

job

[KODEKS ETYKI] dla partnerów biznesowych

JOB IMPULSE



[KODEKS ETYKI JOB IMPULSE]

Job Impulse jest agencją zatrudnienia działającą od 2006 roku, która prowadzi procesy rekrutacyjne na stanowiska wszystkich szczebli. Oferuje pracę tymczasową, stałą oraz pracę dorywczą za pośrednictwem portalu zleceń błyskawicznych strefajob.pl. Promuje zatrudnianie i integrację osób z niepełnosprawnością w miejscu pracy w ramach programu TAKpełnosprawni.

Misją Job Impulse jest dostarczenie najwyższej jakości usług wspierających klientów w osiągnięciu celów biznesowych. Job Impulse prowadzi swoją działalność zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa oraz w oparciu o najwyższe standardy w zakresie uczciwości i przejrzystości.

Wszyscy pracownicy firmy niezależnie od zajmowanego stanowiska, rodzaju umowy czy zakresu odpowiedzialności zobowiązani są opierać współpracę z koleżankami i kolegami z pracy, klientami, partnerami oraz innymi interesariuszami na wartościach etycznych oraz transparentnym dialogu. **Podobnych zachowań Job Impulse wymaga od swoich klientów i partnerów biznesowych oraz innych interesariuszy.**

Przez zachowania etyczne rozumiemy m.in. uczciwość, sprawiedliwość, wzajemny szacunek i tolerancję, poszanowanie godności oraz odpowiedzialność. W poniższym dokumencie zasady etyki obowiązujące w firmie zostały podzielone na 3 obszary: ludzie i środowisko pracy, etyka biznesowa oraz odpowiedzialność społeczna.





[LUDZIE I ŚRODOWISKO PRACY]

§ 1

Godność i szacunek

Wszyscy pracownicy Job Impulse traktują innych z godnością i szacunkiem, bez względu na płeć, wiek, poziom sprawności, stan zdrowia, wyznanie, pochodzenie, orientację seksualną, przekonania polityczne itp.

§ 2

Różnorodność

Firma realizuje politykę otwarcia na różnorodność polegającą między innymi na zatrudnianiu osób z niepełnosprawnością oraz osób 50+, a także promuje różnorodność w miejscu pracy poprzez udział naszych pracowników w inicjatywach dotyczących tego obszaru.

W ramach autorskiego projektu TAKpełnosprawni Job Impulse od lat zatrudnia i promuje zatrudnienie osób z niepełnosprawnością wśród partnerów i klientów, zwiększając szanse na aktywność zawodową tej grupy na rynku pracy oraz przeciwdziałając jej wykluczeniu społecznemu.

Job Impulse prowadzi procesy rekrutacyjne, opierając się wyłącznie o kryteria merytoryczne. Realizujemy politykę równych szans, rozwoju poziomego i pionowego dla wszystkich pracowników, niezależnie od roli, którą pełnią w organizacji. W ofertach pracy Job Impulse informuje o chęci zatrudnienia osób z niepełnosprawnością.

§ 3

Polityka antydyskryminacyjna i antymobbingowa

Job Impulse przestrzega przepisów w zakresie równego traktowania, wynikających z kluczowych aktów prawnych. Oznacza to, że nie toleruje dyskryminacji i mobbingu w obszarze zatrudnienia. Prowadzi też regularnie działania mające na celu podniesienie świadomości pracowników na ten temat.

Wszystkie decyzje, w szczególności dotyczące zatrudniania, awansowania, kierowania na szkolenia podnoszące kwalifikacje, kształtowania wynagrodzenia są motywowane przede wszystkim obiektywną oceną wyników w pracy, umiejętności, kompetencji oraz doświadczenia zawodowego.

§ 4

Warunki pracy

Job Impulse udostępnia pracownikom niezależnie od rodzaju umowy szczegółowe informacje o wynagrodzeniu i zestawie świadczeń. Świadczenia i płace są wypłacane terminowo z zachowaniem standardów dotyczących dni ustawowo wolnych od pracy.

Swoją kulturę organizacyjną Job Impulse opiera o wartości i indywidualne potrzeby pracowników. Pracownikom wewnętrznym stwarzamy możliwości rozwoju i organizujemy szkolenia. Dbamy o dobrą atmosferę w pracy oraz doskonalimy swoje umiejętności w zakresie komunikacji i współpracy w zespołach.

§ 5

Bezpieczeństwo

Job Impulse zobowiązuje się do zapewnienia bezpiecznych warunków pracy. Każdy pracownik w pierwszych dniach zatrudnienia zobowiązany jest odbyć instruktaż bezpieczeństwa oraz higieny pracy przystosowany do jego stanowiska.



[ETYKA BIZNESOWA]

§ 1

Polityka antykorupcyjna

Wręczanie i otrzymywanie prezentów lub wyrazów gościnności służy budowaniu relacji biznesowych, pod warunkiem, że podarunki nie są dużej wartości i są dostosowane do okoliczności. Pracownicy Job Impulse nie powinni przyjmować prezentów lub wyrazów gościnności, które mogą mieć wpływ na ich decyzje podejmowane w imieniu firmy. Sami także nie powinni przekazywać innym podarunków, jeśli w zamian liczą na osiągnięcie jakichkolwiek osobistych korzyści.

§ 2

Konflikt interesów

Podczas pracy nie pozwalamy na to, żeby nasze osobiste interesy były ważniejsze niż interesy firmy. Przy wykonywaniu czynności służbowych pracownik nie kieruje się interesem osobistym, nie oczekuje korzyści dla siebie, swoich najbliższych czy przyjaciół. Sprawy załatwia bez osobistych preferencji, w sposób transparentny, stosując zasadę równego traktowania i uczciwej konkurencji.

§ 3

Informacje poufne

Jeśli pracownik uzyskał dostęp do informacji poufnych tj. plany biznesowe lub sprzedażowe, dane dotyczące klientów, pracowników, tajemnice handlowe, plany rozwojowe, inne decyzje strategiczne – to zobowiązuje się do zachowania tych informacji dla siebie.

§ 4

Znajomość prawa

Każdy pracownik Job Impulse powinien monitorować przepisy prawa, które dotyczą jego pracy i zobowiązuje się do ich przestrzegania. W przypadku wątpliwości pracownicy powinni zasięgnąć rady ze strony przełożonych.

§ 5

Ochrona własności

Każdy pracownik firmy ma obowiązek dbania o ochronę własności materialnej i intelektualnej firmy i jest odpowiedzialny za zapewnienie tego, aby zasoby były wykorzystywane właściwie, a majątek firmy był zabezpieczony. Pracownicy działają tak, aby uniknąć jakichkolwiek strat finansowych oraz nadużyć.



ODPOWIEDZIALNOŚĆ SPOŁECZNA

§ 1

Job Impulse prowadzi działania biznesowe zgodnie z ideą odpowiedzialnego biznesu, w korelacji z 10 zasadami UN Global Compact.

§ 2

Program TAKpełnosprawni

Jako pierwsi w branży zainicjowaliśmy projekt promujący aktywizację zawodową osób z niepełnosprawnością. Naszym flagowym programem jest TAKpełnosprawni, który powstał w oparciu o ideę zrównoważonego rozwoju oraz poszanowanie różnorodności. Program promuje zatrudnianie oraz integrację osób z niepełnosprawnościami i przynosi pracodawcy konkretne korzyści społeczne, wizerunkowe i ekonomiczne.

Naszym celem jest budowa zespołów zróżnicowanych pod kątem sprawności zarówno we własnych strukturach, jak i kompleksowe wsparcie naszych klientów w zatrudnianiu osób z niepełnosprawnościami. Prowadzimy także działania edukacyjne, których celem jest obalanie stereotypów dotyczących osób z niepełnosprawnościami na rynku pracy.

Regularnie prowadzimy też aktywności skierowane do naszych pracowników, podwyższając ich wiedzę i świadomość na temat osób z niepełnosprawnościami.

§ 3

Zasoby naturalne

Chcemy, aby wpływ firmy na środowisko był jak najmniejszy, dlatego każdy pracownik zobowiązuje się do przestrzegania zasad Polityki Środowiskowej firmy (odrębny dokument), w tym do segregacji odpadów oraz oszczędzania surowców:

- papieru poprzez ograniczenie ilości materiałów biurowych, druk dwustronny, obieg elektroniczny dokumentów, oszczędność surowców zgodnie z zasadą zero waste,
- energii poprzez maksymalne wykorzystanie światła dziennego, wyłączenie światła, właściwe użytkowanie sprzętu elektronicznego np. wyciąganie ładowarek z kontaktu, zamykanie nieużywanych laptopów,
- wody poprzez jej ekonomiczne zużywanie.



PRZEPISY KOŃCOWE

Pracownicy Job Impulse, w szczególności zajmujący stanowiska kierownicze, powinni dawać dobry przykład i upowszechniać znajomość Kodeksu Etyki wśród swoich współpracowników.

Wszyscy pracownicy zobowiązani są przestrzegać przepisów Kodeksu Etyki i kierować się jego zasadami. Ponoszą też odpowiedzialność porządkową i dyscyplinarną za jego naruszenie.

Jeśli pracownik zauważy jakiegokolwiek nadużycia Kodeksu, zobowiązany jest powiadomić o tym fakcie swojego bezpośredniego przełożonego lub przełożonego wyższego szczebla lub dział HR. Istnieje też odrębna procedura postępowania w sprawach, w których występuje podejrzenie dyskryminacji lub mobbingu. Każde zgłoszenie traktowane będzie w sposób poufny i badane z należytą starannością, a pracownik-sygnalista nie musi obawiać się działań dyscyplinarnych.