

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Centria-ammattikorkeakoulu

2025–2027

Centrian tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Centria näyttää suuntaa kestävään, parempaan tulevaisuuteen. Edistämme korkeinta, TKI-toiminnassa ja työelämässä muodostuvaan osaamiseen pohjautuvaa oppimista.

Centria-ammattikorkeakoulun Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2025–2027 on laadittu yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön edistämiseksi korkeakouluyhteisössä yhteistyössä henkilöstön kanssa. Suunnitelma perustuu lähteissä mainittuun lainsäädäntöön. Muut keskeiset tätä toimintaa ohjaavat dokumentit ovat mm. 1.1.2025 voimassa olleet: [Strategia 2025–2028](#), [Henkilöstöpolitiikka](#), [Ettiset periaatteet](#), [Kestävä kehitys ja vastuullisuus](#) sekä [Saavutettavuussuunnitelma](#).

Tässä suunnitelmassa määritellään tavoitteiden toteuttamiseksi tarvittavat toimenpiteet, aikataulut ja vastuut vuosille 2025–2027. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta arvioidaan ja kehitetään säännöllisesti sekä käsitellään henkilöstön ja opiskelijoiden edustajien kanssa. Lähtötilanteessa on kuvattu nykytilanne ottaen huomioon Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2023–2024. Tavoitteet on muodostettu niin, että ne olisivat luontevina osina prosessien toimintaa.

Suunnitelma on hyväksytty työsuojelutoimikunnassa 3.12.2024 sekä yhteistoimintaryhmässä 13.12.2024. Suunnitelma astuu voimaan toimitusjohtaja, rehtorin päätöksellä vuoden 2025 alusta.

Monimuotoinen Centria

Centriassa toimitaan vastuullisesti; yrityskulttuuria ja henkilöstön johtamista kehitetään tavoitteellisesti, noudattaen kansallisia ja kansainvälisiä lakeja, työehtosopimusta, työsuojelumääräyksiä sekä YK:n kestävän kehityksen periaatteita. Kaikessa toiminnassa on sitouduttu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteiden toteutumiseen.

Centrialaiset kohtelevat toisiaan kunnioittavasti ja käyttäytyvät vastuullisesti. Jokaisella on oikeus tuntea olonsa turvalliseksi. Monimuotoisuus tunnustetaan vahvuudeksi ja sitä edistetään kaikin keinoin. Syrjintää sukupuolen, rodun, iän, etnisen alkuperän, uskonnon, seksuaalisen identiteetin tai muun vastaavan tekijän perusteella ei sallita missään tapauksessa. Arvoista, toisista ihmisistä ja yhteisestä ympäristöstä pidetään huolta kestävän kehityksen ja vastuullisuuden periaatteita noudattaen.

Centria haluaa edistää monimuotoisuutta ja henkilöstön diversiteettiä. Monimuotoisen yhteisön tunnusmerkkejä ovat henkilöstön sitoutuminen ja integroituminen, tasa-arvoiset mahdollisuudet saada tietoa ja tulla kohdatuksi omana itsenään. Työnantajan tehtävä on huolehtia, että kaikki ihmiset voivat tehdä töitä samassa työpaikassa ilman syrjintää.

Monimuotoinen Centria

Lähtötilanne

Centria-ammattikorkeakoulun [Kielilinjaukset ja kulttuurien välinen osaaminen](#) –ohjeistus on otettu käyttöön 2023. Keskeisimmät materiaalit on käännetty englannin kielelle, mutta saavutettavuutta ei ole huomioitu järjestelmällisesti muussa kommunikoinnissa, kuten esimerkiksi tapahtumat. Perehdytyksen materiaali on päivitetty 2024. Suomen kielen lisäksi perehdytykseen on tehty englanninkielinen osio. Yhteisö on monimuotoinen, mutta kielellinen yhdenvertaisuus ei vielä toteudu riittävän hyvin toimintatavoissa.

Tavoite	Toimenpide	Aikataulu	Vastuutaho
Kielellisen yhdenvertaisuuden toteutuminen henkilöstön sisäisessä viestinnässä.	Henkilöstöä koskevat keskeiset materiaalit ja ohjeet laaditaan suomeksi ja englanniksi. Isommissa henkilöstötilaisuuksissa ja infoissa huomioidaan tiedon saavutettavuus myös englanniksi.	31.12.2026 mennessä.	Tiimit, markkinointi- ja viestintäpalvelut.

Toimintakulttuuri ja johtaminen

Centrian organisaatiokulttuuri perustuu avoimuuteen, kuuntelemiseen ja aidosti välittämiseen. Asiat pidetään ihmisen kokoisina. Johtaminen on pitkäjänteistä, päämäärätietoista ja oikeudenmukaista. Samoja johtamisen periaatteita noudatetaan kaikkialla. Johtaminen ja esihenkilötyö perustuvat tasalaatuisuuteen, luottamukseen ja osallistavaan yhteistyöhön. Henkilöstön osaamista hyödynnetään tasavertaisesti hyvän tuloksen saamiseksi. Esihenkilöiden tehtävänä on huolehtia, että työyhteisössä kaikille taataan turvalliset, terveelliset ja yhdenvertaiset työolot ja että kaikilla on yhdenmukaiset mahdollisuudet työhön perehdyttämiseen, koulutukseen, urakiertoon, yhteiseen suunnitteluun, asioiden valmisteluun ja oppimiseen.

Esihenkilö vastaa työnjohdosta työyhteisössä siten, että työkuorma jakaantuu tasaisesti yhteisössä työskentelevien kesken. Henkilöstöjohtamisessa huomioidaan työntekijöiden eri elämäntilanteet ja yksilölliset tekijät voimavarana. Työntekijöitä kannustetaan hyödyntämään työelämän joustoja työkyvyn ylläpitämiseksi.

Henkilöstön tyytyväisyyttä mitataan vuosittain henkilöstökyselyllä. Tulokset käsitellään johtoryhmä-, tulosvastuualue- ja tiimitasoilla. Yhdenvertaisuuden, tasa-arvon ja monimuotoisuuden toteutumista arvioidaan säännöllisesti henkilöstötutkimuksissa ja opiskelijoiden palautekyselyissä. Tulosten perusteella nostetaan vuosittaiset kehittämiskohteet, joille määritellään toimenpiteet, aikataulu ja vastuutahot. Opiskelijoiden tyytyväisyyttä puolestaan mitataan esimerkiksi opintojaksopalautteilla, opiskelijakyselyillä sekä valmistuneille tehtävällä AVOP-kyselyllä.

Toimintakulttuuri ja johtaminen

Lähtötilanne

Centria on ottanut johtamisensa tueksi työkykyjohtamisen työkaluja ja ennakoivan työkykyjohtamisen malleja, joihin esihenkilöt on koulutettu. [Gender Equality Plan](#) on laadittu tasa-arvotyön tueksi, ja inklusiivisuusasioita on koulutettu henkilöstölle. Henkilöstötutkimus mittaa vuosittain tasa-arvon toteutumista. Centria toimii kolmella kampuksella, joiden toimintaympäristöt ovat keskenään erilaisia. Riippuen toiminnasta, vaihtelee myös tarjolla olevien palveluiden laajuus ja niiden tarjonta. Yksilöllisyyden huomioimista työelämässä ei ole kuitenkaan vielä riittävästi hyödynnetty.

Tavoite	Toimenpide	Aikataulu	Vastuutaho
Tietoisuuden lisääminen yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta.	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutukset henkilöstölle ja opiskelijoille.	31.12.2026 mennessä.	Henkilöstöpalvelut.
Työntekijöiden yksilöllisyyden ja moninaisuuden huomioiminen esihenkilötyössä.	Esihenkilöt tunnistavat yksilöllisyyden ja moninaisuuden voimavaraksi, huomioivat sen päivittäisessä johtamisessa, työjärjestelyissä ja tukemisessa.	31.12.2026 mennessä.	Esihenkilöt, henkilöstöpalvelut.
Koko henkilöstön huomioiminen tarjottavien palveluiden suunnittelussa.	Henkilöstölle tarjottavien palveluiden suunnittelussa huomioidaan paremmin henkilöstön tarpeet ja saavutettavuus työskentelypaikasta riippumatta.	31.12.2027 mennessä.	Johto, henkilöstöpalvelut.

Rekrytointi, palkkaus ja urapolut

Henkilöstöpolitiikalla ja henkilöstöjohtamisella pystytään merkittävästi vaikuttamaan tasa-arvoiseen ja yhdenvertaiseen yhteisöön. Kolme keskeisintä keinoa ovat rekrytointi, palkkauksen periaatteet sekä urakehitys.

Rekrytoinnit edistävät monimuotoisuutta, sekä kaikkien sukupuolten tasapuolista hakeutumista ja sijoittumista eri tehtäviin. Rekrytoinnissa hakijoita kohdellaan tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. Rekrytointiprosessin läpinäkyvyys ja oikeudenmukaisuus varmistetaan hoitamalla rekrytoinnit keskitetysti henkilöstöpalvelujen kautta. Henkilöstövalintojen yhteydessä on kiinnitetty suunnitelmallisesti huomiota sukupuolten väliseen tasa-arvoiseen suhteellisuuteen päällikkö- ja johtotehtävissä.

Palkkauksessa noudatetaan yhdenvertaisuuden periaatteita ja tulevaa EU:n palkka-avoimuusdirektiiviä. Samasta työstä maksetaan sama palkka - palkan määrittelee tehtävän vaativuus ja hyväksytty työkokemus. Henkilöstön palkkaus ja työsuhteen ehdot määräytyvät kulloinkin voimassa olevan työehtosopimuksen mukaisesti. Rekrytointitilanteessa kerrotaan palkkataso ja palkkarakennetta avataan säännöllisesti luottamushenkilöille.

Centria-ammattikorkeakoulun [Ura- ja kehittymispolut](#) -dokumentissa kuvataan henkilöstön yhdenmukaiset mahdollisuudet kehittää osaamistaan ja edistää uraansa. Esihenkilön ja työntekijän välisissä keskusteluissa sovitaan yksilölliset tavoitteet ja toimenpiteet oman ammattitaidon ja urapolun kehittämiseksi. Urapolkujen tavoitteena on rikastaa työtä tarjoamalla vaihtoehtoja työn sisältöihin, tehtäviin, menetelmiin sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen.

Rekrytointi, palkkaus ja urapolut

Lähtötilanne

Henkilöstöpalveluiden käytettävissä olevien tilastojen perusteella palkkatasa-arvo toteutuu oikeudenmukaisesti. Henkilöstörakenne on pääsääntöisesti monipuolinen, mutta kansainvälisen henkilöstön ja korkeasti koulutettujen (jatkotutkinto) määrä on vähentynyt vuosien 2022–2024 aikana, eikä esimerkiksi sosiaalista työllistämistä ole kyetty kunnolla hyödyntämään. Vuoden 2024 aikana on otettu käyttöön ura- ja kehittymispolkumallit, rekrytoinnin monimuotoisuuslupaus ja sekä asiantuntija- ja tukihenkilöstön palkkausjärjestelmä uudistus.

Tavoite	Toimenpide	Aikataulu	Vastuutaho
Henkilöstön perehdytyksen selkeyttäminen.	Perehdytysprosessin kehittäminen huomioiden työntekijöiden mahdolliset haasteet.	31.12.2026 mennessä.	Henkilöstöpalvelut.
Palkkatasa-arvon varmistaminen ja ylläpitäminen.	Palkkatasa-arvoselvitys ja tarvittaessa korjaavat toimenpiteet.	31.12.2025 mennessä.	Henkilöstöpalvelut.
Turvataan kestävä ja monimuotoinen henkilöstörakenne.	Monimuotoisuuden huomioivat tehtäväkuvat ja rekrytointisuunnittelu.	31.12.2027 mennessä.	Tiimit, henkilöstöpalvelut.
Tasa-arvoiset ja yhdenvertaiset urakehitysmahdollisuudet.	Ura- ja kehittymispolkujen huomioiminen ja suunnittelu yhdessä työntekijöiden kanssa.	31.12.2027 mennessä.	Tiimit, henkilöstöpalvelut.

Turvallinen ja terveellinen opiskelu- ja työympäristö

Hyvän työyhteisön lähtökohtana on, että korkeakoulu-yhteisön jäsenet käyttäytyvät vastuullisesti ja kunnioittavat toisiaan. Toiminnan tueksi on laadittu [järjestyssäännöt](#). Kaikilla on oikeus viihtyä korkeakoulu-yhteisössä ja esteettömään työntekoon.

Turvallisessa ja terveellisessä toimintaympäristössä käytännöt ja palvelut ovat esteettömiä, helposti ymmärrettäviä, hahmotettavia ja selkeitä. Käyttäjien taustasta ja toimintakyvystä riippumatta ne ovat yhdenvertaisesti kaikkien käytettävissä. Kampusten tilaratkaisujen suunnittelussa, toteutuksessa ja kehittämisessä huomioidaan yhdenvertaisuuden periaatteet. Tehtyjen ratkaisujen vaikutusta mitataan ja arvioidaan säännöllisesti. Terveellistä toimintaympäristöä kehitetään yhteistyössä työterveyshuollon kanssa esimerkiksi työpaikkaselvitysten muodossa.

Centria-ammattikorkeakoulussa tehdään tarvittavat, asianmukaiset ja kohtuudella toteutettavat mukautukset ja erityisjärjestelyt, joilla varmistetaan erityistuen tarpeessa olevien mahdollisuus opiskeluun ja työhön yhdenvertaisesti muiden kanssa. Opetuksessa huolehditaan siitä, että pedagogiseen saavutettavuuteen liittyvät toimenpiteet tukevat osallistujien aktiivista osallisuutta, oppimista ja yhteistyötä. TKI-toiminnassa varmistetaan, että ympäristöt ja materiaalit noudattavat hyvän saavutettavuuden periaatteita.

Turvallinen ja terveellinen opiskelu- ja työympäristö

Lähtötilanne

Valmius- ja kriisisuunnitelma, pelastussuunnitelma, järjestyssäännöt ja eettiset periaatteet on päivitetty ajan tasalle, mutta arjen toimintaan liittyviä toimintatapoja ja sääntöjä kehitetään edelleen. Häirintävapaan työpaikan prosessi kuvattu [Työsuojelun toimintaohjelmassa](#), ja pelisääntöjä on laadittu tapahtumiin, mutta asian näkyvyys ei vielä toteudu riittävällä tavalla.

Tavoite	Toimenpide	Aikataulu	Vastuutaho
Toimivat, terveelliset ja työssä viihtymistä edistävät työskentely-ympäristöt kaikilla kampuksilla.	Kampusten jatkuva kehittäminen työpaikkaselvitysten, tilankäyttösuunnitelman ja saavutettavuuden ehdoilla.	31.12.2027 mennessä.	Johto, työsuojelutoimikunta, tila- ja turvallisuusasiat.
Häirintävapaan ja turvallisen toimintaympäristön varmistaminen.	Häirinnän ennaltaehkäisyyn ja puuttumiseen liittyvien toimenpiteiden näkyväksi tekeminen, sekä häirintäyhdyshenkilöiden kouluttaminen ja hyödyntäminen.	31.12.2025 mennessä.	Henkilöstöpalvelut, työsuojelutoimikunta.

Oppiminen ja ohjaus

Centria-ammattikorkeakoulu kohtelee kaikkia opiskelijoita yhdenvertaisesti niin opiskelijavalinnoissa, opintojen ohjauksessa ja tuessa, opetuksessa kuin opintosuoritusten arvioinnissakin. Minkäänlaista syrjintää tai epäasiallista kohtelua ei sallita.

Virallisina opetuskielinä ovat suomi ja englanti. Samoin opiskelijoille tarjotaan tukipalveluja sekä suomeksi että englanniksi. Oppimateriaaleissa pyritään yhteisiin periaatteisiin, selkeyteen ja saavutettavuuteen, tarvittaessa selkokielisyyteen. Digitalisaatio ja siihen liittyvä pedagogiikka kuten esimerkiksi Hyflex-malli tarjoaa vaihtoehtoja opetuksen ja ohjauksen toteuttamiseen ottaen huomioon tutkinnon sisällöt ja tavoitteet.

Joustavat opetusmenetelmät ja yksilölliset opintopolut mahdollistavat yhtäläiset tavat opiskelulle ja opintojen etenemiselle. Yksi osa näitä menetelmiä on jatkuva oppiminen sekä aiemman osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen eli ahotointi. Monipuoliset tavat opiskelujen suorittamiseen ja valmistumiseen tukevat yhdenvertaisuutta ja huomioivat yksilöllisen oppimisen mahdolliset haasteet.

Oppiminen ja ohjaus

Lähtötilanne

Saavutettavuussuunnitelmassa kuvataan toimenpiteet saavutettavuuden kehittämiseksi opetuksessa. [Centria-ammattikorkeakoulun ohjaussuunnitelma](#) on laadittu työvälineeksi kaikille opiskelijoiden ohjaukseen osallistuville henkilöille. Ohjaussuunnitelmassa esitetyt tavoitteet, sisällöt ja käytännöt luovat pohjan ohjaustoiminnan yhtenäiselle toteutukselle ammattikorkeakoulun kaikilla kampuksilla ja kaikissa koulutuksissa.

Tavoite	Toimenpide	Aikataulu	Vastuutaho
Saavutettavuuden, saavutettavuusosaamisen ja esteettömyyden kehittäminen.	Oppimisen, ohjauksen, materiaalien ja viestinnän osalta jatketaan saavutettavuustyötä Centria-ammattikorkeakoulun saavutettavuussuunnitelmassa määriteltyjen tavoitteiden mukaisesti.	31.12.2027 mennessä.	Opetuksen tulosvastuualue, opiskelijakunta Copsa.
Tasa-arvoiset ja yhdenvertaiset ohjauskäytänteet.	Ohjausprosessin kehittämistä jatketaan Centria-ammattikorkeakoulun ohjaussuunnitelmassa määriteltyjen tavoitteiden mukaisesti.	31.12.2027 mennessä.	Opetuksen tulosvastuualue, opiskelijakunta Copsa.

Osallisuus ja vaikuttaminen

Centrialaiset ovat koko toiminnan keskiössä. Henkilöstöä osallistetaan mahdollisimman laajasti eri työryhmiin, toimielimiin ja prosesseihin. Yhdessä tekeminen on Centrian vahvuus. Siksi kaikki kehittämistoimet pyritään rakentamaan henkilöstölähtöisesti. Vaikka henkilöstö pystyy vaikuttamaan omaan työhönsä ja työympäristöönsä formaalien kanavien kautta, on vieläkin tärkeämmäksi koettu avoimen ja helposti lähestyttävän organisaatiokulttuurin merkitys vuorovaikutuksessa ja osallisuudessa.

Henkilöstö voi osallistua ja vaikuttaa työnsä ja asiantuntijuutensa kehittämiseen esimerkiksi työnmuotoilun, esihenkilön ja alaisen osaamis- ja onnistumiskeskusteluiden sekä työaikasuunnitelmien laadinnan kautta. Koulutus ja oppiminen nähdään henkilöstön kehittämiskeinona, joka suunnataan myös tulevia työtehtäviä ja uralla etenemistä silmällä pitäen.

Centriassa opiskelijat tunnustetaan tasavertaisina yhteisön jäseninä. Opiskelijoilla on mahdollisuus vaikuttaa opiskelua ja opiskeluolosuhteita koskevaan päätöksentekoon työryhmissä ja toimielimissä, joihin opiskelijakunta Copsa nimeää opiskelijaedustajat (esimerkiksi johtoryhmä ja hallitus). Opiskelijakunnan toimintaan kaikki opiskelijat ovat tervetulleita taustastaan, ominaisuuksistaan tai näkemyksistään riippumatta.

Osallisuus ja vaikuttaminen

Lähtötilanne

Centrian henkilöstö ja opiskelijat osallistuvat laajasti ja monipuolisesti vaikuttamiseen mm. eri foorumeiden, toimielinten, työpajojen ja kyselyjen avulla. Kaikkia osallistamisen prosesseja sekä vaikutussuhteita ei ole vielä tunnistettu, prosessoitu tai mitattu.

Tavoite	Toimenpide	Aikataulu	Vastuutaho
Vahvistetaan opiskelijoiden mahdollisuuksia osallistua opiskelua ja opiskeluolosuhteita koskevaan päätöksentekoon.	Lisätään opiskelijoiden, henkilöstön ja sidosryhmien vuorovaikutusta.	31.12.2027 mennessä.	Opetuksen tulosvastuualue, johto.
Tasa-arvoiset ja yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua työyhteisöön ja työhön liittyvien asioiden suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon.	Vahvistetaan henkilöstön mahdollisuutta osallistua, suunnitella ja vaikuttaa asioihin eri foorumeilla, työryhmissä ja tilaisuuksissa.	31.12.2027 mennessä.	Johto, laatu ja kehittäminen.
Henkilöstötutkimuksen tulosten systemaattinen hyödyntäminen johtamisessa.	Henkilöstötutkimuksen tulokset huomioidaan toiminta- ja taloussuunnitelman vuotuisten tavoitteiden laadinnassa, toiminnassa ja seurannassa.	31.12.2027 mennessä.	Johto, henkilöstöpalvelut.
Saavutettavuuden kehittäminen.	Saavutettavuuden parantamiseen tähtäävät konkreettiset tavoitteet ja toimenpiteet on kuvattu saavutettavuussuunnitelmassa 2025–2028.	31.12.2027 mennessä.	Saavutettavuustyöryhmä.

Seuranta ja arviointi

Centria-ammattikorkeakoulun Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2025–2027 ajantasaisuutta sekä suunniteltujen toimenpiteiden toteutumista ja vaikutuksia seurataan ja arvioidaan vuosittain työsuojelutoimikunnassa sekä yhteistoimintaryhmässä. Mahdolliset toimenpide-esitykset viedään suosituksina johtoryhmään, joka käsittelee ja päättää niiden toteuttamisesta [Toiminta- ja taloussuunnitelman](#) puitteissa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman osioiden periaatteiden toteutumista puolestaan seurataan vuosittain henkilöstötutkimuksen mittareilla, henkilöstötilinpäätöksellä, rekrytointitiedonkeruun tuloksilla, rekrytoinnin hakijapalautteen perusteella, opetus- ja kulttuuriministeriön tulos- ja tavoitemittareilla, varhaisen välittämisen toimenpiteiden vaikutuksilla sekä muilla työyhteisön ristiriitatilanteiden sovittelumallien (ilmoitus epäasiallisesta kohtelusta, häirintä, kiusaaminen jne.) perusteella. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa mainitut numeeriset mittarit ja palkkatasa-arvoselvitys ovat jatkossa osana henkilöstötilinpäätöksen raportointia.

Lähteet

Ammattikorkeakoululaki. 14.11.2014/932. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20140932> . Viitattu 20.11.2024.

Bergbom, B., Yli-Kaitala, K. ja Toivanen, M. 2022. *Monimuotoisuus ja inklusiivisuus asiantuntijaorganisaatiossa*. Työterveyslaitoksen verkkosivu. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/monimuotoisuus-ja-inklusiivisuus-asiantuntijaorganisaatiossa> . Viitattu: 20.11.2024.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. 8.8.1986/609. Saatavissa: <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609> . Viitattu 15.10.2024.

Tasa-arvovaltuutettu. *Koulut, oppilaitokset ja varhaiskasvatus*. Saatavissa: <https://tasa-arvo.fi/tasa-arvotyo-kouluissa-ja-oppilaitoksissa> . Viitattu 20.11.2024.

Tasa-arvovaltuutettu. *Tasa-arvon edistäminen työpaikalla*. Saatavissa: <https://tasa-arvo.fi/tasa-arvon-edistaminen-tyopaikalla> . Viitattu 20.11.2024.

Tietoa monimuotoisuudesta. Yritysvastuuverkosto FIBS. Saatavissa: <https://monimuotoisuusarviointi.fi/tietoa/> . Viitattu 20.11.2024.

Työturvallisuuskeskus. 2023. *Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä*. 2. uudistettu painos. Saatavissa: <https://ttk.fi/wp-content/uploads/2024/01/Monimuotoisuus-yhdenvertaisuus-ja-tasa-arvo-tyoyhteisossa.pdf> . Viitattu 22.10.2024.

Yhdenvertaisuuslaki. 30.12.2014/1325. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141325> . Viitattu 15.10.2024.

Lähteet

Centria-ammattikorkeakoulun julkiset dokumentit

Centria-ammattikorkeakoulun eettiset toimintaperiaatteet. Saatavissa: https://net.centria.fi/wp-content/uploads/2024/08/Eettiset-toimintaperiaatteet_6_2024.pdf. Viitattu 21.11.2024.

Centria-ammattikorkeakoulun käytänteet Gender Equality Plan:in täyttämiseksi. Saatavissa: <https://net.centria.fi/wp-content/uploads/2022/04/Centria-GEP-kaytanteet-allek.pdf>. Viitattu 21.11.2024.

Centria-ammattikorkeakoulun ohjaussuunnitelma 2022-2025. Saatavissa: <https://net.centria.fi/wp-content/uploads/2023/02/Centrian-ohjaussuunnitelma-2022%E2%80%932025.pdf>. Viitattu 29.11.2024.

Centrian järjestyssäännöt. Saatavissa: <https://net.centria.fi/opiskelijalle/opiskelijan-opas/kaytanteet-ja-periaatteet/#jarjestyssaannot>.

Centrian saavutettavuussuunnitelma 2023–2024. Saatavissa: <https://net.centria.fi/wp-content/uploads/2023/02/Centrian-saavutettavuussuunnitelma-2023-24.pdf>. Viitattu 21.11.2024.

Kestävän kehityksen ja vastuullisuuden toimenpideohjelma 2024–2026. Saatavissa: https://net.centria.fi/wp-content/uploads/2024/06/Kestava-kehitys-06_2024.pdf. Viitattu 20.11.2024.

Strategia 2025–2028. Saatavissa: https://net.centria.fi/wp-content/uploads/2024/10/STRATEGIA-2025-2028_w.pdf. Viitattu 21.11.2024.

Lähteet

Centria-ammattikorkeakoulun sisäiset dokumentit

Centrian ura- ja kehitymispolut. Saatavissa:

<https://centriafi.sharepoint.com/sites/centraali2/Osaamisen%20kehittminen%20%20Competence%20development/Centrian%20ura-%20ja%20kehitymispolut.pdf> .

Viitattu 21.11.2024.

Henkilöstöpolitiikka. Saatavissa: <https://centriafi.sharepoint.com/sites/centraali2/Suunnitelmat/Henkilöstöpolitiikka%20Centria.pdf>. Viitattu 21.11.2024.

Kielilinjaukset ja kulttuurien välinen osaaminen. Saatavissa:

<https://centriafi.sharepoint.com/sites/centraali2/Osaamisen%20kehittminen%20%20Competence%20development/Kielilinjaukset%20ja%20kulttuurien%20välinen%20Osaaminen.pdf> . Viitattu 20.11.2024.

Toiminta- ja taloussuunnitelma 2024. Saatavissa: <https://centriafi.sharepoint.com/:b:/r/sites/centraali2/TTS/2024/Toiminta-%20ja%20taloussuunnitelma%202024.pdf?csf=1&web=1&e=yH4GeR> . Viitattu 20.11.2024.

Työsuojelun toimintaohjelma 2024–2025. Saatavissa:

<https://centriafi.sharepoint.com/sites/centraali2/Tysoojelun%20toimintaohjelma/Työsuojelun%20toimintaohjelma/TYÖSUOJELUN%20TOIMINTAOHJELMA%202024%E2%80%932025.pdf> Viitattu 21.11.2024.