

Política de Talento Humano

CÓD. PTH-CEDESEX-005

Diciembre 2022

Centro de Estudios de Derechos Sexuales y Reproductivos (CEDESEX)

RIF J-4130781112 Los Jabillos, Avenida Solano Lopez Edif. Torre Sinaruco, Urbanización
La Florida, Caracas Distrito Capital Zona Postal 1060 www.cedecex.org

TABLA DE CONTENIDO

Pág.

3	Introducción
4	Objetivos
5	Alcance
6	Principios generales
9	Política de contratación
11	Términos de referencias. Preselección. Selección.
13	Periodo de prueba. Integración.
14	Responsable de la política
15	Canal de denuncias.
16	Comunicación y capacitación.

INTRODUCCIÓN

El presente instrumento constituye la Política de Talento Humano de la Fundación Centro de Estudios de Derechos Sexuales y Reproductivos (CEDESEX), el cual ha sido desarrollado y aprobado considerando el marco de acción organizacional, basado en una estrategia de mejora continua y de gestión de recursos bajo principios de austeridad, equidad, disciplina y transparencia, así como en el desarrollo de políticas para un buen gobierno corporativo y ético, cuya finalidad es establecer los lineamientos de la organización en la construcción de un ambiente favorable de trabajo que promueva el desarrollo de formación y capacidades en equilibrio entre la vida personal y profesional donde prime la igualdad de oportunidades, el respeto entre las personas, la no discriminación y la diversidad.

CEDESEX es una organización promotora de los derechos humanos, por lo que requiere de un talento humano que no sólo cuente con las habilidades técnicas y competenciales necesarias, sino que también haga suyos los valores y principios de la organización, reflejándolos en su actuar cotidiano.

Es por ello que el modelo de gestión de talento humano de CEDESEX se concibe con la intención de atraer, retener y desarrollar a las personas que forman parte de la organización, haciéndoles partícipes y protagonistas del proyecto de la misma y, con ello, fomentar una cultura organizacional basada en el trabajo en equipo, la corresponsabilidad, la orientación a resultados, la flexibilidad, la igualdad de oportunidades, el reconocimiento, el desarrollo profesional y el compromiso mutuo para el logro de los objetivos de la organización.

OBJETIVOS

1. Diseñar el marco de las relaciones de trabajo, independientemente del tipo de contratación.
2. Definir el modelo de gestión del talento humano de CEDESEX.
3. Reafirmar la cultura organizacional de CEDESEX como elemento indispensable para el desarrollo de su misión y visión.
4. Promover y consolidar un ambiente organizacional de confianza para todas las personas que forman parte de la organización, optimizando el desempeño, el desarrollo de potencialidades y la motivación.
5. Afianzar los compromisos de CEDESEX con la diversidad, igualdad de oportunidades y la no discriminación que favorezca la integración de las personas en riesgo de exclusión a través de un proceso de contratación inclusivo y transparente.
6. Por ello es necesario garantizar:
 - 6.1 Un comportamiento ético y responsable.
 - 6.2 El cumplimiento de legislación vigente en materia laboral.
 - 6.3 La adecuada implementación de las políticas, los planes y los procedimientos orientados a la gestión del talento humano.
 - 6.4 La seguridad y la salud laboral.
 - 6.5 La igualdad de oportunidades y de desarrollo profesional.
 - 6.6 La conciliación entre la vida profesional y la vida personal.

ALCANCE

El Centro de Estudios de Derechos Sexuales y Reproductivos (CEDESEX), tiene como principio la creación de un modelo de relaciones estables de trabajo que eliminen cualquier discriminación o desigualdad en las condiciones de trabajo, por ello está comprometido a prevenir, detectar, investigar, corregir y cuando corresponda, sancionar, todos los actos de discriminación que lesionen el acceso a la igualdad de oportunidades en la organización. **CEDESEX tiene una política de cero tolerancia** con respecto a la discriminación, lo cual implica que todos los incidentes sospechosos han de ser denunciados y serán investigados conforme a las políticas de la organización y la legislación vigente. Además, con estas acciones, CEDESEX busca sensibilizar y fijar su posición, estableciendo y manteniendo procedimientos transparentes que permitan velar por el cumplimiento de esta política.

La presente política se refiere a todas las relaciones de trabajo que involucre a CEDESEX con el Equipo de Gestión, por lo que es aplicable a todas las personas que participan en la organización y/o en la ejecución de proyectos, sin distinción del tipo de contratación (contratación laboral fija o por servicios profesionales o personales), si se encuentran realizando pasantías o forman parte del voluntariado.

Esta política aplica, sin excepción, en todas las actividades de reclutamiento, selección, contratación, clasificación, remuneración, evaluación, adiestramiento y bienestar social de CEDESEX y debe aplicarse en conjunto con los preceptos del Reglamento Interno y el Código de Principios, Ética y Conducta de la organización.

PRINCIPIOS GENERALES

Para la consecución de los objetivos y compromisos declarados por CEDESEX, el modelo de gestión de talento humano se regirá por los siguientes principios:

1. Protección de los Derechos Humanos: CEDESEX es una organización no gubernamental sin fines de lucro con carácter benéfico, destinada a la promoción, divulgación y defensa de los derechos humanos, lo cual se constituye en su pilar fundamental de actuación, rigiendo así, la gestión tanto externa como interna de la organización. Para ello, se consideran a todas las personas integrantes del Equipo de Gestión como sujetas plenas de derecho y por ende titulares de derechos y obligaciones.

2. Diversidad, Inclusión, Equidad y No Discriminación: Este principio ético normativo implica justicia e igualdad de oportunidades entre personas que son diferentes, especialmente de aquellas que están en desventaja, respetando la pluralidad de la sociedad, lo cual implica el compromiso de practicar y demostrar un trato justo, equitativo y respetuoso de las diversidades, que impulse la progresión personal y profesional sin discriminaciones por su género, raza, origen étnico, orientación sexual, edad o situación de discapacidad, entre otras. Este principio se entiende, además, como condición necesaria para la mejora continua de la organización y una principal fuente de valor, entendiendo que el producto que surge de la convivencia entre diversas realidades y enfoques es crucial para la sostenibilidad de la organización. Para ello, se promueven incluso, acciones de motivación y discriminación positiva para la incorporación preferencial de personas pertenecientes a colectivos excluidos.

3. Conciliación entre la Vida Profesional y Personal: CEDESEX apuesta por la conciliación entre la vida profesional y personal, lo cual conlleva al compromiso por parte de la organización a implantar medidas que favorezcan el equilibrio entre estas como la ordenación flexible del tiempo y del lugar de trabajo, las consideraciones a los distintos tipos así como el respeto a la vida privada y a la necesaria desconexión digital para fomentar el tiempo de descanso.

4. Salud y Seguridad Laboral: CEDESEX desarrolla una política preventiva para garantizar la salud y seguridad de las personas que participan en la organización. Por ello se compromete a garantizar condiciones seguras y saludables para la prevención de lesiones y el deterioro de la salud mental y física, adaptadas al contexto de la organización, en concordancia con la consecución del tercero y octavo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

5. Capacidad, Profesionalismo y Formación continua: CEDESEX velará por el cumplimiento de los más elevados estándares de capacidad y profesionalismo de su Equipo de Gestión, para lo cual mantendrá una política sostenida de formación, capacitación y orientación. Además, como Centro de Estudios, desarrolla programas y planes de formación no solo dirigidos a la actualización de conocimientos y reconversión continua de habilidades (cualificación), sino también en relación con el conocimiento de los objetivos trazados por la organización, fomentando el respeto a los derechos humanos, a la diversidad e inclusión, sin sesgos excluyentes o discriminatorios.

6. Motivación y Reconocimiento: CEDESEX entiende que uno de los principales factores internos que determina la conducta humana es la motivación y que esta impacta directamente en la calidad del trabajo y en el ambiente laboral, por lo que se constituye en un principio general de actuación en la toma de decisiones que incidan en el Equipo de Gestión. Para ello, se procura generar iniciativas de incentivo, motivación y reconocimiento.

7. Comportamiento Ético en el Trabajo: CEDESEX cuenta con un Código de Principios, Ética y Conducta. Todas las acciones de la organización se rigen por este código, que deberá ser periódicamente promovido y difundido en el seno del Equipo de Gestión, como parte de la política de talento humano, para la promoción del buen gobierno de la organización.

8. Prioridad de los Intereses de la Organización: La política de Talento Humano de CEDESEX tendrá las metas colectivas de la organización como prioridad antes que las metas personales de las y los integrantes del Equipo de Gestión, quienes pondrán los mejores intereses de la organización, por encima de los deseos individuales.

POLÍTICA DE CONTRATACIÓN

Política de Contratación:

El Equipo de Gestión, integrado por las personas empleadas, colaboradoras y/o voluntarias, se seleccionará sólo en base a sus cualificaciones, capacidades, habilidades, aptitudes, experiencia y rendimiento probado, así como otros criterios directamente relacionados con las funciones a desarrollar.

CEDESEX no aplicará, bajo ninguna circunstancia, prácticas discriminatorias basadas en sexo, raza, religión, edad, discapacidad, orientación sexual, nacionalidad, opinión o afiliación política, origen social o étnico, participación como miembro de organizaciones o asociaciones, o en cualquier otro criterio que pudiera constituir discriminación.

El proceso de contratación deberá ser claro y transparente. Tanto las personas trabajadoras, como aspirantes a puestos vacantes, serán informadas de los procedimientos y criterios utilizados en la contratación.

Todos los ascensos de las personas que forman parte de la organización se harán asegurando y documentando el proceso que se lleva a cabo de manera justa y transparente. Jamás se utilizarán prácticas nepotistas ni discriminatorias en la decisión de ascender a las personas que forman parte de CEDESEX.

Procedimiento:

CEDESEX adoptará procedimientos de contratación estandarizados y por escrito como procedimiento.

Todos los pasos y fases del proceso de contratación se documentarán con objeto de evitar cualquier duda sobre la imparcialidad y equidad del proceso.

La persona o personas encargadas de cada fase del proceso de contratación se especificarán con claridad y se incluirán en los procedimientos escritos. Del mismo modo se identificará la persona o personas a cargo de la supervisión e implementación de dichos procedimientos.

A la persona o personas encargadas de los procedimientos de contratación, tanto de su supervisión como de su implementación, se les dotará de capacitación suficiente en materia de derechos humanos, igualdad, equidad, inclusión y no discriminación.

Contratación:

A la hora de contratar, CEDESEX:

- Identificará los requisitos inherentes y funciones esenciales del puesto vacante;
- Describirá claramente las aptitudes y capacidades necesarias para el puesto;
- Definirá criterios razonables para la selección de aspirantes a puestos vacantes.

CEDESEX desarrollará los términos de referencia (TDRs) por escrito. Esta descripción cumplirá con una doble función, ya que se constituirá a la vez como una herramienta de evaluación para la persona contratada en el desempeño de sus funciones. Así, la descripción del puesto será de utilidad tanto para la persona trabajadora a la hora de desempeñar sus responsabilidades, como para las direcciones respectivas a la hora de evaluar su rendimiento.

El sistema de contratación, ingreso y provisión de necesidades laborales se regirá siempre por los principios de igualdad de oportunidades, transparencia, publicidad y cualidad técnica.

TÉRMINOS DE REFERENCIA. PRESELECCIÓN. SELECCIÓN.

Términos de Referencia:

Los términos de referencia (TDRs) relacionados con las necesidades contractuales y laborales de CEDESEX incluirán información suficiente sobre las cualificaciones requeridas para que las personas interesadas puedan evaluar si poseen la formación, aptitudes o experiencia necesarias para ser considerado como aspirante para el puesto.

Los TDRs no deben señalar preferencias en cuanto al sexo, raza, religión, nacionalidad o edad de aspirantes, pero podría incluir un llamado especial a personas pertenecientes a colectivos excluidos como acción de inclusión y discriminación positiva.

Los TDRs deberán ser elaborados en base a las necesidades contractuales y laborales de CEDESEX y en armonía con los preceptos contenidos en los documentos que constituyen la carta fundamental de la organización, a saber: el Acta Constitutiva, el Reglamento Interno, el Código de Principios, Ética y Conducta, la presente Política de Talento Humano, la Política de Prevención de la Explotación y Abuso Sexual, el Manual de Funcionamiento y demás políticas y manuales de la organización que sean aplicables al caso.

Los TDRs deben incluir:

- Descripción de CEDESEX
- Título del puesto.
- Descripción de la posición y principales funciones.
- Documentación que se debe incluir en la solicitud (p.ej. copia de documento de identidad, referencias, constancias, certificados de estudios, etc.)
- Requisitos sobre nivel educativo, experiencia requerida y atributos esperados.
- Si el puesto supone la necesidad de poseer permisos especiales, p.ej. carnet de conducir.

- Indicaciones respecto a las condiciones de la contratación, especialmente en cuanto a la duración, fecha de inicio, referencia de ingreso o salario y otros beneficios.
- Plazo para las postulaciones.

Preselección:

Una vez determinadas las solicitudes y tras la elaboración de una lista con una preselección de aspirantes potenciales, CEDESEX comunicará tanto a las personas seleccionadas como a las que no han sido seleccionadas para la siguiente fase de valoración.

Cuando termine el proceso de entrevistas y selección, CEDESEX enviará una comunicación a todas las personas involucradas informando sobre el resultado del proceso de selección.

Los procesos de selección incluirán los mecanismos de escrutinio de los aspirantes.

En ningún caso se aplicarán pruebas o exámenes que puedan considerarse discriminatorios, como pruebas médicas, de embarazo, de VIH y otras ITS, de esterilización, revisión de tatuajes o piercings, preguntas sobre el estado civil, familiar o la vida personal, u otras prácticas de escrutinio no relacionadas con el trabajo a desempeñar.

Las entrevistas deben ser razonables, objetivas e imparciales y servirán para aclarar elementos de importancia que no hayan quedado claros de los soportes recibidos de las personas aspirantes.

Selección:

Para tomar la decisión final, CEDESEX tendrá en cuenta las únicas consideraciones que debe considerar para determinar cuál de las personas candidatas es la más adecuada para desempeñar el rol o la necesidad de la organización.

La oferta de contratación se debe hacer por escrito a las personas candidatas seleccionadas, por medio de una carta incluyendo lo siguiente:

- Nombre y dirección de la persona.
- Nombre y dirección de CEDESEX.
- Nombre del puesto para el cual la persona ha sido seleccionada.
- A qué dirección o unidad pertenece el puesto, y a quién reporta.
- Monto de los honorarios o salario y modo de pago: Deducciones (impuestos, seguro social), Otros beneficios (seguro de salud, plan de pensiones, etc.).
- Vacaciones
- Otros permisos y excedencias y bajo qué circunstancias
- Fecha de inicio

PERIODO DE PRUEBA. INTEGRACIÓN

Período de Prueba:

CEDESEX establecerá un periodo de prueba para las distintas contrataciones de conformidad con la legislación vigente. Por ello la organización informará que:

- La persona contratada tiene un contrato de prueba;
- La duración del periodo de prueba;
- Lo que se espera de la persona en cuanto a rendimiento durante el periodo de prueba;
- Qué tipo de supervisión o informes sobre el rendimiento de su desempeño se harán durante el periodo de prueba.
- Durante el periodo de prueba, ambas, la persona contratada y CEDESEX, podrán resolver libremente el contrato de trabajo sin plazo ni previo aviso.

Integración:

Al empezar, la persona seleccionada recibirá orientación sobre las funciones y objetivos de CEDESEX, las tareas que llevará a cabo, la relación de éstas con las demás instancias de la organización, así como de sus derechos y obligaciones.

CEDESEX deberá entregar a la nueva persona contratada los manuales y normas de la organización, así como los propios relacionados con sus responsabilidades.

RESPONSABLE DE LA POLÍTICA

La **Dirección de Finanzas y Gestión Interna** es la responsable de esta política, y ejerce su implementación y monitoreo a través de la **Coordinación de Talento Humano**.

La Coordinación de Talento Humano tendrá dentro de sus prioridades todos los asuntos relacionados con la igualdad, diversidad e inclusión dentro de la organización, a fin de garantizar la integración y los equilibrios en la materialización de este enfoque.

En el caso de determinar algún tipo de violación a esta política, que invalide o debilite la igualdad de oportunidades o trato, se podrán realizar las denuncias por los canales establecidos para el conocimiento del Órgano Directivo de la organización, que será la instancia de la organización responsable de la adopción, revisión, interpretación y supervisión de la presente política, quien mantendrá informadas a la Dirección Ejecutiva quien, en cumplimiento de la normativa organizacional y de acuerdo a sus facultades, determinará las acciones o sanciones a imponer. La política será revisada anualmente y perfeccionada según sea necesario. Todo ello, sin menoscabo de la responsabilidad de la Dirección de Finanzas y Gestión Interna de la prevención y detección temprana de irregularidades dentro de la organización.

CANAL DE DENUNCIAS

CEDESEX dispone de varios medios para recibir y atender las denuncias, a fin de que las personas remitan y canalicen de forma confidencial o no, sus denuncias o quejas, referentes a los temas que dicta la presente política:

- 1. Formulario virtual, correo electrónico o un número telefónico** a los que se puede acudir anónimamente o no, para formular quejas relativas al proyecto.
- 2. Asambleas del Equipo de Gestión:** se realizarán de forma periódica o de forma extraordinaria cuando lo amerite, para que cualquiera de las y los integrantes del Equipo de Gestión pueda manifestar sus preocupaciones y quejas, pública o privadamente, ante la Dirección de Finanzas y Gestión Interna.
- 3. Un comité de quejas del Equipo de Gestión,** compuesto por integrantes de la estructura ejecutiva, personas trabajadoras y/o contratadas, pasantes y voluntariado, que recibe e investiga las preocupaciones y quejas de las personas beneficiarias y decide acciones de seguimiento.

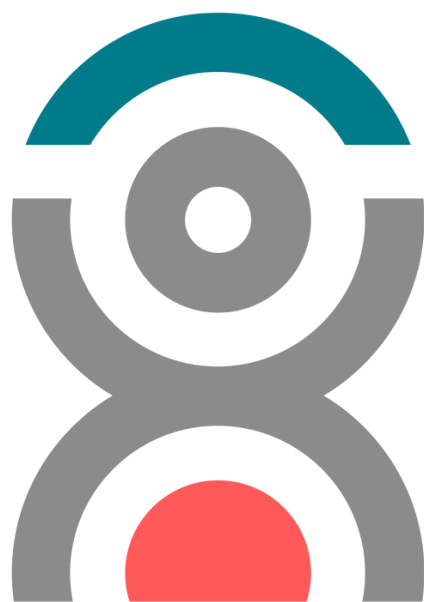
Los medios a aplicar serán acordados en asamblea del Equipo de Gestión y notificado al Órgano Directivo por conducto de la Dirección Ejecutiva y serán actualizados anualmente, de ser necesario.

Toda denuncia, queja, investigación o información será recibida, examinada y analizada de forma objetiva por la Dirección de Finanzas y Gestión Interna, a través de la Coordinación de Talento Humano; y en caso de no recibir oportuna respuesta satisfactoria, esta acción puede ser apelada ante el Órgano Directivo, quién establecerá su abordaje, investigación, medidas y acciones correspondientes, previa consulta a la Consultoría Jurídica de la organización.

Si el denunciante así lo solicita, oportunamente se le comunicará sobre el trámite de la denuncia y si procede, sobre el resultado de la investigación. Para tal efecto el denunciante debe indicar una dirección de correo electrónico.

COMUNICACIÓN Y CAPACITACIÓN

Para fortalecer la prevención del riesgo de discriminación y/o la falta de transparencia en la Fundación, se debe garantizar que todas las personas vinculadas, reciban información sobre esta Política, el Reglamento Interno, el Código de Principios, Ética y Conducta, la Política de Prevención de la Explotación y Abuso Sexual, el Manual de Funcionamiento y demás políticas y manuales de la organización que sean aplicables al caso. Para ello, resulta indispensable implementar procesos permanentes de inducción del personal.



CEDESEX

CENTRO DE ESTUDIOS DE DERECHOS
SEXUALES Y REPRODUCTIVOS