



Política de Talento Humano

Código: PTH-CEDESEX | V.02 | 2025

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	Código	Ver.	Año	Página
	PTH-CEDESEX	2.0	2025	1 de 24

TABLA DE CONTENIDO

Introducción.....	2
Objetivos	2
Alcance.....	3
Principios Generales	4
Política de Contratación	6
Términos de Referencia. Preselección. Selección.	7
Verificación de Antecedentes Profesionales, PEAS y Salvaguarda.....	10
Período de Prueba. Integración.....	11
Responsable de la Política	12
Canal de Denuncias	13
Comunicación y Capacitación	14
Anexo 1. Formato de Verificación de Referencias Laborales	15
Anexo 2. Declaración de Acuerdo de Cumplimiento PEAS.....	17
Anexo 3. Declaración Jurada de Ausencia de Conflicto de Interés.....	18
Anexo 4. Informe de Selección de Personal.....	19
Anexo 5. Declaración de Cumplimiento de Salvaguarda de NNA.....	21
Control de Revisiones.....	24

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	Código	Ver.	Año	Página
	PTH-CEDESEX	2.0	2025	2 de 24

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, la diversidad, y la protección de niñas, niños, adolescentes y personas en situación de vulnerabilidad frente a cualquier forma de explotación y abuso.

CEDESEX es una organización promotora de los derechos humanos que trabaja directamente con poblaciones en situación de vulnerabilidad, incluyendo niñas, niños y adolescentes, 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 en materia de protección y salvaguarda, reflejándolos en su actuar cotidiano dentro y fuera de la organización.

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, el compromiso mutuo para el logro de los objetivos de la organización, y la protección activa de las personas beneficiarias frente a cualquier forma de explotación, abuso o daño.

Esta política se articula de manera indisoluble con la Política de Prevención de la Explotación y Abuso Sexual (PEAS-CEDESEX) y con la Política de Salvaguarda de Niños, Niñas y Adolescentes (PSNNA-CEDESEX): ninguna decisión de contratación, ascenso o desvinculación de personal puede tomarse sin considerar los estándares de protección y salvaguarda que estos instrumentos establecen.

Objetivos

- Diseñar el marco de las relaciones de trabajo, independientemente del tipo de contratación.
- Definir el modelo de gestión del talento humano de CEDESEX.
- Reafirmar la cultura organizacional de CEDESEX como elemento indispensable para el desarrollo de su misión y visión.

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	Código	Ver.	Año	Página
	PTH-CEDESEX	2.0	2025	3 de 24

- 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.
- 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.
- Garantizar que toda persona vinculada a CEDESEX, independientemente de su cargo o modalidad de vinculación, sea seleccionada, formada y supervisada bajo estándares de protección y salvaguarda que minimicen el riesgo de explotación, abuso o daño hacia las personas beneficiarias, con especial énfasis en niñas, niños y adolescentes.

Por ello es necesario garantizar:

- Un comportamiento ético y responsable.
- El cumplimiento de legislación vigente en materia laboral.
- La adecuada implementación de las políticas, los planes y los procedimientos orientados a la gestión del talento humano.
- La seguridad y la salud laboral.
- La igualdad de oportunidades y de desarrollo profesional.
- La conciliación entre la vida profesional y la vida personal.
- La protección de las personas beneficiarias, con especial énfasis en niñas, niños y adolescentes, frente a cualquier forma de explotación y abuso por parte de personas vinculadas a CEDESEX.

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 y, del mismo modo, una política de cero tolerancia con respecto a la explotación y el abuso sexual y a cualquier forma de daño hacia niñas, niños y adolescentes, 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.

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

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	Código	Ver.	Año	Página
	PTH-CEDESEX	2.0	2025	4 de 24

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, el Código de Principios, Ética y Conducta, la Política de Prevención de la Explotación y Abuso Sexual (PEAS-CEDESEX) y la Política de Salvaguarda de Niños, Niñas y Adolescentes (PSNNA-CEDESEX).

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 constituye su eje 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. Para ello se promueven, incluso, acciones de motivación y discriminación positiva para la incorporación preferencial de personas pertenecientes a colectivos excluidos.

3. Protección y Salvaguarda

CEDESEX considera la protección de las personas beneficiarias frente a la explotación, el abuso y cualquier forma de daño como un principio no negociable de su gestión de talento humano, con especial énfasis en niñas, niños y adolescentes por su condición de mayor vulnerabilidad. Este principio se traduce, en toda decisión de reclutamiento, selección, ascenso o desvinculación, en la aplicación de los estándares de verificación reforzada que desarrolla el Capítulo de Verificación de Antecedentes y Salvaguarda de esta política, en armonía con la Política PEAS y la Política de Salvaguarda de Niños, Niñas y Adolescentes de CEDESEX.

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	Código	Ver.	Año	Página
	PTH-CEDESEX	2.0	2025	5 de 24

4. 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 de familia, así como el respeto a la vida privada y a la necesaria desconexión digital para fomentar el tiempo de descanso.

5. 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).

6. 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 dirigidos tanto a la actualización de conocimientos y reconversión continua de habilidades como al conocimiento de los objetivos trazados por la organización, fomentando el respeto a los derechos humanos, a la diversidad e inclusión, y a la protección y salvaguarda, sin sesgos excluyentes o discriminatorios.

7. 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.

8. 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.

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	Código	Ver.	Año	Página
	PTH-CEDESEX	2.0	2025	6 de 24

9. 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

El Equipo de Gestión, integrado por todas las personas que forman parte de la organización, indistintamente de si son 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, incluyendo la idoneidad de la persona para el trabajo con poblaciones en situación de vulnerabilidad.

CEDESEX no aplicará, en 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. Todas las personas serán informadas de los procedimientos y criterios utilizados en la contratación, incluyendo los requisitos de verificación de antecedentes y salvaguarda que correspondan al cargo, conforme al capítulo respectivo de esta política.

Todos los ascensos de las personas que forman parte de la organización se harán asegurando y documentando que el proceso 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 que sean estandarizados y por escrito.
- El proceso de contratación será documentado con el objeto de evitar cualquier duda sobre la imparcialidad y equidad del proceso.
- La persona responsable de cada fase del proceso de contratación se especificará con claridad y se incluirá 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,

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	Código	Ver.	Año	Página
	PTH-CEDESEX	2.0	2025	7 de 24

inclusión, no discriminación, prevención de la explotación y abuso sexual y salvaguarda de niñas, niños y adolescentes.

Contratación

A la hora de contratar, CEDESEX:

- Identificará los requisitos esenciales y funciones necesarias del puesto vacante.
- Clasificará el puesto según su nivel de riesgo de salvaguarda, conforme a los criterios del capítulo de Verificación de Antecedentes y Salvaguarda.
- Describirá claramente las capacidades y aptitudes necesarias para el puesto.
- Empleará 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, cualidad técnica y salvaguarda.

Términos de Referencia. Preselección. Selección.

Modalidad de Convocatoria

Todo proceso de selección de CEDESEX inicia con una convocatoria, que podrá adoptar dos modalidades según la naturaleza del puesto y la disponibilidad de perfiles idóneos:

- **Convocatoria abierta y pública:** se publica en canales externos de amplio alcance (redes sociales, portales de empleo, redes de organizaciones aliadas), permitiendo la postulación de cualquier persona interesada que cumpla los requisitos. Es la modalidad por defecto para la generalidad de los puestos.
- **Convocatoria cerrada y dirigida:** se dirige a un grupo acotado de personas identificadas previamente por su trayectoria, especialización o vinculación previa con la organización o el sector, cuando la naturaleza técnica, la urgencia del puesto o la escasez de perfiles idóneos así lo justifiquen. Esta modalidad no exime del cumplimiento de los principios de transparencia, no discriminación y verificación y salvaguarda desarrollados en esta política.

En ambas modalidades, la convocatoria se formaliza mediante la publicación de los Términos de Referencia (TDRs) del puesto.

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	Código	Ver.	Año	Página
	PTH-CEDESEX	2.0	2025	8 de 24

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 consideradas como aspirantes al puesto.

Los TDRs no deben señalar preferencias en cuanto al sexo, raza, religión, nacionalidad o edad de aspirantes, pero podrían 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, la Política de Salvaguarda de Niños, Niñas y Adolescentes, 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.
- Nivel de riesgo de salvaguarda del puesto y, en consecuencia, los requisitos de verificación aplicables.
- Documentación que se debe incluir en la solicitud (p. ej. copia de documento de identidad, referencias, constancias, certificados de estudios, entre otros).
- Requisitos sobre nivel educativo, experiencia requerida y atributos esperados.
- Si el puesto requiere 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 cerrado el plazo de postulaciones, CEDESEX realizará una revisión curricular breve y ágil para conformar una lista corta de aspirantes preseleccionados, y comunicará tanto a las personas preseleccionadas como a las que no lo fueron su resultado en esta fase.

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	Código	Ver.	Año	Página
	PTH-CEDESEX	2.0	2025	9 de 24

Las entrevistas se realizarán en el menor tiempo posible tras la preselección, evitando dilaciones innecesarias que afecten la experiencia de las personas candidatas o la operatividad de la organización. Para cada proceso de selección se conformará una comisión entrevistadora integrada por:

- La persona responsable del proyecto o del área para la cual se contrata el puesto.
- Una representación de la dirección o área técnica sustantiva correspondiente al puesto.
- Una representación del Área de Talento Humano.

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, incluyendo la verificación de antecedentes y salvaguarda que corresponda al nivel de riesgo del puesto.

No se aplicarán pruebas o exámenes discriminatorios, como pruebas médicas, de embarazo, de VIH y otras ITS, de esterilización; tampoco se evaluarán tatuajes o piercings, ni se interrogará sobre la vida personal, familiar o el estado civil. Tampoco se realizarán otras prácticas de escrutinio no relacionadas con el trabajo a desempeñar o con la protección de las personas beneficiarias.

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. Para los puestos de riesgo medio o alto de salvaguarda, las entrevistas incluirán preguntas orientadas a explorar las actitudes de la persona candidata hacia la protección de niñas, niños y adolescentes y poblaciones en situación de vulnerabilidad.

Selección

Concluidas las entrevistas, la comisión entrevistadora se reúne y determina la persona seleccionada aplicando un baremo de evaluación construido a partir de los requisitos y competencias descritos en los TDRs del puesto, ponderado con los resultados obtenidos en la entrevista, incluyendo el resultado de la verificación de antecedentes y salvaguarda cuando esta aplique.

Toda decisión de selección quedará documentada mediante un Informe de Selección de Personal (Anexo 4), que registra el resumen del proceso, la composición de la comisión entrevistadora, la candidata o candidato seleccionado con su puntaje conforme al baremo aplicado y sus competencias clave, la evaluación y recomendación de la comisión, y la decisión final aprobada. Este informe forma parte del expediente de la persona contratada y respalda la

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	Código	Ver.	Año	Página
	PTH-CEDESEX	2.0	2025	10 de 24

transparencia del proceso ante auditorías internas, externas o de instancias donantes.

La oferta de contratación se hará de manera escrita 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, entre otros).
- Vacaciones.
- Otros permisos y excedencias y bajo qué circunstancias.
- Fecha de inicio.
- Condición suspensiva de la firma de la Declaración de Acuerdo de Cumplimiento PEAS y de la Declaración Jurada de Ausencia de Conflicto de Interés, así como de la superación satisfactoria de la verificación de antecedentes y salvaguarda, cuando corresponda al puesto.

Verificación de Antecedentes Profesionales, PEAS y Salvaguarda

Este capítulo desarrolla, con carácter obligatorio, los estándares mínimos de verificación que CEDESEX aplica a toda persona candidata antes de su vinculación, en cumplimiento de los principios de Protección de los Derechos Humanos y de Protección y Salvaguarda establecidos en esta política, y en armonía con la Política PEAS y la Política de Salvaguarda de Niños, Niñas y Adolescentes de CEDESEX.

CEDESEX, bajo ningún concepto, revisa, solicita o exige certificados de antecedentes penales ni realiza verificaciones ante registros judiciales o policiales. Los mecanismos de verificación que desarrolla este capítulo se limitan a referencias laborales, consulta a mecanismos de divulgación entre organizaciones del sector, y a los compromisos de autodeclaración que la propia persona candidata suscribe en la Declaración de Acuerdo de Cumplimiento PEAS (Anexo 2) y en la Declaración de Cumplimiento de Salvaguarda de NNA (Anexo 5).

Clasificación de Riesgo del Puesto

Todo puesto de trabajo, consultoría, pasantía o vinculación de voluntariado en CEDESEX será clasificado según su nivel de contacto con niñas, niños, adolescentes o poblaciones en situación de vulnerabilidad:

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	Código	Ver.	Año	Página
	PTH-CEDESEX	2.0	2025	11 de 24

Nivel	Descripción	Ejemplos	Verificación aplicable
Alto	Contacto directo, regular o no supervisado con niñas, niños, adolescentes o poblaciones beneficiarias en situación de vulnerabilidad.	Personal de programas, formadoras/es, acompañantes sociales, personal médico y psicológico, voluntariado de terreno.	Verificación completa: referencias con preguntas PEAS, consulta al Esquema de Divulgación de Mala Conducta cuando la persona provenga del sector humanitario, entrevista con enfoque de salvaguarda, y firma de las Declaraciones PEAS y de Salvaguarda de NNA (Anexos 2 y 5).
Medio	Contacto ocasional o supervisado con personas beneficiarias, o acceso a información sensible sobre ellas.	Personal administrativo de campo, conductoras/es, personal de apoyo logístico en terreno.	Verificación intermedia: referencias con preguntas PEAS y firma de las Declaraciones PEAS y de Salvaguarda de NNA (Anexos 2 y 5).
Bajo	Sin contacto directo con personas beneficiarias.	Personal administrativo y financiero de oficina, consultorías puramente técnicas sin trabajo de campo.	Verificación estándar: referencias laborales generales y firma de la Declaración PEAS (Anexo 2).

Componentes de la Verificación

- **Verificación de referencias laborales:** toda contratación, sin excepción, requiere al menos dos referencias laborales verificadas mediante el Formato de Verificación de Referencias Laborales (Anexo 1), que incluye preguntas específicas sobre la existencia de denuncias previas por abuso, explotación sexual, discriminación o violencia laboral.
- **Consulta al Esquema de Divulgación de Mala Conducta:** cuando la persona candidata provenga o haya trabajado previamente en el sector humanitario o de cooperación internacional, CEDESEX procurará consultar, en la medida de sus posibilidades y en coordinación con la organización de procedencia, el Esquema de Divulgación de Mala Conducta (Misconduct Disclosure Scheme) promovido por el Comité Permanente entre Organismos (IASC) y la Alianza CHS, u otro mecanismo equivalente disponible.
- **Firma de la Declaración de Acuerdo de Cumplimiento PEAS:** toda persona vinculada a CEDESEX, sin excepción de cargo o modalidad de vinculación, firmará la Declaración de Acuerdo de Cumplimiento de la Política PEAS (Anexo 2) como condición previa al inicio de sus funciones.
- **Firma de la Declaración de Cumplimiento de Salvaguarda de NNA:** toda persona vinculada a CEDESEX firmará, además, la Declaración de Cumplimiento de Salvaguarda de NNA (Anexo 5), que desarrolla compromisos específicos de conducta frente a niñas, niños y adolescentes, con carácter obligatorio reforzado para los puestos de riesgo alto o medio.

El resultado desfavorable de cualquiera de estos componentes para un puesto de riesgo alto o medio constituye causal para no continuar con el proceso de contratación.

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	Código	Ver.	Año	Página
	PTH-CEDESEX	2.0	2025	12 de 24

Período 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, la persona contratada y CEDESEX podrán resolver libremente el contrato de trabajo sin plazo ni previo aviso. El incumplimiento de la Declaración de Acuerdo de Cumplimiento PEAS o de la Declaración de Cumplimiento de Salvaguarda de NNA, o la detección de información falsa en las referencias laborales verificadas, durante este periodo constituye causal inmediata de terminación.

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. La inducción constituye un paquete mínimo de formación, obligatorio y sin excepción, previo al inicio efectivo de funciones, que incluye:

- La puesta en conocimiento de la totalidad de las políticas institucionales aplicables a su cargo, en particular el Reglamento Interno, el Código de Principios, Ética y Conducta, la Política PEAS y la Política de Salvaguarda de Niños, Niñas y Adolescentes, incluyendo sus mecanismos de denuncia y las conductas prohibidas.
- La firma de las declaraciones de sometimiento a dichas políticas: la Declaración de Acuerdo de Cumplimiento PEAS (Anexo 2), previamente a cualquier contacto con personas beneficiarias; la Declaración Jurada de Ausencia de Conflicto de Interés (Anexo 3), conforme al Artículo 32 del Código de Principios, Ética y Conducta; y la Declaración de Cumplimiento de Salvaguarda de NNA (Anexo 5), con especial rigor para puestos de riesgo alto o medio conforme a la clasificación del capítulo de Verificación de Antecedentes Profesionales, PEAS y Salvaguarda.

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	Código	Ver.	Año	Página
	PTH-CEDESEX	2.0	2025	13 de 24

- Para puestos de riesgo alto o medio, una sesión adicional sobre los protocolos específicos de protección aplicables a las poblaciones con las que trabajará.
- La firma del contrato o instrumento de vinculación correspondiente, que formaliza el inicio de la relación y da paso al período de prueba desarrollado en el numeral anterior.

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 del Área de Talento Humano.

El Área de Talento Humano tendrá dentro de sus prioridades todos los asuntos relacionados con la igualdad, diversidad, inclusión y protección y salvaguarda dentro de la organización, a fin de garantizar la integración y los equilibrios en la materialización de este enfoque, y coordinará con la Comisión de Verificación en todo lo relativo a la verificación de antecedentes y salvaguarda descrita en esta política.

En el caso de determinar algún tipo de violación a esta política, que invalide o debilite la igualdad de oportunidades, el trato, o la protección y salvaguarda de las personas beneficiarias, se podrán realizar las denuncias por los canales establecidos en el capítulo siguiente, para el conocimiento de la Comisión de Verificación de la organización, que será la instancia responsable de la investigación, y del Órgano Directivo, quien mantendrá informada 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 con una frecuencia anual con la intención de mejorarla de ser necesario. Todo ello, sin menoscabo de la responsabilidad de la Dirección de Finanzas y Gestión Interna en la prevención y detección temprana de irregularidades dentro de la organización.

Canal de Denuncias

Toda denuncia relacionada con el incumplimiento de la presente política, incluyendo aquellas referidas a explotación, abuso sexual o riesgos de salvaguarda hacia niñas, niños y adolescentes, se gestionará a través de los canales y el procedimiento establecidos en el Procedimiento de Gestión de Denuncias de CEDESEX (PGD-CEDESEX), cuya instancia receptora y de investigación es la Comisión de Verificación, con el apoyo del Punto Focal correspondiente, conforme a las atribuciones que le confiere el Artículo 60 del Código de Principios, Ética y Conducta (CPEYC-CEDESEX).

Toda persona que denuncie de buena fe, o que sea testigo en el marco de una denuncia relacionada con esta política, está protegida por la Política de Protección de Testigos y Denunciantes (PPTD-CEDESEX), la cual garantiza la confidencialidad de su identidad, prohíbe expresamente cualquier represalia en su

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	Código	Ver.	Año	Página
	PTH-CEDESEX	2.0	2025	14 de 24

contra y establece medidas de protección y reparación en caso de que esta ocurra. Ninguna persona podrá ser objeto de sanción, desmejora o terminación de su vinculación con CEDESEX como consecuencia de haber presentado una denuncia de buena fe.

CEDESEX dispone de varios medios para recibir y atender las denuncias, a fin de que las personas remitan y canalicen de forma confidencial o anónima sus denuncias o quejas, referentes a los temas que dicta la presente política:

- Formulario virtual, correo electrónico o un número telefónico a los que se puede acudir anónimamente o no.
- 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.
- El Punto Focal de la Comisión de Verificación, quien recibe e investiga las preocupaciones y quejas de las personas beneficiarias y decide acciones de seguimiento, conforme al PGD-CEDESEX.

Los medios por aplicar serán acordados en asamblea del Equipo de Gestión y notificados 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 Comisión de Verificación, en coordinación con la Dirección de Finanzas y Gestión Interna a través del Área de Talento Humano cuando la denuncia involucre al Equipo de Gestión; y en caso de no recibir oportuna respuesta satisfactoria, esta acción puede ser apelada ante el Órgano Directivo, previa consulta a la Consultoría Jurídica de la organización.

Si la persona que realiza la denuncia lo requiere, se le informará debidamente sobre el trámite de la denuncia y, si procede, sobre el resultado de la investigación. Para tal efecto, el denunciante debe indicar un medio de contacto, incluyendo la dirección de correo electrónico.

Comunicación y Capacitación

Para fortalecer la prevención del riesgo de discriminación, explotación, abuso y 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, la Política de Salvaguarda de Niños, Niñas y Adolescentes, 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 y sesiones anuales de actualización en materia de protección y salvaguarda para la totalidad del Equipo de Gestión.

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	Código	Ver.	Año	Página
	PTH-CEDESEX	2.0	2025	15 de 24

Anexo 1. Formato de Verificación de Referencias Laborales

Este formato debe completarse para cada referencia laboral verificada, como mínimo dos por persona candidata, conforme al capítulo de Verificación de Antecedentes Profesionales, PEAS y Salvaguarda de esta política.

Fecha	
Nombre del aspirante	
Vacante	

Actual / Último Empleo

Empresa/Institución	
Puesto del participante	
Sueldo mensual	
Otros puestos que ocupó (promociones o ascensos)	
Número de contacto	
Jefe/a inmediato/a	
Puesto	
Inicio de labores	
Fin de labores	
Tiempo total	
Motivo de separación	
Actividades que desempeñaba / Responsabilidades	
Fortalezas / Cualidades / Habilidades	
Pregunta	Respuesta
¿En su lugar de trabajo existe una política de igualdad laboral y no discriminación?	Sí / No / No sé
¿En su lugar de trabajo existen mecanismos para prevenir, atender y sancionar las prácticas de abuso y explotación sexual, discriminación y violencia laboral?	Sí / No / No sé
¿En su lugar de trabajo ha sido testigo de actos discriminatorios por identidad de género, edad, apariencia, discapacidad, creencias u otros?	Nunca / Algunas veces / Con frecuencia / Siempre
¿En su lugar de trabajo existen medios tradicionales, tecnológicos y espacios accesibles para que cualquier persona con discapacidad desempeñe sus actividades de manera óptima?	Nunca / Algunas veces / Con frecuencia / Siempre

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	Código	Ver.	Año	Página
	PTH-CEDESEX	2.0	2025	16 de 24

¿Fue Ud. objeto de alguna denuncia por abuso y explotación sexual, discriminación, violencia laboral u otras prácticas que atenten contra la integridad y dignidad de las personas?	Sí / No
---	---------

Empleo Inmediato Anterior

Empresa/Institución	
Puesto del participante	
Sueldo mensual	
Otros puestos que ocupó (promociones o ascensos)	
Número de contacto	
Jefe/a inmediato/a	
Puesto	
Inicio de labores	
Fin de labores	
Tiempo total	
Motivo de separación	
Actividades que desempeñaba / Responsabilidades	
Fortalezas / Cualidades / Habilidades	

Pregunta	Respuesta
¿En su lugar de trabajo existe una política de igualdad laboral y no discriminación?	Sí / No / No sé
¿En su lugar de trabajo existen mecanismos para prevenir, atender y sancionar las prácticas de abuso y explotación sexual, discriminación y violencia laboral?	Sí / No / No sé
¿En su lugar de trabajo ha sido testigo de actos discriminatorios por identidad de género, edad, apariencia, discapacidad, creencias u otros?	Nunca / Algunas veces / Con frecuencia / Siempre
¿En su lugar de trabajo existen medios tradicionales, tecnológicos y espacios accesibles para que cualquier persona con discapacidad desempeñe sus actividades de manera óptima?	Nunca / Algunas veces / Con frecuencia / Siempre
¿Fue Ud. objeto de alguna denuncia por abuso y explotación sexual, discriminación, violencia laboral u otras prácticas que atenten contra la integridad y dignidad de las personas?	Sí / No

Yo, _____, declaro que todo lo expresado en esta entrevista es cierto y autorizo a CEDESEX a realizar las consultas necesarias para verificar lo manifestado.

Atentamente,

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	Código	Ver.	Año	Página
	PTH-CEDESEX	2.0	2025	17 de 24

(firma)



POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	Código	Ver.	Año	Página
	PTH-CEDESEX	2.0	2025	18 de 24

Anexo 2. Declaración de Acuerdo de Cumplimiento PEAS

Declaración de Acuerdo de Cumplimiento de la Política de Prevención de la Explotación y Abuso Sexual (PEAS), para personas. Su firma es requisito obligatorio previo al inicio de funciones, conforme al capítulo de Período de Prueba. Integración de esta política.

Yo, _____, declaro que he recibido, leído y entendido la Política de Prevención de la Explotación y Abuso Sexual (PEAS) de CEDESEX, y me comprometo a cumplir con todo lo establecido en ella.

Con ello, declaro mi absoluto compromiso con el derecho humano de todas las personas, con especial énfasis en las mujeres, niñas, niños y adolescentes, a una vida libre de explotación y abuso sexual.

Declaro asimismo, bajo mi responsabilidad, que no he sido sancionada/o, despedida/o ni objeto de una investigación concluida por hechos de explotación o abuso sexual en ninguna organización, institución o empleo anterior.

Soy plenamente consciente de que el incumplimiento de esta política y las normas de comportamiento relacionadas genera responsabilidades directas de tipo administrativo que pueden acarrear la suspensión o el despido, así como consecuencias jurídicas de acuerdo a la legislación vigente.

Me comprometo a respetar y promover la implementación de esta política, para lo cual asumo el deber de formarme y actualizarme permanentemente en la materia, además de informar toda sospecha de violación de la misma por parte de cualquier persona integrante del Equipo de Gestión o membresía de CEDESEX, así como de sus colaboradores, socios o contratistas.

Para demostrar mi aceptación y compromiso, por la presente firmo esta declaración.

Nombre	
Cargo	
Lugar y fecha	
Firma	

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	Código	Ver.	Año	Página
	PTH-CEDESEX	2.0	2025	19 de 24

Anexo 3. Declaración Jurada de Ausencia de Conflicto de Interés

Su firma es requisito obligatorio previo al inicio de funciones, conforme al capítulo de Período de Prueba. Integración de esta política, y aplica a toda persona vinculada a CEDESEX mediante relación laboral, contractual o profesional, en concordancia con el Artículo 32 del Código de Principios, Ética y Conducta.

Yo, _____, titular de la cédula/pasaporte N.º _____, por medio de la presente declaro bajo juramento que:

- No tengo, ni he tenido, conflicto de interés alguno que pueda comprometer mi independencia, objetividad e imparcialidad en la relación contractual o profesional con el Centro de Estudios de Derechos Sexuales y Reproductivos (CEDESEX).
- No mantengo vínculos familiares, afectivos, económicos, políticos, comerciales ni de subordinación con miembros del equipo de gestión, dirección o del órgano de gobierno de CEDESEX que puedan influir o aparentar influir en el desarrollo de mis funciones, provisión de bienes o servicios.
- Me comprometo a comunicar de forma inmediata y por escrito a CEDESEX cualquier situación que pudiera dar lugar a un conflicto de interés real, potencial o percibido, surgida durante el tiempo de vigencia del contrato o relación profesional.
- Declaro que toda la información contenida en esta declaración es veraz, completa y se presenta de buena fe. Asimismo, entiendo que el ocultamiento o falsedad de esta información podrá dar lugar a la cancelación del contrato o relación establecida, así como a otras acciones conforme a la normativa vigente.
- Reconozco que esta declaración forma parte integral del compromiso ético de CEDESEX y de sus principios de transparencia, integridad, imparcialidad y rendición de cuentas.

Por	
Nombre	
Firma	

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	Código	Ver.	Año	Página
	PTH-CEDESEX	2.0	2025	20 de 24

Anexo 4. Informe de Selección de Personal

Este informe documenta toda decisión de selección de personal, conforme al capítulo de Términos de Referencia. Preselección. Selección. de esta política. Se completa uno por cada proceso de selección y pasa a formar parte del expediente de la persona contratada.

Código del proceso	(asignado por la Dirección de Finanzas y Gestión Interna o por el financiador, según corresponda)
Fecha	
Área	
Puesto	
Responsable	

1. Resumen del Proceso de Selección

Descripción de la modalidad de convocatoria (abierta y pública, o cerrada y dirigida), el perfil buscado, las fases de evaluación aplicadas (revisión curricular, verificación de experiencia, valoración de competencias técnicas, entrevistas, verificación de antecedentes y salvaguarda) y la composición de la comisión entrevistadora.

2. Candidata o Candidato

Nombre y Apellido	Puntaje (Baremo)	Competencia Clave	Observación

3. Evaluación y Recomendación

Valoración integral de la candidata o candidato seleccionado, incluyendo su alineación con los enfoques técnicos e institucionales de CEDESEX y, cuando aplique, del financiador del proyecto.

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	Código	Ver.	Año	Página
	PTH-CEDESEX	2.0	2025	21 de 24

4. Decisión Final

Aprobación formal de la designación, cargo, proyecto al que se vincula (cuando corresponda), modalidad de contratación y fecha prevista de incorporación.

Área Técnica	Responsable de Proyecto

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	Código	Ver.	Año	Página
	PTH-CEDESEX	2.0	2025	22 de 24

Anexo 5. Declaración de Cumplimiento de Salvaguarda de NNA

Declaración de Acuerdo de Cumplimiento de la Política de Salvaguarda de Niños, Niñas y Adolescentes (PSNNA), para personas. Su firma es requisito obligatorio previo al inicio de funciones, conforme al capítulo de Período de Prueba. Integración de esta política, y aplica con especial rigor a puestos clasificados de riesgo alto o medio conforme al capítulo de Verificación de Antecedentes Profesionales, PEAS y Salvaguarda.

Yo, _____, declaro que he recibido, leído y entendido la Política de Salvaguarda de Niños, Niñas y Adolescentes (PSNNA) de CEDESEX, y me comprometo a cumplir con todo lo establecido en ella.

Con ello, declaro mi compromiso absoluto con el interés superior de niñas, niños y adolescentes, y con su derecho a crecer y desarrollarse en un entorno libre de violencia, explotación, abuso y cualquier otra forma de daño.

Declaro asimismo, bajo mi responsabilidad, que no he sido sancionada/o, despedida/o ni objeto de una investigación concluida por hechos de violencia, explotación, abuso o cualquier otra forma de daño contra niñas, niños o adolescentes en ninguna organización, institución o empleo anterior.

En consecuencia, me comprometo específicamente a:

- No emplear castigo físico o humillante bajo ninguna circunstancia.
- No quedarme a solas con una niña, niño o adolescente en espacios cerrados o aislados, sin la presencia o el conocimiento de otra persona adulta.
- No fotografiar, grabar o publicar imágenes de niñas, niños o adolescentes sin el consentimiento informado de sus madres, padres, representantes o cuidadores, conforme a los protocolos de la organización.
- No mantener contacto privado (mensajería, redes sociales, llamadas) con niñas, niños o adolescentes fuera de los canales institucionales autorizados.
- No consumir alcohol u otras sustancias mientras me encuentre a cargo del cuidado, acompañamiento o supervisión de niñas, niños o adolescentes.
- Informar de forma inmediata al Punto Focal de la Comisión de Verificación toda sospecha de violación de esta política por parte de cualquier persona integrante del Equipo de Gestión o membresía de CEDESEX, así como de sus colaboradores, socios o contratistas, incluso si la sospecha se origina en conductas fuera del horario o del espacio laboral.

Soy plenamente consciente de que el incumplimiento de esta política y las normas de comportamiento relacionadas genera responsabilidades directas de tipo administrativo que pueden acarrear la suspensión o el despido, así como consecuencias jurídicas de acuerdo a la legislación vigente.

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	Código	Ver.	Año	Página
	PTH-CEDESEX	2.0	2025	23 de 24

Para demostrar mi aceptación y compromiso, por la presente firmo esta declaración.

Nombre	
Cargo	
Lugar y fecha	
Firma	

