



Selección PDS

Código ético

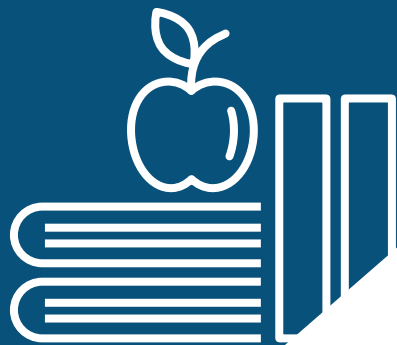


Este documento **resume los principios éticos** que deberá aplicar toda persona que lleve a cabo cualquier actividad relacionada con los procesos de **Reclutamiento y Selección de Personal en Professional Direct Sales (PDS)**, con el firme objetivo de que estos sean claros y transparentes pensando siempre en prestar un servicio ético y de calidad.

El **código ético debe ser aceptado por cualquier persona** que participe de forma directa en un proceso de selección de Professional Direct Sales como requisito sin ecuánime.

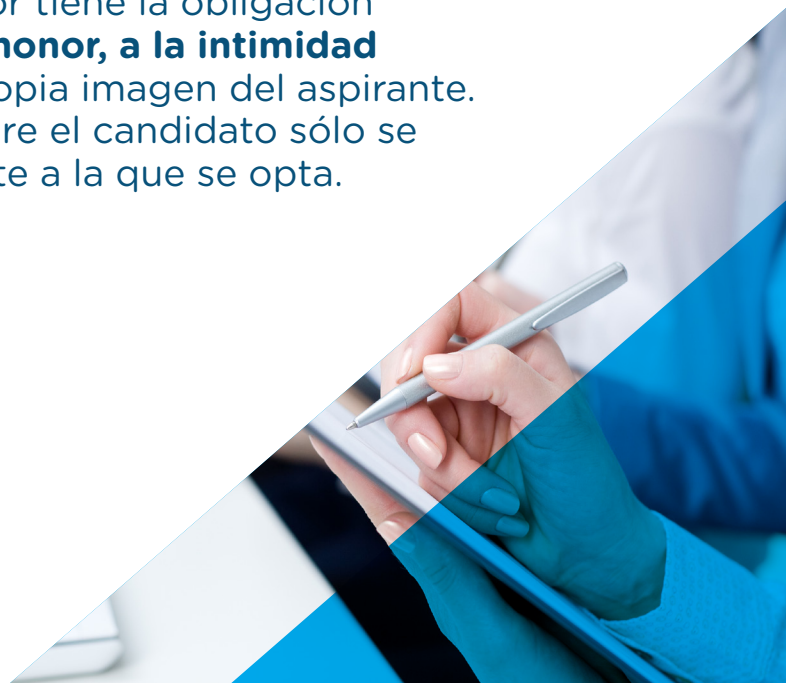
Professional Direct Sales considera la ética como una constante disciplina para la vida profesional y personal. **Somos conscientes de que cualquiera de nuestras acciones del día a día afectan a la imagen y la reputación de la organización** y, de ahí, la importancia de gestionar, de acuerdo a unos criterios éticos, tanto lo que hacemos como la forma en que lo hacemos.





Por todo esto, el proceso de selección ha de ser:

- 1. Profesional.** El proceso de selección debe ser efectuado por profesionales competentes en su trabajo, que sean **capaces de explicar y justificar cada una de las acciones** y decisiones realizadas durante el proceso, entendiendo el entorno de la empresa y su objetivo.
- 2. Transparente y honesto.** El entrevistador se compromete a dar información honesta, transparente y realista sobre las condiciones ofrecidas en el puesto, además de las **habilidades, conocimientos, actitudes y aptitudes que se esperan del candidato**, y que registrarán los criterios de evaluación y la posterior toma de decisión referente a quién debe ocupar el puesto.
- 3. Respetuoso.** El trato dado a los candidatos **debe basarse en la dignidad y el derecho a la propia identidad y el libre pensamiento**. No se deben realizar preguntas, comentarios y opiniones relacionadas con creencias políticas o religiosas, o desarrollar conductas racistas, sexistas u homófobas.
- 4. Confidencial.** El entrevistador tiene la obligación de **garantizar el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar**, y a la propia imagen del aspirante. La información obtenida sobre el candidato sólo se utilizará para cubrir la vacante a la que se opta.





- 5. Objetivo y consistente.** La toma de decisión ha de fundamentarse en criterios específicos previamente establecidos. Todos **los candidatos serán tratados de igual forma**, pasarán por los **mismos procedimientos** establecidos durante el proceso de selección y serán **evaluados bajo los mismos criterios**.
- 6. Comprometido.** Todo el proceso de selección está diseñado para cubrir la vacante con el aspirante que mejor se adecúe al puesto, por esto, el **objetivo principal es encontrar, para la organización, al candidato perfecto**. También se deben **tener en cuenta los objetivos de la empresa**, evitando estereotipos e ideas preconcebidas y dejando claro que no existe ningún logro por nuestra parte que no esté acompañado de un logro para el cliente.
- 7. Justificado legalmente.** Cualquier procedimiento o herramienta utilizada en el proceso de selección debe cumplir las características mencionadas con anterioridad además de ajustarse a la ley.

Profesional Direct Sales considera imprescindibles los puntos expuestos en este código ético para el **buen funcionamiento del proceso de selección** de los nuevos candidatos y, por consiguiente, el **correcto desarrollo de la persona en la empresa a nivel profesional y personal**.

