

	<h1>CÓDIGO DE CONDUCTA</h1>	Estado de revisión 1	FOR 120 Elemento 4	Página 2 de 4
--	-----------------------------	-----------------------------	----------------------------------	-----------------------------

- Villa del Tratado se compromete a promocionar a sus empleados en el seno de la organización atendiendo exclusivamente a sus méritos y valía profesional, desarrollando carreras profesionales que se ajusten a sus perfiles y funciones.
- Villa del Tratado se compromete a adoptar activamente medidas genéricas y específicas de retención del talento.
- Villa del Tratado se compromete a implementar políticas dirigidas a la estabilidad y a la mejora de la calidad en el empleo.

Conciliación de la vida laboral y la vida familiar

- Villa del Tratado se compromete a implementar mecanismos e instrumentos de conciliación entre la vida laboral y la vida familiar o personal.
- Villa del Tratado se compromete a respetar cualquier actividad no profesional de sus empleados, siempre que no interfiera en el desempeño ordinario de su actividad profesional.

Gestión de la diversidad

- Villa del Tratado se compromete a implementar políticas activas de inclusión y de gestión de la diversidad entre sus empleados.

Clima laboral

- Villa del Tratado velará por que en su seno se dé un clima laboral que propicie la innovación, la creatividad y la realización personal. El clima laboral se fundamentará esencialmente en el respeto a la dignidad de las personas y sus derechos esenciales.

Comunicación interna

- Villa del Tratado implementará instrumentos, mecanismos y canales de comunicación interna que permitan la difusión de la información corporativa entre sus empleados: tablón de anuncios, página web, reuniones, etc.

Formación y trabajo en equipo

- Villa del Tratado proporcionará a todos sus empleados la formación y los recursos necesarios y adecuados para el desempeño de su actividad profesional, favoreciendo la igualdad de oportunidades y el desarrollo de sus carreras profesionales.
- Villa del Tratado propiciará el trabajo en equipo como instrumento capital para la realización personal, la mejora de los procesos y el incremento del valor de sus productos y servicios.

	<h1>CÓDIGO DE CONDUCTA</h1>	Estado de revisión 1	FOR 120 Elemento 4	Página 3 de 4
--	-----------------------------	---------------------------------------	---	-----------------------------

Decálogo de igualdad

1. La Igualdad de género es un valor indispensable en la empresa. Es un valor añadido, que fomenta una cultura empresarial integradora, que promueve las oportunidades para todas las personas y mejora la competitividad.
2. Villa del Tratado garantiza su implicación y el compromiso real de Igualdad de Oportunidades mediante la declaración de principios estratégicos en el ámbito corporativo. Uno de los ejes prioritarios del progreso empresarial será el impulso y fomento de medidas para conseguir la Igualdad de Oportunidades en el seno de la organización, a través del establecimiento de políticas dirigidas a integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
3. La información y la gestión del talento se utilizará para promover actitudes y comportamientos igualitarios. La igualdad es también un elemento estratégico que permite la atracción y retención del talento en las organizaciones donde el personal altamente cualificado es base fundamental de su desarrollo y supervivencia.
4. El plan de gestión de personal aplica la Igualdad en el acceso y condiciones de empleo en la empresa. Así como en cada uno de los ámbitos en los que se desarrolla la actividad empresarial, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo, y la conciliación, se asume desde el Principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
5. Se establecen indicadores de género en los procesos pertinentes. Los indicadores de género muestran diferentes aspectos concretos del cambio de la situación de los procesos estratégicos, fundamentales y de apoyo. A la vez que proporcionan un núcleo de características observables de evolución facilitando su medición y evolución.
6. Los servicios se diseñan y desarrollan con la participación de mujeres y hombres, respondiendo a sus necesidades, y expectativas de igualdad, para que las decisiones adoptadas por la empresa sean acordes con las preocupaciones y demandas.
7. Villa del Tratado cuenta con una profesional responsable de Igualdad que se ocupa de canalizar las incidencias, vigilar e informar sobre la marcha del proceso de implantación real de la Igualdad de Oportunidades.
8. Desde Villa de Tratado se llevan a cabo prestaciones y se fomentan los foros de opinión sobre el Plan de igualdad, mediante reuniones con los empleados se analizan, informan, proponen, diseñan, coordinan y evalúan actuaciones en materia de Igualdad a través de la discusión de iniciativas que respondan a las estrategias de Acción Positiva.
9. La empresa desarrolla un sistema que garantiza la mejora continuada de la Igualdad. Y como resultado de ésta, se garantiza a su vez, la mejora continuada de la competitividad.
10. La incorporación de la Perspectiva de Género en su estrategia corporativa se dirige a todo su entorno y se considera indispensable para asegurar la continuidad de su actividad a largo plazo.

	<h1>CÓDIGO DE CONDUCTA</h1>	Estado de revisión 1	FOR 120 Elemento 4	Página 4 de 4
--	-----------------------------	---------------------------------------	---	-----------------------------

Cumplimiento y difusión del código

- Villa del Tratado se compromete a respetar y a hacer respetar en su ámbito de aplicación lo establecido en el presente Código.
- Igualmente, Villa del Tratado se compromete a difundir de forma efectiva el presente Código de Conducta, especialmente entre las personas a quien va dirigido expresamente.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

- El Código de Conducta obliga a la entidad y a todos sus empleados, con independencia de su nivel jerárquico y de su ubicación funcional y territorial: empleados, personas en prácticas, personas subcontratadas, y, en general, a todas aquellas personas que trabajan o prestan sus servicios dentro de la empresa.

VIGENCIA, SEGUIMIENTO E INCUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO

- La aplicación e interpretación del presente Código ha de adecuarse a la realidad social en la que la empresa desarrolla su actividad, estudiando y revisando continuamente su evolución.
- En ningún caso, los profesionales ocultarán o consentirán hechos o situaciones que sean contrarias o infrinjan lo establecido en el ordenamiento jurídico o en el presente Código, teniendo el deber de comunicarlo al órgano correspondiente o al superior jerárquico.
- El incumplimiento de lo establecido en el presente Código conllevará, en su caso, la adopción de medidas disciplinarias, sin perjuicio de cualquier otra responsabilidad que se derive de dicho incumplimiento.

La Dirección

Fecha: 29/07/2.010