



MARCO ÉTICO

Hakomi Education Network (HEN)

ÍNDICE DE CONTENIDOS

MARCO ÉTICO DE HAKOMI – FUNDAMENTOS.....	3
Utilización del marco	3
Principios Hakomi en relación con la ética	5
Organicidad	5
Mindfulness.....	5
No violencia.....	5
Holismo y unidad.....	6
Presencia amorosa	6
Confidencialidad.....	6
Relaciones duales	7
Relaciones con los participantes	7
Prejuicios/errores/malas prácticas.....	7
Intimidad y contacto	8
PROCESO INFORMAL INICIAL	9
Directrices para las conversaciones facilitadas	10
1.Estableciendo los hechos	10
2. Ser escuchado.....	11
4.Resolución y cierre	11
5.Rendición de cuentas y reparación	11
PROCEDIMIENTO DE QUEJA FORMAL	12
El proceso.....	12
Recepción de una queja	12
Investigación de una Queja	13
Conclusiones del Comité de Ética.....	14
Apelaciones	14
Reconciliación/Consecuencias	15
Apoyo para todos los participantes.....	16
APÉNDICE I - DEFINICIONES	17
APÉNDICE II -MAL USO DEL PODER.....	18
APÉNDICE III - INTIMIDAD Y CONTACTO.....	19
APÉNDICE IV - OTROS RESULTADOS POSIBLES.....	21
APÉNDICE V - GRAFICO DEL PROCEDIMIENTO DE QUEJA FORMAL	22
APÉNDICE VI- CRONOLOGÍA DEL PROCEDIMIENTO	23

MARCO ÉTICO DE HAKOMI – FUNDAMENTOS

Este Marco representa el deseo de la comunidad Hakomi de crear y nutrir un ambiente de apoyo y seguridad para promover una terapia y entrenamiento efectivos.

Queremos reconocer la riqueza y el misterio de las relaciones humanas y por ello, queremos crear un marco, que como Hakomi, busca ser una respuesta a las complejas motivaciones humanas y al poder de lo no consciente.

Lo que sigue es un enfoque por niveles que permita a las personas tener un marco acordado para apoyar el comportamiento ético y para ayudar en la gestión de conflictos. Practicantes

En muchos casos los Practicantes Hakomi Certificados (PCH) son practicantes calificados en otra modalidad y por lo tanto pertenecerán a una organización que tiene una política ética por la cual han acordado cumplir. Cualquier queja o preocupación que se plantee se remitirá a la organización correspondiente con el conocimiento del practicante.

Inclinarse ante lo inevitable: Ser humano, vulnerable, responsable y rendir cuentas

Utilización del marco

A diferencia de muchos "códigos" tradicionales, este marco nos invita a comprometernos con nuestro propio sentido de lo que es un comportamiento ético y eficaz. Reconocemos que esto requerirá valentía y franqueza y, a menudo, una persona que nos escuche y nos ayude a desenredar cualquier comportamiento que no sea útil. Esto lleva implícita una actitud madura que hace recaer la responsabilidad en el practicante, en lugar de en un conjunto de normas externas. Tendremos que sopesar los principios, que a veces pueden entrar en conflicto (p. ej.: puede que tenga que hacer una pausa en la enseñanza para cuidar de mí mismo, lo que no es necesariamente lo mejor para los alumnos), para llegar a lo que es apropiado para esa circunstancia concreta. Sin "reglas" específicas, lo que hay que hacer es estar atentos a las diferencias de poder, a las preferencias y vulnerabilidades personales, a los constructos sociales divisorios y a los puntos ciegos. Podemos hacerlo con nuestras propias prácticas, con amigos y colegas sólidos, con una buena supervisión y con el reconocimiento de que es una práctica continua.

Este marco pretende apoyar las mejores prácticas, la apertura y la transparencia para todos los participantes, incluidos los clientes, los estudiantes, los practicantes, los profesores y los entrenadores. Además de este Marco, sugerimos encarecidamente que todos los participantes, los PHC y los Profesores y Entrenadores Hakomi Certificados (PHT/T) se familiaricen con el enfoque ético del Dr. Cedar Barstow. Se recomienda leer y tener como recurso, su libro, Right Use of Power: The Heart of Ethics, completar los cursos electrónicos de RUP, asistir a un entrenamiento de RUP, o asistir al entrenamiento de Embodied Ethical Personhood diseñado por HEN.

<http://www.rightuseofpower.org>

Todos los Practicantes, Profesores y Entrenadores Certificados aceptan emprender y estudiar los principios de la práctica ética.

Hakomi es Autodescubrimiento Asistido y como tal esperamos que los ECH/MS y PCH se comprometan con una práctica continua de supervisión y auto-reflexión sobre su trabajo. Esto podría ser con otros practicantes Hakomi de otros equipos de formación como compañeros de apoyo, a través de una plataforma virtual si la distancia es un problema. Este apoyo está, con toda sinceridad y compromiso, alineado con el espíritu de los Principios y como tal se ve como colaboración para crecer, no como supervisión crítica.

El Marco reconoce los principios clave que pueden encontrarse en todas las modalidades terapéuticas, todas las relaciones terapéuticas eficaces tienen las siguientes cualidades:

Se basan en la no violencia (el compromiso de no hacer daño o, si se causa daño, de tomar medidas de autorreflexión y de búsqueda de resolución y reparación)

Responsabilidad por el daño intencionado/no intencionado causado

- No patologizar
- Empoderamiento
- Colaboración
- Centrado en las necesidades del cliente, no en las del terapeuta
- Establecido en el "uso" del Self (Presencia amorosa consciente)
- Compasivo
- Promover la profundidad

Todos los códigos terapéuticos reconocen que ninguna relación de terapia o formación debería ser para el beneficio social o emocional inapropiado del practicante y siempre mantendrán la dignidad del cliente, y que todos los clientes/participantes deben ser tratados por igual independientemente de su raza, género, sexualidad, religión o edad.

Reconocemos que incluso la buena terapia es imperfecta y que a veces no podemos ayudar. Queremos invitar a todos los practicantes y participantes a reconocer que todos somos falibles y vulnerables y que la organización de nuestro sistema interno no siempre sirve para la mejor práctica. Mucho de lo que resulta difícil o da lugar a conflictos entre las personas es involuntario (y probablemente inconsciente). Sin embargo, animamos a todos a que se vuelvan hacia las dificultades, especialmente las que pueden surgir de las diferencias de poder.

Todos los PHC y EHC/M tienen la responsabilidad de reconocer y admitir que están en una posición de poder y de actuar en consecuencia, incluyendo, cuando sea posible, la resolución de los conflictos que surjan. Aunque todas las partes son responsables al 100% en una relación, los PHC y EHC/M tienen una responsabilidad mayor y, por tanto, se les anima a aplicar el principio del 150% (véase el Apéndice I).

Tenemos que ser lo suficientemente robustos como para modelar la humildad, la humanidad, la valentía, la apertura, la curiosidad y la capacidad de auto-reflexión y no- defensa. Este proceso

no es necesariamente cómodo o fácil, y probablemente requerirá un apoyo sustancial de los supervisores, compañeros de apoyo, nuestra propia terapia y la práctica de mindfulness.

Principios Hakomi en relación con la ética

Organicidad

Confiamos en que todo lo que ocurre tiene algún lugar en "el campo", y reconocemos que nada está ahí por accidente. Sin embargo, confiar en que las cosas se desarrollan como deben, no significa que todo lo que ocurre sea terapéutico. Aunque los errores pueden convertirse en oportunidades terapéuticas, los terapeutas también deben ser humildes, valientes y lo suficientemente abiertos como para explorar cuándo, por ejemplo, se han apegado excesivamente o de forma inapropiada a una agenda, o han sido poco terapéuticos o hábiles en sus relaciones. Si surge un conflicto entre un participante/cliente y un PHC o EHC/M, la persona en posición de poder, el PHC o EHC/M, es responsable de gestionar el conflicto con habilidad. Aunque no estemos de acuerdo con la perspectiva del otro, tenemos que ser capaces de ir más allá y preguntarnos "¿Puedo encontrar y honrar el grano de verdad en la experiencia del otro?"

Mindfulness

Al tener como núcleo de su práctica su propia capacidad de relacionarse de forma consciente, confiamos en que los PHC y los EHC/M estén preparados para mantenerse alerta y conscientes de su impacto en la relación. Esto también significa ser conscientes de sus limitaciones y no prometer a los clientes más de lo que pueden cumplir. Nos esforzamos por tener en cuenta cualquier problema de la vida actual que disminuya nuestra capacidad para ser un practicante eficaz. Animamos a todos los practicantes a tener una práctica continua de mindfulness (de la forma que se adapte a ellos) que nutra y dé vida a su propia práctica.

No violencia

La no violencia es una sutil y compleja interacción entre el liderazgo y el seguimiento y la forma en que nos comportamos en la relación terapéutica. Es un principio central de Hakomi que tiene muchas facetas que requieren respuestas hábiles y flexibles para el practicante. La aspiración sería siempre respetar la integridad del cliente y no patologizar sus procesos. Se invita a los PHC a ser conscientes de cuándo, por ejemplo, su deseo de ayudar al cliente a cambiar se convierte en un enfoque predominante en lugar de permitir que el cliente cambie a su propio ritmo, o cuándo están animando al cliente a depender de la "experiencia" del practicante en lugar de sus propios recursos.

Hakomi tiene muchas estrategias para aplicar en el desarrollo de una sesión terapéutica. Es igualmente importante que los PHC y los EHC/M desarrollen habilidades para atender a la no violencia en todos los aspectos de las relaciones con los participantes/clientes, no sólo dentro de los límites de la sala de formación o de la sala de terapia.

Hakomi nos ofrece el lujo de tener límites más abiertos con los participantes/clientes que muchos otros métodos. Por esta razón, tenemos que ser conscientes de los beneficios que nos aporta la socialización con los participantes/clientes, a la vez que estamos constante y consistentemente

atentos y manejamos la diferencia de poder inherente a estas relaciones sociales. La práctica de la no violencia en estas relaciones sea cual sea la forma que adopten, nos ayuda a garantizar que no nos comportamos de forma que podamos causar daño a los clientes/estudiantes fuera de los límites de la sala de terapia/formación.

Holismo y unidad

Somos parte del "campo" del cliente, así como ellos son parte del "campo" del practicante. La aspiración es ser espaciosos, abiertos y disponibles a esta interconexión, y reconocer que hay oportunidades para que todos crezcan y se desarrollen, en sabiduría, a partir de esa conexión. Los practicantes y los maestros/entrenadores deben tomar medidas para ser conscientes y auto-responsables, de modo que los clientes y los participantes no satisfagan, de forma inapropiada, las necesidades no satisfechas del PHC o del EHC/M, por ejemplo, de cercanía, estima, estatus o valor.

Presencia amorosa

La cualidad de la Presencia Amorosa está en el corazón del método Hakomi, y es un compromiso del practicante para encontrar algo que le inspire en cada cliente. Cuando un practicante encuentra esto difícil, necesita ser consciente de lo que le inhibe y tomar las medidas necesarias para engendrarlo dentro de sí mismo o, si esto no es posible, terminar la relación de manera apropiada. Este tipo de situación es otro ejemplo en el que el apoyo de los compañeros puede ayudarnos a autorreflexionar sobre nuestra propia organización y cómo está influyendo en nuestro estado de la mente en relación con esta persona.

Los puntos comunes terapéuticos, como se detallan en la página 2, junto con los Principios Hakomi proporcionan una base sólida para la toma de decisiones éticas, y la gestión de conflictos. Un dilema ético es un dilema porque no hay necesariamente una única respuesta correcta. Estas directrices ofrecen apoyo y transparencia entre el PHC, el EHC/M y el cliente/participante para permitirles determinar las mejores formas de avanzar, e identificar posibles áreas de preocupación.

Todos los Practicantes, Maestros y Entrenadores Hakomi Certificados han leído y acordado cumplir con el Marco.

Ámbitos de preocupación

Hay varios ámbitos en los que debemos ser conscientes de las diferentes dimensiones en las que puede producirse el daño.

Confidencialidad

Participar en la formación Hakomi requiere el uso de mindfulness y la revelación de material inconsciente, lo que invita a una vulnerabilidad significativa y deliberada. Para crear una atmósfera de seguridad emocional, practicamos la confidencialidad. Las sesiones/entrenamientos Hakomi son lugares donde los clientes/participantes exploran temas sensibles, incluyendo información privada y personal, para facilitar la sanación emocional.

Practicar la no-violencia en términos de confidencialidad significa abstenerse de repetir o usar indebidamente la información discutida por otros, fuera del contexto específico en el que fue revelada.

Relaciones duales

Las relaciones duales existen frecuentemente dentro de muchos entrenamientos Hakomi, donde los Maestros/Entrenadores/Asistentes pueden ser tanto terapeutas como supervisores de los participantes o asistentes. Puede haber una riqueza en estas relaciones fluidas donde hay un reconocimiento de que todas las partes son iguales como seres humanos.

Queremos reconocer que los desequilibrios de poder también pueden existir y ser perjudiciales si no se tratan con sensibilidad y cuidado. Ninguna persona debe sentirse explotada por otra para obtener un beneficio, ya sea económico, emocional o sexual, o para satisfacer la necesidad de aprobación/estatus de otra persona. Entendemos que estas indiscreciones pueden producirse no por intencionalidad, sino por cuestiones nucleares inconscientes (véase el Apéndice II).

Como PHC/EHC/Ms, todos necesitamos apoyo para abordar la naturaleza inconsciente de cómo nuestro material nuclear da forma a nuestro comportamiento en las relaciones terapéuticas. Por esta razón, esperamos y alentamos a todas las personas en posiciones de poder a obtener supervisión y apoyo regulares para mantener su práctica y a sí mismos saludables.

Relaciones con los participantes

Animamos a los participantes a que sean conscientes de que el contexto de la formación puede ser un escenario poderoso para las emociones fuertes y elevadas, y puede llenar una carencia que parece existir en la "vida cotidiana". Invitamos a los participantes a ser conscientes y responsables de sí mismos antes de entablar una relación íntima con otro participante.

Los participantes también pueden tener relaciones conflictivas y animamos a todos los participantes a que traten a otros participantes con el cuidado que querrían para sí mismos. A menudo, los grupos abiertos no tienen reglas o contratos específicos en torno a la confidencialidad, por lo que es necesario fomentar y facilitar el cuidado y la reflexión.

Animamos a todos los EHC/M a que tengan directrices explícitas sobre la confidencialidad en sus formaciones y a que pidan a los participantes que las acepten.

Prejuicios/errores/malas prácticas

Todos los participantes, clientes y colegas tienen derecho a sentirse respetados, autónomos y valorados. Se espera que los entrenadores/profesores/asistentes/practicantes sean hábiles y respetuosos con la vulnerabilidad de los participantes/clientes, y los participantes/clientes pueden esperar ser tratados con cuidado.

Como seres humanos, todos estamos sujetos a prejuicios, tanto conscientes como inconscientes. Corresponde a los PHC/EHC/Ms llevar a cabo un trabajo personal para examinar y abordar nuestros propios prejuicios, por ejemplo, en torno al privilegio blanco o al sexismo. Esto puede ser profundamente desafiante e inquietante. Tenemos la responsabilidad de modelar el trabajo

con expresiones de injusticia social/cultural, sexual y religiosa, y de ser capaces de trabajar con los muchos puntos de vista diferentes que tienen los estudiantes y los clientes, con cuidado y respeto. Como practicantes responsables, llevaremos a cabo toda la formación y el desarrollo necesarios para trabajar con nuestros prejuicios inherentes.

Es necesario reconocer que cualquier persona es capaz de ser poco hábil o de cometer un "error" involuntario basado en su propia historia/prejuicios personales. Todos conocemos incidentes en los que un error de este tipo ha generado mucho crecimiento y aprendizaje, pero no siempre es así. Por lo tanto, todos los practicantes deben tener el compromiso y la valentía de explorar cualquier cuestión de este tipo con las personas pertinentes, aceptar la necesidad de un trabajo personal para comprender el racismo sistémico, la opresión y las diferencias de poder y obtener formación/apoyo/supervisión cuando sea necesario.

Intimidad y contacto

Los marcos éticos, incluido el presente, prohíben con razón cualquier relación sexual entre personas que se encuentren en una dinámica de poder desigual (por ejemplo, maestro/entrenador y alumno o practicante y cliente), ya que la posibilidad de abuso de poder es demasiado grande. También debemos estar atentos a la dinámica entre estudiantes, ya que en ese contexto también existen diferencias de poder.

Si, como PHC/EHC/M, te encuentras cerca de este límite o lo has sobrepasado, es tu responsabilidad (principio del 150%) controlarte y buscar supervisión para que no se produzca ningún daño. Si el daño ya se ha producido, el PHC/EHC/M tiene que ser el que asuma la responsabilidad de la reparación y el trabajo personal a través de la supervisión y la terapia personal. Si te encuentras en esta situación como estudiante o cliente, ponte en contacto con este Comité de Ética, o con cualquier órgano de gobierno pertinente a tu situación, tan pronto como sea posible para recibir apoyo.

Siempre es responsabilidad del practicante ser consciente de ello, conocer el impacto de su propia historia, sus circunstancias actuales y sus necesidades, y tomar la atención y las medidas adecuadas (véase el Apéndice III).

PROCESO INFORMAL INICIAL

Se trata de conversaciones facilitadas, para gestionar los conflictos e iniciar la curación utilizando los Principios Hakomi. Las sugerencias y procedimientos que siguen tienen como objetivo dar a todas las personas involucradas en una disputa la oportunidad de ser escuchadas plenamente en un ambiente de respeto y amabilidad que emerge de saber que no hay ninguna diferencia fundamental entre nosotros, y que la resolución puede requerir nuestra sabiduría, compasión y valor compartidos. Reconocemos que las personas de culturas no occidentales pueden tener formas de resolver conflictos que difieren de estas directrices. Respetamos y honramos estas diferencias. Si perteneces a una cultura no occidental y tienes un conflicto con alguien de HEN, ponte en contacto con el Comité de Ética de HEN para planificar un proceso culturalmente sensible y apropiado para abordar el conflicto.

A menudo, los conflictos entre dos participantes de un grupo de formación pueden abordarse y resolverse en gran medida con el apoyo del entrenador. El primer paso suele ser que el entrenador apoye a los individuos para que se reúnan y hablen entre ellos. Si esto no es suficiente para resolver la dificultad, entonces el entrenador puede reunirse en privado, con cada una de las partes, para dar testimonio y proponer posibilidades de resolución.

Si el conflicto es entre un participante y el PHC/EHC/M, el PHC/EHC/M puede hablar en privado con el participante y escuchar/validar la perspectiva del participante, y buscar el grano de verdad en ella, incluso en los casos en que el PHC/EHC/M no esté de acuerdo con la perspectiva del participante. Si este primer paso no crea una resolución, se puede dirigir al participante a un grupo de voluntarios que actúan como testigos neutrales para apoyar un diálogo facilitado entre dos partes.

Cómo organizar una conversación facilitada

Si te enfrentas a un conflicto y quieres iniciar una conversación facilitada, o alguien con quien estás en conflicto te pide que asistas a una conversación facilitada, lo siguiente es un marco que puedes esperar que sigan los facilitadores.

Para organizar una conversación facilitada, ponte en contacto con alguien del equipo de Ética que iniciará el proceso de una conversación facilitada. Te preguntarán si hay alguien dentro de HEN con quien tengas un conflicto de intereses, para garantizar que se seleccionen los voluntarios adecuados para apoyarte. Recuerda que se trata de voluntarios de buen corazón que se preocupan por ti y por los demás implicados en el conflicto. Aunque se han presentado para apoyarte en el conflicto, no es su responsabilidad "resolver" el conflicto, ni atender las quejas sobre un supuesto "comportamiento poco ético".

Te rogamos que hagas todo lo posible por respetar el tiempo y los límites de los facilitadores, y que honres esta oferta como un generoso ofrecimiento de los miembros de HEN. Se trata de un servicio gratuito, creado para ayudarte a aplicar el autoestudio a tu parte en el conflicto. La intención es ayudarnos a desarrollar la empatía por nosotros mismos y por los demás, y a separarnos de nuestros comportamientos poco hábiles. La intención de una conversación facilitada es descubrir algo sobre nuestra propia vulnerabilidad y proceso que pueda necesitar atención y que esté de alguna manera conectado con este conflicto.

Los facilitadores identificarán 3 momentos en los que estarán disponibles para facilitar una conversación. Es responsabilidad de las personas en conflicto encontrar la manera de encajar en uno de los tres momentos indicados por los facilitadores. En caso de que las personas en conflicto no estén de acuerdo con ninguna hora, en un plazo de 2 meses, los facilitadores suspenderán la oferta de servicio. Si las personas en conflicto desean posteriormente volver a intentar una conversación facilitada, pueden hacerlo.

Cada facilitador se compromete a un máximo de cuatro sesiones con su persona de la siguiente manera:

1. Conversación 1:1 entre el facilitador y su persona;
2. Conversación facilitada entre las dos personas en conflicto, con cada facilitador presente;
3. Los facilitadores se reúnen para discutir las sugerencias para el cierre/reparación de la responsabilidad;
4. Conversación 1:1 entre el facilitador y su persona;
5. Conversación facilitada entre las dos personas en conflicto, con cada facilitador presente.

En este punto, si el proceso aún se siente inconcluso, el proceso puede repetirse después de un período de gracia de 6 meses. No se garantiza que los mismos facilitadores estén disponibles. Entre estas sesiones, los facilitadores solicitarán por separado el apoyo de un facilitador externo para recibir un apoyo de supervisión confidencial.

Directrices para las conversaciones facilitadas

Al ser contactado, un miembro del equipo de Ética actuará como administrador del proceso de facilitación, contactando con los voluntarios adecuados para facilitar las conversaciones. Estos facilitadores acompañarán a la persona a través del proceso de conversación facilitada. Esta persona puede ser simplemente un testigo silencioso que proporcione una sensación de calma y presencia o puede mediar directamente para ayudar a garantizar que cada persona tenga oportunidades ininterrumpidas de hablar. Esta persona también podría señalar la diferencia entre las declaraciones de opinión e interpretación y las declaraciones directas de cómo se experimentó o se experimenta realmente un acontecimiento o sentimiento. Los facilitadores invitados pueden ser cualquier persona por la que ambas partes sientan respeto.

1. Estableciendo los hechos

Un aspecto crucial de escuchar y ser escuchado, es discriminar entre nuestras interpretaciones y opiniones de un evento y cómo el evento fue o es experimentado personalmente.

En parte, esto significa no hacer afirmaciones generales, sino ceñirse a los detalles de las situaciones específicas reales y a las emociones experimentadas. Es muy difícil llegar a un entendimiento mutuo cuando la discusión se queda en el nivel de la interpretación y la generalización.

2. Ser escuchado

Es importante que todos tengan la oportunidad de ser escuchados plenamente. Esto significa que todos deben tener la oportunidad de contar cómo recuerdan la historia de un conflicto, exponer sus sentimientos respecto al mismo y explicar los objetivos que tienen para su resolución. Es preferible que estas declaraciones no sean ni defensivas ni críticas, ya que ambos enfoques tienden a impedir un entendimiento mutuo más profundo. Muchos conflictos surgen y se perpetúan por la falta de entendimiento mutuo. Tomarse deliberadamente un tiempo tranquilo y adecuado para escucharse mutuamente es a menudo todo lo que se necesita para que comience la reconciliación.

3.Reiterar lo que se ha escuchado

Para asegurarse de que todos se entienden, es útil que cada parte repita brevemente lo que ha dicho la otra, destacando los puntos principales. La otra parte dice entonces si la reafirmación es completa y precisa, y hace las correcciones pertinentes.

4.Resolución y cierre

Ceci est grandement facilité si toutes les personnes impliquées sont en mesure de réfléchir à la manière dont elles ont pu contribuer au conflit, puis de le communiquer à l'autre partie. Même lorsqu'une personne est principalement responsable, la réflexion sur soi-même et les excuses de chacun peuvent fournir un environnement plus sécurisant, plus confiant et plus compréhensif pour que chacun puisse être honnête.

Esto se facilita en gran medida si todos los implicados son capaces de reflexionar sobre cómo pueden haber contribuido al conflicto y lo transmiten a la otra parte. Incluso cuando una persona es la principal responsable, la autorreflexión y las disculpas por parte de todos pueden proporcionar un entorno más seguro y de mayor confianza para que todos sean sinceros.

5.Rendición de cuentas y reparación

Preguntar a la(s) parte(s) agraviada(s) si hay alguna medida que pueda tomarse para ayudar a cerrar/reparar. ¿Qué necesitarías para ayudarte a superar esta situación? Dado que inevitablemente estaremos implicados en el daño a otros, tenemos que ver de forma realista cómo podríamos reparar. Una vez que se ha escuchado, validado y disculpado por su participación en el agravio del otro, la persona en posición de más poder tomaría todas las medidas razonables posibles para ser responsable de reparar. Por ejemplo, ser responsable podría incluir: tomar medidas para ponerse en contacto con otros para contener/corregir la violación de la confidencialidad; acordar un plan sobre cómo proceder en el futuro; remitir a otro PHC/EHC/M de confianza; ofrecerse a estar disponible en el futuro si surge otro problema; etc.

PROCEDIMIENTO DE QUEJA FORMAL

La mayoría de las situaciones que requieren un procedimiento de queja formal contienen también elementos de conflicto interpersonal. Un procedimiento de queja formal puede no ser eficaz para resolver estas dolorosas cuestiones interpersonales. Un marco ético y un proceso de gestión de conflictos pueden quedar atrapados entre el impulso reparador que informa el trabajo terapéutico y el impulso punitivo por el que pueden guiarse las partes agraviadas.

Por lo tanto, queremos reconocer que el proceso en sí mismo puede no satisfacer las necesidades de todas las partes y que, de acuerdo con los Principios Hakomi, el propósito principal, en la mayoría de los casos, es reparador y educativo. La intención es avanzar en la dirección de "¿Qué podemos aprender todos de esto?", y "¿Qué podemos poner en marcha para que este tipo de daño no vuelva a ocurrir?" El objetivo primordial del procedimiento formal de reclamación es llegar a una decisión sobre el asunto o la queja específica presentada. Si el objetivo principal es la conciliación, se recomiendan los procedimientos informales y de mediación.

Cuando un participante o cliente identifica una preocupación que no puede resolver con el proceso informal, puede ponerse en contacto con uno de los administradores que figuran en el sitio web de HEN y transmitir sus preocupaciones.

<https://hakomieducation.net>

Las preocupaciones implicarían la creencia de que un participante o PHC, o EHC/M ha incurrido en una mala conducta significativa o en un comportamiento poco ético que no ha sido abordado adecuadamente a través de medios informales.

El Comité de Ética está compuesto por PHCs/EHC/Ms capacitados y Estudiantes Hakomi Senior que tienen formación y compromiso con la práctica ética. Habrá un mínimo de 5 personas en cualquier momento en el comité, para asegurar la disponibilidad y la diversidad en relación con este tema en particular.

El proceso

Recepción de una queja

Cuando el miembro actual designado del Comité de Ética reciba una consulta de alguien que contemple la posibilidad de presentar una queja formal, responderá inicialmente en un plazo de 5 días hábiles para acusar recibo de esta y proporcionarle una copia del Marco Ético. Los miembros del Comité de Ética pueden estar en diferentes zonas geográficas/zonas horarias y los tiempos de respuesta reflejan esto.

El Comité de Ética convocará a los miembros disponibles, asegurándose que ninguno de ellos tenga ninguna conexión con las partes involucradas, ni tampoco ninguna parcialidad real o aparente o ninguna clase de conflicto de interés. Ejemplos de conflictos de interés incluyen personas en relaciones de intimidad con alguna de las partes, cualquiera que pueda beneficiarse o perjudicarse potencialmente con la decisión que se tome, y/o cualquiera que haya estado previamente involucrado (por ejemplo, como administrador o facilitador) en el intento de resolución de la disputa.

Para iniciar un reclamo formal una persona debe comunicarse por escrito con el Comité dentro de los 10 días de haber recibido el Marco Ético. El Comité dará acuse de recibo por escrito de la queja formal recibida en el plazo de 5 días hábiles. Actualmente (2020/2021) las quejas deben ser recibidas en inglés o en español. Si fuera necesaria una traducción, trabajaremos en conjunto para hacer el proceso lo más equitativo posible.

Esta queja deberá incluir:

- Una clara declaración que se está realizando una denuncia o queja formal.
- El nombre de la persona o personas a cuya/s conducta/s se refiere dicho reclamo.
- Una descripción suficientemente completa del comportamiento presunto que permita al Comité tomar una decisión acerca de si el reclamo es apropiado para iniciar un proceso de queja formal.
- Una historia de los intentos, si es que hubiera habido alguno, para resolver la situación a través de canales informales.

Hasta que el reclamo sea aceptado por el Comité, toda la información relacionada con la situación permanecerá dentro del Comité en forma confidencial, con la excepción de alguna revelación ordenada por la ley.

Habiendo recibido la queja por escrito, el comité la revisará dentro de los 10 días hábiles, y decidirá si se justifica un proceso de queja formal o si el uso de otros canales informales o administrativos deba ser intentados nuevamente.

Cuando los canales administrativos normales o informales se consideren agotados o sean inapropiados, una queja formal será aceptada cuando al menos tres miembros del comité acuerden que esto está justificado. Una vez que el Comité aceptó la queja formal, un miembro designado transmitirá su aceptación tanto a la persona que ha presentado la queja (demandante) como a aquella/s a la que dicha queja se refiere (demandado/s).

Ambas partes serán provistas con una copia del Marco de Ética y de la queja presentada. El demandado/a deberá confirmar haber recibido su copia en el lapso de tres días. Si fuera necesario los miembros del Comité de Ética pueden requerir información adicional de las partes involucradas en la denuncia, ya sea por escrito, en persona, o por medios virtuales.

Investigación de una Queja

Es posible que el comité esté geográficamente disperso de manera que agendará y procurará una manera en la que todas las partes tengan una oportunidad para presentar su perspectiva en relación con el asunto bajo investigación. Las audiencias deberán ser conducidas dentro de los 10 días hábiles en el espíritu de los Principios Hakomi.

El comité podrá entrevistar a todas las partes, requiriendo información adicional. Si fuera apropiado se podrán agendar audiencias adicionales. Todas las partes involucradas en una queja podrán tener una persona de apoyo de su elección, para acompañarlas en forma presencial o virtualmente. Si fuera requerido, la persona de apoyo podrá hacer declaraciones durante la

investigación. El comité podrá solicitar a otras personas que le provean información pertinente a la queja. Esta información podrá ser provista en persona durante la audiencia, o por escrito.

Todas las partes tendrán una oportunidad justa para responder a toda la información reunida por el Comité (ya sea oral, escrita, o de otra manera).

El Comité documentará los procedimientos, que serán llevados a cabo confidencialmente durante toda la duración de éstos. Después de completarse el proceso, cualquier documentación relacionada con el mismo, será destruida y las recomendaciones serán guardadas en un registro por tres años.

Conclusiones del Comité de Ética

Cuando los miembros del comité se den por satisfechos de poseer la información adecuada, se encontrarán para revisarla y estudiarla. La decisión del Comité deberá ser alcanzada por consenso, de manera que permita a cualquier persona a hacerse a un lado, o sea no acordar con la decisión, pero estar dispuesto a ceder.

El comité deberá volver a reunirse en 14 días con las partes involucradas. Para ese momento el Comité enviará copias escritas de sus recomendaciones. El Comité está autorizado a resolver el motivo del reclamo en la manera que lo considere apropiado.

El apéndice IV de este documento está a disposición del Comité como una lista parcial de las clases de decisiones que podrían ser tomadas. Es responsabilidad del Comité de Ética asegurar que cualquier decisión o acción requerida sean llevadas a cabo.

Si fuera aplicable, el Comité dará a conocer sus resultados a toda persona involucrada, una vez transcurrido un lapso de 30 días, plazo en que la apelación habrá caducado.

Apelaciones

Cualquiera de las partes tiene el derecho de apelar una acción del Comité de Ética dentro de los 30 días de recibida la notificación de la decisión del Comité.

Las apelaciones se harán al Comité de Ética original quien incorporará como mínimo a una persona más, que cumpla con los mismos criterios para la membresía del Comité. Juntos deberán revisar los resultados y los argumentos de la apelación, para decidir si se confirma la decisión del Comité de Ética o si fuera necesario convocar a un nuevo Comité para re-escuchar el caso. Esta revisión no tomará más de 14 días.

Normalmente, las apelaciones sólo se concederán si hubiera evidencia de parcialidad y/o irregularidades procedimentales, o si nueva información, que no hubiera estado previamente disponible, saliera a la luz. Si un segundo Comité de Ética diferente es convocado, sus recomendaciones y decisiones serán consideradas finales.

Reconciliación/Consecuencias

Una vez que el Comité ha llegado a una decisión, los requisitos y las sugerencias que surjan de ella serán comunicadas a los participantes. Como una comunidad que valora la intención terapéutica y abraza la posibilidad del cambio, abrazando también la necesidad de integridad y una práctica diestra, nos damos cuenta de que pudiera no haber acuerdo de todas las partes en relación con los posibles caminos a seguir.

Lista parcial de posibles decisiones del Comité de Ética :

Esta lista parcial de resoluciones posibles tiene la intención de estimular decisiones libres de prejuicios y creativas a cargo del Comité.

1. *No se identifica ningún problema:*

Ninguna acción es tomada. Aun así, puede ser necesario el reconocimiento de que algo ha sido lastimado, y aunque no haya ocurrido daño, requiere reparación. Por favor, ver el Proceso Informal.

Cuando un reclamo resulta ser legítimo, el comité quiere asegurar que las medidas recomendadas sean adecuadas con el grado de preocupación.

2. *Cierto grado de preocupación:*

Se tratará con el demandado lo que necesite hacer/aprender de la situación, además de lo que el reclamante requiere como reparación. Las recomendaciones que se hagan involucrarán siempre autoconciencia, autorresponsabilidad, y supervisión. Las partes acordarán una fecha futura para encontrarse (con el P/M/EHC).

3. *Preocupación significativa:*

El comité tendrá conversaciones con el demandado acerca de si suspenden su práctica por un lapso específico, mientras se ocupan de su propio trabajo personal y su supervisión. Estas medidas son elegidas para asegurar que el/ella hubiera entendido y resuelto sus conflictos. Las partes acordarán los marcos de tiempo apropiados. El Comité también considerará lo que el demandante requiere como reparación.

4. *Preocupación extrema:*

El comité opina que el P/M/EHC representa un riesgo y es incapaz de trabajar de una manera consciente, apropiada y ética. El comité comunicará su nivel de preocupación consignando que se encuentran incapacitados de seguir proveyendo apoyo para la práctica del P/M/EHC demandado. Si la preocupación es extrema, el Comité considerará si fuera apropiado retirar la certificación y si hacer pública esta decisión. Esto podrá ser por un tiempo limitado o permanentemente.

Si el Comité acuerda que el cambio y el aprendizaje son posibles, puede diseñarse un plan en el que el aprendizaje y el cambio puedan ser evaluados para una futura re-certificación, y acordar fechas para poder evaluar los resultados del trabajo de reparación.

Queremos reconocer que esta es una respuesta radical a causa del enorme impacto para la práctica del P/M/EHC demandado, y queremos asegurarnos de que todo se lleve a cabo de una manera compasiva.

Apoyo para todos los participantes

Reconocemos que cualquier involucrado en estos procedimientos pueda encontrarlos muy difíciles, demandantes y potencialmente detonadores. Por lo tanto, recomendamos encarecidamente que todos los participantes tengan acceso a sus propias redes de apoyo, asegurando por supuesto, que la confidencialidad apropiada y el cuidado son respetados.

(Gracias a la Comunidad Appamada por el generoso compartir de su Procedimiento de Ética).

APÉNDICE I - DEFINICIONES

PHC – Practicante Hakomi Certificado

M/THC – Maestra o Terapeuta Hakomi Certificada

Las siguientes definiciones provienen directamente del Enfoque Ético de Cedar Barstow:

-Poder desde Arriba (Up Power): Aquellos en un rol de poder aumentado (PHC/MHC/THC)

-Poder desde Abajo (Down Power): Aquellos en un rol de poder disminuido (estudiantes, clientes)

Estos términos no implican una falta de respeto o des empoderamiento sino el intento por diferenciar niveles de responsabilidad y vulnerabilidad. Y por supuesto, cada persona puede aún sentir grados variables de responsabilidad y vulnerabilidad en sus respectivos roles.

Principio del 150%

Aun cuando ambas partes son 100% responsables por el bienestar de la relación, la persona que está en el rol de Poder desde Arriba es incentivado a tomar 150% de responsabilidad para asegurar que ambas partes usen su poder de forma consciente y responsable, sean responsables y actúen con miras a resolver situaciones difíciles. El rol de Poder desde Arriba pondera hacia la responsabilidad y el de Poder desde Abajo hacia la vulnerabilidad.

APÉNDICE II -MAL USO DEL PODER

Un mal uso del poder va a ser menos registrado por la persona con Poder desde Arriba y más visto o sentido por la persona con Poder desde Abajo. Por lo tanto, es esencial que todos los PHC/MHC/EHC sean conscientes de su poder inherente y tomen responsabilidad por ese poder

Hay una miríada de maneras en que el poder puede ser mal usado, y varían en daño y son específicos del contexto. A continuación, una lista de maneras en que el poder puede ser usado / mal usado:

- Nombrar y definir (evaluaciones, decisiones)
- En conocimiento (Experticia, habilidades)
- En expectativas (tareas, reglas, castigos)
- Creadas por el/la terapeuta (por ej., palabras, acciones, límites, integridad)
- El diferencial de poder inherente

APÉNDICE III - INTIMIDAD Y CONTACTO

La intimidad es un tipo de cercanía, una familiaridad cuya naturaleza es personal o privada. La intimidad en el trabajo terapéutico es uno de los aspectos más sanadores de la relación, y en parte por eso uno de los más complejos.

Los entrenamientos Hakomi, así como el uso de Hakomi en terapia individual, conforman entornos que facilitan una intimidad profunda que puede llegar a ser reparadora y sanadora. Hakomi utiliza el contacto físico y el toque apropiados para apoyar a las personas a tener experiencias sanadoras.

Reconocemos que para algunas personas esto puede ofrecer un nivel de intimidad que puede ser desafiante o visto como seductor.

Los Principios de Hakomi junto con las capacidades de atención plena (Mindfulness), autoconciencia y autorresponsabilidad, ayudarán a evitar que se produzcan daños. Sin embargo, queremos reconocer que acciones poco hábiles pueden ocurrir, y de hecho ocurren, entre participantes y participantes, así como entre clientes/participantes y Entrenadores, Maestros y Practicantes. La confusión y el mal uso del contacto sexual y la intimidad es una causa importante de quejas en cualquier modalidad terapéutica y puede dar lugar a daños graves. Debemos ser conscientes de nuestra propia vulnerabilidad y la de nuestros clientes en torno a esta compleja relación.

La experiencia de una relación íntima y segura es a menudo una experiencia faltante nuclear, tanto para el estudiante/cliente como para el PHC/MHC. Muchas sociedades ya confunden la sexualidad y la intimidad, y los individuos también pueden tener una historia personal que enrede ambos aspectos. Como mamíferos humanos, todos estamos sujetos al deseo y a la necesidad de validación y consideración. Se sabe que el hecho de que alguien se sienta atraído por nosotros es un poderoso estimulante para nuestro propio deseo. Independientemente de cómo nos consideremos a nosotros mismos como PHC/CHT (por ejemplo, felizmente en una relación, no atractivo, demasiado viejo, demasiado joven, género equivocado, etc.), las profundas necesidades inconscientes de amor e intimidad pueden florecer en la oscuridad.

Dans un contexte de formation, nous sommes généralement dans un espace public qui contribue à la création de limites sûres ou claires autour du contact. Si nous pratiquons le principe de la non-violence, nous respecterons les limites des gens en ce qui concerne le contact et la proximité. Cependant, même dans cet espace public, nous pouvons être confus ou aveugles au fait que ce que nous offrons est mal compris ou que nous enfreignons une limite personnelle. Nous devons en permanence être très attentifs à la façon dont les actions et les paroles sont perçues, et pas seulement à la façon dont elles sont voulues, et cela est de la responsabilité du PCP/FCH.

En un contexto de formación, solemos estar en un espacio público, lo que forma parte de la creación de límites seguros o claros en torno al contacto. Si practicamos el principio de la no violencia, respetaremos los límites de las personas en cuanto al contacto y la cercanía. Sin embargo, incluso en este ámbito público podemos confundirnos o no ser conscientes de que lo que ofrecemos puede ser malinterpretado, o de que puede estar infringiendo un límite personal.

Tenemos que prestar continuamente atención a cómo se perciben las acciones y las palabras, no sólo a la intención con la que se ofrecen, y esa es la responsabilidad del PHC/MHC. En el trabajo individual, tendremos que ser conscientes de lo profundas que son las corrientes de deseo, confusión y necesidad, tanto en nosotros mismos como en nuestros clientes, y ser lo suficientemente valientes y abiertos para llevar cualquier preocupación a la supervisión. Trabajar a través de las barreras que impiden una intimidad clara puede ser una experiencia profundamente sanadora, pero no debemos engañarnos pensando que eso es lo que siempre ofrecemos. Cualquier relación que sea ambigua necesita una conciencia clara, compasiva y atenta y un apoyo muy bueno y abierto.

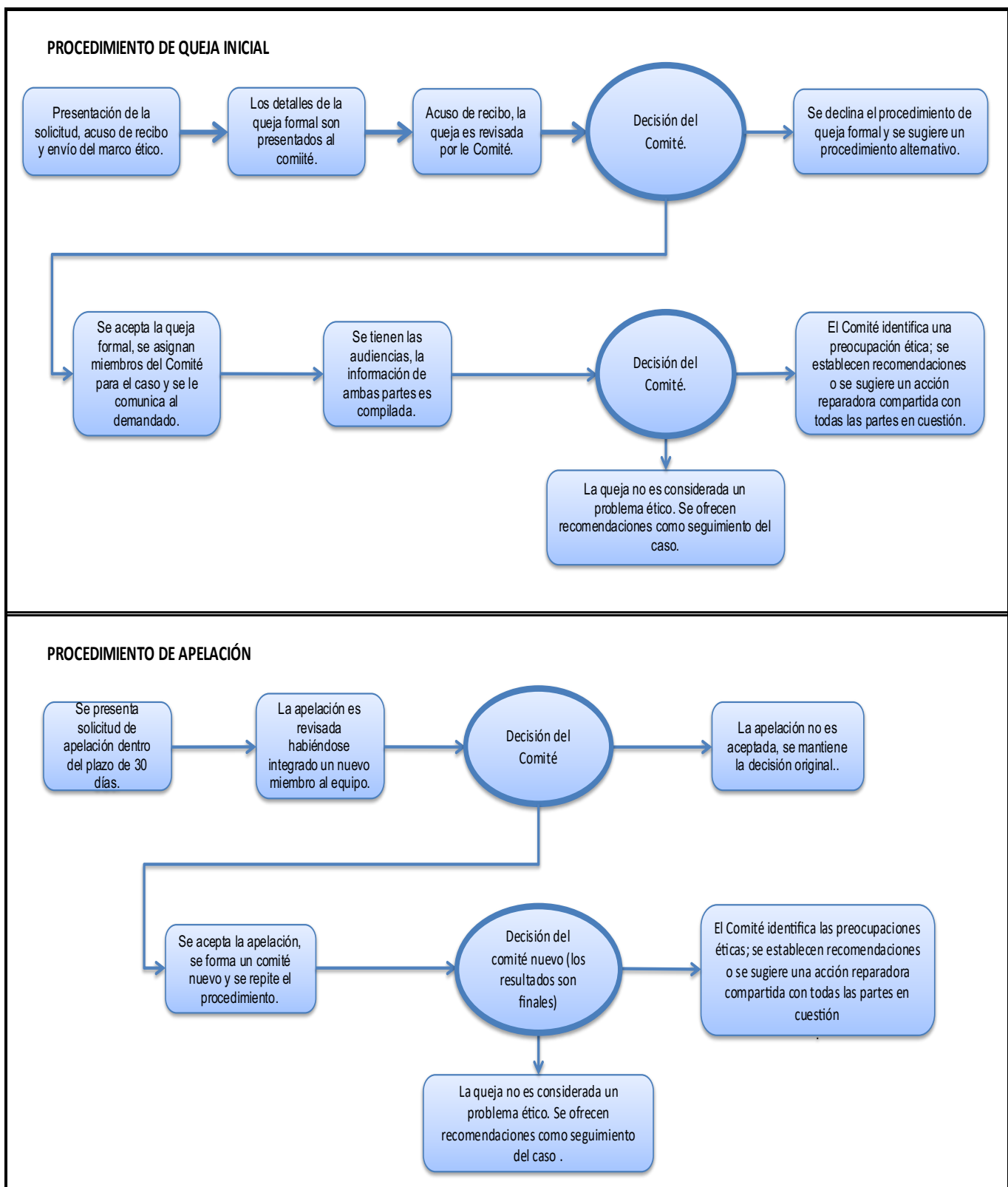
.

APÉNDICE IV - OTROS RESULTADOS POSIBLES

Hay otros posibles resultados para considerar por el Comité:

1. Cuando es claro que la naturaleza de la demanda es un conflicto interpersonal, posteriores conversaciones informales facilitadas pueden ofrecerse como una resolución del asunto (asumiendo que las partes involucradas desean esto.)
2. El hallazgo de que no ha habido infracción ética, al tiempo que se reconoce la existencia de un problema que necesita algún otro tipo de resolución.
3. Facilitar una disculpa privada.
4. La reparación o la compensación, en la medida de lo posible, a la persona que ha presentado la demanda y/o a la comunidad.
5. Reuniones de seguimiento con Entrenadores Senior junto con un compromiso para una continua autorreflexión y supervisión.
6. Terapia psicológica o participación en algún proceso de rehabilitación (por ejemplo, un programa de rehabilitación de drogas, alcohol, o un programa de 12 pasos) especificado por el Comité.

APÉNDICE V - GRAFICO DEL PROCEDIMIENTO DE QUEJA FORMAL



APÉNDICE VI- CRONOLOGÍA DEL PROCEDIMIENTO

