

***An Olive Branch***

Proyecto del centro zen de Pittsburgh

**Informe final del proyecto para Shambhala**  
14 de marzo de 2019

Preparado por *An Olive Branch*

Contacto:  
Katheryn Wiedman, doctora  
+1 815 545 13 00  
[katheryn@an-olive-branch.org](mailto:katheryn@an-olive-branch.org)

## Antecedentes

El cliente de *An Olive Branch* para este proyecto fue Shambhala Internacional, fundada en los años setenta por Chögyam Trungpa Rimpoché cuyo hijo, Sákýong Mipham Rimpoché, es ahora la cabeza de la organización. Adam Lobel, miembro de Consejo Kalapa de Shambhala, se puso en contacto con *An Olive Branch* en la primavera de 2018 para preguntar por nuestros servicios y comenzar una conversación sobre cómo podríamos ayudar en una situación provocada por las alegaciones de comportamiento sexual indebido por parte del Sákýong. El Consejo tuvo conocimiento de las alegaciones a finales de 2017 aunque salieron a luz pública a mediados de febrero de 2018 a través de un informe difundido en internet con el título “Project Sunshine: Final Report”<sup>1</sup> de Andrea Winn.

Cuatro miembros del Consejo Kalapa (Adam Lobel, Jane Arthur, Wendy Friedman y Joshua Silverstein) formaron un grupo pequeño para responder a las alegaciones realizadas y a las preguntas planteadas como resultado del informe de Andrea Winn. Este grupo se reunió con representantes de *An Olive Branch* en videoconferencia el 13 de marzo y el 1 de mayo de 2018. Hubo una reunión presencial en Boulder (Colorado, EE.UU.) el 23 de junio de 2018, en la que *An Olive Branch* estuvo representada por Leslie Hospodar y la doctora Katheryn Wiedman.

Los miembros del Consejo explicaron en la reunión de Boulder la agitación provocada por la publicación del “Project Sunshine Report” y expresaron sus necesidades y su interés por los servicios de *An Olive Branch*. Se señaló el alcance del trabajo y *An Olive Branch* presentó un principio de acuerdo el 23 de julio de 2018. Joshua Silverstein firmó el acuerdo el 5 de julio de 2018 en nombre del Consejo Kalapa.

Este informe resume el trabajo realizado por el acuerdo mencionado. Incluye una descripción de los cambios en el alcance del trabajo que se produjeron tras firmar el acuerdo, informes sobre los elementos del proyecto que se completaron y ofrece recomendaciones al Consejo provisional basadas en lo que hemos aprendido de la organización, la comunidad y las alegaciones de comportamiento sexual y ético indebidos, entre otros, por parte de los responsables.

## Alcance del trabajo para el proyecto

En la propuesta de julio de 2018 al Consejo Kalapa, *An Olive Branch* presentó el alcance acordado previamente del trabajo para el proyecto con los siguientes elementos:

1. Política ética y procedimiento de reclamación (Código ético)
2. “Lugar de escucha” y servicio asesor para los informantes de perjuicios
3. Formación del Consejo sobre abuso de poder
4. Proceso de planificación del Consejo
5. Reuniones regionales para actualizar la información (apoyo a la comunicación)

---

<sup>1</sup> Aunque el título del primer informe fue ése, hubo otros dos informes más, uno en junio (Buddhist Project Sunshine Phase 2 Final Report) y otro en agosto (Buddhist Project Sunshine Phase 3 Final Report). [an-olive-branch.org](http://an-olive-branch.org)

## 6. Apoyo y facilitación de la reconciliación

### 7. Gestión del proyecto

El Consejo Kalapa anunció que dimitía a los pocos días de haber firmado el acuerdo a principios de julio. Aunque el equipo de *An Olive Branch* entendió las razones para esta dimisión, se encontró de pronto distanciado del cliente. El Consejo Kalapa y *An Olive Branch* ya habían acordado que dos elementos del proyecto constituían las necesidades más urgentes de la organización: a) desarrollar una nueva política ética y un procedimiento de reclamación y b) ofrecer una vía para que quienes habían informado sobre perjuicios pudieran presentar su relato de forma segura (“lugar de escucha”). Al comprometerse Jane Arthur a ser nuestro enlace fundamental, *An Olive Branch* avanzó en esos dos elementos del proyecto que se describen en este informe.

La transición de los responsables de Shambhala duró desde mediados de julio hasta el 17 de octubre de 2018, cuando se hizo cargo el Consejo provisional. En ese intervalo fueron menos frecuentes las reuniones del equipo del proyecto y la comunicación con el Consejo Kalapa y no pudieron participar todos los miembros del Consejo Kalapa.

Como suele ocurrir en todas las organizaciones que experimentan comportamiento ético indebido por parte de sus dirigentes, el impacto económico de las alegaciones de comportamiento sexual indebido en Shambhala ha sido devastador. El Consejo provisional tomó medidas de reducción de gastos para estabilizar la situación económica de Shambhala, entre las que figuró limitar el presupuesto del trabajo de *An Olive Branch*. El presupuesto ya sobrepasado del trabajo sobre el Código ético contribuyó a la necesidad de limitar el presupuesto. Se consideraron inabordables o ya innecesarios cuatro elementos del proyecto: la formación del Consejo sobre abuso de poder, el proceso de planificación del Consejo, las reuniones regionales para actualizar la información y el apoyo y facilitación de la reconciliación. Hay que advertir que el acuerdo indicaba un plazo de cinco días para rescindir el acuerdo por escrito, aunque el Consejo provisional aceptó el compromiso económico original y permitió que los tres elementos descritos en este informe se completaran de forma organizada.

La parte siguiente de este informe proporciona un relato del trabajo de *An Olive Branch* sobre los dos primeros elementos del proyecto. Dado el interés de proporcionar una documentación histórica completa, el trabajo que se pretendía hacer sobre los otros cuatro elementos también se describe brevemente en este informe. La última parte de este informe ofrece recomendaciones que *An Olive Branch* concluye que serían ventajosos para que Shambhala siguiera adelante.

## Primer elemento del proyecto: Código ético<sup>2</sup>

La política de Cuidados y conducta en Shambhala ha estado en vigor desde 2002 y, aunque cuenta con muchas fortalezas, supimos que mucha gente que denunció perjuicios la encontraban confusa, difícil de seguir y, a veces, ineficaz, con el resultado de volver a ser víctimas. Además algunos/as socios/as sintieron que no se les escuchaba o que fueron tratados/as como si fueran el problema cuando intentaron sacar adelante la denuncia. También muchas personas perjudicadas plantearon las denuncias a los responsables de Shambhala más cercanos en vez del Panel internacional de cuidados y conducta (ICCP). Esas denuncias nunca fueron enviadas al ICCP sino que se intentó resolverlas a nivel local o enviarlas a distintos acharyas u otras personas en puesto de poder cercanos al lugar donde se produjo el perjuicio. En muchos casos el ICCP nunca recibió esas denuncias ni tuvo ocasión de decidir sobre ellas.

No está claro si la política y los procedimientos de reclamación que la acompañan fueron comprendidos o aceptados realmente por la comunidad amplia de Shambhala pese al hecho de que la política de 2002 se revisó considerablemente en 2015. En ese momento se añadió una disposición que exigía a todos los profesores y responsables (con la excepción notable del Sákyong) que firmaran un juramento declarando que comprendían la política y no se involucrarían en relaciones sexuales con sus estudiantes<sup>3</sup>.

El “Project Sunshine Report” precipitó una crisis en la que se revelaron alegaciones de comportamiento sexual indebido mucho más allá del Sákyong. En general el informe indicaba que Shambhala había contribuido a crear a lo largo de los años una cultura que condonaba pasivamente los abusos de poder, abriendo la puerta a muchos tipos de perjuicios. En el “lugar de escucha” muchos/as socios/as se quejaron del comportamiento indebido de algunos acharyas y otros profesores, instructores de meditación, directores de centros y otros responsables, incluidos los kusungs<sup>4</sup>. El comportamiento indebido no sólo consistía en acoso sexual sino físico, emocional, racial y otros perjuicios. La confianza en los Cuidados y conducta de Shambhala quedó socavada.

Se encargó a *An Olive Branch* el borrador de una nueva política ética y procedimiento de reclamación, a partir de la Política de Cuidados y conducta existente, y un borrador de política sobre comportamiento sexual indebido. Aunque *An Olive Branch* conoce las mejores prácticas y tiene experiencia en ayudar a otras organizaciones con las

---

<sup>2</sup> El elemento del proyecto denominado originalmente “Política ética y procedimiento de reclamación” terminó llamándose Código ético e incluye el procedimiento de reclamación.

<sup>3</sup> En parte el juramento señala “Como responsable en Shambhala, he leído y comprendido la política de Cuidados y conducta. Estoy familiarizado/a con la definición de comportamiento nocivo, como se describe en las secciones 7 y 8 y evitaré esas acciones.

Comprendo que la política de Cuidados y conducta corresponde a mi papel actual como responsable en Shambhala, además de cualquier papel futuro que pueda realizar.

Comprendo que esta política es vinculante para todos los responsables en Shambhala, sin que importe si firman o no firman el Juramento de comprensión y adhesión. Me adhiero a esta política y apoyo a los compañeros responsables que también se adhieran a esta política...”

<sup>4</sup> Véase el informe del “lugar de escucha” preparado por *An Olive Branch* y entregado al Consejo provisional el 31 de diciembre de 2019.

correspondientes políticas éticas y procedimientos de reclamación, era esencial conocer concretamente a Shambhala para poder escribir una política viable. Tres shambhalianos se ofrecieron para ayudar: Dan Peterson, oficial desung de cuidados y conducta, Jane Arthur, consejera de Kalapa, y Ravenna Michalson, miembro del Grupo especial sobre la política de abuso sexual. Las tres personas aportaron su dedicación para trabajar con conocimientos concretos y amplia experiencia y, junto a los consultores de *An Olive Branch*, formaron un grupo informal de trabajo para hacer el borrador de la nueva política y del procedimiento de reclamación.

El objetivo del grupo de trabajo era construir la nueva política ética y el procedimiento de reclamación sobre las mejores prácticas, hacerlas más claras y fáciles de seguir y que fueron aplicables a cualquier persona de la organización, incluyendo al Sákýong, la Sákýong Wangmo, todas las personas involucradas en la docencia o en algún puesto de responsabilidad, los socios y los visitantes en cualquier instalación o acontecimiento de Shambhala.

Este grupo de trabajo se reunió 11 veces desde el 30 de julio al 19 de septiembre y propusieron un Código ético de Shambhala que se presentó al Consejo Kalapa en su última reunión el 19 de septiembre. En esa reunión el Consejo aprobó el Código ético y lo envió al Consejo provisional entrante para su ratificación. El grupo de trabajo recomendó que el Consejo provisional aprobara temporalmente el Código y lo aplicara durante un año para que el Consejo provisional pudiera pedir opiniones y reacciones durante ese período a los socios comunitarios. Al final del año se revisaría el Código incorporando las opiniones que la comunidad hubiera producido y entonces se podría aprobar oficialmente.

El grupo de trabajo se reunió dos veces más, después del 19 de septiembre, para hablar de los problemas de ponerlo en práctica y prepararse para presentar el Código ético al Consejo provisional el 30 de octubre de 2018.

El Código ético es distinto de la Política de Cuidados y conducta en los aspectos siguientes:

- Se aplica a todo el mundo en Shambhala: a todos los participantes en actividades de Shambhala, la sangha, las personas denominadas acharyas, shastris, profesores, instructores de meditación, guías, dirigentes, directores de centros, responsables dentro de los cuatro pilares, miembros de la corte Kalapa, enviados Kalapa y el Sákýong y la Sákýong Wangmo.
- Está más organizado, es más claro y fácil de entender.
- La aplicación es más directa y concreta.
- Refleja las mejores prácticas
- Cuenta con un cuadro sinóptico para ayudar a quienes quieran presentar una denuncia, además de quienes se encarguen de gestionar las denuncias.
- Ha cambiado la terminología. Por ejemplo, se usa el término “informante” para la persona que desee presentar una denuncia o que hablar de su comportamiento o del ajeno cuando se relacione con los principios éticos de Shambhala. El término “denunciado” se aplica a la persona que es el sujeto de la denuncia del informante.
- Recomienda que Shambhala busque opiniones activamente de forma que el Código se fortalezca. Se recomienda una revisión oficial un año después de su puesta en marcha, dependiendo de cuándo entre en vigor.

Para asegurar que el nuevo código ético refleja las preocupaciones de una amplia variedad de perspectivas dentro de Shambhala, el grupo de trabajo sobre Código ético invitó a muchas personas a revisarlo, empezando por:

- los demás miembros del Panel internacional de Cuidados y conducta
- siete acharyas
- un grupo de igualdad de género y abuso sexual en Europa
- el grupo de trabajo de abuso sexual que escribió un borrador de Política de abuso sexual
- el grupo de trabajo sobre la Política de abuso sexual
- dos representantes de América Latina
- el Consejo del Makkyi Rabjam
- el personal de la corte Kalapa
- los representantes del pilar de gobierno, incluida la Oficina de salud y bienestar social
- la Oficina Shambhala de compromiso social (SOSE) que incluye a miembros del Consejo de gente de color, el Consejo de conciencia blanca, y el Consejo operativo del SOSE
- seis representantes de Europa
- siete personas con experiencia profesional o personal de acoso
- el abogado de Shambhala
- el Sákyong y la Sákyong Wangmo

Aunque se envió el Código ético a todas las personas y grupos indicados, no todos dieron su opinión.

### Segundo elemento del proyecto: el “lugar de escucha” y el servicio asesor

El Consejo Kalapa, al autorizar el “lugar de escucha”, reconoció que un componente esencial para restablecer la salud en Shambhala sería la posición de la organización sobre las alegaciones anteriores de comportamiento sexual o ético indebidos por parte de sus dirigentes y profesores. Comprendió que se había menoscabado la confianza en los dirigentes de Shambhala dentro de la sangha y muchos miembros de la sangha estaban preocupados por si podrían plantear denuncias y si se los escucharía con justicia en medio de las alegaciones y alteraciones actuales.

En consecuencia, un elemento importante del trabajo que el Consejo Kalapa pidió a *An Olive Branch* fue proporcionar a los socios actuales y anteriores de Shambhala un lugar seguro para informar de los perjuicios resultantes del comportamiento sexual indebido del Sákyong, responsables de puestos en Shambhala y del equipo. También podían informar otros tipos de perjuicios físicos y emocionales que hubieran podido experimentar. Se invitó a los socios de Shambhala que desearan informar sobre tales perjuicios a ponerse en contacto con [listeningpost@an-olive-branch.org](mailto:listeningpost@an-olive-branch.org) para organizar una entrevista o entregar un informe escrito de perjuicios o ambas cosas. El “lugar de escucha” tenía un objetivo doble: 1) proporcionar una ruta segura para escuchar y apoyar a la gente y b) recoger experiencias de abusos para informar anónimamente al consejo directivo.

El “lugar de escucha” se abrió oficialmente el 4 de septiembre de 2018 aunque *An Olive Branch*, extraoficialmente y con la aprobación del Consejo Kalapa, ya había respondido a algunos informes enviados a [support@an-olive-branch.org](mailto:support@an-olive-branch.org) en julio y agosto. Respondimos con rapidez porque parecía que estos informes eran denuncias graves de quienes los habían sufrido.

Todos los incidentes de abuso fueron iniciados voluntariamente por personas previa o actualmente afiliadas a Shambhala o suplentes que hablaban en nombre de socios o ex-socios de Shambhala. Un *incidente* de abuso se refiere a un acontecimiento discreto o a una relación que continuaba regularmente durante un tiempo limitado. La información recogida no fue resultado de un planteamiento amplio, sistemático ni de muestras catalogadas por encuesta a los socios de Shambhala.

La información recogida se analizó utilizando métodos comunes para analizar datos cualitativos. De las 62 personas que se pudieron en contacto con el “lugar de escucha”, 55 generaron informes de acoso y 28 de ellos entregaron informes escritos de perjuicios, 16 participaron sólo en una entrevista y 11 lo hicieron de ambas formas. De los 55 informes totales, 39 fueron auto-informes y 16 fueron informes de personas presentes que fueron testigos del incidente o sus secuelas o las escucharon directamente a la persona que había sido perjudicada. Alrededor de un 60% de los informantes de abusos eran miembros actuales de Shambhala y el otro 40% había dejado la organización. La información sobre un total de 67 incidentes de abuso se clasificó en siete categorías: sexual, físico, emocional, infantil, racial, abuso de poder e intimidación/escándalo.

Los incidentes declarados se habían producido a lo largo de cuatro décadas y muchos eran anteriores a la aplicación de la Política de Cuidados y conducta de Shambhala en 2002. En consecuencia resultaba difícil obtener e informar de datos útiles sobre los incidentes de perjuicios presentados a Cuidados y conducta y la disposición de esos casos. Sólo un puñado de informantes indicó con certeza que su caso fue a Cuidados y conducta, y la mayoría no tenía claro ni el proceso, ni el resultado, ni ninguno de los dos.

Un resumen detallado de los incidentes de abuso se entregó el Consejo provisional de Shambhala el 31 de enero de 2019. El informe ofrecía narraciones literales de los informantes de abuso, organizadas en un total de ocho temas entrelazados. Estos temas identificaban distintas cuestiones que los informantes consideraban importante plantear en los relatos de incidentes de abuso. Algunos temas se referían a las respuestas de los informantes sobre el incidente, otros ofrecían las percepciones de los informantes sobre las respuestas de Shambhala ante el incidente. Y otros temas se referían a aspectos de la cultura, las prácticas y las recomendaciones de Shambhala que los informantes ofrecieron a los dirigentes de Shambhala para prevenir el abuso en el futuro.

*An Olive Branch* recibió, además de los informes de abuso, 124 correos enviados a [support@an-olive-branch.org](mailto:support@an-olive-branch.org) o directamente a la directora del proyecto. El contenido de esos mensajes se trata dentro del elemento de gestión del proyecto en este informe. Al final, las percepciones de la falta de confianza en la organización, además del momento y del contenido del tercer “Project Sunshine Report”, pudieron haber desalentado a algunos informantes de abuso para informar al “lugar de escucha”. Sin embargo, muchos que lo hicieron dijeron que estaban agradecidos/as por la oportunidad de informar sobre su experiencia y esperaban que haberlo hecho contribuyera a las reformas en la comunidad.

Aunque el “lugar de escucha” se cerró oficialmente a medianoche del 31 de diciembre de 2018, la comunicación que siguió a algunos informantes de última hora se amplió hasta enero de 2019. Los informes de perjuicios que se recibieron después de la fecha límite no se incluyeron en el informe del “lugar de escucha”.

## Séptimo elemento del proyecto: gestión del proyecto

### **Descripción del elemento de gestión del proyecto**

El elemento de gestión del proyecto consiste en la organización general del proyecto: supervisión y coordinación del proyecto, comunicarse con la persona intermediaria del proyecto en Shambhala y con la comunidad, preparar tres últimas informaciones para el Consejo Kalapa y el Consejo provisional, facilitar y documentar reuniones, mantener la contabilidad, hacer recomendaciones basada en la experiencia y en las mejores prácticas, contribuir a establecer las prioridades, desarrollar plazos y responder a las preguntas.

### **Comunicación saliente para la comunidad**

La comunicación saliente para la comunidad consistió en cuatro cartas. Dos cartas presentaban a *An Olive Branch* y otras dos presentaban y explicaban el “lugar de escucha”.

Escribimos una carta para presentar *An Olive Branch* con fecha 19 de julio de 2018. La directora de comunicación de Shambhala, Ashley Dinges, la envió a la lista de correos comunitaria en nuestro nombre y la carta se volvió a enviar el 23 de agosto para asegurar a los miembros de la comunidad que *An Olive Branch* trabajaba entre bastidores.

Escribimos a la comunidad para presentar el “lugar de escucha” con cartas fechadas el 3 y el 7 de septiembre de 2018.

### **Comunicación entrante de la comunidad a *An Olive Branch***

Proporcionamos tres direcciones de correo en las comunicaciones ya indicadas. Los miembros de la comunidad podían escribir directamente a la directora del proyecto, la doctora Katheryn Wiedman, directamente al “lugar de escucha”, a la doctora Barbara Gray, o una dirección de correo general: [support@an-olive-branch.org](mailto:support@an-olive-branch.org)

A finales de diciembre de 2018 enviaron correos 124 personas a la directora del proyecto o al correo de “apoyo”. Nueve entre ellas escribieron más de una vez, y nueve es la cantidad más alta de mensajes recibidos de la misma persona. Algunos mensajes fueron largos (más de 1.500 palabras). Los temas cubrían preguntas y/o opiniones sobre: la política ética, la rendición de cuentas de los responsables, el abuso de poder, la cultura de comportamiento indebido, la negligencia económica y la necesidad de formación en ética, además de varios precedentes de socios que necesitaban el “lugar de escucha” inmediatamente. Como había un abanico tan amplio de preguntas y preocupaciones, no era adecuada una respuesta aplicable a todos. Respondimos individualmente a todos los mensajes excepto dos cuya respuesta no estaba justificada.

Seguimos recibiendo unas pocas consultas incluso después de cerrar el “lugar de escucha” a finales de diciembre. Entre los mensajes recibidos en 2019 hubo algunas personas preguntando si todavía podían informar de sus preocupaciones al “lugar de



escucha”, ocho personas preguntaron cuándo estaría disponible el “lugar de escucha” y una persona escribió para expresar agradecimiento.

## **Reuniones**

Una reunión presencial de un día de duración en junio de 2018 entre el Consejo Kalapa y representantes de *An Olive Branch* tuvo lugar en Boulder (Colorado, EE.UU.) para tratar del alcance del proyecto. Se realizaron 14 video-conferencias a lo largo del proyecto: tres con representantes del Consejo Kalapa, ocho con el grupo de trabajo sobre el Código ético, y tres con el Consejo provisional. Casi todas las reuniones duraron una hora y media, muchas fueron más largas. Las tareas de gestión del proyecto están relacionadas con la mayoría de las reuniones, incluido plantear los temas a tratar, enviar invitaciones para las video-conferencias, y facilitar y documentar la conversación.

En general la gestión del proyecto fue un componente esencial de este proyecto, no sólo para dirigir la comunicación necesaria entre y tras las reuniones sino para responder a las consultas de la comunidad, permitir el funcionamiento tranquilo de las reuniones y asegurarse que las entregas del proyecto se producían en los plazos marcados.

## **Elementos del proyecto eliminados del alcance del trabajo**

Cuatro de los siete elementos del proyecto, contratados originalmente, no se pusieron en práctica por las medidas de reducción de costes tomadas por el Consejo provisional. Fueron los siguientes: la formación del Consejo sobre abuso de poder, el proceso de planificación del Consejo, las reuniones regionales para actualizar la información y el apoyo y facilitación de la reconciliación. Se describen brevemente a continuación.

### **Formación del Consejo sobre abuso de poder**

El Consejo Kalapa constató su desconocimiento en varias cuestiones sociales, entre ellas el abuso de poder, especialmente el abuso sexual, y sus efectos. *An Olive Branch* propuso mantener una video-conferencia o sesiones de formación presencial sobre el tema y, además, propuso facilitar conversaciones relacionadas con ello.

### **Proceso de planificación del Consejo**

El Consejo Kalapa y el grupo especial sobre política de comportamiento sexual indebido se encontraron desde principios de 2018 en una situación de mucha presión provocada por la publicación del primer informe del “Project Sunshine”, los comentarios en medios sociales y las revelaciones de comportamiento sexual indebido durante mucho tiempo en la comunidad. El Consejo no pudo desarrollar un plan de acción coordinado y expresó el deseo de que se le ayudara en un proceso de planificación. *An Olive Branch* propuso facilitar un retiro presencial de un día de duración para el Consejo Kalapa.

### **Reuniones regionales para actualizar la información**

*An Olive Branch* adelantó que las reuniones de reconciliación serían un paso importante para restablecer la armonía y la confianza dentro de la comunidad Shambhala. Como organización neutral independiente propusimos facilitar esas reuniones de reconciliación cuando fueran necesarias. El Consejo Kalapa estuvo de acuerdo en que serían beneficiosas las reuniones de reconciliación entre el Sákyong y las/os informantes de acoso, una por una, y/o entre el Sakyong y la comunidad. Es más, si los anteriores

miembros del Consejo Kalapa, acharyas u otras personas que conocían el acoso cuando se produjo y no tomaron medidas eficaces, las reuniones de reconciliación permitirían a los dirigentes aceptar su responsabilidad y cambiar. De hecho se produjo una de esas reuniones de reconciliación, por teléfono. Como procedía de un informe de acoso, los esfuerzos iniciales de *An Olive Branch* para facilitarla se facturaron con cargo al presupuesto del “lugar de escucha”.

## Presupuesto

Los consultores de *An Olive Branch* comenzaron el trabajo facturado en este proyecto a comienzos de julio de 2018. A continuación figura un resumen de las horas invertidas hasta el 31 de enero de 2019, comparadas con las horas calculadas en el acuerdo.

<b>Análisis del presupuesto</b>		
<b>Elemento/Actividad</b>	<b>Horas estimadas</b>	<b>Horas reales</b>
<b>1 Política ética y procedimiento reclamación</b>	28	92
<b>2 Lugar de escucha y servicio de asesoramiento</b>	152	171
<b>3 Formación del Consejo: abuso de poder</b>	12	0
<b>4 Proceso planificación del Consejo</b>	12	0
<b>5 Reuniones regionales</b>	32	0
<b>6 Apoyo a la reconciliación</b>	16	0
<b>7 Gestión del proyecto:</b>		
+ 40 horas al mes	80	67
<b>Total</b>	332	330
	<b>Tarifa total</b>	57.750\$

## Recomendaciones

Al ofrecer estas recomendaciones aprovechamos nuestra experiencia de haber trabajado con varias organizaciones budistas/religiosas que se enfrentaron a alegaciones de comportamiento sexual indebido por parte de sus valiosos dirigentes. Aunque estas organizaciones son distintas de muchas maneras (zen, tibetanas, coreanas, rinzai), el hecho de haberlas observado de cerca nos ha ofrecido la ocasión de ver patrones que trascienden a las organizaciones individuales. Los patrones también responden a la dinámica de otras sectas religiosas en las que se ha producido un comportamiento indebido e influyen en las recomendaciones que ofrecemos aquí. Por ejemplo, hemos sido testigos de la dinámica en la cultura de la organización, que se produce inevitablemente cuando las organizaciones concentran en una sola persona el poder espiritual, el operativo/laico y el fiscal sin comprobaciones ni contabilidad oficial. Con demasiada frecuencia surgen culturas de silencio que permiten que se mantenga el comportamiento

indebido sin oposición y traumatizan por duplicado a quienes han sido perjudicados/as si intentan hablar. Estas culturas emplean con frecuencia tácticas sutiles para avergonzar, que refuerzan los deseos de los socios de mantenerse dentro la organización, en detrimento de la honradez. Pero esas dinámicas conducen poco a poco a una cultura de profunda desconfianza.

Las organizaciones pueden elegir cuando se enfrentan al comportamiento ético indebido y al abuso de poder por parte de un(os) dirigente(s) espiritual(es). ¿Se defienden, hacen todo lo que pueden para proteger a la organización y hacen que desaparezcan las denuncias? ¿O responden rápida, adecuada y compasivamente a quienes han resultado perjudicados mientras dispensan justicia, al mismo tiempo, a quienes perpetraron el abuso?

La primera opción resulta muy costosa, tanto por intensificar el perjuicio a las personas como por corromper el tejido de la organización (pérdida de reputación, socios, donativos, aumento de los costes de abogados, etc.). La segunda opción implica compromiso con la transparencia y valentía para alzarse en favor de las víctimas y enfrentarse a la autoridad de los responsables correspondientes.

Ofrecemos nuestras recomendaciones para ayudar a Shambhala a enfrentarse a la crisis y a construir una organización sana, aunque somos conscientes de que nuestro conocimiento de Shambhala es limitado. No podemos saber las restricciones (económicas, legales y estructurales) que pueden influir en el alcance de aplicar estas recomendaciones. Ofrecemos lo siguiente con espíritu de buena voluntad y auténtica preocupación.

Las recomendaciones se centran en ocho temas en los que se necesita un cambio organizativo:

1. Respuesta pública
2. Estructura de gobierno
3. Nuevo código ético y conformidad
4. Formación
5. Rastreo de los incidentes de abuso
6. Lugar de escucha y servicio de asesoramiento
7. Cambio cultural
8. Reconciliación

### **Tema: Respuesta pública**

El informe de la investigación de Wickwire Holm determinó que la conducta del Sakyong implicó comportamiento sexual indebido y los informes del “lugar de escucha” apoyan esta conclusión.

Ahora que se ha hecho público el abuso, el Consejo provisional se puede encontrar dividido entre la lealtad al linaje espiritual de la organización y el liderazgo y las acciones para reparar los daños, y restablecer la confianza dentro de la comunidad en general. Este reto presenta una senda difícil de recorrer porque implica equilibrar la sensibilidad con mantener una postura contra el abuso, y valentía con humildad.

**1ª recomendación:** Exhortamos a Shambhala para que responda con transparencia y acepte la responsabilidad de una cultura que ha permitido continuar con el comportamiento indebido. Hacer esto implica lo siguiente:

- reconocer los daños de las víctimas, tanto quienes informaron como quienes no lo hicieron
- pedir perdón a las/os informantes de perjuicios por lo que han experimentado
- instar al Sákyong para que acepte la responsabilidad por su comportamiento
- plantear los pasos que dará la organización para exigir responsabilidades al Sákyong
- publicar un conjunto de medidas a tomar para: 1) prevenir abusos en el futuro y 2) enfrentarse al fracaso de la organización para responder adecuadamente a los perjuicios del pasado.

**2ª recomendación:** Con ánimo de desarrollar la transparencia y la buena fe dentro de la comunidad Shambhala recomendamos que el Consejo provisional haga público ante la comunidad el informe del “lugar de escucha” completo, además de una lista de lecciones concretas que el Consejo haya tenido en cuenta, basadas en el informe indicado, en el informe de Wickwire Holm y otras fuentes de pruebas de comportamiento indebido que tenga, incluidos los informes del Panel internacional de Cuidados y conducta.

### **Tema: Estructura de gobierno**

En el trabajo de *An Olive Branch* con otras organizaciones budistas en Estados Unidos hemos visto el sufrimiento que procede de concentrar el poder en una sola persona, sea el fundador, la cabeza religiosa, Rimpoché o cualquier otro título. Cuando una persona, da igual lo iluminada que esté, controla tanto los aspectos espirituales como los laicos de la organización, no hay rendición de cuentas.

En Estados Unidos los consejos directivos de organizaciones no lucrativas tienen la responsabilidad fiduciaria de la organización. El riesgo de problemas graves surge cuando los consejos carecen de poder y no son independientes, y cuando el dirigente nombra miembros del consejo que servirán sin cuestionar nada y sin plazos de mandato.

**3ª recomendación:** Cuando un nuevo consejo de gobierno reemplace al Consejo provisional, recomendamos encarecidamente que el sistema de gobierno y de gestión de Shambhala continúen estando separados y siendo independientes del sistema de dirección espiritual de la organización. Un solo dirigente espiritual no debe controlar los aspectos espirituales y laicos de la organización. El nuevo consejo de gobierno no debe ser elegido por el dirigente espiritual. El consejo debe ser objetivo y autónomo, cumpliendo el deber fiduciario de lealtad a la organización y no lealtad al fundador de un linaje espiritual.

**4ª recomendación:** recomendamos que el consejo de gobierno de Shambhala incluya representantes externos que no sean socios de Shambhala para asegurar un elemento de independencia dentro del consejo.

### **Tema: Nuevo código ético y conformidad**

Una de las decepciones más grandes expresadas por los/as informantes de abuso fue que Shambhala no exigió una rendición de cuentas a los acusados. Este fallo ha menoscabado seriamente las percepciones de seguridad y confianza dentro de la comunidad. Se ofrecen varias recomendaciones con espíritu de reconstruir esa confianza, reconociendo que esto implicará tener agallas, valentía, responsabilidad y perseverancia por parte de la organización.

**5ª recomendación:** Promulgar el nuevo Código ético, reforzar los procedimientos de conformidad y pedir cuentas a los profesores por el abuso denunciado a través de un proceso firme y justo de reclamación.

**6ª recomendación:** Empoderar al Panel de Cuidados y conducta (o al organismo decisorio) para que retire las acreditaciones docentes a los profesores que hayan violado el Código ético. Se deben retirar estas acreditaciones durante seis meses, como mínimo (o durante más tiempo, según la gravedad de la ofensa).

**7ª recomendación:** Comprobar el historial de todo el equipo contratado en los centros residenciales, campamentos, programas de formación, etc. además de cualquier persona que llegue a un puesto oficial dentro de la organización.

### **Tema: Formación**

Aceptar un Código ético no es una estrategia adecuada en sí, ni por sí misma, para cambiar el rumbo. Un programa de formación que se mantenga a lo largo del tiempo contribuirá a dejar claro que Shambhala está comprometida al cambio cultural y al comportamiento ético.

**8ª recomendación:** Exigir a todos los dirigentes que participen en la formación de un Código ético nuevo y ofrecer periódicamente la misma formación a la comunidad.

### **Tema: Rastreo de los incidentes de abuso**

La estructura actual de Cuidados y conducta es inadecuada para una organización de 14.000 socios: el Panel internacional de Cuidados y conducta con tres personas es demasiado pequeño y no se conocen bien ni se confía en los procedimientos. Es más, Shambhala no cuenta con una forma sistemática de guardar y recoger información sobre abusos, no hay rastro escrito de muchos incidentes.

**9ª recomendación:** Al poner en práctica el Código ético nuevo hay que aumentar la capacidad del Panel internacional de Cuidados y conducta, no sólo para apoyar el nuevo proceso sino para volver a establecer la imagen de este grupo destacado. Hay que sopesar ampliar el panel para que tenga varios equipos de personas diversas con formación relevante, externas a Shambhala, que conozcan la forma de lidiar con el comportamiento indebido y los traumas.

**10ª recomendación:** Establecer un “sistema de información de incidentes fundamentales” en el que se toman en serio todos los casos de abuso sexual y los evalúa el Panel internacional de Cuidados y conducta, un equipo de personas cualificadas y formadas. Este equipo sopesaría todos los aspectos del comportamiento, desde la dinámica de grupo hasta el papel que haya podido jugar

la raza o el alcohol, y prepararía un informe de los descubrimientos en cada caso y haría recomendaciones.

### **Tema: Lugar de escucha y servicio de asesoramiento**

El “lugar de escucha” generó información sobre abusos dentro de la comunidad Shambhala que no habían cubierto el informe de la investigación de Wickwire Holm con detalle o que no aparecía. El informe del “lugar de escucha” describe tanto la naturaleza del abuso que se produjo como las vivencias de los informantes frente a las respuestas de dirigentes de Shambhala ante la información inicial del abuso. Los/as informantes consideraron en muchos casos que las respuestas eran inadecuadas o que incluso volvían a traumatizarles. De acuerdo con nuestra experiencia de dirigir el “lugar de escucha” y analizar la información que generó, ofrecemos las siguientes recomendaciones:

**11ª recomendación:** Dada la indicada desconfianza en el sistema de Cuidados y conducta, Shambhala tendrá que sopesar ofrecer un “lugar de escucha” constante (que implique apoyo a quienes quieran presentar una reclamación/información de abuso ante Cuidados y conducta). Un programa de esas características permitiría que salieran a la luz otros/as informantes de abuso. Contratar a una organización independiente para este trabajo parece esencial para transmitir una sensación de seguridad y apoyo a los informantes potenciales de abuso.

### **Tema: Cambio cultural**

Cambiar las normas sociales sobre abuso sexual, racismo, capacidad e intimidación presenta unos desafíos enormes para Shambhala. La conciencia creciente de hoy pone el foco en el comportamiento inmoral que se había pasado por alto previamente. Por ejemplo, el movimiento *#MeToo* está ofreciendo a las mujeres la valentía de decir que fueron víctimas de ataques a manos de hombres cuyo comportamiento indebido ni se ha discutido. Otros movimientos como *BlackLivesMatter* también están empoderando a las personas de color para que denuncien la discriminación y los prejuicios mantenidos durante mucho tiempo.

Están entrelazados en el DNA de Shambhala la brillantez de las enseñanzas de Trungpa Rimpoché y su estilo de vida nocivo que han conducido a la crisis actual, a la disminución de socios y a los apuros económicos. La sociedad del siglo XXI se ha iluminado más respecto al comportamiento ético indebido, pero parece que algunos dirigentes de Shambhala no han seguido ese ritmo. Por ejemplo, el “lugar de escucha” proporcionó pruebas de que:

- se practicaban muchos tipos de abuso en Shambhala: abuso sexual, emocional y físico, racismo, intimidación y ostracismo
- dentro de Shambhala el abuso de poder está más extendido que el comportamiento sexual indebido por parte del Sákýong. Quienes perpetraron abusos en toda la organización operaban en la estructura piramidal, de arriba hacia abajo: abuso de estudiantes por parte del Sákýong, profesores, instructores de meditación y responsables, y abusos de estudiantes entre sí
- una cultura de silencio y lealtad intensas hacia el Sákýong alentó a los dirigentes (que en sí no abusaron de los demás) a tolerar el abuso, a hacer la vista gorda y a persuadir a otros para hacer lo mismo. Su comportamiento señala complicidad con el abuso de poder
- se encubrieron o descartaron muchas denuncias de abuso

- el abuso de poder se mantendrá si no hay un planteamiento firme y sistemático

**12ª recomendación:** Los dirigentes a todos los niveles de responsabilidad en Shambhala deben comprometerse a terminar con esta cultura que ha tolerado el abuso de poder. El Consejo provisional (o su sucesor) debe establecer controles más estrechos (como exigir comprobaciones del historial) al seleccionar y promocionar a todos los responsables de distintos puestos y dirigentes espirituales. Una base de datos de profesores debe incluir pruebas de abuso de poder. Los centros que deseen invitar a profesores a su centro deben tener acceso a la base de datos para poder comprobar la credibilidad del profesor y las denuncias que se hayan presentado. Los profesores que no acepten el Código ético deben ser expulsados de Shambhala.

El abuso del alcohol ha sido un problema generalizado desde la primera época de la organización, sigue siendo un problema actualmente y es muy probable que haya jugado un papel en algunos casos de comportamiento sexual indebido, incluidos los que afectan al Sákýong.

**13ª recomendación:** Recomendamos que Shambhala adopte, publicite e imponga una política que prohíba usar alcohol y drogas en todos los acontecimientos que organice. Creemos que las enseñanzas, las ceremonias y las celebraciones deben merecer la dignidad de la sobriedad.

La investigación ha identificado las características de las organizaciones en las que es más probable el abuso de poder y el comportamiento sexual indebido. Entre las características figura la concentración del poder en la cumbre, la falta de rendición de cuentas organizativas y económicas, el secretismo y la disuasión o el castigo de los/as socios/as que cuestionan y disienten. Unos pocos casos de abuso de poder aparecieron en el “lugar de escucha” aunque este tema no entraba en el alcance del trabajo. Y además algunas personas se pusieron en contacto con el “lugar de escucha” sobre esto.

**14ª recomendación:** El Consejo provisional o el Equipo del proceso deben investigar las características que tienden al abuso dentro de Shambhala para asegurar que la organización no alienta los comportamientos que conduzcan al abuso de poder y al comportamiento sexual indebido.

### **Tema: Reconciliación**

Nuestra experiencia señala que las reuniones de reconciliación son un paso importante para restablecer la armonía y la confianza dentro de una comunidad. La reconciliación implica:

- acuerdo mutuo sobre comportamiento aceptable
- reconocimiento de haber hecho mal
- exploración de las causas que están en la raíz
- los perpetradores de abusos en el pasado deben ser responsables de sus actos: hay que reconocer que han herido a otra persona y que está mal hacerlo, expresar remordimiento y que esa persona dejará de comportarse así

**15ª recomendación:** mantener reuniones de reconciliación en toda la comunidad, dirigidas por alguien neutral e independiente. Estas reuniones permitirán al Sákýong y a otros dirigentes aceptar la responsabilidad del daño que han causado. Es más, si

los anteriores miembros del Consejo Kalapa, kusungs, acharyas u otras personas que conocían el acoso cuando se produjo y no tomaron medidas eficaces, las reuniones de reconciliación permitirían a los dirigentes aceptar su responsabilidad y cambiar.

### Conclusión

Estamos agradecidos en *An Olive Branch* por haber tenido ocasión de servir a Shambhala Internacional. Aunque parezcamos portadores de malas noticias, reconocemos los aproximadamente 14.000 socios de Shambhala en el mundo se han beneficiado de las enseñanzas de Chögyam Trungpa Rimpoché y del Sakyong y no han abusado de sus colegas por sí mismos.

Es trágico que los comportamientos nocivos de los dirigentes de Shambhala hayan calado en toda la organización. Mucha gente que busca su senda espiritual fue atraída, por su devoción y lealtad, hacia puestos de responsabilidad en un sistema jerárquico profundamente imperfecto y, después, hizo la vista gorda ante el daño significativo que se hizo a las mujeres y hombres de la organización.

Exhortamos encarecidamente al Consejo provisional para que denuncie el abuso de poder en todas sus formas y por toda Shambhala, y para que desenraice las normas patriarcales, profundamente incorporadas, que han facilitado el perjuicio. En su lugar hay que establecer una cultura de nula tolerancia ante el abuso y volver a comprometerse a respetar profundamente la humanidad de todas las personas. Esperamos sinceramente que Shambhala atraviese esta crisis y sobreviva con una forma nueva para continuar aportando el dharma a la gente del mundo entero.