 Socios En Salud	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: SES-GRH-PO-19 Versión: 1 Vigencia: 01/07/2024
Política y Mecanismos de Protección y Respuesta en caso de Explotación, Abuso, Hostigamiento y Acoso Sexual		

1. Introducción

La misión de Socios En Salud Sucursal Perú (SES, en adelante) como afiliada de Partners In Health (PIH) es responder al imperativo moral de brindar atención integral en salud e innovaciones de alta calidad a quienes más lo necesiten. Nuestro trabajo está enraizado en comunidades vulnerables y, como organización, somos responsables de hacer cumplir los estándares para el buen trato de los que servimos y las consecuencias para los que no respetan estos estándares, que son el centro de nuestra misión: brindar una opción preferente por los pobres.

Estableciendo relaciones de largo plazo con organizaciones hermanas establecidas en zonas de pobreza, SES se esfuerza por lograr dos objetivos predominantes: llevar los beneficios de la medicina moderna a aquellos que más los necesitan y servir como antídoto para la desesperanza. Hacemos uso de los recursos de las instituciones médicas y académicas líderes a nivel mundial y de las experiencias vividas en las comunidades más afectadas por enfermedades y más pobres del mundo. Desde su raíz, nuestra misión es tanto médica como moral; está basada en solidaridad, más que en caridad solamente. Cuando nuestros pacientes están enfermos y no tienen acceso a atención, nuestro equipo de profesionales en salud, académicos y activistas harán todo lo necesario para hacer que estén sanos—tal como lo haríamos si un miembro de nuestra familia o nosotros mismos estuviéramos enfermos.

Como una organización que trabaja en entornos con recursos limitados, somos conscientes del desequilibrio de poder inherente existente entre el propio personal de SES y sus beneficiarios y comunidades en las que trabajamos, por lo que estamos obligados a implementar las medidas necesarias para garantizar que la dinámica de poder no se utilice para abusar o explotar a lo interno a nuestro personal y asociados o a las personas a las que servimos en las comunidades.

2. Declaración de principios y valores SES


SOCIOS EN SALUD SUCURSAL PERÚ se encuentra comprometido con mantener un ambiente organizacional en el que todas las personas sean tratadas con dignidad, decencia y respeto, en especial los pacientes y/o beneficiarios. Esta política está destinada a proteger a las personas que se benefician de nuestro trabajo (incluidos nuestros pacientes, familiares y miembros de la comunidad), así como a proteger a nuestro personal (incluidos profesionales colaboradores, practicantes, voluntarios, contratistas, consultores, entre otros).

SOCIOS EN SALUD SUCURSAL PERÚ aplica un enfoque de tolerancia cero frente a la explotación, el abuso y el hostigamiento sexual. Esto incluye a quienes cometen actos de explotación, abuso y hostigamiento, a quienes no denuncian las acusaciones y a quienes toman represalias contra cualquier persona que presente una denuncia o participe en una investigación.

Todos los empleados, locadores y voluntarios sin importar su posición, deben leer y firmar esta política y se encuentran obligados a cumplir con las normas legales e internas sobre explotación, abuso, hostigamiento y acoso sexual, así como a tomar las medidas pertinentes para asegurarse de que las conductas prohibidas no ocurrirán. Todo el personal recibirá formación sobre nuestro enfoque de prevención.

SOCIOS EN SALUD SUCURSAL PERÚ tomará las acciones disciplinarias que considere convenientes en contra de cualquier empleado, voluntario, consultor o cualquier otro representante asociado que realice cualquier forma de explotación, abuso, hostigamiento y acoso sexual. Esto incluye a quienes intenten o realicen represalias contra quienes denuncien o participen en investigaciones sobre estos temas.

SOCIOS EN SALUD SUCURSAL PERÚ se compromete a tomar en serio cualquier denuncia de explotación, abuso, hostigamiento y acoso sexual, respondiendo con prontitud a las quejas cuando se determine una

 Socios En Salud	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: SES-GRH-PO-19 Versión: 1 Vigencia: 01/07/2024
Política y Mecanismos de Protección y Respuesta en caso de Explotación, Abuso, Hostigamiento y Acoso Sexual		

conducta inapropiada, actuando de inmediato para eliminar la conducta e imponer las medidas correctivas y disciplinarias.

SOCIOS EN SALUD SUCURSAL PERÚ está comprometido con el enfoque centrado en la persona afectada y tomará las medidas necesarias para garantizar la protección de las personas que hayan sido víctimas de cualquier tipo de explotación, abuso, hostigamiento y acoso sexual.

3. Alcance de la política

Esta política se aplica a **todo el personal** de SES como se define a continuación, y a sus **beneficiarios** (pacientes, familiares y miembros de la comunidad).

A los efectos de esta política se entiende por **personal** a: colaboradores, voluntarios, contratistas como persona natural, contratistas como persona jurídica y practicantes.

Esta política aborda:

- 1) Cualquier forma de explotación, abuso, hostigamiento y acoso sexual entre el personal de SES.
- 2) El comportamiento relacionado a cualquier forma explotación, abuso, hostigamiento y acoso sexual del personal de SES hacia los beneficiarios de la organización.

Esta política aplica a todas las actividades que desarrolla SES, así como en las diferentes sedes donde se desarrollan los distintos programas y acciones de SES.

SES se alinea con las leyes y reglamentos de Perú, que prohíben la mala conducta relacionada a esta política en nuestras sedes y programas.

4. Principios de Implementación de nuestra política


- Estamos comprometidos con la prevención de las conductas prohibidas relacionadas con la explotación, abuso, hostigamiento y acoso sexual.
- Garantizamos que todo nuestro personal conozca las normas de conducta esperadas.
- Comunicamos las normas a nuestros beneficiarios, incluidos familiares y comunidades.
- Tomamos en serio las denuncias de explotación, abuso, hostigamiento y acoso sexual.
- Respondemos dentro de los plazos legales a las notificaciones de sospechas de abuso que se reciban.
- Actuamos con profesionalidad y diligencia en las investigaciones que sean necesarias.
- Actuamos con prontitud para eliminar la conducta e imponer las medidas correctivas y disciplinarias necesarias.
- Aseguramos la protección de todas las personas implicadas, aplicando en la respuesta el enfoque basado en el superviviente.

5. Referencias

- Procedimiento de prevención contra la explotación, abuso, hostigamiento y acoso sexual y laboral.
- Guía de contratación segura.

6. Definiciones

- **Acoso sexual:** El acoso sexual es una forma particular de acoso. Las Naciones Unidas describen el acoso sexual como *"una serie de comportamientos y prácticas inaceptables y no deseados de naturaleza sexual que pueden incluir, entre otras cosas, sugerencias o exigencias sexuales, peticiones*

 Socios En Salud	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: SES-GRH-PO-19 Versión: 1 Vigencia: 01/07/2024
Política y Mecanismos de Protección y Respuesta en caso de Explotación, Abuso, Hostigamiento y Acoso Sexual		

de favores sexuales y conductas o gestos verbales o físicos de carácter sexual que son ofensivos o humillantes o que pueden percibirse razonablemente como tales". Los ejemplos incluyen, pero no se limitan a, contacto físico no deseado, comentarios sexuales y sexistas, mensajes inapropiados o mensajes a través de plataformas como WhatsApp, publicaciones en redes sociales, promesas a cambio de favores sexuales y visualización de imágenes sexualmente gráficas. Incluso si la conducta no deseada no pretende causar angustia, puede tener el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno ofensivo. En general, se entiende que el acoso sexual está relacionado con el lugar de trabajo, pero también se incluye en el espectro de comportamientos que no son aceptables por parte de nuestro personal, ya sea en el lugar de trabajo o con las poblaciones afectadas.

- **Abuso sexual:** La intrusión física real o la amenaza de intrusión física de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza o en condiciones desiguales o coercitivas.
- **Beneficiarios:** Aquellos individuos que son receptores directos o indirectos del trabajo de SES, incluyendo pacientes, familiares de pacientes, niños y participantes en los programas, y aquellos individuos que son miembros de la comunidad en las áreas donde SES Perú trabaja.
- **Explotación sexual:** Cualquier abuso real o intento de abuso de una posición de vulnerabilidad, poder diferencial o confianza, con fines sexuales, incluida la amenaza o el beneficio monetario, social o político de la explotación sexual de otra persona.
Reconocemos que los términos "abuso sexual" y "explotación sexual" son amplios y abarcan una amplia gama de comportamientos que no se limitan estrictamente al acto sexual. Dichos comportamientos también incluyen, sin limitación, otros actos sexuales, intentos de obtener un acto sexual y comentarios o insinuaciones sexuales no deseadas, entre otros.
- **Hostigamiento sexual:** El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole.
- **Personal de SES:** Cualquier individuo afiliado a SES, incluidos empleados, empleados en comisión de servicios, colaboradores locales e internacionales, voluntarios, contratistas independientes, consultores y becarios.


7. Funciones y responsabilidades

Directorio SES

- Supervisar la aplicación de esta política, identificando cualquier tendencia y medidas correctoras.
- Designar a parte de los miembros del comité de intervención (comité paritario) e informar a la persona responsable de PEASH en PIH.

La Unidad de Recursos Humanos de SES

- Asegurar que se lleve a cabo una contratación, iniciación y formación sólidas en relación con esta política.
- Garantizar los procesos de selección para todo el personal, en particular para el personal que vaya a tener contacto directo o indirecto con nuestros beneficiarios, a fin de evitar que los autores de explotación, abuso, hostigamiento y acoso sexual sean (re)contratados o (re)desplegados, de acuerdo con nuestra política.
- Coordinar con la unidad de logística para que el proceso de selección a terceros esté alineado con la política.

 Socios En Salud	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: SES-GRH-PO-19 Versión: 1 Vigencia: 01/07/2024
Política y Mecanismos de Protección y Respuesta en caso de Explotación, Abuso, Hostigamiento y Acoso Sexual		

- Asegurar de que los miembros de los diferentes equipos comprenden y cumplen esta política.
- Supervisar la aplicación de esta política, identificando cualquier tendencia y medidas correctoras.

El comité de intervención frente a la explotación, abuso, hostigamiento y acoso sexual de SES

El comité tiene como finalidad garantizar la participación de los/as involucrados/as en el procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual.

Este comité está conformado por representantes de los colaboradores y del empleador, es paritario, en donde consideramos entre sus funciones:

- Recibir las quejas o denuncias.
- Realizar las investigaciones necesarias ante las denuncias recibidas.
- Proponer medidas de protección y recomendaciones de medidas adicionales para evitar nuevos casos de hostigamiento sexual a la unidad de Recursos Humanos.
- Realizar el seguimiento de los casos, según corresponda.

Los Jefes de Programas y Unidades de SES

- Designar y apoyar a un Punto Focal PSEAH para su sede/programa.
- Informar al comité de intervención cuando reciban una denuncia de explotación, abuso, hostigamiento y acoso sexual.
- Garantizar la aplicación y el cumplimiento de esta política y este procedimiento en su sede/programa.
- Garantizar que los miembros de su equipo asistan a la formación correspondiente.
- Designar al personal adecuado para promover el compromiso de SES con esta política entre los beneficiarios.
- Recabar activamente la opinión de las comunidades sobre el papel de SES, los comportamientos del personal y las quejas, según los procedimientos establecidos en esta política.
- Informar a las comunidades de los cambios introducidos en respuesta a las quejas.


Todo el personal de SES

- Leer y firmar esta política para confirmar que la entiende y cumpla con lo establecido.
- Asistir periódicamente a cursos de actualización sobre protección.
- Notificar cualquier problema o infracción de acuerdo con los mecanismos y canales de comunicación establecidos.
- Participar en investigaciones de sospechas de explotación, abuso, hostigamiento y acoso sexual (cuando sea requerido).
- Abstenerse de tomar represalias contra quienes denuncien problemas o aporten pruebas en una investigación.

Punto Focal de PEASH

El punto focal es considerado aquella persona que podría ser el contacto inicial y más cercano en la sede o programa donde pueda ocurrir la situación de vulnerabilidad, considerando entre sus funciones:

- Defender las Políticas de Salvaguarda de SES y los materiales de guía de implementación que las acompañan.
- Asistir en la promoción de la salvaguarda en todos los equipos y departamentos de SES.
- Apoyar a los equipos pertinentes para identificar, mapear y actualizar periódicamente los servicios de apoyo locales disponibles para los afectados.

 Socios En Salud	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: SES-GRH-PO-19 Versión: 1 Vigencia: 01/07/2024
Política y Mecanismos de Protección y Respuesta en caso de Explotación, Abuso, Hostigamiento y Acoso Sexual		

- Actuar como una vía de información para las cuestiones relacionadas con la salvaguardia, preocupaciones o experiencias.
- Actuar como recurso para los supervivientes afectados y ayudar a garantizar su seguridad y bienestar.
- Ayudar a apoyar y concienciar sobre los mecanismos de denuncia a todos aquellos que necesiten utilizarlos.
- Apoyar a SES en la realización de investigaciones, cuando proceda.

8. Prevención

Normas de conducta

Los siguientes principios básicos se refieren a la explotación, hostigamiento, acoso y abuso sexual¹ de los beneficiarios y se aplican a todo el personal de SES:

- La explotación y los abusos sexuales cometidos por el personal constituyen actos de falta grave y, por tanto, motivo de despido.
- La actividad sexual con niños (personas menores de 18 años) está prohibida. La creencia errónea sobre la edad de un menor no es una defensa.
- Está prohibido el intercambio de dinero, empleo, bienes o servicios por sexo u otras formas de comportamiento humillante, degradante o explotador. Esto incluye el intercambio de ayuda que se debe a los beneficiarios.
- Se prohíbe toda relación sexual entre quienes prestan asistencia de salud, humanitaria y de protección social y una persona beneficiaria de dicha asistencia y que implique el uso indebido de su rango o posición. Tales relaciones socavan la credibilidad y la integridad de nuestra labor.
- Cuando un colaborador tenga dudas o sospechas de abuso o explotación sexual por parte de un compañero de trabajo, ya sea en la misma sede o fuera de ella, deberá informar de dichas sospechas a través de los mecanismos de información establecidos.
- El personal está obligado a crear y mantener un entorno que evite la explotación y los abusos sexuales y promueva la aplicación de su código de conducta. Los directivos de todos los niveles tienen la responsabilidad particular de apoyar y desarrollar sistemas que mantengan este entorno.
- Asimismo, están prohibidas las conductas de naturaleza o connotación sexual y sexista.


Comportamientos prohibidos de acuerdo con la Política PEASH

El personal de SES tiene estrictamente prohibido participar en cualquier forma de explotación, abuso, hostigamiento y acoso sexual. Esto se aplica en todo momento, tanto si el personal de SES está de servicio o no.


Esta política también prohíbe otras acciones, como el comportamiento inapropiado hacia o con menores de edad, no denunciar una acusación de explotación o abuso, o tomar represalias contra un denunciante o testigo.

Dado que la explotación, abuso, hostigamiento y acoso sexual incluyen una amplia gama de actividades, las siguientes actividades son ilustrativas y no constituyen una lista exhaustiva de comportamientos prohibidos:

¹ Seis principios básicos del IASC relativos a la explotación y el abuso sexuales.

 Socios En Salud	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: SES-GRH-PO-19 Versión: 1 Vigencia: 01/07/2024
Política y Mecanismos de Protección y Respuesta en caso de Explotación, Abuso, Hostigamiento y Acoso Sexual		

- Abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acercamientos y roces, acorralamientos, o contacto físico de naturaleza sexual.
- Las conductas de connotación sexual y sexista.
- Forzar relaciones o actos sexuales contra la voluntad de alguien o bajo presión de despido.
- Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas o los actos sexuales como condición para recibir apoyo, tratamiento o asistencia.
- Agresión física, incluida violación, agresión/asalto sexual, tocamientos forzados.
- Grabar actos o interacciones sexuales sin consentimiento.
- El intercambio o la oferta de intercambio de dinero, empleo, bienes, servicios o asistencia a cambio de sexo, favores sexuales u otras formas de comportamiento humillante, degradante o explotador.
- El intercambio de, o una oferta de intercambio de, recomendación para empleo, oferta de empleo o una referencia de empleo por sexo, favores sexuales u otras formas de comportamiento degradante o explotador. A efectos de esta sección, el empleador o posible empleador incluye a SES o a cualquier proveedor o contratista de SES.
- Cualquier actividad sexual, o un intento de actividad sexual, con un menor de edad, independientemente de la edad local de consentimiento. La ignorancia o la creencia errónea de la edad de un menor no es una defensa.
- Interacciones o relaciones sexuales con un beneficiario durante el tiempo en que esté recibiendo asistencia de SES, independientemente de si el beneficiario consienta dicha interacción.
- Fuerza física o violencia contra un beneficiario, independientemente de las normas culturales.
- Comportamiento hacia un menor de edad u adulto beneficiario, o hacia un personal SES que sea inapropiado o sexualmente provocativo, incluyendo, sin limitación, abuso físico, abuso sexual o exponer a las personas a conceptos sexuales o pornografía.
- Uso de lenguaje o comportamiento hacia un menor de edad o adulto beneficiario, o hacia un personal de SES que sea inapropiado, acosador, abusivo, sexualmente provocativo o que pretenda avergonzar, humillar o abusar emocionalmente. Esto se refiere, pero no se limita a: chistes de contenido sexual, conversaciones de contenido sexual, insinuaciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.
- Uso de un ordenador, teléfono móvil, tableta, cámara, redes sociales, correo electrónico u otra forma de tecnología, sin limitación, para explotar o acosar a un beneficiario o a un personal de SES, o para acceder o distribuir pornografía infantil a través de cualquier medio.
- Utilización de las instalaciones, viviendas, vehículos o cualquier otra propiedad de SES o de una sede de SES con fines de explotación, abuso, hostigamiento y acoso sexual.
- Hacer cosas de carácter personal para un menor de edad no supervisado o adulto beneficiario, que podría hacer por sí mismo (por ejemplo, bañarse, vestirse). "Menor de edad no supervisado" significa un menor de edad que no está supervisado por un adulto que sea un familiar directo.
- Compartir dormitorio con un menor de edad, sin supervisión.
- Fotografiar a un beneficiario menor de edad o adulto que no esté adecuadamente vestido o que se encuentre en una pose que pueda considerarse sexualmente sugerente.
- No informar a tiempo de una presunta, supuesta o conocida infracción de esta política.
- No revelar cualquier condena o investigación por explotación, abuso, hostigamiento y acoso sexual.

 Socios En Salud	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: SES-GRH-PO-19 Versión: 1 Vigencia: 01/07/2024
Política y Mecanismos de Protección y Respuesta en caso de Explotación, Abuso, Hostigamiento y Acoso Sexual		

- Realizar trabajo asistencial con menores de edad sin acompañamiento de un adulto responsable y/u otro profesional de la organización, salvo excepciones de fuerza mayor o situaciones de emergencia.

SES se reserva el derecho, a su entera discreción, de determinar si un comportamiento o incidente concreto alcanza el nivel de comportamiento prohibido por esta política, con independencia de que figure o no en la lista anterior.

Contratación segura

SES aplica la contratación segura de personas y terceros, asegurando la idoneidad para trabajar con grupos vulnerables. La organización establece las mejores prácticas para la contratación y el compromiso, haciendo hincapié en altos estándares de conducta y competencia. El desarrollo de capacidades obligatorio incluye la inducción y la formación para informar y recordar al personal los principios de salvaguardia.

Sensibilización en PEASH

La formación es parte fundamental de nuestro compromiso de ofrecer oportunidades de formación y desarrollo al personal. Todas las personas que trabajan con otros miembros del personal, con beneficiarios, niños y comunidades, tanto en contacto directo como no supervisado, o con responsabilidad de gestión en la planificación y realización seguras de actividades, tienen un papel que desempeñar en su protección. Sólo pueden desempeñar este papel con confianza y eficacia si tienen la actitud adecuada hacia ellos, son suficientemente conscientes de las cuestiones de PEASH y tienen los conocimientos y habilidades necesarios para mantener a salvo a las personas.

Todo el personal de SES asistirá a cursos de formación y actualización en materia de prevención de la explotación, abuso, hostigamiento y acoso sexual. También se pedirá al personal de SES que lea y firme una copia de esta política como parte de su iniciación.


Programación segura

SES se compromete a adoptar un enfoque de PEASH en el ámbito de los programas y servicios que desarrolla. La programación segura garantiza que las poblaciones vulnerables, como los niños, las mujeres y las comunidades marginadas, estén protegidas contra el daño y la explotación en todas las etapas de la planificación y ejecución de los programas y servicios. Al dar prioridad a la seguridad y el bienestar de los beneficiarios y las comunidades involucradas, SES busca fomentar la confianza, promover la inclusión y respetar las normas éticas. Además, una programación segura ayuda a mitigar el riesgo, prevenir el abuso de poder y promover la responsabilidad dentro del programa. En última instancia, la integración de los principios de PEASH en las iniciativas de SES no sólo aumenta su eficacia, sino que también refleja el compromiso de defender los derechos humanos y la dignidad de todas las personas.

9. Notificación y respuesta

Mecanismos de notificación

El personal de SES deberá informar inmediatamente de cualquier sospecha, presunto o conocido caso de explotación, abuso, hostigamiento y acoso sexual de beneficiarios o personal por parte del personal de SES. Todo el personal de SES es responsable de notificar cualquier preocupación o infracción. El personal de SES no debe decidir si se ha producido o no explotación, abuso, hostigamiento y acoso

 Socios En Salud	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: SES-GRH-PO-19 Versión: 1 Vigencia: 01/07/2024
Política y Mecanismos de Protección y Respuesta en caso de Explotación, Abuso, Hostigamiento y Acoso Sexual		

sexual, ni llevar a cabo ningún tipo de investigación sobre el presunto comportamiento antes de informar.

Para plantear una queja o inquietud sobre algo que haya visto u oído o para hacer una denuncia, puede utilizar cualquiera de los siguientes métodos o ponerse en contacto con cualquiera de las siguientes personas:

- **Por correo electrónico:**
 - Recurso Humanos: rrhh_ses@pih.org
 - Comité de Hostigamiento Sexual: comiteihs_ses@pih.org
- **¿A través de los Puntos focales?**
 - Definidos en cada sede de la organización, así como en los proyectos donde se realice la intervención.
- **Domicilio de Socios En salud Sucursal Perú:**
 - Av. Javier Prado Este N° 492 piso 27 interior 2701, San Isidro, Lima, en donde podrán contactarse con:
 - Director General
 - Jefe de Recursos Humanos
- **Canales PIH Boston**
 - Correo electrónico: speakup@pih.org
 - Asesor Regional de PIH para PSEAH/Seguridad: Zachary Zervas, zzervas@pih.org
 - Asesora Jurídica de PIH, Boston: Lori Silver, lsilver@pih.org

El personal y beneficiarios de SES puede ponerse en contacto con estas personas por correo electrónico o correo postal a su atención en Partners In Health, 800 Boylston Street, Suite 300, Boston, MA 02199.

Todos los programas de SES se asegurarán de que sus mecanismos locales de información para el personal y los beneficiarios se comuniquen ampliamente.

Cuando notifique un incidente, sea lo más específico posible. Incluya los detalles básicos de quién, qué, dónde, cuándo y cómo ocurrió cualquier incidente. Estos detalles ayudarán a realizar una investigación exhaustiva. Nos pondremos en contacto con usted para confirmarle que hemos recibido su denuncia y explicarle los pasos que seguiremos. SES fomentará las denuncias no anónimas.


Investigación de las denuncias

Todas las quejas se tomarán en serio y se investigarán de forma completa, rápida, imparcial y de manera confidencial. Se espera que el personal de SES coopere plenamente en cualquier investigación, y la negativa a cooperar puede dar lugar a medidas disciplinarias.

SES se pondrá en contacto con las autoridades locales o nacionales en el momento oportuno, según proceda dada la gravedad del incidente y cuando lo exija la ley, y trabajará en colaboración con las autoridades para ayudarles en su investigación en la medida de lo posible. Para más información, consulte nuestra política y procedimiento de investigación.

Enfoque centrado en el afectado

El enfoque centrado en el afectado es un pilar fundamental de nuestras acciones de PEASH. Ponemos en el centro los derechos, la dignidad, las necesidades y los deseos de los sobrevivientes y las víctimas de

 Socios En Salud	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: SES-GRH-PO-19 Versión: 1 Vigencia: 01/07/2024
Política y Mecanismos de Protección y Respuesta en caso de Explotación, Abuso, Hostigamiento y Acoso Sexual		

daños y abusos para que reciban la asistencia y el apoyo que necesitan. La confidencialidad es prioritaria en todo momento y nuestros procedimientos están diseñados de forma que se evite la posible revictimización del afectado.

Medidas disciplinarias

En caso de infracción de esta política, actuaremos con prontitud para eliminar la conducta infractora, imponer medidas disciplinarias, incluido el despido, y adoptar cualquier otra medida correctiva adecuada. Todo ello sin perjuicio de los procedimientos penales que sean pertinentes de acuerdo a nuestro reglamento interno y la legislación peruana vigente.

También pueden imponerse medidas disciplinarias a las personas que no denuncien casos de explotación, abuso, hostigamiento y acoso sexual que no cooperen con una investigación.

Se impondrá como medida disciplina de despido al personal que faciliten información falsa o engañosa en una investigación, o a quienes presenten maliciosamente una denuncia falsa.

Las personas que presenten una denuncia que no sea admitida a trámite, pero que lo hayan hecho con la convicción razonable de que el asunto requería una investigación, no serán sancionadas por plantear una preocupación legítima. Los procedimientos y las medidas disciplinarias están sujetos a los requisitos locales de la legislación peruana vigente.

Esta política establece las normas de SES para proteger a nuestro personal y a las personas y comunidades a las que servimos, la política no está diseñada ni pretende limitar la autoridad de SES para disciplinar o tomar medidas correctivas por conductas que considere inaceptables, independientemente de si dicha conducta satisface las definiciones proporcionadas anteriormente.


Protección contra represalias

SES no tolerará ningún tipo de represalia contra su personal, los beneficiarios u otras personas que denuncien de buena fe presuntas conductas prohibidas o que participen en investigaciones. SES tomará todas las medidas necesarias contra su personal que busque o lleve a cabo acciones de represalia contra denunciantes, afectados, víctimas u otros testigos. Si cree que ha sido víctima o testigo de represalias, debe comunicar inmediatamente su preocupación a una de las personas o áreas mencionadas anteriormente. El personal de SES que tome represalias podrá ser objeto de medidas disciplinarias, incluido el despido.

Confidencialidad

Debido a la naturaleza y sensibilidad de las denuncias de explotación, abuso, hostigamiento y acoso sexual, SES tratará todas las notificaciones y denuncias con el máximo respeto a la confidencialidad de todas las personas implicadas. La información sensible relacionada con incidentes de explotación o abuso sexual sólo se compartirá con las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley y con el personal de SES que tenga necesidad de conocer dicha información. El personal de SES que maneje investigaciones e información sensible está obligado a mantener la confidencialidad de dicha información, y estará sujeto a medidas disciplinarias en caso de divulgación no autorizada.


Trabajaremos con quienes denuncien explotación, abuso, hostigamiento y acoso sexual para abordar cualquier preocupación en torno a la confidencialidad, con el fin de permitir que avancen investigaciones eficaces. Sin embargo, para que las investigaciones sean eficaces y justas, suele ser necesario confrontar al denunciado o acusado con las alegaciones. En los casos en los que SES esté preocupada por la seguridad y el bienestar de sus empleados o beneficiarios, SES podrá tomar las medidas oportunas, respetando, en la medida de lo posible, la privacidad y la confidencialidad.

 Socios En Salud	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: SES-GRH-PO-19 Versión: 1 Vigencia: 01/07/2024
Política y Mecanismos de Protección y Respuesta en caso de Explotación, Abuso, Hostigamiento y Acoso Sexual		

En algunas circunstancias, SES puede ser requerido por sus donantes, reguladores o a través de acciones legales para revelar acusaciones y acciones tomadas para abordarlas. Cuando se proporcione dicha información a los donantes, reguladores o a las fuerzas del orden, SES tratará de limitar la distribución de esta información en la medida de lo posible y permitido por la ley peruana, y cuando sea posible y de acuerdo con las leyes, buscará garantías de que la información permanezca confidencial.

10. Anexos

A	Punto focal
B	Declaración jurada sobre explotación, abuso, hostigamiento y acoso sexual
C	Formulario sobre recepción de documentos SES

 Socios En Salud	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: SES-GRH-PO-19 Versión: 1 Vigencia: 01/07/2024
Política y Mecanismos de Protección y Respuesta en caso de Explotación, Abuso, Hostigamiento y Acoso Sexual		

Anexo A

Punto Focal

La protección se refiere a la prevención y respuesta a los daños causados por personal de nuestra Organización a las personas que trabajan en ella y a las personas a las que servimos. La probabilidad de explotación y/o abuso aumenta cuando las personas se encuentran en una situación de vulnerabilidad y cuando existen dinámicas de poder desiguales. El compromiso de SES PERÚ con la protección incluye proteger al personal de daños y comportamientos inapropiados, incluyendo la discriminación, la intimidación y/o el acoso en cualquiera de sus formas, y prevenir y responder a los daños causados por nuestra organización a las personas a las que servimos, incluyendo la explotación y el abuso sexual y el acoso sexual.

Responsabilidades Clave

- Cumplir con las Políticas de Salvaguarda de SES PERÚ y los materiales de guía de implementación que las acompañan.
- Asistir en la promoción de la salvaguarda en todas las Sedes y Direcciones de SES PERÚ.
- Apoyar a los equipos pertinentes para identificar, mapear y actualizar periódicamente los servicios de apoyo locales disponibles para los afectados.
- Actuar como una vía de información para las cuestiones relacionadas con la salvaguarda, preocupaciones o experiencias.
- Actuar como recurso para los afectados y ayudar a garantizar su seguridad y bienestar.
- Realizar la denuncia correspondiente en caso exista algún incidente relacionado a SEAH.
- Apoyar y concientizar sobre los mecanismos de denuncia a todos aquellos que necesiten utilizarlos.
- Apoyar a SES PERÚ en la realización de investigaciones, cuando proceda.


El Punto Focal trabajará directamente con:

- Equipo de salvaguarda (Unidad de Recursos Humanos)

Conocimientos y experiencia

- Conocimientos e interés demostrados en Salvaguarda, y sensibilidad hacia la diversidad cultural, la equidad, la inclusión y las cuestiones de género.
- Experiencia demostrada de trabajo directo con las comunidades locales.
- Amplio conocimiento y comprensión de la comunidad y la cultura locales.
- Historial de mostrar un comportamiento imparcial y empático en el lugar de trabajo.
- El individuo debe ser accesible, discreto y confidencial.
- Se requiere el uso de la lengua materna local.
- En el momento de su nombramiento, el Punto Focal de Salvaguarda recibirá formación específica en materia de comportamientos inapropiados, incluyendo la discriminación, la intimidación y/o el acoso en cualquiera de sus formas, incluyendo la explotación y el abuso sexual y el acoso sexual, así como las conductas de connotación sexual y sexista contra la persona afectada.

Criterios de nombramiento del Punto Focal:

 Socios En Salud	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: SES-GRH-PO-19 Versión: 1 Vigencia: 01/07/2024
Política y Mecanismos de Protección y Respuesta en caso de Explotación, Abuso, Hostigamiento y Acoso Sexual		


- Cada sede o programa/unidad cuenta con uno o dos puestos que desempeñan la función de Punto Focal de Salvaguarda. El Punto Focal es un colaborador con responsabilidades específicas para actuar como punto de contacto para todos los asuntos relacionados con la protección de la salvaguarda.
- No es necesario que se trate de personas de alto nivel, sino de personas con las aptitudes necesarias y el compromiso-motivación para asumir esta función adicional. El papel del Punto Focal será más bien el de un primer punto de contacto para proporcionar asesoramiento, apoyo y sensibilizar al personal sobre cuestiones de protección.
- Los Jefes de programas deben asumir la Salvaguarda como una más de las diferentes funciones de rendición de cuentas de las que tienen que ocuparse en su papel de responsables últimos a nivel de programa.

Recomendaciones

- Formalizar el nombramiento del Punto Focal de Salvaguarda a través de un memorándum.
 - Incluye nombramiento formal y comunicación a todo el personal.
 - Claridad sobre el tiempo de dedicación que debe incluirse en los contratos.
 - Incluir un entregable de salvaguarda.
 - Describir claramente sus funciones e informar a todo el personal sobre los niveles de responsabilidad en materia de salvaguarda.
- Establecer y proporcionar a los Puntos Focales supervisión y apoyo profesionales.
- La unidad de Recursos Humanos acompañará el trabajo de los Puntos Focales.

Razones para convertirse en Punto Focal:

- Grupo de personal formado y actualizado en la organización.
- Fuerte sentimiento de pertenencia a un equipo global y conexión con la sede central y los colegas regionales de una manera diferente.
- Acumulación de conocimientos y experiencia.
- Comunidad de buenas prácticas.
- Oportunidades de compartir y aprender de los demás.
- Capacidad individual para influir e interactuar con otras partes de la organización.
- Crecimiento profesional.
- Desarrollo personal.

	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: SES-GRH-PO-19 Versión: 1 Vigencia: 01/07/2024
Política y Mecanismos de Protección y Respuesta en caso de Explotación, Abuso, Hostigamiento y Acoso Sexual		


Anexo B

DECLARACIÓN JURADA SOBRE EXPLOTACIÓN, ABUSO, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL

Por el presente documento, yo _____, identificado(a) con DNI N° _____, con domicilio en _____. Declaro bajo juramento lo siguiente: Que, hasta el mes de suscripción de la presente declaración jurada, no he sido objeto de sanciones disciplinarias ya sean administrativas, laborales, penales o policiales derivadas de una investigación en relación con hostigamiento o acoso sexual. Asimismo, declaro que, no tengo ninguna investigación pendiente o he dejado un empleo con una investigación sobre el particular.

Me afirmo y ratifico en lo expresado, en señal de lo cual firmo el presente documento en la ciudad de Lima a los _____ días del mes de _____ del año _____.

Firma: _____

	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Código: SES-GRH-PO-19 Versión: 1 Vigencia: 01/07/2024
Política y Mecanismos de Protección y Respuesta en caso de Explotación, Abuso, Hostigamiento y Acoso Sexual		

Anexo C

Formulario sobre recepción de documentos SES



Lima, ____ de _____ de 20 ____.

CARGO DE ENTREGA
SOCIOS EN SALUD SUCURSAL PERÚ

Marcar con una (x) en los cuadros correspondientes:

Yo, _____, identificado con DNI N° _____,

DECLARO QUE RECIBI LO SIGUIENTE:

a) REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	
b) REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
c) MANUAL DE BIOSEGURIDAD	
d) CODIGO DE ETICA	
e) AFICHE DE MEDIDAS DE PROTECCION SOLAR	
f) POLÍTICA Y MECANISMOS DE PROTECCIÓN Y RESPUESTA EN CASO DE EXPLOTACIÓN, ABUSO, HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL (PEASH)	

Atentamente,

Firma y Huella