Boostin käytäntöjä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Oikeudenmukaisuus eli toisten kunnioittaminen ja yhdenvertaiset mahdollisuudet onnistua ovat Boostin työkulttuurin perusta.

Kunnioittava työkulttuuri
Arvostamme jokaisen asiantuntemusta ja kohtelemme toisiamme kunnioittavasti. Jokainen ihminen on arvokas – emme hyväksy halventavaa puhetta, osaamisen vähättelyä tai muuta epäasiallista käytöstä. Johto kantaa vastuun epäkohtiin puuttumisesta, ja toimintaa tukevat selkeät ilmoitus- ja puuttumiskäytännöt.

Tasapuolinen kiittäminen ja tunnustaminen
Kiittäminen ja muistaminen kuuluvat arkeemme. Annamme tunnustusta tasapuolisesti ja konkreettisten tekojen perusteella. Kiitoskaappi- ja kauden boostilainen -palkinnot tekevät onnistumiset ja työyhteisön hyväksi tehdyn työn näkyviksi.

Osaamisperusteinen rekrytointi
Arvioimme hakijoita yhteisten, tehtävässä tarvittavaan osaamiseen perustuvien valintakriteerien avulla. Yhdenvertainen kohtelu alkaa jo rekrytoinnista.

Oikeudenmukainen palkkaus
Palkkausperiaatteet ja palkkaerojen seuranta ovat osa tasa-arvosuunnitelmaamme. Seurannan tavoitteena on tunnistaa ja korjata mahdolliset perusteettomat palkkaerot.

Yhdenvertaiset mahdollisuudet kehittyä ja edetä
Kehittämämme ja käytössä pitkään ollut Asiantuntijan askeleet -malli ja yhteiset koulutuskäytännöt tukevat kaikkien mahdollisuuksia kehittyä. Vastuut ja uramahdollisuudet perustuvat osaamiseen ja kiinnostukseen. Uralla eteneminen on mahdollista myös perheellistymisen aikana.

Konkreettinen tuki työn ja muun elämän yhteensovittamiseen
Tuemme henkilöstön arkea esimerkiksi työaika- ja etätyöjoustoilla sekä lastenhoitopalvelulla. Huomioimme erilaiset elämäntilanteet ja tuemme sujuvaa paluuta perhevapailta.

Säännöllinen seuranta ja jatkuva kehittäminen
Toteutamme henkilöstökyselyt kaksi kertaa vuodessa. Henkilöstön kokemukset ja palaute auttavat arvioimaan käytäntöjemme tasapuolisuutta, tunnistamaan kehitystarpeita ja valitsemaan korjaavat toimet.