

**FPMT COLOMBIA - CENTRO DE MEDITACIÓN BUDISTA YAMANTAKA  
(CENTRO YAMANTAKA)**

**MANUAL POLÍTICA DE PROTECCIÓN CONTRA EL ABUSO**

**Bogotá, Colombia 2022**

**Contenidos:**

- 1 Introducción
- 1.1 Historia del Centro Yamantaka
- 1.2 Breve descripción del Centro
- 1.3 Protegiendo a todos del abuso
- 1.4 Gente con responsabilidades asignadas
- 2 Confidencialidad
- 3 Prevención
- 3.1 Entendiendo ¿Qué es abuso?
- 3.2 ¿Cómo reconocemos signos de abuso?
- 3.3 ¿Cómo podemos darnos cuenta del abuso?
- 3.4 Transparencia en suministro de información de interés pública
- 4 Nuestro compromiso hacia prácticas seguras
- 4.1 Compromiso del Centro Yamantaka
- 4.2 Trabajando en conjunto con la FPMT
- 5 Guía práctica
- 5.1 Personal del centro y voluntarios
- 5.2 Código de conducta para el personal del centro y voluntarios

- 6 Respuesta a inquietudes y acusaciones sobre abuso
  - 6.1 Recibir, responder y reportar una inquietud o acusación sobre abuso
  - 6.2 Cuando hay una acusación hacia trabajadores
  - 6.3 Conducto regular de un proceso de acusación sobre abuso
- 7 Cuidado y soporte
  - 7.1 Principios de guía para el cuidado y soporte
- 8 Información de contacto ante situaciones de abuso
  - 8.1 Centro Yamantaka, detalles de contactos
  - 8.2 Contactos de apoyo local para reportar abuso si son necesarios en Bogotá
- 9 Información adicional y recursos
  - 9.1 Política de la FPMT y guía para la prevención del abuso
  - 9.2 Recursos
- 10 Registro de información
- 11 Resumen de la Política en contra del abuso

## **1 introducción**

### **1.1 Historia del Centro Yamantaka, por Mauricio Roa**

*“La autorización para crear el Centro de Meditación Budista Yamantaka en Bogotá, como un centro de la FPMT, fue dada por su director espiritual el lama Kyabje Thubten Zopa Rinpoche, en Land of Medicine Buddha, en San José, California en julio de 1994. En agosto del mismo año, comienzan a hacerse los primeros intentos de planeación y organización del centro en Bogotá, sin tener nada más que la autorización de Rinpoché, una copia del Manual de la FPMT con los lineamientos a seguir y buena voluntad de cumplir con los deseos de Rinpoché.*

*En 1995 se empezaron a dar clases de meditación budista en un centro de fitness como parte de un curso de yoga que un profesor dictaba varios días a la semana. Algunos de ellos preguntaban ¿Dónde queda el centro Yamantaka? y les respondíamos: el Centro Yamantaka queda aquí, son ustedes. Allí surgieron los primeros estudiantes, varios de los cuales han sido benefactores, directivos, profesores y estudiantes del Budismo Tibetano del linaje Gelugpa como lo difunde la FPMT.*

*Un gran impulso llegó al centro a través de una llamada telefónica, era la monja Robina Courtin quien nos anunció que vendría a Bogotá, a darnos una mano al centro. Venerable Robina vino y todo cambió; empezamos a organizarnos más, a analizar posibilidades de expansión, formas de difundir el centro y llevar el mensaje a más personas. Robina nos ayudó a dimensionar el significado de ser un centro de Lama Zopa Rinpoche, a comprender que la visión de Rinpoché iba mucho más allá de lo que nosotros nos podíamos imaginar, que no implicaba solo esta vida sino mucho más allá, y que el centro tenía una gran misión que cumplir y todos teníamos una enorme responsabilidad.*

*A partir de su visita los miedos desaparecieron, se fortaleció la voluntad de todos, definimos objetivos concretos y alquilamos un sitio para el Centro. Luego han seguido muchos capítulos de historias que no sería apropiado mencionarlos acá, pues esta es solo una pequeña introducción de cómo se creó el centro. “*

*Mauricio Roa*

### **1.2 Breve descripción del Centro Yamantaka**

Somos uno de los Centros afiliados a la Fundación para la Preservación de la Tradición Mahayana - FPMT- (por el acrónimo en inglés), cuyo fin es preservar y difundir el budismo Mahayana en todo el mundo, aportando a la crear las condiciones favorables para escuchar, reflexionar, meditar y practicar las enseñanzas de Buda con el fin de hacer llegar el Dharma y beneficiar a los seres sintientes. Nuestra misma misión, visión, propósito y lineamientos son acordes a las políticas y normas para todos los centros afiliados a la FPMT. Nuestros miembros y representantes siguen y velan por el cumplimiento de la política Ética de la FPMT, la Política

en contra del abuso y por todos los reglamentos y requisitos que conlleva ser miembros activos de la FPMT.

Nuestro personal del Centro está capacitado para actuar de manera oportuna, prudente y conjunta ante posibles acusaciones, sospechas y acciones de abuso o de algún comportamiento inapropiado. Reconociendo que todos: niños, jóvenes, adultos y animales, pueden ser víctimas de acoso, en diferentes formas de violencia: física, sexual, psicológica y de abandono. Aceptamos la declaración universal de derechos humanos de la ONU, Derechos humanos y pacto internacional de derechos humanos que establece que *toda persona tiene derecho a “todos los derechos y libertades en él enunciados, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento u otra condición”*. También coincidimos con la convención sobre los Derechos del Niño que establece que los niños deben poder desarrollar todo su potencial, libres del hambre, la miseria, abandono y abuso.

\*Documentos relacionados:

- 1) Declaración Universal de Derechos Humanos Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.
- 2) Declaración de Ginebra de 1924 sobre los Derechos del Niño y reconocida en la Declaración Universal de Derechos Humanos
- 3) Constitución de Colombia: DECLARACIÓN DE LOS DERECHOS DEL NIÑO, A.G. RES. 1386 (XIV), 14 U.N. GAOR SUPP. (NO. 16) P. 19, ONU DOC. A/4354 (1959).

## **1.2 Protegiendo a todos del abuso**

**El Centro Yamantaka** se compromete a proteger a todas las personas y seres que asistan a nuestras instalaciones y todas las actividades de cualquier forma de abuso o daño, ya que todas las personas y seres vivos tienen derecho a ser protegidos de todas las formas de violencia física o mental, lesión o abuso, descuido o trato negligente o explotación, incluido el abuso sexual.

### **Protegerse y proteger a otros del abuso es una responsabilidad de todos**

Usamos el término “protección” para referirnos a toda acción que hacemos para mantener a las personas y seres vivos seguros, a salvo del abuso de cualquier tipo y actuar apropiadamente si alguien ha sido abusado. Por lo anterior, protegerse y proteger a otros del abuso es una responsabilidad de todos, por lo que en **El Centro Yamantaka** todo nuestro personal, voluntarios, trabajadores y directivos están capacitados para trabajar juntos y velar por el bienestar y la integridad de todos previniendo y minimizando el riesgo del abuso.

Si tenemos preocupación o sospecha de que alguien está en riesgo de ser abusado, nuestro primer deber es con el individuo en cuestión, para prestarle la atención preventiva necesaria.

## **Hacer nada, no es una opción**

Si sabemos que alguien está en riesgo, responderemos y nos aseguraremos de que nuestras inquietudes sean debidamente registradas para hacer seguimiento al caso. Para así dar respuesta de acuerdo con esta política y otras políticas del Centro Yamantaka en el proceso.

### **Si tenemos alguna preocupación o sospecha - Habla con alguien**

#### **1.3 Personas designadas para la protección contra el abuso**

Cada una de las siguientes personas es designada como parte del personal antiabuso del Centro:

- a) El Director(a) del Centro Yamantaka
- b) Miembro activo del Comité Directivo/Comité administración.

**FECHA DE APROBACIÓN COMITÉ DIRECTIVO, 15 de Enero de 2022**

**FECHA DE REVISIÓN DE LA POLÍTICA: 15 de Enero de 2023**

## **2 Confidencialidad**

**El Centro Yamantaka** está comprometido con guardar el derecho a la confidencialidad de todos. Sin embargo, a veces, es necesario compartir información para proteger tanto a la persona relacionada como a otros que puedan ser afectados.

Por ejemplo, puede haber una requisición legal, o a veces la información es importante y oportuna para ser compartida con el equipo de voluntarios y el personal del centro. Ocasionalmente, la información sensible puede ser compartida de esta manera. Por lo que compartir dicha información sólo incluirá a aquellos que necesitan conocerla para garantizar que la persona afectada (abusada) pueda ser protegida contra daños, abusos y que se lleve a cabo el debido proceso de protección, prevención y medidas correctivas a todos los afectados e involucrados.

Bajo la política de confidencialidad del Centro Yamantaka, el personal del centro, los voluntarios y los maestros están en la obligación de informar oportuna y prontamente cuando una persona puede haber sido abusada o estar en riesgo serlo (ser abusada). Por lo que a veces es necesario que compartan esta información confidencial (de acuerdo al conducto regular establecido en el presente manual) para que sea efectiva la toma de medidas prácticas para proteger a dicha persona y/o a más potenciales afectados. Estas circunstancias incluyen:

- Si el afectado(a) es menor de edad, y/o divulgar su información puede implicar un riesgo para él o ella, o a otros menores de edad.
- Si un adulto presentó acciones de abuso infantil en el pasado y se sabe que los niños(as) y población joven pueden ser afectados o potencialmente abusados por dicho adulto.
- Si un miembro del personal, maestro o voluntario cree que un participante podría ser un potencial peligro para sí mismo y/o para los demás.
- Si algún participante da información acerca de algún delito que alguien haya cometido.
- Si el participante da información que signifique alguna posible o potencial amenaza terrorista. Para más información consulte por favor 4.2 Trabajo en colaboración con la organización de la FPMT.

En cualquiera de estos casos, se informará a la persona en riesgo sobre la divulgación que se va a realizar (o está realizando), ya que no puede ser mantenida de forma confidencial por sus delicadas implicaciones en el bienestar de todos. Hay que aclarar que, si se debe tomar la decisión de romper la confidencialidad, será solo después de consultar con una persona designada para la protección y/o el Director(a) del Centro Yamantaka. Y en ningún caso se hará divulgación o será compartida la información de forma innecesaria con personas internas y/o externas al Centro, para así respetar la privacidad de la persona afectada tanto como sea posible.

### **3 Prevención.**

#### **3.1 Entendiendo ¿Qué es el abuso?**

El abuso es una violación de los derechos humanos y civiles de un individuo por parte de cualquier otra persona o grupo de personas. El abuso puede ser en episodios únicos o hechos recurrentes. No es solo dañar a alguien, incluye también el descuido de sus necesidades o atenciones básicas y/o la falta de protección contra daños de diversos tipos: físico, psicológico, emocional (Fuente).

#### **3.2 ¿Cómo reconocemos signos de abuso?**

Esta sección considera los diferentes tipos y patrones de abuso. Esto no pretende ser una lista exhaustiva, pero sí una guía ilustrativa y práctica sobre los tipos de comportamiento que podrían dar lugar a una posible situación de abuso:

- **Abuso Físico:** Incluye acciones de maltrato físico como: golpear, abofetear (cachetear), empujar, restringir físicamente a alguien (impedirle el libre movimiento), invadir el espacio personal, tocar o toqueteo inapropiado y no consentido por la otra persona. Violencia entre parejas, y también autolesionarse.

- **Abuso Psicológico y emocional:** Dentro de estos está incluido el acoso, culpabilización, humillación, amenazas de daño o abandono, intimidación, abuso verbal, reprimir (cohibir) y coercer (obligar directa o indirectamente de algo a alguien).
- **Abuso Financiero:** incluido el uso ilegal o no autorizado de la propiedad, el dinero u otros bienes y valores. Ejercer presión en relación con testamentos, bienes o herencias. También aquí se incluye la esclavitud moderna, trabajos forzados y la trata de personas.
- **Abuso sexual:** Ejercer la fuerza u obligar a una persona a participar de cualquier actividad sexual sin su consentimiento, esto incluye su consentimiento informado (consiente, con plena conciencia y lucidez).
- **Abuso discriminatorio:** Este incluye comentarios racistas, sexistas, o que estén haciendo alusión negativa o despectiva a la edad, raza, sexo, orientación sexual, origen nacional, discapacidad, estado de salud (condición médica o de enfermedad), estado de embarazo, estado civil y otras formas de acoso como calumnias o trato similar. Esto también incluye impedir o desincentivar que alguien se involucre en otra actividad cultural, de servicio o de redes de apoyo.
- **Abuso institucional:** El fracaso colectivo de una organización o grupo para proporcionar un servicio profesional especialmente a personas y/o seres vulnerables. Esto incluye la falta de garantías, no mantener los estándares de calidad o salvaguardas necesarias para proteger a las personas o seres vivos manteniendo buenos estándares de atención y bienestar de acuerdo con las necesidades particulares de los individuos y seres vivos. Lo anterior incluye la capacitación adecuada del personal, la supervisión y gestión, mantenimiento de infraestructura y/o servicios, registro de actividades, evaluaciones, quejas y reclamos, y el enlace eficaz y satisfactorio con otros proveedores.
- **Abuso de autoridad, o jerarquía (poder) espiritual:** Este puede aplicar a todas las formas de abusos enlistados anteriormente. Además, todas las formas de abuso tienen el potencial de causar inmenso daño a la espiritualidad emergente del individuo. Tener una posición (jerárquica superior) o función espiritual implica diferentes relaciones de poder y de desequilibrios; los cuales son necesarios de reconocer para respetar la autonomía y los derechos de las personas y seres vivos. Ciertas formas de abuso, son abuso espiritual debido al contexto en el que ocurren, o donde resulta influyente el estatus de un maestro o alguien de mayor autoridad (jerarquía) espiritual. O cuando se usan las enseñanzas para coaccionar o manipular a las personas para que realicen comportamientos o acciones que cumplan con las necesidades del abusador, en vez de la voluntad autónoma de la víctima del abuso.

En algunos casos puede la intención no ser maliciosa, pero sin embargo es dañina para el individuo afectado, ya que anula el respeto del derecho de ser un individuo autónomo a tomar decisiones informadas y conscientes con respecto a su propia vida, bienestar y prácticas espirituales. Por ejemplo: debido al miedo, la vergüenza, humillación, entre otras.

### 3.3 ¿Cómo podemos darnos cuenta del abuso?

Las inquietudes y/o evidencia de abuso puede llegar a nosotros a través de:

- Una divulgación (afirmación) directa por parte del involucrado (víctima del abuso).
- Una queja o expresión de preocupación por parte de un tercero, como: miembro del centro, personal, voluntario, usuario, estudiante, cuidador, acudiente o familiar del afectado.
- Una observación inusual en el comportamiento de la persona, que genere alertas o signos riesgo, que de indicios o sospechas de posible abuso o maltrato.

### **3.4 Transparencia en suministro de información de interés pública**

Es esencial que el personal, voluntarios, miembros del centro y personas del público (visitantes y estudiantes) sepan a quién(es) contactar y de qué forma hacerlo si hay alguna preocupación sobre una situación o suceso de abuso en el Centro Yamantaka. Ya que se debe garantizar la modalidad tanto anónima como personal de manifestar preocupación o alertas sobre posibles o potenciales formas de abuso en el Centro.

Para cumplir con lo anterior, se proponen tres canales informativos y de comunicación para el efectivo y libre uso y acceso de todos a las herramientas de la política en contra del abuso. Se proponen 3 medios de fácil y variado acceso (tanto físico como digital) de carteleras informativas y buzones de quejas y reclamos. Estos medios deben ser de fácil accesibilidad para todos, que permitan la comunicación fácil con los miembros del comité de prevención del abuso sobre situaciones de abuso de forma segura, confidencial:

- a) Buzón físico de quejas y reclamos en las instalaciones del centro o en los lugares donde se hagan actividades como retiros. Debe estar en un lugar de fácil acceso al público, con su debida señalización, acompañado de una cartilla explicativa sobre la política antiabuso del centro.
- b) Buzón virtual de quejas y reclamos correo electrónico para quejas y reclamos que debe estar publicado tanto en la página web del centro, como en la publicidad y/o cartillas explicativas sobre la política antiabuso del Centro Yamantaka.
- c) Cartelera publicitaria sobre la política antiabuso: Aquí debe explicarse brevemente que existe una política de protección en contra del abuso, los nombres y/o fotos del personal de protección en contra del abuso vigente en el Centro y el correo electrónico de contacto de quejas y reclamos donde las personas pueden dirigir sus quejas o reclamos. Esta cartelera debe estar tanto en la página web del centro, como en la cartelera física o corcho de noticias en la sede física del Centro y/o lugares de retiro y eventos.

En esta cartelera informativa (tanto digital como física), es donde se mantendrá actualizada la información sobre la política antiabuso, tales como: manual y protocolos de la política anti-abuso del centro, personal encargado de hacer cumplimiento de la política antiabuso: Comité

de prevención del abuso, presidente del comité, y director(a) del centro, y los medios de comunicación con dicho personal.

## **4 Nuestro compromiso hacia prácticas seguras**

### **4.1 Compromiso del Centro Yamantaka**

**El Centro Yamantaka** se compromete a:

- a) Identificar situaciones de abuso oportunamente
- b) Responder con eficacia a las inquietudes y quejas formales que sean registradas
- c) Crear espacios seguros para la sana convivencia de todos en el Centro Yamantaka.
- d) Supervisar, evaluar y actualizar periódicamente nuestras políticas, procedimientos y prácticas para proteger a las personas.
- e) Garantizar la constante retroalimentación y actualización de los procedimientos y prácticas de la política anti abuso del centro. Y las normas que estén en relación contra posibles daños y abuso.
- f) Nos comprometemos a usar múltiples y diversos canales de comunicación, para mantener al tanto a la población del centro de quienes forman parte del Comité y voluntarios como personas de protección contra el abuso; y para que así todos sin excepción, puedan acceder y ponerse en contacto con ellas, dejar registro, conocer la política anti abuso y solicitar que se dé cumplimiento a la misma.
- g) Toda persona que forme parte del Centro y también quienes sean visitantes y usuarios de las instalaciones tienen derecho al respeto y a la protección contra daños, perjuicios y abusos.
- h) Nuestro objetivo es brindar a todos una experiencia positiva y gratificante. Reconocemos que la práctica del Dharma puede ser una experiencia poderosa que trae consigo problemas a la superficie. En el caso de que la participación en un curso traiga cuestiones subyacentes (que no sabía que tenían, que permanecían ocultas) como alguna forma de discapacidad física, mental y emocional, el maestro o el personal designado de protección puede apoyar al participante del curso en recomendarle buscar ayuda profesional para trabajar adecuadamente su situación personal. Ya que es importante que el personal y los estudiantes aprecien los límites del papel de los maestros y voluntarios, incluyendo su tiempo y habilidades. Por lo cual, en algunas ocasiones sugerimos que se preste un apoyo profesional adecuado.

- i) *Responsabilidades estatutarias y legales:* Pueden llegar a ocurrir incidentes graves que involucren a niños y jóvenes menores de edad, al igual que a “adultos en riesgo de daño”. En estos casos, puede haber requisito estatutario o legal para informar a la autoridad local y otros organismos competentes para garantizar el debido proceso legal para la protección contra daños y abusos.
- j) Reconocemos que cualquiera puede llegar a ser vulnerable, debido a los acontecimientos de la vida, por lo tanto, esta política no solo cubre a los menores de edad y adultos, sino que también a todos los seres vivos dentro del Centro Yamantaka. Por lo cual, la respuesta o toma de medidas puede variar según las orientaciones legales y reglamentarias que existen para los diferentes grupos y seres vivos, como es el caso de los animales.

## **4.2 Trabajando en conjunto con la FPMT Inc.**

**El Centro Yamantaka** se compromete a trabajar en colaboración con la organización FPMT Inc. para desarrollar buenas prácticas para prevenir daños y abusos. Esto incluye la adopción de FPMT Inc. Políticas y asistir a la formación impartida por la FPMT Inc. (Oficina Internacional). El Centro Yamantaka en Bogotá, Colombia; discutirá su contexto local con el director de servicios del centro en la FPMT Inc, con el fin de considerar juntos dónde es necesario tener en cuenta la jurisdicción y las prácticas locales.

**El Centro Yamantaka** informará al director de servicios de la FPMT Inc, y a coordinador regional y/o nacional de la FPMT sobre cualquier denuncia y/o inquietudes con respecto al abuso sobre un miembro de la junta, director(a), coordinador del programa espiritual y Maestro residente, además de la acción o correctivos tomados.

**El Centro Yamantaka** también informará al director de servicios docentes de la FPMT Inc, y a su coordinador regional y/o nacional de la FPMT sobre cualquier denuncia y/o preocupación con respecto al abuso que involucre a algún profesor registrado o Tibetano, la acción y correctivos tomados.

**El Centro Yamantaka** informará al director del Instituto Internacional Mahayana (IMI) de la FPMT de cualquier denuncia y/o inquietud con respecto al abuso por parte de un monje o monja, la acción y correctivo tomados.

*Nota: Informar a la persona pertinente dentro de la organización de la FPMT no indicará una falla por parte del Centro Yamantaka, sino que más bien, indicará que se hará seguimiento y vigilancia, además de un compromiso de emplear correctivos y hacer efectiva la política de prevención del abuso para evitar cualquier daño o abuso, esto siempre partiendo de la buena fe y el respeto a la presunción de inocencia de sus colaboradores*

## **5 Guía para orientación práctica**

### **5.1 Contratación del personal del centro, trabajadores, docentes y voluntarios**

Todas las personas que trabajan y son voluntarias para el centro están en una posición de confianza, por lo que reconocemos que es importante que existan procesos de investigación adecuada para garantizar que nadie pueda representar un riesgo como abusador o que inflija daño abusando de su posición.

## **5.2 Código de conducta para el personal del centro y voluntarios**

### ***¿Qué se debe evitar?***

- a) Pasar tiempo a solas o hacer contacto físico innecesario con niños, jóvenes o adultos en riesgo
- b) Organizar reuniones privadas de estudiantes con profesores en cualquier lugar que no sea el Centro Yamantaka, o áreas de reunión y lugares públicos que no estén designados por el Centro Yamantaka. Lo anterior también aplica a cursos y reuniones en canales o medios digitales, es decir en línea.
- c) Contactos no consentidos en general.
- d) Encuentros a solas con niños, menores de edad y/o adultos en riesgo asociados al Centro Yamantaka, en ambientes fuera del Centro.
- e) Realizar por cuenta propia interrogatorios de investigación después de que se haya planteado una acusación o inquietud. En cambio, se debe escuchar con una mente abierta, de manera respetuosa y compasiva a quien antepone dicha queja o inquietud. Luego de esto, debe registrar la información y reportar lo sucedido a la persona designada como persona de protección. Dicha persona es quien avisará a las autoridades competentes en caso de ser requerido, además de liderar el protocolo y el conducto regular que se amerite según la política en contra del abuso del Centro Yamantaka y los lineamientos de la FPMT.

### ***¿Qué nunca se debe hacer?, ni siquiera por diversión:***

- a) Nunca iniciar o participar en conversaciones o actividades sexualmente provocativas
- b) Nunca permitirse el uso de lenguaje inapropiado, recuerde que esto genera cuestionamiento por parte de quienes le escuchan
- c) Nunca hacer acciones de carácter personal que pueda poner en riesgo a niños y/o adultos, ni tampoco incentivarlos a hacer algo que los ponga a ellos mismos en riesgo.
- d) Nunca trivializar o exagerar los problemas de abuso de otros, esto incluye no solo a personas sino a todos los seres vivos, como lo son los animales que muchas veces son bastante indefensos a cualquier forma de abuso.

- e) Nunca permita que ninguna alegación, queja, reclamo, inquietud hecha por cualquier persona, sobre todo niños, deje de ser denunciada o puesta en los canales oficiales del Centro para ser atendida.
- f) Nunca haga promesas en mantener cualquier divulgación de forma confidencial a las autoridades pertinentes.

***Con respecto a todas sus relaciones dentro y alrededor del Centro Yamantaka:***

- a) Respetar el derecho de todos a la privacidad.
- b) Procure ayudar a crear una cultura en la que todos se sientan capaces de reportar experiencias de daños, actitudes o comportamientos incómodos.
- c) Actúe con discreción en sus relaciones personales. Asegúrese de que sus relaciones personales no afecten la armonía, ni su capacidad de ser imparcial.
- d) Tenga en cuenta que pueden surgir conflictos de intereses que den lugar a malos entendidos. Lo cual sucede cuando hay desequilibrios de poder o personas cercanas, por lo que, si surgen tales situaciones potenciales, se debe discutir esto con el Director(a) del Centro, y posiblemente el equipo correspondiente para evitar dichos conflictos de interés y/o malos entendidos.
- e) Infórmese y capacítese bien acerca de los procedimientos para poner al tanto de inquietudes o incidentes, y cómo comunicarse con las personas de protección designadas.
- f) Si usted es objeto de afecto o atención inapropiada por parte de alguien, es indispensable registrar esto, incluyendo la fecha y hora, y reportarlo a la autoridad designada como persona(s) de protección del centro.
- g) Informar cualquier inquietud a las personas de protección asignadas, y de no encontrarse disponibles, favor avisar a cualquier otra persona responsable del Centro Yamantaka.
- h) Mantener los límites apropiados con los demás en el Centro Yamantaka. Sea consciente del alcance de su papel (rol), y cuando sea necesario, dirigirse a las personas adecuadas en tratar asuntos específicos para evitar hacer acciones que a usted no le competen. Tenga mucho cuidado en dar consejos personales o de Dharma a individuos, ya que esto puede ir más allá de su experiencia y rol.
- i) Responda con empatía y amabilidad, en lugar de ser atraído a dar consejos de “expertos”. Si siente preocupación por alguna persona que necesite ayuda, usted debe informar a la persona de protección designada o al Director(a).
- j) Estudiar, firmar y cumplir con la política de protección contra el abuso de la FPMT, y la Política Ética de la FPMT.

## **6 Respuesta a inquietudes y acusaciones sobre abuso**

Bajo ninguna circunstancia un trabajador o voluntario debe llevar a cabo su propia investigación sobre una acusación o sospecha de abuso. Las sospechas no deben ser discutidas con nadie más que los nominados anteriormente. La persona denunciante debe hacer un registro escrito el cual se mantendrá de manera segura en el archivo de correspondencia física o digital de quejas y reclamos designado y usado por el denunciante.

### **6.1 Recibir, responder y reportar una inquietud o acusación sobre abuso**

- a) Nunca prometa confidencialidad incondicional. Explique que, si el bienestar o integridad de la persona afectada u otras puede estar en riesgo por guardar confidencialidad, esto no puede ser posible de prometer.
- b) Explíquelo de nuevo de ser necesario el papel de las personas de protección designadas del Centro.
- c) Escuche a la persona con toda su atención, y sólo haga preguntas para aclarar su comprensión. No haga preguntas indagatorias; esto podría comprometer una investigación futura.
- d) Ofrezca tranquilidad a la persona en todo momento de ser escuchada y al recibir su testimonio.
- e) Ofrezca su ayuda en lo que le sea posible.
- f) Sea claro y conciso cuando explique lo que hará para informar a la persona de protección designada del Centro.

### **6.2 Cuando hay una acusación hacia trabajadores**

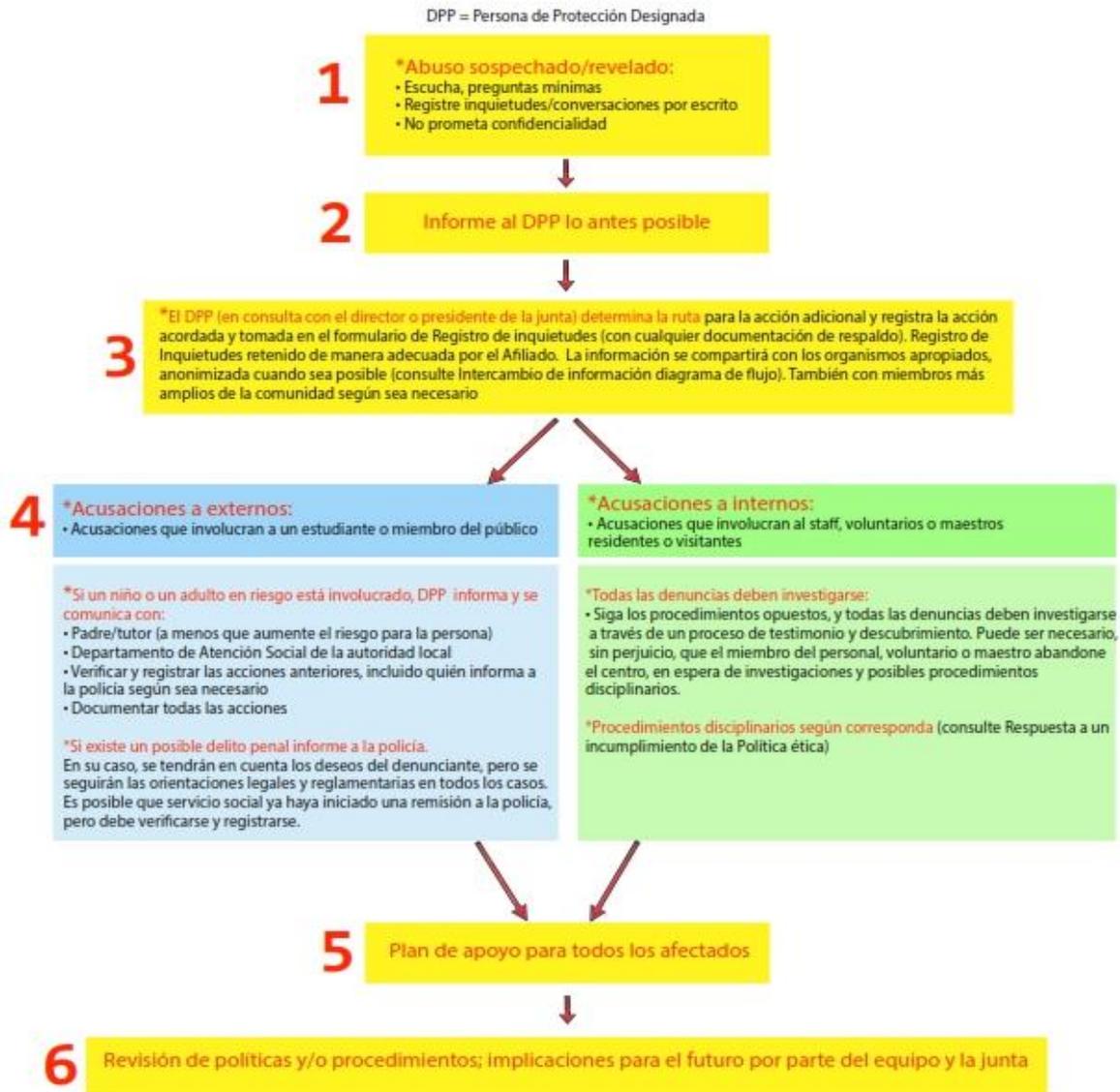
Si se hace una acusación contra un trabajador (ya sea un miembro del personal voluntario o asalariado), debe llevarse a cabo el procedimiento anterior descrito, además de informar inmediatamente a la persona de protección designada (salvo esta sea objeto de la denuncia) y el Director(a) /salvo sea objeto de la acusación).

Todas las acusaciones relacionadas con el Director(a), el coordinador del programa espiritual y el residente y/o profesor(es) matriculados deben ser comunicados al Servicio del Centro, o al Servicio de Profesores, Director o según corresponda en la Oficina Internacional (como se explica en el 4.2 anterior), y al coordinador regional y/o nacional de la FPMT.



## 6.3 Conducto regular de un proceso de acusación sobre abuso

### 6.3 Conducto regular de un proceso de acusación sobre abuso.



## INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN DURANTE O DESPUÉS DE UNA INVESTIGACIÓN

### DPP comparte información lo antes posible en conjunto con Director

- Si es el Director quien es objeto de la denuncia, esta responsabilidad pasa al Presidente del Directorio.
- Se toman medidas para cumplir con los requisitos legales y reglamentarios y para proteger a cualquier persona que pueda estar en riesgo de ser dañado

#### \*Junta:

• Información anonimizada proporcionada para permitir que la junta cumpla con sus responsabilidades de protección según lo exige la ley. La junta también debe gestionar y minimizar el riesgo de que ocurran más incidentes en la medida de lo razonablemente posible, apoyando cualquier cambio necesario en las políticas, los procedimientos y las prácticas laborales. Informe a la compañía de seguros si es necesario.

\*Presidente de la junta, coordinador regional/nacional de la FPMT e IOF (ver 4.2):  
• si el director, SPC, un miembro de la junta o un maestro es el sujeto de la acusación.

\*Director, coordinador regional/nacional de la FPMT y director de Servicios del Centro:  
• si el presidente de la junta es el sujeto de la alegación.

• Director de IMI si se hace una acusación sobre un miembro ordenado de la Sangha.

#### \*EDITAR COMO CORRESPONDA LOCALMENTE:

- Si los beneficiarios del centro (adultos o niños) han sido, o presuntamente han sido, abusados o maltratados mientras estaban bajo el cuidado de la caridad, o por alguien relacionado con la organización benéfica, por ejemplo, un fideicomisario, miembro del personal o voluntario.
- Si ha habido un incidente en el que alguien ha sido abusado o maltratado (presunto o real) y esto está relacionado con las actividades de la caridad.
- Si ha habido un incumplimiento de los procedimientos o políticas en la organización benéfica que ha puesto en riesgo a los beneficiarios, incluida la falta de realización de controles que habrían identificado que una persona está inhabilitada por ley, en virtud de la legislación de protección, para trabajar con niños o adultos.
- Daño al trabajo o la reputación de su organización benéfica.

\*Considere lo que es importante y apropiado para compartir con la comunidad más amplia del centro/FPMT.

## **7 Cuidado y soporte**

**El Centro Yamantaka** se compromete a ofrecer atención y apoyo, trabajando con las autoridades gubernamentales en su caso, y con todas las personas y seres vivos que hayan sido afectadas o presuntamente afectadas por el abuso, que tengan contacto o formen parte del Centro Yamantaka. Esto puede incluir a la presunta víctima y al presunto culpable del acto de abuso, por lo que es posible que también se necesite del apoyo de la comunidad y del Centro en general.

### **7.1 Principios de guía para el cuidado y soporte**

- a) Priorizar el bienestar y la seguridad de todos los que residen, visitan o entran en contacto con el Centro Yamantaka.
- b) Nunca prometa mantener la confidencialidad de los informados. Esto como ya hemos mencionado, debe explicarse desde el principio. Ya que según sea necesario, debe ser transmitida esta información a las personas encargadas de hacer valer la política anti abuso dentro del Centro y en algunos casos, de ser requerida la información por agentes de autoridad externos, también deberá ser compartida. Sin embargo, se respetará la privacidad de la persona tanto como sea posible.
- c) A los afectados de los sucesos, es importante escuchar de forma atenta y completa. Las preguntas deben mantenerse en el mínimo necesario para comprender lo que se alega y se evitan las preguntas tendenciosas. (El uso de preguntas capciosas, puede causar problemas para cualquier investigación posterior y procedimientos judiciales)
- d) Todos los involucrados deben tener mucho cuidado en sacar conclusiones y tomar decisiones. En cuanto a compartir información dentro del Centro, la confidencialidad y privacidad de todas las personas interesadas debe ser protegida, y según sea apropiado y factible. Cuando el proceso está completo, se debe considerar lo que se comparte apropiadamente con la comunidad más amplia del Centro Yamantaka.
- e) Cualquiera que sea la acción que deba tomarse, incluso si las autoridades están involucradas, no olvide que están las personas del Centro y las personas de protección asignadas. Asegúrese de que haya alguien a quien pueda acudir en busca de apoyo después de cualquier denuncia o investigación. Si los involucrados dan más información, recuerde siempre escuchar y dejar registro de todo como ya mencionamos.
- f) Al tratar con adultos en riesgo, se debe tener en cuenta sus deseos, sentimientos y capacidad mental. Se debe apoyar a las personas a tomar sus propias decisiones y alentarlas a dar su consentimiento informado cuando sea posible y las condiciones de seguridad lo permitan.

- g) Tenga en cuenta que, aunque la persona que ha denunciado ser víctima de abuso o ser testigo de una situación de abuso, que ha revelado esta información, ahora puede estar a salvo y protegida. Sin embargo, aún existe un riesgo potencial para otros, ya que no se ha confrontado la situación con el presunto culpable del abuso. Si el asunto es grave, se debe informar a las autoridades correspondientes, y también según sea necesario se debe informar a aquellos que puedan necesitar estar al tanto para protegerlos y tomar medidas que mitiguen el posible riesgo para otros.
- h) Es importante pensar detenidamente cuál es la mejor manera de maximizar los derechos de privacidad de todos, tanto como sea posible. Ya que como hemos mencionado, habrá personas con las que será necesario compartir la información. Y en algunos casos, esto podría anonimizar (no decir nombres propios).
- i) Considere detenidamente lo que comparte por correo electrónico, redes sociales, medios digitales y de comunicación como “Whatsaap”, especialmente teniendo en cuenta consideraciones de protección de datos, y nuevamente anonimizar cuando sea factible, o cifrar y proteger con contraseña los documentos con los nombres de los presuntos culpables y de aquellos que han sido dañados o maltratados.
- j) El Centro Yamantaka necesita tomar decisiones claras para promover el bienestar y la seguridad de todos con los que se entre en contacto y visiten el centro. Sin embargo, es importante mantener la ecuanimidad hacia todos los involucrados en cualquier investigación o queja y al mismo tiempo garantizar una protección sólida del debido proceso. Es necesario el respeto y compasión tanto a la persona perjudicada como al presunto autor y, cuando corresponda y sea factible, la atención y el apoyo necesarios.

## **8 Información de contacto ante situaciones de abuso.**

### **8.1 Centro Yamantaka detalles de contactos:**

#### ***PERSONAS DESIGNADAS DE PROTECCIÓN CONTRA EL ABUSO***

Ven Gloria O'Meara, Thubten Palmo, Directora Centro Yamantaka, (57)3115165836, [centroyamantakafpmt@gmail.com](mailto:centroyamantakafpmt@gmail.com)

Isabela Caro, Miembro Consejo Directivo, Vocal 1, (57) 3133023060, [icaro1206@gmail.com](mailto:icaro1206@gmail.com),

#### ***CONTACTOS FPMT Inc:***

Mauricio Roa MacKenzie, Coordinador Oficina Regional Latino América, (57)3118095813, [fpmt.latinoamerica@gmail.com](mailto:fpmt.latinoamerica@gmail.com)

Claire, Issit, Directora de servicios a los centros FPMT Inc, [claire@fpmt.org](mailto:claire@fpmt.org)

Francois Lecointre, Director servicios al profesorado FPMT Inc, [francois@fpmt.org](mailto:francois@fpmt.org)

Ven Losang Tendar, Simon Boer, Director del IMI, [director@imisangha.org](mailto:director@imisangha.org)

## **8.2 Contactos de apoyo local para reportar abuso si son necesarios en Bogotá:**

### **a) Unidad Nacional de Protección UNP:**

- Página web: <https://www.unp.gov.co/atencion-al-ciudadano/>
- Horarios de atención: Lunes a viernes 8:00 a.m – 5:00 p.m en días hábiles.
- Correo electrónico: [atencionalusuario@unp.gov.co](mailto:atencionalusuario@unp.gov.co)
- Correspondencia: [correspondencia@unp.gov.co](mailto:correspondencia@unp.gov.co)
- Teléfono: (571) 426 98 00 en Bogotá. Y el 018000 118 228 resto del país.

### **b) Policía Nacional:**

- Línea única de atención a emergencias: 123
- Línea atención al ciudadano: 018000 – 910600. FAX -(1) 515 95 81/ (1) 515 91 12/ (1) 515 91 11

### **c) GAULA (Anti secuestro y anti extorsión)**

- Línea única de atención GAULA: 165

### **d) Policía Ambiental y Ecológica**

- Línea única de atención policía ambiental: 5159000 Ext 56182

### **e) Policía de Tránsito y transporte**

- Desde cualquier celular marcar #767

## **9 Información adicional y recursos.**

### **9.1 Política de la FPMT y guía para la prevención del abuso**

Garantizar que las políticas y directrices de la FPMT estén disponibles, entendidas y seguidas.

### **9.2 Recursos**

Organismos locales de protección para la libertad de culto, y herramientas legales:

- LEY 133 DE 1994, (mayo 23). Diario Oficial No. 41.369, de 26 de mayo de 1994. "Por la cual se desarrolla el Derecho de Libertad Religiosa y de Cultos, reconocido en el artículo 19 de la Constitución Política".

- DECRETO 437 DE 2018, (marzo 6). Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 2 de la Parte 4 del Libro 2 del Decreto 1066 de 2015, Único Reglamentario del Sector Administrativo del Interior, denominado Política Pública Integral de Libertad Religiosa y de Cultos.

- Cartilla: Lineamientos de implementación de la Política Pública Integral de libertad religiosa y de cultos para entes territoriales. MINISTERIO DEL INTERIOR, Dirección de Asuntos Religiosos. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Proyecto de objetivos de desarrollo sostenible (ODS). 2019 Colombia.

## **10 Registro de información**

La documentación y registro aquí consignada es de alta confidencialidad y nivel de privacidad.

## **11 Resumen de la Política en contra del abuso**

Nos comprometemos a actualizar, revisar y evaluar anualmente nuestra política y buenas prácticas. Este procedimiento fue revisado por última vez:

**VERSIÓN 1 Manual política de protección contra el abuso -año 2022**

Elaboró actualización: Ana María Prieto Espinosa

Cargo actual: VOCAL 2, Consejo Directivo Centro Yamantaka.

Fecha elaboración: 29 de enero 2022

Persona que revisó: Ven Gloria O'Meara

Cargo actual de quién revisó: Directora Centro Yamantaka

Fecha revisión: 31 de enero 2022

Persona que revisó: Isabela Caro

Cargo actual de quién revisó: Miembro Consejo Directivo, Vocal 1