

CÓDIGO DE CONDUCTA PROFESIONAL

World Leadership Alliance Club de Madrid, de acuerdo con su compromiso con la dignidad y derechos fundamentales de las personas que integran su equipo, quiere establecer unas reglas vinculantes de comportamiento para todas las personas que conforman nuestra organización.

La finalidad de este Código de Conducta es facilitar a quienes coordinan los equipos y al resto de la plantilla una serie de directrices que promuevan un ambiente de trabajo basado en el respeto y colaboración, así como identificar y evitar, en su caso, situaciones perjudiciales para el mantenimiento de un sano ambiente de trabajo y, en especial, aquellas que pudieran entenderse constitutivas de algún tipo de acoso dentro del entorno laboral.

Por ello, los integrantes de la plantilla de World Leadership Alliance Club de Madrid nos comprometemos con los siguientes principios de conducta profesional:

1. RESPETO

Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo. Para ello, se trasladará a todo el personal, tanto el que se incorpore a la plantilla como a quien forme parte ya de la misma, los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. Se prohíbe la utilización de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios, con especial atención a los de contenido sexista, misógino, racista o lgtbifóbico.

2. COMUNICACIÓN

Se promoverá la comunicación interna a todos los niveles. Se velará por la integración de todo el personal, sin obstaculizar las normales posibilidades de comunicación de ninguna persona con el resto.

3. REPUTACIÓN

Se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de quienes formen parte de la Organización. Se incluyen aquí comportamientos de ridiculización de algún miembro del equipo, difusión de información personal o generación de rumores con intención de causar perjuicio.

4. DISCRECIÓN

Las comunicaciones tendentes a rectificar las conductas o llamadas de atención por el mal, bajo o inadecuado desempeño laboral, se harán de forma reservada, sin más presencia, salvo exigencia legal, de convenio colectivo o causa excepcional que así lo aconseje, que la de su responsable u otros superiores y, en su caso, de la persona afectada por la conducta de la persona reprendida.

5. EQUIDAD Y NO ARBITRARIEDAD.

Las políticas de personal y su aplicación velarán por el trato equitativo a todos los miembros de la plantilla en función de sus circunstancias, tipo de tareas desempeñadas y responsabilidades.

El sistema retributivo estará basado en los principios de transparencia, igual retribución para trabajos de igual valor, y equidad de la escala salarial, sin perjuicio del reconocimiento al desempeño individual que pueda resultar en mejoras salariales, u otro tipo de compensaciones, para ciertos miembros del equipo de acuerdo con el sistema establecido.

Se procurará que las tareas encargadas a cualquiera que trabaje se acomoden a su nivel profesional y experiencia. Por ello se evitará toda asignación o distribución de trabajo arbitraria o abusiva, lo que incluye tanto la atribución intencionada de un exceso de trabajo como la privación de trabajo o el vacío de funciones.

Asimismo, la aplicación de los mecanismos de control del trabajo y de seguimiento del rendimiento será equitativa, y uniforme para cada tipo de trabajo desempeñado, si bien se tendrán en cuenta las circunstancias de cada persona que pudieran afectar a su nivel de desempeño, intentando en lo posible adaptar sus objetivos en consonancia.

6. PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL O DE OTRO TIPO.

Se prohíben las actitudes de acoso y hostigamiento, para lo que se establecerá un Protocolo para su prevención y tratamiento.

7. RESPETO AL EJERCICIO DE DERECHOS LABORALES.

Se respetará el ejercicio de los derechos reconocidos por la legislación o el convenio colectivo. Se evitará cualquier trato adverso como consecuencia de la presentación de quejas, reclamaciones, denuncias o demandas, o la solicitud de apoyo a la delegación del personal o sindicatos.

8. CONCILIACIÓN.

Se promoverán políticas laborales que permitan la adecuada conciliación de la vida laboral y personal de forma compatible con las necesidades productivas. Se respetará el derecho a la desconexión digital y se desarrollarán políticas de teletrabajo bajo los principios de voluntariedad, equidad y reversibilidad.

9. OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL.

Se velará para que todo el personal, en igual situación de mérito, nivel y capacidad, tenga similares oportunidades de formación y desarrollo profesional.