



POLÍTICA DE GESTIÓN DE PERSONAS

Diciembre 2025

HISTÓRICO DE REVISIONES

Nº	Modificaciones	Aprobada por	Fecha de aprobación
1	Texto original	Junta Directiva	29/12/2025
2			

La **Coordinadora de Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo de la Comunidad Autónoma de La Rioja** (en adelante **CONGDCAR**), nació en 1997 con el propósito de aglutinar a todas las organizaciones que, desde La Rioja, cooperan en el ámbito del desarrollo, la solidaridad internacional, la acción humanitaria, la Educación para la Ciudadanía Global y la defensa de los derechos humanos en cualquier lugar del mundo.

Tenemos una experiencia de más de 27 años desarrollando acciones de sensibilización, asistencia técnica y formativa, investigación para el desarrollo y representación de intereses e incidencia política ante órganos públicos y otras entidades e instituciones regionales.

Desde el 2001, somos miembro de la **Coordinadora de ONG para el Desarrollo de España** y asumimos el **Código de Conducta**¹ suscrito por todas sus organizaciones.

Actualmente, contamos con **32 ONGD socias** con las que trabajamos de manera coordinada para generar un mayor impacto y coherencia en las actuaciones que se ponen en marcha en La Rioja y en los países en los que trabajan las ONGD.

1. Objeto

El objeto de esta Política es definir y promover el cumplimiento de los compromisos adquiridos por la CONGDCAR en relación con la gestión de las personas remuneradas, en prácticas y/o voluntarias.

2. Alcance

Es de aplicación a todas las personas remuneradas, en prácticas o voluntarias que colaboran con la CONGDCAR.

3. Normativa de referencia

Normativa interna y legal aplicable² a la actividad de la CONGDCAR y Herramienta de Transparencia y Buen Gobierno³.

4. Principios básicos

Los principios básicos de la gestión de las personas detallados a continuación están directamente vinculados a los principios establecidos en el Código Ético⁴ de La Coordinadora de ONG de Desarrollo de España, instrumento de referencia en el ámbito de los principios y valores

¹ [Código de Conducta de la Coordinadora de ONG de Desarrollo de España](#)

² [Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, Reguladora del Derecho de Asociación. Estatutos y Reglamento Interno CONGDCAR.](#)

³ [Herramienta de Transparencia y Buen Gobierno](#)

⁴ [Código Ético de La Coordinadora de Organizaciones para el Desarrollo](#)

inherentes a la actividad de todas las personas con las que nos relacionamos con La Coordinadora de ONG de España.

Principio de respeto a la dignidad de la persona y a sus derechos fundamentales.

La gestión de personas garantizará el respeto a la dignidad de las personas y a sus derechos fundamentales mediante:

- Igualdad de oportunidades
- Desarrollo del talento personal y profesional
- Formación continua
- Ausencia de cualquier forma de acoso, abuso y/o trato inapropiado

Principio de uniformidad

Los criterios de gestión de personas comunes a toda la entidad se aplicarán de la misma manera a:

- Los perfiles profesionales, adecuados a cada puesto.
- Los mecanismos de incorporación y promoción.
- Las bases retributivas y beneficios sociales, los cuales deben asegurar la motivación del personal, la equidad interna y la competitividad externa.
- Los planes de formación, adecuados al desarrollo profesional y a las necesidades formativas propias de cada perfil.
- Las garantías de seguridad y salud laboral.
- Protocolos y políticas internas de la CONGDCAR
- La aplicación del Código de conducta y el Régimen sancionador para incumplimientos del Código de Conducta de la Coordinadora de ONG de Desarrollo de España.

Principio de Responsabilidad organizativa

La aplicación de la Política de gestión de personas deberá alinearse con la Planificación anual de la CONGDCAR, orientándose a optimizar los procedimientos y funciones que incidan en mayor medida sobre los objetivos estratégicos definidos.

Así, la presente Política establece como valores fundamentales; la igualdad de oportunidades, la no discriminación, el respeto a la persona, su dignidad y sus derechos. También se reconocen, de forma específica, el derecho de las personas al desarrollo personal y profesional, y a disfrutar de un entorno laboral seguro. Mantener y reforzar una cultura donde reconocimiento, compensación y el desarrollo de las personas se defina en función de los resultados de la organización y/o su contribución a los mismos.

También se establece un compromiso de tolerancia cero, y por lo tanto deben ser foco de especial atención, hacia todo tipo de discriminación, acoso, abuso y/o trato inapropiado por razón de sexo, género, origen, nacionalidad, religión, opinión y/o filiación política, edad, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra realidad que pueda resultar discriminatoria. De esta manera, todas las personas colaboradoras de la CONGDCAR deben disfrutar y mantener un ambiente de trabajo y conciliación libre de acoso, abuso de autoridad, intimidación y/o conductas violentas, ofensivas o improprias que tengan como objetivo o consecuencia atentar

contra la dignidad de las personas y/o crear un ambiente intimidatorio, hostil, denigrante, humillante u ofensivo.

En este sentido, la CONGDCAR dispone de un protocolo para la prevención de acoso sexual y laboral⁵ en la organización, así como de un procedimiento de actuación en el que se incluye un canal habilitado para la comunicación ante cualquier eventualidad en este ámbito.

5. Selección y Contratación de personal

Los procesos de selección de personal se basarán en los principios de confidencialidad, responsabilidad e igualdad de oportunidades, siendo procesos rigurosos, transparentes y objetivos.

Estos procesos de selección han de respetar los principios de igualdad de oportunidades, no discriminación, diversidad, y los criterios de mérito, capacidad, idoneidad y honorabilidad. Se atenderán exclusivamente a las competencias profesionales, académicas y personales de las personas candidatas, así como a las necesidades específicas o perfiles requeridos por los puestos de trabajo a cubrir. La selección y contratación debe cumplir de forma general, además de la normativa legal aplicable, los siguientes criterios:

Criterio de proporcionalidad

Para cada puesto de trabajo vacante se valorarán, siempre que sea posible, al menos dos candidaturas. Las ofertas de trabajo deberán ser publicadas a fin de promover una concurrencia suficiente.

Criterio de promoción interna

Se promoverá y facilitará la promoción interna.

Criterio de igualdad

Los procesos de selección serán sensibles a las situaciones de desigualdad y segregación ocupacional (tanto horizontal como vertical) del mercado laboral, favoreciendo la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles.

Criterio de inclusión

Los procesos de selección serán sensibles a las situaciones de riesgo de exclusión social que sufren algunos colectivos, favoreciendo la incorporación de personas con mayor dificultad de acceso al mercado laboral (personas con discapacidad, personas mayores, personas discriminadas por razón de sexo o género, personas migrantes u otros vectores de discriminación).

⁵ [Protocolo para la Prevención del Acoso Sexual, por razón de Sexo y Laboral](#)

Criterio de conciliación de la vida laboral y personal

Se facilitarán los mecanismos e instrumentos para la conciliación de la vida laboral y personal de toda la plantilla.

Criterio de imparcialidad

Las personas que forman parte del proceso de selección no tendrán vinculación personal o profesional con los candidatos que participen en el mismo, evitando de esta forma cualquier posible conflicto de interés y/o devolución de favor que pudiera existir, y garantizando la objetividad y transparencia de los procesos.

La selección y contratación seguirán las siguientes fases, en las cuales deberá atender también a las siguientes consideraciones específicas.

Reclutamiento

- Siempre que sea posible, las vacantes se ofrecerán prioritariamente al personal de la CONGDCAR para su cobertura interna. Quedará a valoración de la organización el poder hacer pública la oferta al mismo tiempo.
- En aquellos casos en los que la vacante no se cubriese internamente, se publicará la oferta para su cobertura por personas ajenas a la CONGDCAR. Para ello, se utilizarán canales de amplio alcance, que garanticen su difusión y la igualdad de oportunidades (portales especializados, bolsas de empleo de la Red Coordinadoras, RRSS, etc.)
- La oferta publicada contendrá, como mínimo, la siguiente información:
 - Funciones y tareas que desarrollar en el puesto ofertado
 - Competencias técnicas y transversales que requiere su desempeño
 - Condiciones (básicas) del trabajo
- La oferta se redactará con lenguaje inclusivo, e incluirá el compromiso de la CONGDCAR con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Valoración de las candidaturas

La valoración de las solicitudes se realizará de forma objetiva en base a una definición de criterios de selección previamente definidos y establecidos, coherentes con el perfil demandado.

Pruebas de selección

- Si se considerase necesario, se realizará una prueba a las candidaturas seleccionadas a fin de evaluar las capacidades y aptitudes de las personas candidatas.
- Los contenidos de las pruebas guardarán relación directa con las tareas y funciones a desarrollar en el puesto a cubrir. Se garantizará que ni contenidos ni baremos den lugar a un sesgo de género, sexo u otra discriminación, en los resultados de las pruebas de selección.
- Los criterios y baremos para la valoración de las pruebas estarán predefinidos y, siendo cuantificables siempre que sea posible, a fin de facilitar una comparación objetiva.

Entrevista personal

- Cuando el proceso de selección incluya una entrevista personal, ésta se desarrollará de acuerdo con un guion previamente definido y establecido, siendo el mismo para todas las personas que participen en el proceso.
- En ningún caso se incluirán preguntas de índole personal, no relacionadas con el trabajo a desarrollar y que puedan dar lugar a discriminación.
- En el transcurso de la entrevista, se describirán las tareas a desempeñar y las condiciones laborales del puesto.

Selección y comunicación de la resolución a las interesadas

- La decisión se tomará en base a la suma de las valoraciones realizadas en cada fase, y no únicamente en la fase final.
- Se comunicará a la persona seleccionada la decisión tomada y la fecha de incorporación.
- Las candidaturas no seleccionadas serán informadas de la decisión tomada y de la finalización del proceso por vía telefónica, presencial o correo electrónico.
- En el caso de que las personas no seleccionadas se consideren susceptibles de participar en futuros procesos de selección, se les solicitará su autorización expresa para conservar sus datos para tal fin.

6. Proceso de acogida

En el momento de la incorporación de nuevos/as trabajadores/as se seguirán las siguientes pautas de acogida:

- Presentación del equipo y persona responsable de la que dependa su puesto
- Visita de las instalaciones de la oficina
- Información de la Misión, Visión y Valores de la organización.
- Acceso a los documentos de las distintas políticas y documentos de interés para un mejor conocimiento de la actividad de la plataforma.
- Información más detallada, por parte de la persona responsable, de los proyectos y tareas asignadas
- Suministro de equipo informático y otros necesarios para el desarrollo de sus funciones
- Alta de cuentas de correo e inclusión en los grupos de trabajo/RRSS correspondientes
- Formación e introducción en herramientas de trabajo habituales en la CONGDCAR

Se tendrá en cuenta un periodo de adaptación no menor de una semana ni mayor de 20 días para que el/la trabajador/a se adecúe a los requerimientos del puesto.

7. Comunicación de Irregularidades

El personal sujeto a la Política tiene la obligación de informar, a través de los canales de comunicación establecidos a tal fin, de todos aquellos incumplimientos o violaciones relacionadas con la Política de los que tenga conocimiento o sospecha.

8. Compromiso con el cumplimiento

El cumplimiento de lo establecido en la presente Política es responsabilidad última de la Junta Directiva de la CONGDCAR. La Dirección es la encargada de dar a conocer el contenido de la Política, así como de supervisar su cumplimiento en cada uno de sus respectivos ámbitos de actuación.

9. Entrada en vigor y vigencia

Esta política entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2026.

Tendrá validez mientras no sea aprobada su derogación por el órgano de gobierno.