

Política de Conducta Sexual Inapropiada en el Trabajo

Fecha de entrada en vigor	22 de octubre de 2018	Versión 2	Fecha de la versión	30 de abril de 2025
Equipo responsable	Departamento de Ética y Cumplimiento			POLÍTICA
Sustituye a	Versión 1.2			
Tipo de política	Nivel 1	Número de política	POL-1043	

1. Objetivo

- 1.1 Prosper Global está comprometido a un ambiente de trabajo en el que todos sean tratados con respeto y dignidad. Nos esforzamos por promover un lugar de trabajo inclusivo y equitativo, y por garantizar la seguridad física y psicológica de nuestros equipos y de todas las personas con las que trabajamos. Esperamos que las relaciones laborales se basen en el respeto mutuo, sean profesionales y estén libres de abuso de poder. No toleraremos el acoso sexual ni la agresión sexual por parte de miembros del equipo ni hacia ellos en ninguna parte del mundo. Esta política establece las prohibiciones de Prosper Global contra el comportamiento sexual inapropiado, incluyendo el acoso sexual, la agresión sexual y las relaciones inapropiadas en el lugar de trabajo.

2. Alcance y aplicación

- 2.1 Esta Política se aplica a Prosper Global (EE. UU.), Prosper Global (Reino Unido) y Prosper Global (Países Bajos), incluidas sus sucursales, subsidiarias y filiales controladas (en conjunto, «Prosper Global»); a todos los miembros de la Junta Directiva, directivos, empleados, empleados en comisión de servicio, pasantes, trabajadores diarios y voluntarios (colectivamente, «Miembros del equipo»); todos los sub-receptores, organizaciones asociadas, contratistas, consultores, agentes, representantes y otras personas que actúen en nombre de Prosper Global o bajo su dirección (en conjunto, «Socios»); y todos los visitantes de las instalaciones o programas de Prosper Global, incluidos fotógrafos, cineastas, periodistas, investigadores, donantes actuales y potenciales, y otros invitados («visitantes»).

3. Declaraciones de política

3.1 Conductas prohibidas

- 3.1.1 Prosper Global prohíbe que cualquier miembro del equipo, socio o visitante participe en actividades sexuales en el trabajo, Acoso sexual, agresión sexual o relaciones sexuales inapropiadas no reveladas, definiendo dichos términos de la siguiente manera (y en lo sucesivo denominados **«comportamiento sexual inapropiado»**).
- 3.1.2 El **«Acoso sexual»** incluye, entre otros, insinuaciones románticas o sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza romántica o sexual, cuando se dé una de las siguientes circunstancias:
- a. **Quid pro quo:** cuando la aceptación de dicha conducta no deseada se convierte, ya sea de manera explícita o implícita, en una condición para el empleo o la asignación de una persona, o cuando la reacción de una persona ante dicha conducta se utiliza como base para tomar decisiones de empleo o asignación que la afecten; o
 - b. **Entorno laboral:** cuando dicha conducta tiene el propósito o el efecto de interferir con el desempeño laboral de una persona, violar o infringir su dignidad, o crear un entorno laboral intimidante, degradante, hostil u ofensivo.
- 3.1.3 Algunos ejemplos específicos de conductas que constituyen Acoso sexual incluyen, entre otros:
- a. Conductas físicas repetidas y no deseadas, como tocar partes del cuerpo que no sean íntimas, dar masajes, bloquear o impedir el movimiento normal, mirar fijamente o con lascivia;
 - b. Realizar o exhibir dibujos o fotos de carácter sexual; realizar gestos sexualmente sugerentes; entregar o exhibir objetos sexualmente sugerentes;
 - c. Conductas verbales no deseadas y repetidas, tales como invitaciones a salir o comentarios de naturaleza sexual o romántica sobre una persona (no tiene que ser necesariamente la persona a quien se dirigen los comentarios), incluyendo comentarios sobre el cuerpo, la ropa, las relaciones o la sexualidad;
 - d. Comentarios y declaraciones no deseados y repetidos de naturaleza sexual, tales como calumnias, chistes, insultos o lenguaje soez;

- e. Conductas que encajen en las categorías anteriores, que no sean de naturaleza repetitiva pero que sean lo suficientemente graves como para constituir Acoso sexual;
- f. Cualquier forma de propuesta sexual, en la que se haga una sugerencia de algo de valor a cambio de sexo, actos sexuales o citas;
- g. Insinuaciones románticas o sexuales hacia los subordinados directos;
- h. Presión para tener citas, realizar actos sexuales o mantener relaciones sexuales a cambio de ascensos, aumentos salariales, conservar el empleo u otros beneficios relacionados con el trabajo;
- i. Exponer intencionalmente las partes íntimas ante otras personas; y
- j. El acoso, que consiste en un patrón de atención, hostigamiento o contacto repetidos e indeseados, o cualquier otra conducta dirigida a una persona específica que sea inoportuna y que haría que una persona razonable se sintiera incómoda o con miedo. Algunos ejemplos incluyen, entre otros: proferir amenazas contra alguien, o contra la familia o amigos de esa persona; comunicaciones no consentidas, como llamadas telefónicas repetidas, correos electrónicos, mensajes de texto, comunicaciones por redes sociales o regalos no deseados; proximidad física o visual repetida, como esperar a que alguien llegue a ciertos lugares, seguir a alguien u observar a alguien desde la distancia; cualquier otro comportamiento utilizado para contactar, acosar, rastrear o amenazar a alguien.

3.1.4 El acoso sexual puede ocurrir en cualquier lugar donde haya dos o más miembros del equipo presentes, incluyendo el trabajo, eventos laborales, eventos sociales fuera del trabajo y en la comunidad.

3.1.5 El acoso sexual puede ocurrir en persona, por teléfono, por correo electrónico, a través de las redes sociales u otros medios de comunicación electrónica.

3.1.6 [La Política de Discriminación, Acoso e Intimidación](#) de Prosper Global aborda conductas, incluyendo comentarios, lenguaje o acciones que son discriminatorias u ofensivas, pero que tal vez no cumplan con la definición de Acoso sexual.

3.1.7 **La «agresión sexual»** es el contacto sexual real o intentado con otra persona sin el consentimiento de esta. La agresión sexual incluye, entre otros:

- a. El contacto intencional con las partes íntimas de otra persona sin su consentimiento;

- b. Cualquier otro contacto sexual intencional con otra persona sin su consentimiento; y
 - c. La violación, que consiste en la penetración, por leve que sea, de (1) la vagina o el ano de una persona mediante cualquier parte del cuerpo de otra persona o mediante un objeto, o (2) la penetración oral mediante un órgano sexual de otra persona, sin el consentimiento de dicha persona.
- 3.1.8 Las personas incapacitadas, inconscientes o que no respondan de cualquier otra forma no pueden dar su consentimiento. La falta de resistencia no implica consentimiento.
- 3.1.9 Prosper Global no tolera ningún comportamiento sexual inapropiado contra los miembros del equipo, visitantes o socios por parte de personas ajenas al equipo, ya sean visitantes o donantes, contratistas, funcionarios del gobierno local, organizaciones asociadas locales e internacionales, participantes de programa u otras personas.

3.2 Uso de los recursos de Prosper Global para contenido o actividades sexuales

- 3.2.1 Prosper Global prohíbe el uso de sus oficinas, vehículos y equipo de trabajo –incluidas computadoras, teléfonos celulares, paredes de las oficinas, canales de comunicación como Teams y el acceso a Internet– para cualquier actividad sexual o con el fin de ver, grabar, mostrar o difundir material de naturaleza sexual.

3.3 Relaciones en el lugar de trabajo

- 3.3.1 Las relaciones románticas en el lugar de trabajo deben ser totalmente bienvenidas, voluntarias y consensuadas, sin ninguna forma de coacción, explotación o abuso de poder, y no deben afectar las obligaciones profesionales ni el ambiente de trabajo. Los posibles conflictos de interés que surjan de dichas relaciones deben reportarse de acuerdo con la Política de Conflictos de Interés.
- 3.3.2 Debido a la diferencia de poder inherente entre las personas que ocupan puestos de supervisión, de alto nivel o de liderazgo y aquellas en puestos de menor jerarquía, las insinuaciones románticas o sexuales por parte de alguien en un puesto de alto nivel hacia cualquier persona en un puesto de menor jerarquía pueden ser problemáticas. Se prohíbe a los gerentes y supervisores realizar insinuaciones románticas o sexuales hacia sus subordinados directos.
- 3.3.3 Cuando una relación romántica involucra a un miembro del equipo en un puesto de alto nivel y a otro miembro del equipo de menor rango, el miembro del equipo de mayor rango debe informar sobre dicha relación al departamento de Recursos Humanos a cargo de su empleo.

- 3.3.4 Casi nunca será apropiado que un miembro del equipo supervise directamente a una persona con la que tenga una relación romántica o sexual. Dichas relaciones deben declararse de conformidad con la Política de conflicto de interés. (Esto no tiene impacto en la prohibición de realizar insinuaciones sexuales a subordinados directos).
- 3.3.5 Los pasantes, como miembros del equipo de menor jerarquía que generalmente buscan un empleo a largo plazo en Prosper Global o en el sector, son potencialmente vulnerables al Acoso sexual. No se permiten las insinuaciones ni los comentarios de carácter sexual por parte de los miembros del equipo dirigidos a los pasantes.

3.4 Reporte y acción disciplinaria

- 3.4.1 Los miembros del equipo y los socios deben denunciar de inmediato las violaciones o presuntas violaciones de esta Política. Prosper Global revisará todos esos reportes y responderá de acuerdo con la Política «Alcen la voz!» (Speak Out!). Prosper Global no tolerará ninguna forma de represalia contra los miembros del equipo y los socios que denuncien de buena fe presuntas violaciones de esta Política. (Consulte [la Política «Alcen la voz!»](#) de Prosper Global para obtener detalles sobre cómo presentar un reporte).
- 3.4.2 En consonancia con nuestro enfoque centrado en el sobreviviente y reconociendo el impacto del trauma, las sobrevivientes de incidentes de comportamiento sexual inapropiado nunca serán sancionadas por optar por no denunciar las violaciones de esta Política que hayan experimentado personalmente. Si un miembro del equipo o un socio denuncia un incidente que le haya ocurrido a una sobreviviente que no sea él mismo, debe respetar cualquier deseo de la sobreviviente de permanecer en el anonimato.
- 3.4.3 Prosper Global ofrece múltiples vías para presentar reportes de comportamiento sexual inapropiado. Existen opciones para presentar reportes de forma anónima. Prosper Global garantiza que todos los reportes de comportamiento sexual inapropiado sean revisados por investigadores profesionales capacitados, siguiendo un enfoque centrado en el sobreviviente, que se informen a los donantes de acuerdo con sus requisitos y que se denuncien ante las autoridades policiales cuando las circunstancias lo justifiquen.
- 3.4.4 Los miembros del equipo que violen esta Política estarán sujetos a acciones disciplinarias, que pueden llegar hasta el despido, y podrían quedar inelegibles para ser recontratados. La existencia de investigaciones de comportamiento sexual inapropiado comprobadas o en curso, así como la inelegibilidad para ser recontratados, se comunicarán a posibles empleadores, incluso a través del Sistema Interinstitucional de Divulgación de Comportamiento Sexual Inapropiado. Los miembros del equipo que violen esta Política también podrán ser objeto de un proceso penal. Los socios que violen esta Política y no tomen medidas correctivas incumplen los acuerdos contractuales y podrán ver rescindidos

sus contratos y/o se les podrá prohibir trabajar con Prosper Global en el futuro, además de estar sujetos a un proceso penal por cualquier conducta delictiva.

- 3.4.5 Prosper Global suspenderá a cualquier persona que sea objeto de alegaciones, denuncias o acusaciones de violación o agresión sexual grave mientras Prosper Global y/o las autoridades realicen la Investigación. Todas las infracciones comprobadas de violación o agresión sexual grave darán lugar al despido y a la inelegibilidad para ser recontratado o para recibir en el futuro contratos, subvenciones u otros recursos de Prosper Global.
- 3.4.6 En el caso del acoso sexual, Prosper Global evaluará la naturaleza de la conducta denunciada, el riesgo de que la conducta continúe y el bienestar de cualquier sobreviviente al decidir cómo mitigar el riesgo de que la conducta continúe o de que se produzca daño mientras la investigación esté pendiente. Prosper Global suspenderá a la persona involucrada mientras la investigación esté en curso si los riesgos de que la conducta continúe o de que se produzca daño no pueden mitigarse adecuadamente y si hacerlo no pone en riesgo a un sobreviviente.
- 3.4.7 Prosper Global no exigirá a sus miembros del equipo, socios o visitantes que firmen o cumplan con acuerdos o declaraciones de confidencialidad internos que prohíban o restrinjan de cualquier otra forma a los miembros del equipo, socios o visitantes a reportar legalmente las infracciones ante un representante designado de investigación o de las autoridades de un departamento o agencia autorizada para recibir dicha información.

3.5 Apoyo a los sobrevivientes y una respuesta centrada en ellos

- 3.5.1 De conformidad con la [Política de Estándares Básicos de Salvaguarda](#), Prosper Global garantizará una respuesta centrada en el sobreviviente ante todos los incidentes y ofrecerá (y brindará, si así lo eligen) a los sobrevivientes de Acoso sexual o agresión servicios de apoyo, además de ayudarlos en el reporte de los incidentes ante las autoridades competentes en caso de que decidan hacerlo.

4. Políticas relacionadas

- [Código de Ética](#)
- [Prevención de la explotación sexual, el abuso y el acoso de los participantes de programa y miembros de la comunidad](#)
- [Política sobre discriminación, acoso e intimidación](#)
- [Política sobre conflictos de interés](#)
- [Política «Alcen la voz»](#)
- [Política de Estándares Básicos de Salvaguarda](#)

5. Procesos y procedimientos necesarios para garantizar el cumplimiento

- 5.1 Prosper Global debe garantizar el cumplimiento de esta política mediante procesos y procedimientos adecuados, entre los que se incluyen:
- 5.1.1 Todos los posibles nuevos miembros del equipo deben someterse a una evaluación diseñada para garantizar que no hayan incurrido anteriormente en comportamiento sexual inapropiado;
 - 5.1.2 Todos los miembros del equipo deben recibir información y capacitación sobre esta política a través de sesiones periódicas de capacitación sobre el Código de Ética, y todos deben certificar que han comprendido esta política y que aceptan cumplirla;
 - 5.1.3 Los consultores, expertos, contratistas, agentes, representantes de donantes y del gobierno, socios y visitantes (incluidos periodistas e investigadores) deben ser informados de los requisitos establecidos en esta política;
 - 5.1.4 Todas las oficinas de Prosper Global deben exhibir carteles de concientización sobre esta Política, que incluyan todos los mecanismos de denuncia disponibles, traducidos al idioma principal de la oficina y colocados en lugares visibles donde todos los Miembros del equipo y visitantes puedan verlos;
 - 5.1.5 Los planes y medidas de seguridad deben tomar en cuenta el riesgo de comportamiento sexual inapropiado por parte de y contra los miembros del equipo y los visitantes, y deben implementar medidas de mitigación razonables que se adapten a las circunstancias;
 - 5.1.6 De conformidad con la Política de Estándares Básicos de Salvaguarda, cada oficina nacional debe contar con al menos un punto focal de salvaguarda capacitado y designado, que actúe como recurso local para los miembros del equipo o visitantes que deseen denunciar o hablar sobre comportamiento sexual inapropiado; y
 - 5.1.7 Los puntos focales, los supervisores y los altos directivos deben recibir capacitación adecuada sobre cómo identificar y responder de manera apropiada ante posibles casos de comportamiento sexual inapropiado.

6. Funciones y responsabilidades

- 6.1 **Todos los miembros del equipo son responsables de** cumplir con esta Política y de completar la capacitación obligatoria relacionada. Todos los miembros del equipo son responsables de denunciar cualquier sospecha de violación de esta Política de acuerdo con la Política «Alcen la voz» de Prosper Global.
- 6.2 **El Departamento de Ética y Cumplimiento es responsable de:**

- 6.2.1 Mantener esta Política;
- 6.2.2 Comunicar esta política a los miembros del equipo e impartir capacitación obligatoria anual sobre la misma;
- 6.2.3 Asegurarse de que todas las alegaciones de infracciones de esta Política se aborden de acuerdo con esta Política y la política «Alcen la voz»;
- 6.2.4 Informar al Comité Conjunto de Ética y Salvaguarda de Prosper Global sobre el reporte de denuncias, las tendencias y los casos graves;
- 6.2.5 Crear y difundir normas, orientaciones, herramientas y materiales de capacitación para apoyar la prevención del comportamiento sexual inapropiado; y
- 6.2.6 Brindar apoyo y capacitación a los miembros del equipo de salvaguarda de cada país, según lo exige la Política de Estándares Básicos de Salvaguarda.

6.3 El Equipo de Personas es responsable de:

- 6.3.1 Asegurarse de que existan y se cumplan procesos seguros de reclutamiento;
- 6.3.2 Asegurarse de que todos los miembros del equipo reciban capacitación sobre el Código de Ética al incorporarse a la empresa y, posteriormente, cada año, y que confirmen que comprenden esta Política y están dispuestos a cumplirla;
- 6.3.3 Asegurarse de que se apliquen medidas disciplinarias adecuadas, coherentes y proporcionales ante infracciones comprobadas de esta Política; y
- 6.3.4 Asegurarse de que los miembros del equipo declarados no aptos para ser recontratados no sean recontratados por Prosper Global y de que este estatus se incluya en las respuestas a las verificaciones de empleo realizadas por otras organizaciones, incluso a través de solicitudes del Esquema de Divulgación de Conductas Indebidas.

6.4 La alta dirección en todos los países y áreas donde opera Prosper Global es responsable de:

- 6.4.1 Crear y mantener un entorno y una cultura que fomenten el respeto y la inclusión y que no toleren el Acoso sexual, la Explotación sexual o la agresión;
- 6.4.2 Supervisar la plena implementación de esta Política y de la Política de Estándares Básicos de Salvaguarda en su área de operaciones, con el apoyo del Departamento de Ética y Cumplimiento, lo que incluye garantizar que los miembros del equipo reciban capacitación sobre esta Política;
- 6.4.3 Asegurarse de que las alegaciones de comportamiento sexual inapropiado se comuniquen de manera inmediata y con confidencialidad al Departamento de Ética y Cumplimiento;

- 6.4.4 Asegurarse de que los miembros del equipo, los Socios o los visitantes que reporten alegaciones, participen en Investigaciones no sufran represalias; y
- 6.4.5 Implementar las medidas correctivas recomendadas tras las investigaciones de comportamiento sexual inapropiado y apoyar una respuesta centrada en el sobreviviente, siguiendo las indicaciones del Equipo de Investigaciones de Salvaguarda.

6.5 Relación con las leyes locales

- 6.5.1 Prosper Global cumplirá con las leyes y regulaciones que prohíben la conducta indebida; sin embargo, cuando esta Política exceda cualquier requisito legal, Prosper Global se adherirá a las normas de esta Política en la medida en que lo permita la ley aplicable. Esta Política podrá ser modificada o adaptada para cumplir con las leyes locales únicamente con la aprobación del Departamento de Ética y Cumplimiento y del Equipo Legal de Prosper Global.

7. Gobernanza de la política

- 7.1 Esta versión de la Política fue aprobada por la Junta Directiva de Prosper Global el 30 de abril de 2025. Esta Política solo podrá ser enmendada o modificada con la aprobación de la Junta.

EQUIPO RESPONSABLE	Departamento de Ética y Cumplimiento		
RESPONSABLE DE LA POLÍTICA	Director Senior de Salvaguarda		
APROBADOR DE LA POLÍTICA	Junta Directiva de Prosper Global		
PATROCINADOR EJECUTIVO	Oficial en Jefe de Etica y Cumplimiento	FECHA DE APROBACIÓN	30 de abril de 2025
ÚLTIMA REVISIÓN	Abril de 2025		
PRÓXIMA FECHA DE REVISIÓN	Abril de 2027		