Política contra la Trata de Personas

Fecha de entrada en vigor	7 de marzo de 2018	**Versión**	2.1	**Fecha de la versión**	31 de marzo de 2025
Equipo responsable	Departamento de Ética y Cumplimiento				**POLÍTICA**
Reemplaza a	Versión 2				
Tipo de política	Política de Nivel 1			**Número de política**	POL-1023

1. Propósito

En consonancia con su misión de aliviar la pobreza, el sufrimiento y la opresión, Prosper Global está comprometido a mantener un ambiente de trabajo y operaciones libres de explotación, Trata de personas y esclavitud moderna[1] . Esto incluye la servidumbre involuntaria, la servidumbre por deudas, el trabajo infantil y el reclutamiento ilegal. Prosper Global tiene tolerancia cero ante la Trata de personas o la explotación en cualquier parte de nuestra organización global o con cualquiera de nuestros socios, y está comprometido a abordar la Trata de personas y la esclavitud moderna en nuestras operaciones y cadenas de suministro. Esta política establece las expectativas que tenemos de los miembros del equipo para evitar la participación, la complicidad o el beneficio derivado de la Trata de personas o la explotación.

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»).

[1] Tenga en cuenta que «esclavitud moderna» es el término utilizado en la Ley contra la Esclavitud Moderna de 2015 del Reino Unido. Prosper Global prefiere no utilizar el término «esclavitud moderna» y, por lo tanto, utiliza los términos «Trata de personas» y «explotación» en esta Política.

2.2. Esta Política se aplica a las partes mencionadas anteriormente en todos los lugares, en todo momento, tanto durante como fuera del horario laboral, y se aplica a conductas actuales y pasadas.

3. Declaraciones de la política

3.1. Prosper Global espera que todos sus miembros del equipo, socios y visitantes demuestren integridad, se comporten de manera ética en todo momento y se adhieran a los más altos estándares de responsabilidad y profesionalismo. Prosper Global tiene tolerancia cero ante cualquier conducta abusiva o de explotación. Prosper Global espera que la administración haga cumplir plenamente el cumplimiento de estos estándares.

3.2. Prosper Global cumplirá con todas las leyes y regulaciones que prohíben la explotación y la trata de personas. Prosper Global está comprometido a cumplir con los principios fundamentales del Protocolo de las Naciones Unidas para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños; y con las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), incluidas las relativas al trabajo forzado y al trabajo infantil.

3.3. De conformidad con esta Política, Prosper Global prohíbe a cualquier miembro del equipo o socio participar, ser cómplice o beneficiarse de cualquier práctica que constituya Trata de personas o explotación. El consentimiento de una persona víctima de trata es irrelevante.

3.4. **«Trata de personas»** es un término genérico que se refiere tanto a la trata con fines sexuales como al trabajo forzado. La «trata de personas» incluye el reclutamiento, el transporte (incluido el hecho de no proporcionar el transporte de regreso), el traslado, el albergue o la acogida de personas, mediante la amenaza o el uso de la fuerza u otras formas de coacción, el secuestro, el fraude, el engaño, el abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad, o la entrega o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga control sobre otra, con fines de explotación. El reclutamiento, transporte, traslado, albergo o recepción de una persona menor de 18 años con fines de explotación también se considera «trata de personas».[2]

3.5. **La «explotación»** incluye, como mínimo, la explotación o la prostitución de otras personas u otras formas de explotación sexual; el trabajo o los servicios forzados, incluido el trabajo infantil, la esclavitud o prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre involuntaria, la servidumbre por deudas o la extracción de órganos.

3.6. Siguiendo la definición de la OIT, Prosper Global define **el «**trabajo **infantil»** como aquel trabajo que priva a los niños (cualquier persona menor de 18 años) de su infancia, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y mental. El trabajo infantil incluye cualquier trabajo que:

3.6.1. sea mental, física, social o moralmente peligroso o perjudicial para los niños; y/o

3.6.2. interfiera con su educación al: privarlos de la oportunidad de asistir a la escuela; obligarlos a abandonar la escuela prematuramente; o exigirles que intenten combinar la asistencia a la escuela con un trabajo excesivamente largo y pesado.

---

[2] Prosper Global utiliza la definición de trata de personas del Protocolo de las Naciones Unidas para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas («Protocolo de Palermo») (artículo 3)

Para obtener más detalles sobre el trabajo infantil y la prevención de daño infantil, consulte la Política de Prevención de daño infantil **de Prosper Global**.

3.7. Entre los ejemplos de conductas de los miembros del equipo o socios que violarían esta Política por contribuir a la trata de personas y/o a la explotación, se incluyen (entre otros):

3.7.1. La intermediación en actos sexuales con fines comerciales;

3.7.2. Emplear o contratar personal doméstico de manera explotadora, incluido el uso de trabajo infantil en el ámbito doméstico. (Para un análisis de los factores que hacen que el trabajo doméstico no sea explotador, Prosper Global se refiere al Convenio n.º 189 de la OIT sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos (2013);

3.7.3. El uso de trabajo forzado o explotador en el cumplimiento de cualquier contrato, acuerdo de cooperación o adjudicación;

3.7.4. El uso de trabajo infantil de cualquier forma o la colaboración con socios o proveedores que utilicen trabajo infantil;

3.7.5. Destruir, ocultar, confiscar o impedir de cualquier otra forma que un empleado tenga acceso a sus documentos de identidad o de inmigración, tales como pasaportes o licencias de conducir;

3.7.6. Utilizar prácticas de reclutamiento engañosas o fraudulentas durante la contratación de empleados o la oferta de puestos de trabajo o contratos; por ejemplo, no divulgar, en un formato y lenguaje accesibles para el candidato potencial, información básica, o realizar declaraciones falsas sustanciales durante el reclutamiento de candidatos con respecto a los términos y condiciones clave, incluyendo salarios y beneficios complementarios, la ubicación del trabajo, las condiciones de vida, la vivienda y los costos asociados (si los proporciona Prosper Global), cualquier costo significativo que se le cobre al candidato y, si corresponde, la naturaleza peligrosa del trabajo;

3.8. Recurrir a reclutadores que no cumplan con las leyes laborales locales del país en el que se lleva a cabo el reclutamiento, que retengan documentos de identidad y/o de viaje o que no tomen medidas para verificar la edad de los solicitantes;

3.8.1. Cobrarles a los solicitantes, candidatos o empleados cuotas de reclutamiento;

3.8.2. Si así lo exige la ley o el contrato, no proporcionar transporte de regreso o no pagar el costo del mismo al finalizar el empleo;

3.8.3. Si así lo exige la ley o el contrato, no proporcionar o no organizar un alojamiento que cumpla con las normas de vivienda y seguridad del país de acogida; o

3.8.4. Si así lo exige la ley o el contrato, no proporcionar un contrato de trabajo, un acuerdo de reclutamiento u otro documento laboral requerido por escrito.

3.9. Los miembros del equipo que violen esta Política estarán sujetos a medidas disciplinarias, que pueden llegar hasta el despido, y podrán ser objeto de acciones penales. A los socios se les podrá

rescindir sus acuerdos, se les podrá prohibir trabajar con Prosper Global en el futuro y/o podrán ser objeto de acciones penales.

3.10. Los miembros del equipo y los Socios deben reportar de inmediato las infracciones o sospechas de infracciones a la Línea directa de integridad de Prosper Global, de acuerdo con la Política «Alcen la voz» de Prosper Global. Prosper Global no tolerará ninguna forma de represalia contra los miembros del equipo y los Socios que reporten de buena fe sospechas de infracciones a esta Política.

3.11. Prosper Global denunciará la trata de personas y/o la explotación ante las autoridades competentes y ante los donantes según sea requerido, o si no es requerido, según Prosper Global lo considere apropiado. Prosper Global cooperará con todos los investigadores y las autoridades de aplicación de la ley para garantizar que los responsables rindan responsabilidad.

4. Procesos y procedimientos necesarios para garantizar el cumplimiento

4.1. Prosper Global garantiza el cumplimiento de esta Política mediante procesos y procedimientos adecuados, entre los que se incluyen:

4.2. Comunicar esta Política a los miembros del equipo e incorporarla al Código de Conducta;

4.3. Mantener una línea directa de denuncia (www.mercycorps.org/integrityhotline), que permita a los Miembros del equipo y a los Socios reportar alegaciones de trata o explotación, incluso de forma anónima, y garantizar que los Miembros del equipo y los Socios conozcan la línea directa y sepan cómo usarla, lo cual es responsabilidad del Departamento de Ética y Cumplimiento;

4.4. Mantener un proceso que detalle cómo se deben reportar, revisar, realizar Investigaciones y resolver de manera sistemática las alegaciones, denuncias o acusaciones de trata y explotación, lo cual es responsabilidad del Departamento de Ética y Cumplimiento;

4.5. Prosper Global exigirá a sus Socios que se comprometan por escrito a actuar de conformidad con las declaraciones de política contenidas en esta Política y a reportar a Prosper Global cualquier alegación de trata o explotación que (1) involucre o esté relacionada con recursos proporcionados al socio por Prosper Global, o (2) involucre a cualquier miembro del equipo de Prosper Global, lo cual es responsabilidad conjunta de los equipos de Cumplimiento Nacional y de Subvenciones;

4.6. Prosper Global colaborará con los socios para apoyar los esfuerzos de capacitación y/o fortalecimiento de capacidades en relación con el cumplimiento de esta Política y llevará a cabo la debida diligencia y el monitoreo adecuados de los socios para garantizar que no incumplan sus compromisos en virtud de esta Política, lo cual es responsabilidad de los equipos nacionales con el apoyo del equipo de Cumplimiento de Subvenciones;

4.7. De conformidad con las políticas y procedimientos de la sede central y de adquisiciones sobre el terreno de Prosper Global, Prosper Global establecerá los requisitos adecuados de diligencia debida y las medidas de mitigación de riesgos para garantizar y supervisar el cumplimiento de esta Política.

4.8. Prosper Global desarrollará métodos para supervisar el cumplimiento de la Política y demostrar avances significativos en la misma, basándose en los indicadores clave de desempeño identificados en la Declaración sobre Esclavitud Moderna de Prosper Global Europa.

5. Políticas, procedimientos y directrices relacionados

- Código de Ética
- Política de prevención de la explotación sexual, el abuso y el acoso de los participantes de programa y los miembros de la comunidad
- Política de prevención de daño infantil
- Política «Alcen la voz»
- Políticas y Procedimientos de adquisiciones en el terreno (FP3)
- Políticas y Procedimientos de compras de la sede central (HP3)
- Declaración de Prosper Global Europe sobre la esclavitud moderna

6. Funciones y responsabilidades

6.1. Todos los miembros del equipo son responsables de cumplir con esta política y de completar la capacitación obligatoria. Todos los miembros del equipo son responsables de reportar cualquier sospecha de violación de esta política de acuerdo con la política «Alcen la voz» de Prosper Global. Cualquier persona, en cualquier momento, puede reportar sospechas de violaciones de esta política directamente al Equipo de Ética y al Departamento de Cumplimiento a través de prosperglobal.org/integrityhotline.

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;

6.2.3. mantener una línea directa de reporte (www.mercycorps.org/integrityhotline), que permita a los miembros del equipo y a los Socios reportar de manera anónima las alegaciones de trata y explotación, y garantizar que los miembros del equipo y los Socios conozcan la línea directa y sepan cómo usarla;

6.2.4. impartir capacitación sobre esta Política a todos los miembros del equipo;

6.2.5. apoyar a la alta dirección en todos los países y áreas donde opera Prosper Global en la implementación y el cumplimiento de esta Política;

6.2.6. en colaboración con el Equipo de Personas, exigir a todos los miembros del equipo que certifiquen que comprenden esta Política y que la cumplen.

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

6.3.1. Supervisar la plena implementación de esta Política 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 y que se cuente con medidas de reclutamiento seguras, legales y libres de explotación.

6.3.2. Asegurarse de que todas las alegaciones, denuncias o acusaciones de Trata de personas, explotación u otras violaciones de esta Política se reporten de inmediato al Departamento de Ética y Cumplimiento;

6.3.3. Crear y mantener un entorno y una cultura que promuevan la dignidad y el respeto y prevengan cualquier forma de explotación y Abuso.

6.3.4. Asegurarse de que todos los miembros del equipo reciban capacitación sobre el Código de Conducta y firmen la certificación del Código de Ética.

6.4. El Equipo de Personas es responsable de garantizar que se cuente con procesos de reclutamiento adecuados, incluyendo verificaciones de antecedentes y del Programa de Divulgación de Conductas Indebidas, según corresponda.

6.5. El departamento de Adquisiciones Globales es responsable de garantizar que se implementen y se sigan los procesos de adquisición, en particular asegurando que existan requisitos adecuados de diligencia debida y medidas de mitigación de riesgos en relación con nuestra cadena de suministro (incluida la identificación de proveedores de «alto riesgo»).

7. Gobernanza de la política

La versión 2 de la Política fue aprobada por la Junta Directiva de Prosper Global el 7 de marzo de 2023.

EQUIPO RESPONSABLE	Departamento de Ética y Cumplimiento		
RESPONSABLE DE LA POLÍTICA	Director sénior de Salvaguarda y director de Cumplimiento, Gobernanza y Riesgo		
PATROCINADOR EJECUTIVO	Oficial en Jefe de Etica y Cumplimiento		
APROBADOR DE LA POLÍTICA	Junta Directiva de Prosper Global	**FECHA DE APROBACIÓN**	7 de marzo de 2023
POLÍTICA ORIGINAL	Política original aprobada en marzo de 2018		
ÚLTIMA REVISIÓN	19 de marzo de 2025		
PRÓXIMA FECHA DE REVISIÓN FORMAL	20 de marzo de 2027		