

Rastor-instituutti

Vastuullisuussuunnitelma 2025 →



Sisältö

1. Mitä vastuullisuus tarkoittaa?
2. Vastuullisuussuunnitelman tavoite
3. Vastuullisuuden johtaminen
4. Vastuullisuustyön painopisteet
5. Vastuullisuustyön tavoitteet
6. Hyvä työelämä
7. Vastuulliset hankinnat ja kumppanuudet
8. Tasa-arvon edistäminen
9. Ympäristövastuullisuus



1. Mitä vastuullisuus tarkoittaa?

Vastuullinen, resurssiviisas ja luonnonvaroja säästävä toiminta on yrityksille kilpailuetu ja olennainen osa maineen- ja riskienhallintaa. Yritykset, jotka tunnistavat vastuullisen liiketoiminnan kehittämisen mahdollisuudet, onnistuvat paremmin yhdistämään ne toimintaansa ja hyötymään sen tuomista taloudellisista eduista.

Globaalisti

- YK:n kestävän kehityksen tavoitteet – Agenda2030 (Sustainable Development Goals – SDG)
- Pariisin ilmastopöytäkirja 2015
- Ympäristövastuu, sosiaalinen vastuu, taloudellinen vastuu
- Biodiversiteettikato

Suomessa

- EU:n luonnon monimuotoisuusstrategia
- Suomen valtion hiilineutraalivastuutavoite 2035
- Sitoumus2050
- Kansainväliset ihmisoikeussitoumukset
- Lait ja asetukset

Toimialalla

- Kestävän kehityksen sisällyttäminen tutkimukseen ja opetus-tarjontaan
- Kestävä rahoitus ja sijoitustoiminta
- Ympäristövaikutusten pienentäminen
- Eriarvoisuuden vähentäminen

2. Vastuullisuussuunnitelman tavoite

Toteutamme yhteiskuntavastuuta ydin-tehtävässämme osaamisen ja työllistymisen edistämällä työelämässä.

Kestävä kehitys näkyy vahvasti osana kaikkien koulutusasteiden opetussuunnitelmaa ja sen rooli opetuksessa kasvaa.

Pyrimme entisestään lisäämään organisaatiomme vastuullisuutta ja saamaan siitä myös kilpailuetua.

Olemme tunnistaneet vastuullisuustyössä liiketoiminnalle oleelliset painopistealueet: eli ne teemat, jotka YK:n kestävän kehityksen tavoitteiden mukaisesti ovat oleellisia toiminnallemme, joihin voimme vaikuttaa ja jotka vaikuttavat meihin.

Hyödynnämme työssä yleisiä vastuullisuuden viitekehyksiä, kuten YK:n kestävän kehityksen tavoitteita, GRI-standardia (Global Reporting Initiative), toimiala-analyysejä ja sidosryhmäkyselyjä eli asiakaskokemuskyselyä, henkilöstötyytyväisyyskyselyä, TEP-tutkimusta ja avainhenkilöiden haastatteluja.

Vastuullisuussuunnitelmamme rakentuu neljän painopisteen ympärille. Suunnitelmamme on tehty toistaiseksi voimassa olevaksi ja tarkastelemme sitä vuosittain.



3. Vastuullisuuden johtaminen

Vastuullisuustyömme perustuu arvoihimme. Käymme tiivistä arvokeskustelua ja toimimme koko organisaationa arvojemme mukaisesti.

Vastuullisuustyötämme johtaa toimitusjohtaja. Lisäksi vastuullisuus-suunnitelman tekemiseen osallistuu johtoryhmä, alueyksiköiden johtajat, HRD-päällikkö, työsuojeluvaltuutettu ja opintohallintopäällikkö.

Toimitusjohtaja ja HRD-päällikkö huolehtivat siitä, että vastuullisuus-suunnitelmassa mainitut asiat ovat käytännössä mukana koko henkilöstömme toiminnassa.

Toimintamme nojaa lainsäädäntöön ja opetus- ja kulttuuriministeriön laatustrategiaan. Laatustrategia on tärkeä toimintamme ohjenuora ja arvioimme sen toteuttamista tilikausittain johtoryhmätasolla. Johtoryhmän vastuulla on viestiä koko henkilöstölle ja asiantuntijaverkostolle laatu-strategiasta ja sen vaatimuksista Rastor-instituutin toiminnalle.

VASTUULLISEN TOIMINNAN PERIAATTEET RASTOR-INSTITUUTISSA

- Tasavertainen kohtelu
- Monimuotoisuuden huomioiminen ja vähemmistöryhmien palveleminen
- Vastuun kantaminen, rehellisyys ja läpinäkyvyys toiminnassa
- Lupausten pitäminen ja toisaalta ylilupausten välttäminen
- Poikkeamiin puuttuminen ja puheeksi ottaminen

Arvomme ovat:
Ketterästi, rohkeasti,
yhdessä,
asiakkaan hyväksi.

Eettiset periaatteemme Toimimme eettisesti kaikkien sidosryhmiensä näkökulmasta. Ohjaus-, koulutus- ja valmennustehtävissä toimivat henkilöt ja asiantuntijaverkostomme jäsenet sitoutuvat toimimaan arvojemme ja mainittujen eettisten periaatteidemme mukaisesti.

| Ihmisarvo | Totuudellisuus | Oikeudenmukaisuus | Vastuu ja vapaus |
|--|---|--|--|
| <p>Eettisten periaatteiden lähtökohtana on ihmisen kohtelemisen itseisarvona. Siihen kuuluu, että oppija nähdään ajattelevana ja oppivana persoonana.</p> <p>Ihmisarvoa tulee kunnioittaa riippumatta ihmisen sukupuolesta, sukupuolisesta suuntautuneisuudesta, ulkonäöstä, iästä, uskonnosta, yhteiskunnallisesta asemasta, alkuperästä, mielipiteistä, kyvyistä ja saavutuksista.</p> | <p>Totuudellisuus on keskeinen arvo kouluttajan/ ohjaajan perustehtävässä, jossa hän ohjaa oppijaa elämän ja ympäristön kohtaamiseen. Tutkiva lähestymistapa edellyttää avointa keskustelua ja totuuden etsimistä.</p> <p>Rehellisyys itselle ja muille sekä keskinäinen kunnioitus kaikessa vuorovaikutuksessa kuuluu kouluttajan/ohjaajan työn perustaan.</p> | <p>Yksittäisen oppijan ja ryhmän kohtaamisessa sekä muun työyhteisön toiminnassa oikeudenmukaisuuden toteutuminen on tärkeää.</p> <p>Oikeudenmukaisuuteen kuuluu erityisesti tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen sekä syrjinnän ja suosimisen välttäminen.</p> <p>Oikeudenmukaisuuden tulee toteutua myös etujen ja rasitteiden jaossa, rikkomusten ja ristiriitojen käsittelyssä sekä oppijan arvioinnissa.</p> | <p>Kouluttajalla on oikeus omaan arvomaailmaansa, mutta koulutus- ja ohjaustyössä kouluttajan vastuu on sidoksissa perustehtävään ja sitä määrittelevään normistoon, esim. lainsäädäntöön.</p> |

Taloudelliset sitoumuksemme

Olemme yrityksenä voittoa tavoittelematon organisaatio ja sitoutuneet yhteiskunnallisen yhteisön kriteerien mukaiseen toimintaan (kts. Yhteiskunnallinen yritys -merkki, Suomalaisen työn liitto). Yhdistys on Suomalaisen Työn Liiton jäsen.

Käytämme toiminnastamme syntyvän ylijäämän toimintamme pitkäjänteiseen kehittämiseen. Näin turvaamme asiakkaidemme, henkilöstömme ja muiden sidosryhmiemme hyvinvointia. Saamme tulomme opetus- ja kulttuuriministeriöltä (75 %), Ely-keskuksilta ja asiakkailtamme. Olemme suurimmaksi osaksi arvonlisäverovapaa toimija.

Sijoitusvarallisuutemme on kahden varallisuudenhoitajan hoidossa. Rastor-instituutin hallitus on määritellyt, että sijoitamme vain sellaisiin yhtiöihin ja kohteisiin, jotka toimivat vastuullisesti ja vastuullisilla toimialoilla (ei tupakayhtiöitä, sotateollisuutta, aikuisviihdettä).

Vaikutamme osaltamme ammatillista koulutusta koskeviin päätöksiin olemalla mukana ja tuomalla esiin näkemyksemme valtionhallinnon järjestämissä vuoropuhelufoorumeissa.



4. Vastuullisuustyön painopisteet

YK:n kestävän kehityksen tavoitteet – Agenda2030 (Sustainable Development Goals, eli SDG) on maailmanlaajuinen ohjelma, joka ohjaa kaikkia valtioita, yrityksiä ja organisaatioita kehittymään kestävällä tavalla. Ohjelmassa on tunnistettu yhteiskunnallisia haasteita ja epäkohtia, joihin tulee globaalisti kiinnittää huomiota ja joita pitää parantaa vuoteen 2030 mennessä. Kaikkien toimijoiden odotetaan osallistuvan työhön tavoitteiden saavuttamiseksi.

Olemme Rastor-instituutissa tunnistanee kahdeksan kestävän kehityksen tavoitetta, joihin toimintamme vaikuttaa ja jotka vaikuttavat meihin. Ne on esitetty viereisessä kuviossa omien vastuullisuustyön painopisteidemme yhteydessä.



5. Vastuullisuustyön tavoitteet

| Hyvä työelämä | Vastuulliset hankinnat ja kumppanuudet | Tasa-arvon edistäminen | Ympäristö-vastuullisuus |
|--|--|--|---|
| <p>Henkilöstöllämme, asiakkailamme ja yhteistyökumppaneilamme on hyvä ymmärrys ja valmiudet edistää kestävä kehitystä omassa työssään.</p> | <p>Teemme hankintapäätökset läpinäkyvästi ja hyvää hallintotapaa noudattaen.</p> <p>Kumppanimme tietävät, millä kriteereillä päätökset tehdään.</p> <p>Toteutamme hankinnat vain sellaisilta toimijoilta, jotka toimivat vastuullisesti.</p> | <p>Työyhteisömme on monimuotoinen ja kaikilla on hyvät sekä tasapuoliset mahdollisuudet menestyä työyhteisössämme taustasta riippumatta.</p> | <p>Olemme tunnistaneeet organisaation oman toiminnan ympäristövaikutukset ja pyrimme edelleen minimoimaan niitä.</p> <p>Meillä on hyvä ymmärrys toimintamme vaikutuksista ilmastomuutokseen ja luonnon monimuotoisuuteen.</p> |



6. Hyvä työelämä

Koulutamme tulevaisuuden osaajia

Kouluttamalla tulevaisuuden osaajia, jotka ymmärtävät kestävä kehityksen merkityksen ja vastuullisen organisaation toimintatavat voidaan muuttaa kokonaisia toimialoja toimimaan Pariisin ilmastopöytäkirjan, Suomen Sitoumus2050 ja YK:n kestävä kehityksen tavoitteiden mukaisesti.

Tarvitsemme työhön sitoutuneita ja arvopohjaisia yhteistyökumppaneita ja resursseja.

Työllämme on iso merkitys yritysten ja yksilöiden hyvinvointiin sekä organisaatioiden menestykseen ja yksilöiden uratavoitteiden saavuttamiseen. Näin vaikutamme positiivisesti suomalaiseen työelämään.

Toiminnassamme korostuu etenkin laadukkaan ja tasa-arvoisen koulutuksen tavoite. Jatkuvaan ja elinikäiseen osaamisen kehittämiseen kiinnitetään entistä enemmän huomiota.

Tarjoamme osaamisen kehittämistä eri elämäntilanteissa oleville asiakkaillemme, jotka puolestaan auttavat kehittämään työnantajaorganisaatioitaan.

Työvoiman tarve muuttuu alueellisesti ja eri ammattialoilla teknologisen kehityksen myötä. Väestön ikääntyminen ja muuttoliike vaikuttavat työvoiman tarpeeseen.

Tulevaisuudessa tarvitaan myös uusia työelämäntaitoja etätöihin, digitalisaation, kestävä kehityksen, luontokadon ja ilmastonmuutoksen ymmärtämiseksi. Tätä osaamista tarjoamalla kykenemme vaikuttamaan Suomen mittakaavassa kestävä kehitykseen.



Tuemme elinikäistä oppimista

Elinikäinen oppiminen korostuu entistä enemmän. Panostamme oppimiskyvyn tukemiseen ja huomioimme erilaiset oppijat sekä oppimistyylit. Pääsy työelämään on myös merkittävä tasa-arvoistava tekijä, jota edesautamme työllistämispalveluidemme kautta.

Opetamme tiedon etsimisen ja suodattamisen taitoja sekä työnhakutaitoja. Tuotamme opiskelijoille elämän suuntaa muuttavia oppimiskokemuksia sekä tarjoamme tuoreita verkostoja ja osaamista, joka hyödyttää myös kyseisten henkilöiden työnantajaorganisaatioita.

Tulevaisuudessa korostuvat myös metataidot, joita ovat esimerkiksi oman osaamisen ja vahvuuksien tunnistaminen, itsensä johtaminen ja yhteistyötaidot. Nämä liittyvät jo tällä hetkellä oleellisesti osaamisen kehittämisen palveluihimme.

Kestävä kehitys opintotarjonnassa

Tarkastelemme systemaattisesti sitä, miten vielä nykyistä vahvemmin panostamme koulutussisällöissä yksilön ja organisaatioiden vastuullisen toiminnan kehittämiseen kullakin koulutus-teema-alueellamme.



Oman organisaatiomme vastuullisuus

Olemme merkittävä työllistäjä ja tavoitteemme on olla houkutteleva työnantaja koulutus- ja työllistämispalvelualan osajille. Työllistämme noin 150 henkilöä kuudella paikkakunnalla. Tärkeä osa vastuullisuuttamme on huolehtia oman organisaatiomme työntekijöiden osaamisesta ja hyvinvoinnista.

- **Pääosa** työsuhteistamme on toistaiseksi voimassaolevia.
- **Vaihtuvuus on pientä.** Vaihtuvuus syntyy pääosin eläköitymisten tai uusien työsuhteiden avautumisen takia.
- **Perehdytys** työsuhteen alkaessa ja pitkien poissaolojen yhteydessä on järjestelmällistä ja laadukasta. Perehdytyksen tarkoitus on lisätä yhteenkuuluvuutta ja perehdyttää tulkas nopeammin työyhteisöömme. Perehdytyksen jälkeen henkilöstömme jäsenten on mahdollisuus osallistua mentorointiin.
- **Työtapaturmia** ei juurikaan ole. Arvioimme riskejä säännöllisesti ja pyrimme poistamaan tai minimoimaan havaitut riskit.
- **Työsuojelutoiminnassamme ja työterveyshuollon ja eläkevakuuttajan ohjausryhmätapaamisissa** seuraamme sairauspoissaoloja, työkykyriskejä ja teemme ennakoivia toimenpiteitä riskien minimoimiseksi.
- **Työsuojelutoiminnassa teemme** myös riskienkartoitusta ja pyrimme järjestämään työolot mahdollisimman hyväiksi ja turvalliseksi niin omalle henkilökunnallemme, asiantuntijoillemme kuin opiskelijoillemmekin.
- **Paikkakuntaکوhtaaiset** pelastussuunnitelmat, turvallisuusoppaat ja ensiapukoulutukset ovat ajan tasalla ja varmistamme niiden ajantasaisuuden säännöllisesti.



- **Työntekijöillämme** on käytössä laadukas ja laaja työterveyshuolto Suomen Terveystalossa.
- **Henkilöstöetumme ovat laajat:** taukoliikuntasovellus Cuckoo ja ePassin hyvinvointiedut, ergonomiset työvälineet, työsuhdetopolkupyöräetu, pysäköintietu ja monipuolinen henkilöstökerhotoiminta.
- **HRD-päällikkö tekee** yhdessä johdon ja työsuojeluvoimikunnan kanssa toimenpiteitä työntekijöidemme työolojen ja työhyvinvoinnin kehittämiseksi.
- **Työhyvinvointia** parantavissa hankkeissamme hyödynnämme työterveyshuollon, eläkevakuutusyhtiön sekä valikoitujen muiden ulkopuolisten yhteistyökumppaneidemme palveluita.
- **Henkilöstömme** osaamisen kehittämiseen järjestämme talotasoisia koulutuksia ja tilaisuuksia sekä tiimikohtaisia koulutuksia.
- **Tulevaisuuskeskusteluissa** suunnittelemme yhdessä esihenkilön kanssa, miten työntekijän osamista kehitetään.
- Järjestämme henkilöstöllemme **jatkuvaa koulutusta** ajankohtaisista aiheista sekä uusien työvälineiden, järjestelmien ja prosessien käytön tueksi. Merkittävä osa henkilöstöstämme koulutautuu vuosittain jatkuvan oppimisen periaatteilla hankkimalla lisätutkintoja tai syventämällä erityisosaamistaan.
- Käytössämme on **Palta-ERTOn** yleisen runkosopimuksen normistot.
- Noudatamme täysimääräisesti **Whistleblower-direktiiviä** toiminnassamme. Direktiivi velvoittaa kaikki yli 249 henkilöä työllistävät yritykset perustamaan ilmoituskanavan, jonka kautta voi luottamuksellisesti/anonymisti ilmoittaa epäilemistään erikseen määritellyistä EU:n ja kansallisen lainsäädännön rikkomuksista.
- Käytössämme on talon sisäiset sähköiset aloitelaatikot (**eAloitelaatikko ja Pidän huolta -laatikko**), jonne henkilöstömme jäsenet voivat halutessaan anonymistikin jättää aloitteitaan tai huolienaihteitaan.



7. Vastuulliset hankinnat ja kumppanuudet

Yhteistyöverkostomme on laaja. Yhdistykseemme kuuluu 27 jäsenorganisaatiota ja osaamisen kehittämisen palveluitamme tuottaa noin 300 asiantuntijaa.

Henkilöstömme, hallituksemme, johtoryhmämme, rahoittajamme ja tavarantoimittajamme ovat kaikki osa organisaatiotamme. Tiedostamme, että hankinnoillamme ja yhteistyötavoillamme on huomattava vaikutus sidosryhmillemme.

Tietosuoja ja GDPR

Toimimme EU:n tietosuoja-asetuksen GDPR:n mukaisesti. Olemme laatineet GDPR:n mukaisen tietosuojaohjeistuksen henkilöstöllemme ja sidosryhmillemme. Lisäksi meillä on tarkat yhteistyön sopimusliitteet, joita hyödynnämme jokaisen valitun yhteistyökumppanin kanssa. Organisaatiossamme on nimetty tietosuojavaltuutettu.



Asiakkaitamme ovat

- Yritysasiakkaat
- Yksilöasiakkaat
- Kunnat
- Työllisyysalueet
- Muut koulutuksen järjestäjät
- Ely-keskukset
- Työvoimahallinto

Yhteistyökumppaneitamme ovat

- Ammattiosaamisen kehittämissyhdystys AMKE ry
- Rahoituslaitokset
- Kiinteistöyhtiöt
- Mainos- ja mediatoimistot, freelancertoimijat, telemarkkinointiyrietykset
- Alihankkijat
- Nuorkauppakamarit, Oulun hallituspartnerit, BNI-yhteisö, Suomen Uusyrityskeskukset
- Jäsenyrietykset
- Kaupunkien kehitysyhtiöt
- Asiantuntijaverkosto
- HENRY ry, Taloushallintoliitto, Ammattiliitto Pro, MARK Suomen Markkinointiliitto ry ja Mainostajien Liitto



Asiantuntijoidemme eettiset periaatteet

Olemme määrittäneet asiantuntijaverkostoomme koskevat eettiset periaatteet, joihin kaikki asiantuntijamme ovat sitoutuneet.

- Asiantuntijamme **sitoutuvat** työssään sitä määrittelevään normistoon ja ammattikuntansa etiikkaan ja hoitamaan tehtäväänsä vastuullisesti.
- Asiantuntijamme **pyrkivät** oppijan lähtökohtien, ajattelun ja mielipiteiden ymmärtämiseen sekä käsittelemään oppijan persoonaan ja yksityisyyteen liittyviä asioita hienotunteisesti.
- Asiantuntijamme **kehittävät** työtään ja ammattitaitoaan sekä arvioivat omaa toimintaansa. Ammattitaidon kehittäminen ja hoitaminen ovat asiantuntijan omalla vastuulla ja hänen velvollisuutensa.
- Asiantuntijamme **hyväksyvät** ja ottavat huomioon oppijan ainutkertaisena ihmisenä.
- Asiantuntijamme **kunnioittavat** oppijan oikeuksia ja suhtautuvat oppijoihin inhimillisesti ja oikeudenmukaisesti.
- Asiantuntijamme **arvostavat** tehtäväänsä ja kunnioittavat työtovereitaan. He pyrkivät voimavarojensa rakentamaan yhdistämiseen ja löytämään tasapainon oman autonomiansa ja työyhteisönsä välillä. Työtovereiden yksilöllisyyden hyväksyminen, ymmärtäminen sekä keskinäinen apu ja tuki ovat keskeisiä periaatteita työyhteisössämme.
- Asiantuntijamme toimivat **yhteistyössä** eri tahojen kanssa tukeakseen oppimista ja kehitystä ja laajentaakseen oppimismahdollisuuksia.
- Koulutus on **yhteiskunnallisesti** merkittävä tehtävä. Asiantuntijoidemme mahdollisuudet toimia työssään ja huolehtia ammatillisesta kehittämisestä ovat riippuvaisia paitsi heidän omasta sitoutumisestaan, myös koulutukseen ja ohjaukseen osoitetuista voimavaroista.
- Asiantuntijoidemme tehtävänä on edistää oppimisen ja kasvun **mahdollisuuksia**.



Poliittiset sitoumukset ja korruption ehkäisy

Toimittajamme ja yhteistyökumppanimme sitoutuvat noudattamaan paikallista lainsäädäntöä ja viranomaismääräyksiä sekä oman toimialansa hyviä liiketapoja. Lisäksi toimittajamme ja yhteistyökumppanimme sitoutuvat toimimaan vastuullisuusperiaatteidemme ja arvojemme mukaisesti.

Toimittajillamme ja yhteistyökumppaneillamme tulee olla ajantasaiset toimintaperiaatteet ja -ohjeet, joilla varmistetaan edellä mainittujen vaatimusten täyttyminen.

Toimittajamme ja yhteistyökumppanimme vastaavat omien alihankkijoidensa vastuullisesta toiminnasta niin, että myös ne noudattavat näitä periaatteita.

Suurin osa hankinnoistamme on keskitetty, mutta tiimit ja yksiköt voivat tehdä päätöksiä myös itsenäisesti. Hankintamme ovat pääsääntöisesti asiantuntijapalveluhankintoja eri toimijoilta ja vain pieni osa hankinnoistamme on materiaalihankintoja.

Meillä ei ole julkisia poliittisia sitoumuksia, mutta yksittäiset työntekijämme ja yhteistyökumppanimme voivat olla sidoksissa edunvalvontajärjestöihin tai puolueisiin. Poliittiset intressit eivät ohjaa organisaation päätöksentekoamme, mutta niistä kerrotaan avoimesti.

Vastuullisuusohjelman myötä olemme tehneet sisäisen ohjeistuksen korruption ehkäisyyn. Olemme määrittäneet ohjeeseen muun muassa sopivat lahjassummat ja asettaneet seurannan organisaatioomme kohdistuvista vaikutusyrityksistä.



8. Tasa-arvon edistäminen

Meillä on aktiivinen työsuojelutoimikunta ja osallistamme henkilöstöä kaikkiin keskeisiin, henkilöstöä koskettaviin liiketoiminnan osa-alueisiin.

Toimimme asiakkaidemme kanssa tasapuolisesti ja tasa-arvoisesti. Lisäämme työmme kautta tasa-arvoa koulutuksessa ja työelämässä.

Organisaation sukupuolijakauma

Noin kolme neljäsosaa henkilöstöstämme on naisia. Esihenkilöistä miehiä ja naisia on yhtä paljon. Sukupuolijakaumaamme vaikuttaa oleellisesti osaamisen kehittämisen toimialalle yleinen sukupuolijakauma eli alalle kouluttautuu enemmän naisia kuin miehiä ja avoimna oleviin tehtäviin hakee merkittävästi enemmän naisia.

Tehtävämme on tarjota palveluita ja ottaa niiden piiriin kaikki henkilöt, jotka virallisesti soveltuvat esimerkiksi tutkintokoulutukseen opetus- ja kulttuuriministeriön asettamien ohjeiden mukaan.

Palkkatasomme on sidottu tehtävän vaativuuteen. Eteneminen tehtävästä toiseen ei liity sukupuoleen. Tarkastelemme palkkoja ja palkkatasa-arvoa vuosittain ja mikäli havaitsemme epäkohtia, niihin vaikutetaan palkantarkistuksiin.

Tasa-arvo työpaikalla

Olemme laatineet tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman.

Organisaatiomme viestinnässä esimies-termi on muutettu esihenkilö-termiksi. Sama muutos koskee myös palveluimme liittyvää viestintää siltä osin kuin se on muun muassa tutkintokoulutuksessa mahdollista (vrt. viralliset tutkintonimikkeet).

Kaikki vapautuvat ja avautuvat työpaikkamme tulevat sekä sisäiseen, että ulkoiseen hakuun, jotta turvaamme kaikille tasapuoliset mahdollisuudet tehtävänkiertoon ja uralla etenemiseen. Johtomme viestii henkilöstölle aktiivisesti siitä, että haluamme kaikessa toiminnassamme kehittää henkilöstömme moniosaajuutta ja sitä kautta edistää henkilöstömme jäsenten työmarkkinakelpoisuutta. Tähän pyrimme muun muassa aktiivisella tehtävänkierrolla, tehtävänkuvien monimuotoisuudella ja henkilöstön koulutuksella.

Meillä on unisex-wc-tilat asiakkaillemme ja henkilöstöllemme.



Monimuotoisuus

Rekrytoimme vastuullisesti ja tasa-arvoisesti. Emme katso ikää, sukupuolta, etnistä taustaa, seksuaalista suuntautuneisuutta, poliittista toimintaa, mielipiteitä, vakaumuksia, uskontoa, perhesuhteita, vammaisuutta tai muuta tämän kaltaista syytä, kun teemme henkilöstöön liittyviä päätöksiä. Tämä on periaattemme kaikessa toiminnassamme.

Organisaatiomme on silti edelleen hyvin homogeeninen, eikä esimerkiksi etnistä taustaa omaavia tai vieraskielisiä ole juurikaan joukossamme. Syynä tähän on se, että avoimena oleviin tehtäviin ei ole hakenut etnisen taustan omaavia tai vieraskielisiä henkilöitä. Huomioimme rekrytoinneissamme myös monimuotoisuuden, mutta esimerkiksi mieshakijoita on ollut varsin vähän. Rekrytoinnissa kiinnitämme entistä tarkemmin huomiota myös vieraskielisten, osatyökykyisten, nuorempien ja eri etnisistä taustoista tulevien palkkaamiseen.

Koulutuksen saavutettavuus eritaustaisille opiskelijoille on yksi kehityskohteistamme, sillä monimuotoiset organisaatiot ovat tutkitusti tuottavampia. Meidän tulee olla valmiita vastaanottamaan ja tarjoamaan työ- ja koulutuspalveluita eri kulttuuritaustoista ja lähtökohdista tuleville asiakkaillemme.

Saavutettavuus

Tarjoamme jokaiselle tasapuoliset mahdollisuudet koulutukseen. Huomioimme lainsäädännön mukaan erikseen oppimisen tehostetun tuen ja erityisen tuen piirissä olevat henkilöt, jotta heilläkin on tasavertaiset mahdollisuudet tutkinnon suorittamiseen.

Koronapandemia kiihdytti digitalisaatiota myös osaamisen kehittämisen toimialalla. Digitalisaatio on lisännyt palvelujemme saavutettavuutta ja mahdollistaa meille toimialueen laajenemisen myös Suomen rajojen ulkopuolelle. Verkkokoulutuksiimme voi osallistua ilman maantieteellisiä rajoja.

Edistämme esteettömyyttä ja saavutettavuutta esimerkiksi tekstittämällä koulutusvideomme. EU:n saavutettavuusdirektiivin myötä kiinnitämme huomiota verkkopalveluidemme saavutettavuuteen. Tarjoamme erityistä tukea sitä tarvitseville.



Syrjintä

Meillä on selkeät toimintamallit epäasialliseen käyttäytymiseen, niin henkilöstöllemme kuin esihenkilöillemekin. Kaikki tapaukset käsitellään asianmukaisesti mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Järjestämme työpaikkaselvitysten yhteydessä palautetilaisuuksia ja käymme läpi henkilöstön kanssa hyvää työpaikkakäyttäytymistä, epäasiallisen käyttäytymisen tunnistamista ja siihen puuttumista.

Toimitusjohtajamme keskustelee kuukausittain työsuojelutapaamisessa työsuojelupäällikkömme, työsuojeluvaltuutettumme ja henkilöstöpäällikkömme kanssa eteen tulleista tilanteista, joissa on koettu eriarvoisuutta.

Hyödynnämme työterveyspsykologimme ja muiden asiantuntijoiden palveluita valmennuksellisiin ja toimintaa tukeviin tarpeisiin niin esihenkilöillemme, yksittäisille tiimeillemme, kuin myös koko henkilöstöllemme.

Opiskelijoiden hyvinvointi

Hyvinvointi on tärkeä osa asiakaskokemusta. Kehitämme luokkatiloja asiakaspalautteen perusteella näkyvyyden ja ergonomian osalta. Yksilöasiakkaidemme hyvinvoinnista huolehtii useimpien kohdalla asiakkaan oman työpaikan työterveyshuolto. Oma Opiskeluhoitoyhämme ja koulutushenkilöstömme huomioi omissa koulutuksissaan yksilöasiakkaidemme hyvinvointiin liittyvät asiat.

Alle 18-vuotiaiden koulutuksen osalta varmistamme aina heitä kouluttavien ja ohjaavien henkilöiden rikosrekisterin ehkäistäksemme vaaroja tai epäkohtia.



9. Ympäristövastuullisuus

Asiantuntijaorganisaationa ympäristö- ja ilmastovaikutuksemme ovat hyvin hallittavissa, mutta julkisena toimijana näytämme esimerkkiä ja seuraamme ympäristövaikutuksiamme.

Organisaatiomme on vuokralla eri toimipisteissä ja kiinteistön omistaja vastaa muun muassa sähkösimuksista, jätehuollosta ja ravintolapalveluista.

Vuokralaisena voimme vaikuttaa esimerkiksi vihreän sähkön hankintaan, kasvisruokavaihtojen lisäämiseen, ruokahävikin vähentämiseen, energiatehokkuuteen ja piha-alueiden monimuotoisuuden lisäämiseen. Teemme tiivistä yhteistyötä kiinteistönomistajien kanssa edellä mainittujen asioiden edistämiseksi.

Liikkuminen toimipisteisiin

Työsuhdepyöreätumme avulla kannustamme työntekijöitämme liikkumaan työmatkat muutoin, kuin omalla autolla.

Yhtiön kaikkien työsuhdeautojemme CO²-päästöt ovat alle 150 g/km.

Kaikki toimipisteemme sijaitsevat hyvien kulkuyhteyksien varrella, joten joukkoliikenteen hyödyntäminen on mahdollista.

Etätömahdollisuus ja etätövälineiden laaja käyttö sekä talon sisäisissä, että talon ulkopuolisissa tapaamisissa mahdollistavat osaltaan ympäristövaikutustemme hallitsemisen.



Kierrätyksen lisääminen

Toimipisteissämme on hyvät kierrätysmahdollisuudet (pahvi, paperi, lasi, metalli, biojäte).

Käytämme mahdollisimman vähän paperia ja olemme lisänneet digitaalista koulutustarjontaa systemaattisesti.

Kahvihuoneidemme kertakäyttöiset ruokailuvälineet ja kahvikupit ovat ympäristöystävällisiä.

Toimitilojemme valot sammuvat iltaisin automaattisesti ja ovat lähtökohtaisesti päällä vain arkisin. Kiinteistöissämme käytetään pääsääntöisesti energiansäästölamppuja.

Kiinnitämme huomiota rakennetun ympäristön rakenteiden ja työvälineiden kestävyYTEEN.

Kiinnitämme huomiota työlaitehankintojemme energiankulutukseen.



Rastor
instituutti



www.rastorinst.fi

