**

**Recovery Dharma: How to use Buddhist Practice & Principles to Heal the Suffering.** (August 2019). [www.recoverydharma.org](http://www.recoverydharma.org)

Riffin, Kevin. **Buddhism and the 12 Steps: A Recovery Workbook for individuals and Groups** designed to be a complimentary practice to the traditional 12-step journey, not a replacement. While traditional twelve-step programs help addicts become sober by removing the drug of choice and providing a spiritual path, they rarely delve deep into what causes people to suffer in the first place. The integration of Buddhism with the traditional process provides the wisdom and meditations that can help addicts truly find a deep, spiritual liberation from all causes and conditions of suffering for good.

Yaniv Efrati & Mateusz Gola. (June 2018). **Compulsive Sexual Behavior: A Twelve Steps Therapeutic Approach.** Journal of Behavioral Medicine. PMCIDIPMC 6174596.  
[ncbi.nlm.nih.gov](http://ncbi.nlm.nih.gov)

#### RECURSOS:

- **Nota aclaratoria:** En este documento hemos definido la comunidad de GSL como Director Espiritual, Director Administrativo, Junta **Directiva**, Maestro y Maestras (monásticas y laicas), líderes (personas facilitadoras y voluntarias), estudiantes, visitantes y personas a cargo de servicios contratados.

### **An Olive Branch** <http://www.an-olive-branch.org>

Organización norteamericana originada en 2011 como un proyecto del Centro Zen de Pittsburg. Surge de la necesidad de mayor comprensión y reducción de comportamiento antiético de parte de líderes religiosos. Proveen servicios a organizaciones en conflicto después que un líder religioso ha sido acusado de comportamiento carente de ética. En los EU promueven comprensión y sanación y trabajan para fortalecer las juntas y políticas organizacionales para reducir la probabilidad de incidencias de comportamientos faltos de ética en el futuro. Tienen información y recursos disponibles en su página electrónica.

### **Faith Trust Institute: Working Together to End Sexual and Domestic Abuse**

<https://www.faithtrustinstitute.org/healthy-boundaries>

**Thirtyone:eight** Organización inglesa dedicada a salvaguardar la caridad. Es consultada por diversas iglesias y organizaciones reglamentarias. Ofrecen consultas a grupos de fe. Tienen líneas de apoyo de 24 horas. Ofrecen adiestramientos y recursos. <https://observatoriopvg.salud.gob.pr>

### **Centro de Ayuda a Víctimas de Violación**

Línea de Ayuda a Víctimas de Violación 787-765-2285

### **Colectivo Ideología y Vivencias de Género**

Es una organización comunitaria para la investigación e intervención social iniciada en 1990 por cuatro hombres puertorriqueños comprometidos con la transformación social para la paz. Trabaja con la violencia en la relación de pareja para explorar la construcción social de los géneros. <http://www.transformandolaviolenciadegenero.org>

### **Observatorio para la Prevención de la Violencia de Géneros en PR**

<https://observatoriopvg.salud.gov.pr>

### **Adictos al Sexo Anónimos (SSA) - Grupo de Doce Pasos**

Instituto Panamericano

572 Calle Teniente González

Hato Rey, PR

- **Nota aclaratoria:** En este documento hemos definido la comunidad de GSL como Director Espiritual, Director Administrativo, Junta **Directiva**, Maestro y Maestras (monásticas y laicas), líderes (personas facilitadoras y voluntarias), estudiantes, visitantes y personas a cargo de servicios contratados.

787-758-4845

**SSA NYC Service org**

PO Box 572 New York, NY 10116

ZOOM Meetings Tuesday 700-8:00

Contact through text message by WhatsApp 347-815-46722

espanol@nycaa.org

- **Nota aclaratoria:** En este documento hemos definido la comunidad de GSL como Director Espiritual, Director Administrativo, Junta **Directiva**, Maestro y Maestras (monásticas y laicas), líderes (personas facilitadoras y voluntarias), estudiantes, visitantes y personas a cargo de servicios contratados.