Yhdenvertaisuusuunnitelma



# 1. Johdanto

## 1.1. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo

Suomen perustuslaissa on määritelty, että yhdenvertaisuus on jokaisen ihmisen perusoikeus. Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Yhdenvertaisuus on keskeinen periaate kansainvälisessä ja kansallisessa lainsäädännössä. Sen toteutuessa kaikki ihmiset voivat osallistua yhteisön toimintaan täysipainoisesti.

Yhdenvertaisuus voidaan jakaa muodolliseen ja tosiasialliseen yhdenvertaisuuteen. Muodollista yhdenvertaisuutta toteutettaessa samanlaisia tapauksia käsitellään samalla tavalla. Tosiasiallisessa yhdenvertaisuudessa puolestaan otetaan huomioon ihmisryhmien todellinen asema yhteiskunnassa ja eri ryhmien välillä vallitseva eriarvoisuus. Joissain tilanteissa samanlaisia tapauksia on käsiteltävä eri tavalla, jotta tosiasiallinen yhdenvertaisuus toteutuisi. Tämä positiiviseksi erityiskohteluksi kutsuttu tietyn ryhmän (esimerkiksi vähemmistöjen) olosuhteiden parantaminen ei täten ole toisten ihmisryhmien syrjintää. Erityiskohtelun tulee kuitenkin olla perusteltua ja oikeassa suhteessa tavoitteisiin nähden.

Tasa-arvosta puhuttaessa viitataan tyypillisesti sukupuolten väliseen tasa-arvoon. Sukupuolten tasa-arvosta säädetään muun muassa laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (L1986/609). Lain tarkoituksena on estää sukupuoleen kohdistuva syrjintä sekä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

OLL kannattaa sukupuolisensitiivistä ajattelua. Sukupuoliin kulttuurisesti ja sosiaalisesti liitetyt normit, oletukset ja ennakkoluulot sekä niiden vaikutukset tulee ottaa huomioon arjen toiminnassa ja puheessa. Sukupuolia ei kuitenkaan pyritä häivyttämään, vaan jokaiselle annetaan mahdollisuus toteuttaa omaksi kokemaansa sukupuolta omalla tavallaan ja tulla arvostetuksi sellaisenaan. Myös sukupuolten moninaisuus tunnistetaan.

## 1.2. Saavutettavuus

Useimmat meistä ovat ainakin jossain vaiheessa elämäänsä jollain tapaa toimintarajoitteisia, sillä rajoitteet voivat olla myös väliaikaisia. Saavutettavuutta voidaan tarkastella fyysisestä eli esteettömyyden näkökulmasta (rakennettu ympäristö, liikkuminen, turvallisuus, aistiesteettömyys ja digitaalinen saavutettavuus) sekä psyykkisestä (kokemus arvostetuksi tulemisesta, eheä identiteetti) ja sosiaalisesta (ilmapiiri, asenteet) näkökulmasta (Invalidiliitto). Se on toisaalta esteiden puuttumista ja toisaalta yksilöllisten erityistarpeiden huomioon ottamista. Kaikessa toiminnassa onkin tärkeä taata niin hyvä saavutettavuus, ettei erityisjärjestelyjä tarvita. Toiminnan tulee lähtökohtaisesti olla kaikkien tarpeet huomioivaa. Saavutettavuus on hyväksi kaikille, mutta osalle se on välttämättömyys.

## 1.3. Syrjintä

Syrjintä tarkoittaa henkilön eriarvoiseen asemaan asettamista sukupuoleen, ikään, etniseen tai kansalliseen alkuperään, kieleen, uskontoon, vakaumukseen, mielipiteeseen, vammaan, terveydentilaan, seksuaaliseen suuntautumiseen tai muun henkilöön liittyvän ominaisuuden perusteella. Syrjintä on kielletty yhdenvertaisuuslaissa. Kaikki erilainen kohtelu ei kuitenkaan ole syrjintää, ja joissakin tapauksissa myös tasapäistäminen voi olla syrjintää. Tällaisiin tilanteisiin voidaan puuttua positiivisen erityiskohtelun avulla (katso yhdenvertaisuus ja tasa-arvo yllä).

Välitön syrjintä on sitä, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta toista kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa yhden tai useamman (moniperusteinen syrjintä) henkilökohtaisen ominaisuuden takia. Välillisessä syrjinnässä näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa henkilön epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden ilman hyväksyttävää syytä. Välillistä syrjintää on esimerkiksi työpaikalla lomautuksen kohdistaminen naisvaltaiseen työntekijäryhmään ilman hyväksyttävää syytä.

## 1.4. Häirintä

Häirintä on sanallista tai sanatonta epäasiallista kohtelua, joka uhkaa häirinnän kohteeksi tulleen terveyttä ja turvallisuutta. Häirintä on kielletty ainakin rikoslaissa, työturvallisuuslaissa, tasa-arvolaissa ja yhdenvertaisuuslaissa. Häirinnän kaltaista epäasiallista käyttäytymistä ovat esimerkiksi ilkeät ja vihjailevat puheet, pilkkaaminen, väheksyminen, epäasiallinen koskettelu, nöyryyttäminen ja työnteon vaikeuttaminen.

Jokaisella yhteisöön kuuluvalla on velvollisuus edistää turvallista ja miellyttävää työilmapiiriä ja välttää häiritsevää käyttäytymistä. Työturvallisuuslain mukaan työntekijöihin kohdistuvien häirintätapausten ehkäiseminen ja niihin puuttuminen on työnantajan velvollisuus. Puuttumatta jättäminen työnantajan tietoon tulleeseen häirintään ja siihen johtavien käskyjen antaminen ovat syrjintää. On hyvä huomioida, että luottamushenkilöinä toimiville laki ei anna vastaavaa turvaa. On tärkeää, että paikallisesti sitoudutaan yhdessä sovittuihin yhdenvertaisen kohtelun toimintatapoihin, jotta myös luottamushenkilöt tulevat suojelluksi.

# 2. Opiskelijoiden Liikuntaliitto organisaationa

Opiskelijoiden Liikuntaliitto ry (OLL) on 1924 perustettu valtakunnallinen opiskelija- ja korkeakoululiikunnan edunvalvonta- ja palvelujärjestö. OLL edustaa kaikkia Suomen korkeakouluopiskelijoita. OLL vaikuttaa, palvelee, kouluttaa, tutkii ja toimii niin kansallisilla kuin kansainvälisillä kentillä opiskelijaliikunnan puolesta. OLL:n jäseniä ovat 12 ammattikorkeakoulujen opiskelijakuntaa ja 8 ylioppilaskuntaa ympäri Suomen. Lisäksi OLL:n jäseniä ovat sotatieteiden kandidaattiopiskelijoiden opiskelijajärjestö Kadettitoverikunta ja Suomen Urheiluopiston opiskelijayhdistys Tahkon Talli. Varsinaisten jäsenten lisäksi OLL:lla on yhteistoimintajäseninä viisi korkeakoulujen liikuntatoimea.

Yhdenvertaisuuden edistäminen on ollut esillä OLL:n strategiassa yhtäjaksoisesti vuodesta 2006 alkaen. Vuonna 2019 OLL on julistautui feministiseksi järjestöksi. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo on kirjattu OLL:n arvoihin ja strategisiin tavoitteisiin. Yhdenvertaisuustyössä painotetaan yhdenvertaisten liikuntamahdollisuuksien saavuttamista korkeakouluopiskelijoille sekä yhdenvertaisten käytäntöjen toteutumista OLL:n jokapäiväisessä toiminnassa.

Jos yhdenvertaista kohtelua rikkovia tapauksia, kuten syrjintää, häirintää tai kiusaamista ilmenee OLL:n alaisessa toiminnassa, henkilön oma kokemus syrjityksi tulemisesta riittää siihen, että asia otetaan käsittelyyn. Kaikilla tilanteessa läsnäolevilla on velvollisuus puuttua syrjintään, häirintään ja kiusaamiseen. Jokainen tilanne selvitetään aina tapauskohtaisesti OLL:n toimintamallin mukaisesti.

# 3. Suunnitelman tarkoitus ja tavoitteet

Yhdenvertaisuussuunnitelmassa määritellään yhdenvertaisuuden edistämiseen liittyvät periaatteet, tavoitteet ja toimenpiteet. Sen tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta OLL:n toiminnassa ja sen jäsenyhteisöjen sekä yhteistoimintajäsenten liikuntatoiminnassa. Suunnitelma edistää alla listattujen toimenpiteiden ja käytänteiden avulla yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa, ehkäisee syrjintää ja häirintää sekä lisää saavutettavuutta OLL:n toiminnassa. Auki kirjattuna useat jo olemassa olevat käytänteet ja toimenpiteet auttavat tunnistamaan mahdolliset yhdenvertaisuuteen liittyvät ongelmat.

Yhdenvertaisuutta koskevat teemat on jaettu seuraaviin kokonaisuuksiin:

* Edunvalvonta
* OLL:n sisäinen toiminta
* Viestintä
* Jäsenpalvelut
* Opiskelijoiden SM-kisat
* Osallistuminen ja vaikuttaminen OLL:n toimintaan

OLL:n yhdenvertaisuussuunnitelman päivityksestä vuonna 2022 on vastannut liiton puheenjohtaja. Työhön on myös osallistunut jäsenistön edustajia, OLL:n toimiston asiantuntijat sekä muu hallitus. Pohjana päivitystyölle toimii jo hyvin kattava nykyinen yhdenvertaisuussuunnitelma: vuonna 2019 päivityksessä yhdenvertaisuussuunnitelmaan on hyödynnetty aihetta koskevaa lainsäädäntöä, OSS-yhdenvertaisuussuunnitelmaa, Suomen Olympiakomitean yhdenvertaisuussuunnitelmaa, Suomen Vammaisurheilu ja -liikunta VAU ry:n yhdenvertaisuusasiantuntijan näkemyksiä. Nyt päivityksessä on pyritty kehittämään suunnitelmaa yhä toimivammaksi työkaluksi OLL:n toimijoille yhdenvertaisuuden edistämiseen.

Yhdenvertaisuussuunnitelma perehdytetään uusille työntekijöille ja luottamushenkilöille osana muuta perehdytystä. Suunnitelman ja sen toteuttamisen perehdyttäminen ovat yhdenvertaisuusasioista vastaavan hallituksen jäsenen vastuulla. Vastaava hallituksen jäsen saa yhdenvertaisuuden edistämiseen apua OLL:n asiantuntijalta. Tämän jälkeen jokainen OLL:n työntekijä ja hallituslainen on omalta osaltaan vastuussa suunnitelman toteuttamisesta. Muiden tapaamisten yhteydessä yhdenvertaisuussuunnitelma toimitetaan sähköisesti tiedoksi. Yhdenvertaisuussuunnitelman mukaisen toiminnan periaatteet tuodaan lisäksi esille kaikissa OLL:n tilaisuuksissa turvallisemman tilan säännöissä.

Opiskelijoiden Liikuntaliiton sääntömääräinen liittokokous on virallisesti hyväksynyt suunnitelman Vuokatissa 3.11.2022.

# 4. Toimenpidekokonaisuudet

## 4.1. Edunvalvonta

### 4.1.1. Nykytilanne

Opiskelijoiden Liikuntaliitto tekee aktiivista liikuntapoliittista vaikuttamistyötä korkeakoululiikunnan kehittymisen puolesta. Edunvalvonnan tavoitteena on kehittää korkeakouluopiskelijoiden liikuntamahdollisuuksia niin, että vähintään 50% opiskelijoista liikkuu terveytensä kannalta riittävästi. Vaikuttamistyötä tehdään kansainvälisesti, kansallisesti sekä paikallisesti.

Liiton edunvalvonnassa yhdenvertaisuuden edistäminen on viime aikoina näkynyt esimerkiksi liikkuva korkeakoulu tuloskortin teossa oman teeman lisäämiselle saavutettavuudelle ja yhdenvertaisuudelle (2021-20222), tämän avulla autamme myös jäsenjärjestöjämme jalkauttamaan teemoja paikallisen tason toimintaan. Lisäksi olemme oleet mukana kampanjoimassa yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden puolesta esimerkiksi Älä riko urheilua! -kampajassa (2021).

Edunvalvontatyössä yhdenvertaisuuden esillä pitämiseen on kiinnitetty huomiota viimeisten vuosien aikan. Tämä ei ole kuitenkaan aina helppoa sen vuoksi, että ajettaessa jo valmiiksi rajatun väestöryhmän etua valtakunnallisesti, korkeakouluopiskelijoita tulee usein käsiteltyä yhtenä yhtenäisenä ryhmänä. Tässä työssä apuna käytetään vuonna 2018 julkaistuja korkeakoululiikunnan suosituksia, joissa on huomioitu erilaisten erityisryhmien yhdenvertaisuus ja liikuntapalvelujen saavutettavuus.

### 4.1.2. Tavoitteet

#### Liiton edunvalvonta tähtää liikunnan ja urheilun yhdenvertaisuuden kehittämiseen.

* Ylläpidetään saavutettavuuden näkökulmaa korkeakoululiikunnan kehittämistyössä ja luodaan paikalliselle tasolle vinkkejä sen edistämiseen esimerkiksi liikkuva korkeakoulu tuloskortin kautta.
* Tuetaan aktiivisesti korkeakoulujen liikuntatoimijoita yhdenvertaisuuden huomioimisessa omassa toiminnassaan.
* Liikuntapoliittista vaikuttamistyötä tehdään aidosti kaikkien korkeakoulujen ja niiden opiskelijoiden puolesta korkeakoulusta tai yksilöä määrittävistä tekijöistä riippumatta.
* Liiton edunvalvonta työssä tuodaan aktiivisesti esiin nykyiset ongelmat kaikkien ryhmien tasavertaiselle liikunnalle ja pyritään esittämään niihin ratkaisuja.
* Tuodaan valtakunnallisessa vaikuttamisessa esille, että tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttaminen liikunnassa vaatii lisäresursseja.
* Tunnistetaan vähän liikkuvien opiskelijoiden joukosta erityisryhmiä, joilla on suurin vaara jäädä fyysisen aktiivisuuden ulkopuolelle.
* Harjoitetaan positiivista erityiskohtelua edistämällä liikuntamahdollisuuksien ja -olosuhteiden syntymistä erityisesti tällä hetkellä vähiten liikkuville opiskelijoille sekä alueille, joissa liikuntamahdollisuuksista ja -paikoista on pulaa.
* Liiton toiminnassa tai viestinnässä ei harjoiteta puoluepoliittista syrjintää tai suosimista. Puolueita kohdellaan edunvalvontatyössä tasapuolisesti.
* Häirintää pyritään ennaltaehkäisemään ja yhdenvertaisuutta rikkoviin tapauksiin

puututaan.

## 4.2. OLL:n sisäinen toiminta

### 4.2.1. Nykytilanne

Liiton sisäinen toiminta kattaa tässä yhdenvertaisuussuunnitelmassa hallinnon, työnantajan näkökulman sekä liiton toimistolla työskentelevien henkilöiden välisen vuorovaikutuksen. Liitossa työskentelee tällä hetkellä viisi vakituista työntekijää ja luottamushenkilöinä puheenjohtaja ja kaksi varapuheenjohtajaa.

Liiton toimiston työskentelyä ohjaavat vuosittain päivitettävät OLL:n pelisäännöt. Niihin on kirjattu yhdessä sovitut toimintatavat ja toivottu käyttäytyminen, jotka pohjautuvat liiton sääntöihin sekä yhdenvertaisuussuunnitelmaan. Pelisäännöissä on koronapandemian jälkeen huomioitu erityisesti muuttunut työskentelytyyli: emme ole enää kaikki jokapäiväisesti samalla toimistolla tai edes samassa kaupungissa. Tämä aiheuttaa uudet haasteet yhdenvertaisuudelle. Vuonna 2019 pelisääntöihin lisätyt huomiota kiusaamiseen, häirintään ja syrjintään puuttumisesta luovat yhä selkärangan yhteisille pelisäännöille.

Liiton työntekijöille ja hallitukselle tehdään vuosittain kaksi yhdenvertaisuuskyselyä, joiden avulla seurataan yhdenvertaisuuden toteutumista. Kyselyissä yleisesti on viime vuosina ollut kattava vastausprosentti ja yhdenvertaisuuden tila on hyvä.

Kyselyn lisäksi OLL:n toiminnassa mukana on turvallisemman tilan säännöt sekä eettinen kokonaisuus ennaltaehkäisemään epäasiallista käytöstä. Nämä yhdessä muodostavat toimintamallin, millä puututaan epäasialliseen käytökseen liiton toiminnassa matalalla kynnyksellä.

#### 4.2.2. Tavoitteet

#####

#### Liiton toiminnassa ei esiinny häirintää tai syrjintää.

* Puututaan asiattomaan kielenkäyttöön ja huumoriin matalalla kynnyksellä. Viime kädessä työnantaja on velvollinen puuttumaan epäasialliseen kohteluun.
* Kehitetään ja ylläpidetään toimistolla työskentelevien tunne- ja vuorovaikutustaitoja.
* Kannustetaan selkokielisyyteen ja lyhenteiden aukiselittämiseen. Ohjataan tähän oman esimerkin avulla.
* Julkiset rekrytoinnit suoritetaan anonyymisti. Lisäksi pyritään selvittämään uusia käytäntöjä tukemaan sitä, etteivät suoriutumiseen liittymättömät ominaisuudet (kuten ikä, sukupuoli, etninen tausta, poliittinen vakaumus, uskonto) vaikuta rekrytointiin, palkkaan tai mahdollisuuteen olla mukana toiminnassa.
* Perehdytetään työntekijät ja hallitus liiton yhdenvertaisuussuunnitelmaan, tuetaan heitä sen toteuttamisessa omassa työssään yhdenvertaisuuden muistilistojen avulla.
* Ylläpidetään toimiston väen yhdenvertaisuuteen liittyvää osaamista vuosittaisilla koulutuksilla.
* Toimijoiden vaihtuessa päivitetään yhteisesti sovitut hyvän vuorovaikutuksen periaatteet toimiston pelisääntöihin.

#### OLL on oltava työpaikkana kaikille miellyttävä ja turvallinen.

* Järjestetään säännöllisesti tyky-päiviä ja muita yhteisöllisiä hetkiä liitossa työskentelevien ryhmähengen edistämiseksi.
* Huomioidaan, että kaikki eivät voi tai halua osallistua kaikkeen työyhteisön vapaaehtoiseen toimintaan ilman, että se johtaa ulossulkemiseen.
* Huomioidaan liitossa työskentelevien henkilökohtainen elämä työn suunnittelussa ja poikkeavista työajoista sovittaessa.
* Huomioidaan erityisruokavaliot sekä erilaiset tavat ja ajat tehdä työtä.
* Työnantaja huolehtii kohtuullisista yhdenvertaisuutta edistävistä toimenpiteistä.
* Työssä jaksamista seurataan säännöllisesti esihenkilön toimesta.

## 4.3. Viestintä

### 4.3.1. Nykytilanne

Viestintä jäsenjärjestöille tapahtuu pääosin sähköpostitse, yhteisöslackissä, sosiaalisessa mediassa ja nettisivuilla. OLL:n uutiskirjeet toimivat liiton merkittävimpänä viestinnän muotona. Vuonna 2021 perustettiin yhteisöslack parantamaan OLL:n toimiston ja jäsenyhteisöjen vuoropuhelua sekä madaltamaan kynnystä viestinnälle.

Liiton viestintästrategia päivitettiin vuonna 2021. Strategiassa on selkeytetty OLL:n viestinnän painopisteet ja arvovalinnat, tavoitteet sekä keinot. Lisäksi strategiassa on havainnollistettu viestinnän osa-alueet ja kohderyhmät. Onkin tärkeää, että viestinnässämme on kirkastettuna kohderyhmät, kanavat ja tavoitteet laadun takaamiseksi.

Viralliset asiakirjat ovat saatavilla liiton sääntömääräisillä kielillä eli suomeksi ja ruotsiksi. Opiskelijoille suunnattu some- ja jäsenviestintä käännetään myös englanniksi. Kääntämiseen vaikuttaa viestintästrategian yhteydessä tehdyn operatiivisen viestinnän ohje.

Liiton viestintäsektori (viestintäasiantuntija ja hallituksen jäsen) seuraa säännöllisesti viestinnän tavoittavuutta sekä lukuina että kaksi kertaa vuodessa toteutettavalla jäsenviestinnän kyselyllä. Tilastojen ja kyselyissä saatujen vastausten pohjalta viestintää on pyritty kehittämään resurssien puitteissa. Tämän lisäksi nettisivujen saavutettavuutta seurataan vuosittain saavutettavuusarvioinneilla.

### 4.3.2. Tavoitteet

#### OLL:n viestinnässä kiinnitetään kaikilla osa-alueilla huomiota yhdenvertaisuuteen.

* Huomioidaan yhdenvertaisuus ja sen edistäminen viestintästrategiassa sekä muissa viestintää ohjaavissa asiakirjoissa, sekä seurataan sen toteutumista aktiivisesti.
* Samasta sisällöstä viestitään usealla eri viestintäkanavalla pyrkien lisäämään vuorovaikutteisuutta.
* Viestinnän kieli on syrjimätöntä ja viestinnässä panostetaan selkokielisyyteen.
* Vältetään punaisen ja vihreän käyttämistä materiaaleissa. Käytettävien värien tulee selvästi erottua toisistaan.
* Kuvituksessa esiintyvät ihmiset edustavat monimuotoisuutta.
* OLL:n viestintä on tarkoituksen mukaisesti kolmikielistä.
* Seurataan vuosittain nettisivujen saavutettavuusdirektiivin toteuttamista saavutettavuus arvioinneilla ja korjataan puutteet niiden tultua esiin.
* Liitto viestii jäsenyhteisöille yhdenvertaisesti mahdolliset erityistarpeet huomioiden.
* Toimitaan yhdenvertaisuusviestinnässä edelläkävijänä liikuntamaailmassa. Viestinnässä tuodaan aktiivisesti esiin liikunnan yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta, sekä eri ryhmien tarpeita liikunnan suhteen.
* Liiton linjaavat asiakirjat ovat ajantasaisesti nettisivuilla suomeksi ja ruotsiksi, sekä päätösluettelot ovat nettisivuilla suomeksi ja pyydettäessä ruotsiksi. Ne ovat nähtävillä nettisivuilla ja fyysisinä versioina liiton toimistolla.

## 4.4. Jäsenpalvelut

### 4.4.1. Nykytilanne

OLL tarjoaa jäsenilleen veloituksetta esimerkiksi opiskelijoiden liikuntamahdollisuuksien edistämiseen liittyvää asiantuntijatukea, koulutus- ja sidosryhmätapahtumia, tapaturmavakuutusta, musiikintoisto-oikeuksia sekä tuotealennuksia. Suurin osa palveluista on tarjolla vain varsinaisille jäsenille, mutta asiantuntijatukea ja maksullisia koulutuksia tarjotaan myös yhteistoimintajäsenille.

Jäsenpalvelujen yhdenvertaisuuden suhteen suurimpia haasteita on se, että tieto niistä ei ole saavuttanut kaikkia yhdenvertaisesti. Tällöin kaikilla ei ole samanlaisia mahdollisuuksia hyödyntää palveluja.

Tapahtumien osalta lähes kaikki alla olevat tavoitteet toteutuvat useimmiten jo nyt, mutta niihin on jatkossa kiinnitettävä tarkempaa huomiota, jotta tulevaisuudessa tavoitteet toteutuvat automaattisesti joka kerta.

### 4.4.2. Tavoitteet

#### Jäsenpalvelut ovat kaikkien tiedossa ja ovat saavutettavia.

* Tuodaan aktiivisesti esiin jäsenpalveluja, jotta kaikki jäsenet ovat niistä tietoisia. Lisäksi selkeytetään jäsenpalvelut nettisivuille yhteen paikkaan yhdeksi kokonaisuudeksi.
* Asiantuntijapalveluita tarjotaan yhdenvertaisesti ja selkeästi kaikille jäsenjärjestöille.
* Jäsenetujen tarjonnassa huomioidaan maantieteellinen yhdenvertaisuus.
* Koulutuksiin tarjotaan selkeästi etäosallistumismahdollisuus ja videokooste jälkikäteen.
* Koulutusten materiaalit ovat lähtökohtaisesti saatavilla ennen koulutusta.
* Tuotetaan koulutusten materiaalit ruotsiksi ja tarvittaessa myös englanniksi.

#### OLL:n tapahtumiin osallistumisen kynnys on mahdollisimman matala.

* Järjestetään tapahtumia maantieteellisesti helposti saavutettavissa paikoissa sijaintia vaihdellen.
* Tapahtumat ovat saavutettavia ja niistä tiedotetaan osallistujille etukäteen.
* Tapahtumien osallistumiskulut pidetään kohtuullisina.
* Kaikissa tilaisuuksissa on käytössä turvallisemman tilan säännöt, joihin kaikki osallistujat sitoutuvat. Ne on muotoiltu yhdenvertaisuussuunnitelman mukaisesti ja ovat osa OLL:n epäasialliseen käyttäytymiseen puuttumisen toimintamallia.
* Kaikissa tilaisuuksissa on paikalla häirintäyhdyshenkilöt ja käytössä anonyymi lomake epäasiallisesta kohtelusta ilmoittamiseen.
* Tapahtumiin osallistuvien erityiset tarpeet selvitetään ilmoittautumisen yhteydessä, ja ne pyritään toteuttamaan.
* Tapahtumissa pidetään riittävästi taukoja ja taukojumppia. Tauotuksessa huomioidaan mahdolliset toimintaan vaikuttavat rajoitteet.
* Tapahtumien vapaaehtoisissa osuuksissa kiinnitetään huomiota yhdenvertaisuuteen.
* Tapahtumien liikuntaosiot ovat matalan kynnyksen liikuntaa, ja niissä huomioidaan osallistujat ja heidän mahdolliset rajoitteensa.
* Tapahtumien puhujat ja kouluttajat edustavat monimuotoisuutta. Tämän edistämistä voidaan edistää positiivisella erityiskohtelulla puhujien valinnassa.
* Koulutusten työskentelytavat ovat monipuolisia ja edistävät osallistujien yhteisöllisyyttä.
* Koulutusten sisällöissä käsitellään ja koulutetaan säännöllisesti yhdenvertaisuuden teemoja.

## 4.5. Opiskelijoiden SM-kisat

### 4.5.1. Nykytilanne

OLL:n valtakunnallisesti koordinoimat Opiskelijoiden SM-kisat ovat korkeakouluopiskelijoille suunnattuja kilpailuja ja turnauksia eri urheilulajeissa. OSM-kisoissa on sekä kilpasarja tavoitteellisille kilpailijoille että rentosarja matalamman kynnyksen liikkujille. OSM-kisoihin osallistumiseen ei ole tulosvaatimuksia. Kilpailut ovat kehittyneet vuosien saatossa, ja osassa lajeista rentosarjojen taso on noussut merkittävästi.

OLL vastaa sääntöjen laatimisesta, kisajärjestäjien valinnasta ja järjestäjien kouluttamisesta. Lisäksi OLL tukee järjestäjiä kisojen toteuttamisessa. Suurimpana haasteena on tällä hetkellä osallistujien epätasainen sukupuolijakauma (noin 70% heistä on miehiä) ja aidosti matalan kynnyksen sarjan puuttuminen.

### 4.5.2. Tavoitteet

#### OSM-kisat ovat aidosti kaikille avoimia ja saavutettavia.

* Selkeytetään OSM-kisakonsepti. Lisäksi lisätään tietoisuutta kisoista ja madalletaan osallistumiskynnystä markkinoinnin ja tiedottamisen keinoin.
* OSM-kisasäännöt tukevat yhdenvertaisuuden toteutumista.
* OSM-kisajärjestäjiä koulutetaan huomioimaan yhdenvertaisuus kisajärjestelyissä. Koulutuksissa annetaan konkreettisia esimerkkejä ja keinoja järjestäjille yhdenvertaisuuden edistämiseen.
* OSM-kisoissa on häirintäyhdyshenkilöt ja käytössä anonyymi ilmoituslomake epäasiallisesta käytöksestä ilmoittamiseen.
* OSM-kisojen kutsusta käy selkeästi ilmi tapahtuman esteettömyystiedot.
* Pyritään lisäämään erilaisia lajeja kisoihin tasaisesti eri puolille Suomea.
* Tuodaan soveltavan liikunnan ideoita OSM-kisoihin ja edistetään opiskelijoiden tietoisuutta soveltavasta liikunnasta ja paraurheilusta.
* Edistetään naisvaltaisten lajien OSM-kilpailujen järjestämistä.
* Huomioidaan sukupuolten moninaisuus OSM-kisoissa.

## 4.6. Osallistuminen ja vaikuttaminen

### 4.6.1. Nykytilanne

Opiskelijoiden Liikuntaliitossa jäsenillä on ylin päätösvalta, jota he käyttävät liittokokouksissa. Kunkin jäsenen äänimäärä määräytyy liiton sääntöjen perusteella. Liittokokouksissa päätetään OLL:n isoista toimintaa ohjaavista linjoista, henkilövalinnoista ja taloudesta.

Hallitus valitaan vuosittain loka–joulukuussa järjestettävässä liittokokouksessa. Hakukelpoisuus liittohallitukseen määritellään liiton säännöissä. Istuvan hallituksen tehtävänä on kannustaa kaikkia kiinnostuneita asettumaan ehdolle ja tarjota heille laajasti tietoa hallitustoiminnasta. Istuva hallitus kohtelee jokaista hakijaa yhdenvertaisesti ketään suosimatta eikä ota kantaa liittokokouksen henkilövalintoihin.

Jokaista OLL:n jäsenyhteisöä varten OLL:n hallituksesta on nimetty kummi. Kummin tehtävänä on toimia lähimpänä linkkinä jäsenyhteisön ja liiton välillä, tutustua paikallisiin liikuntaolosuhteisiin ja tarvittaessa avustaa jäsenyhteisöä. Kummijäsenyhteisöjen luona on pyritty vierailemaan vähintään kerran vuodessa, mutta tämän toteutuminen vaihtelee vuosittain. Myös muita opiskelija- ja ylioppilaskuntia on kontaktoitu hallituksen toimesta, ja heitä on pyritty tapaamaan tarvittaessa. Kummitoiminnalle on luotu käsikirja hallituksen toimesta vuonna 2021, joiden avulla pyritään takaamaan tasalaatuista kummitoimintaa vuodesta toiseen ja kehittämään sitä tavoitteellisesti. Lisäksi vuonna 2022 on kokeiltu ottaa asiantuntijat mukaan kummitoimintaan jatkuvuuden lisäämiseksi. Kokeilun pohjalta kehitetään kummitoimintaa seuraaville vuosille.

Jäseniä osallistetaan liiton toiminnan kehittämiseen ja toimintaa ohjaavien dokumenttien suunnitteluun esimerkiksi työryhmien ja muiden keinojen avulla. Työryhmät voivat koostua vapaaehtoisista jäsenjärjestöjen, sidosryhmien ja alumnien edustajista. Työryhmiin haku on avoin heille kaikille, ja hakuajoista tiedotetaan kaikissa liiton viestintäkanavissa. Työryhmissä mahdollistetaan etäosallistuminen, jolloin myös kauempana asuvat voivat osallistua. Tarvittaessa työskentelykielenä voidaan käyttää englantia.

### 4.6.2. Tavoitteet

#### OLL:n toimintaan vaikuttaminen ja osallistuminen on yhdenvertaista ja innostavaa.

* Hallitus tekee suunnitelman kummitapaamisista ja arvioi sen toteutumista kummitoiminnan käsikirjan mukaisesti. Käsikirjaa päivitetään vuosittain tarpeen mukaan.
* Jäsenyhteisön maantieteellinen sijainti ei vaikuta kummitapaamisten toteutumiseen tai toteuttamismuotoon.
* Liittokokouksissa ja työryhmissä noudatetaan yhdenvertaisuussuunnitelmaa sekä turvallisemmantilan periaatteita.
* Kaikkien mielipiteitä kuunnellaan ja huomioidaan tasavertaisesti. Lisäksi pyritään luomaan sellainen ilmapiiri, jossa kaikki kokevat turvalliseksi ilmaista oman mielipiteensä.
* Vahvistetaan alueellista osallisuutta liiton toimintaan.
* Kannustetaan jäsenyhteisöjä, yhteistoimintajäseniä ja sidosryhmiä liiton toimintaan mukaan, sekä luodaan aktiivisesti mahdollisuuksia sille.
* Pyritään kasvattamaan liiton hallitukseen hakijoiden määrää kannustamalla kiinnostuneita asettumaan ehdolle. Lisäksi kerrotaan aktiivisesti OLL:ssa toimimisesta ja valintaprosessista.
* Myös jäsenyyden ulkopuolisia ylioppilas- ja opiskelijakuntia kontaktoidaan ja pyritään tapaamaan ja heidän mielipiteitään huomioidaan myös toimintaa suunniteltaessa mahdollisuuksien mukaan.

# 5. Seuranta ja arviointi

Yhdenvertaisuustyön kokonaiskoordinointia varten on nimetty yhdenvertaisuusasioista vastaava luottamushenkilö ja häntä avustava työntekijä. He johtavat suunnitelman seurantaa ja arviointia yhteistyössä liiton esihenkilöiden kanssa. Yhdenvertaisuussuunnitelmasta johdetaan jalkautettaessa vuotuiset muistilistat kullekin sektorille, mitkä tukevat suunnitelman toteuttamista jokapäiväisessä työnteossa. Seurantaa tehdään säännöllisesti muistilistojen avulla sektorien omissa ja koko toimiston yhteisissä palavereissa yhdenvertaisuusvastaavien aloitteesta. Mittavin arviointi tehdään kevään ja vuoden lopussa toimiston yhteisillä arviointipäivillä. Ennen voimassaolon päättymistä (2027) suunnitelmaa päivitetään tarvittaessa, ja merkittävät muutokset tuodaan liittokokouksen päätettäväksi.

OLL:n sisäisen toiminnan yhdenvertaisuutta seurataan ja arvioidaan vuosittaisen yhdenvertaisuuskyselyn avulla, nimettömällä ilmoituskanavalla ja säännöllisesti esihenkilön kanssa käytävissä kehityskeskusteluissa.

Korkeakoululiikunnan edistämisen yhdenvertaisuutta seurataan liikkuva korkeakoulu tuloskortin yhdenvertaisuuden ja saavutettavuuden teeman vastauksista sekä korkeakoululiikunnan barometrista, jonka avulla tunnistetaan niitä erityisryhmiä, joissa on suurin yhteys vähäiseen fyysiseen aktiivisuuteen. Liikunnan ja urheilun yhdenvertaisuusteemoja koskevia kannanottoja, julkaisuja ja muita edistämistoimia tilastoidaan.

Liiton viestinnän saavutettavuutta ja yhdenvertaisuutta seurataan tilastojen sekä kahdesti vuodessa toteutettavan jäsenviestinnän kyselyn avulla. Saavutettavuusdirektiivin toteutumista seurataan säännöllisesti viestintäsektorin palavereissa sekä vuosittaisille saavutettavuusarvioinneilla. Toteutumista käydään säännöllisesti läpi myös muiden liiton toimijoiden kanssa, jolloin tarvittaessa päivitetään toimintapoja.

Tapahtumista ja OSM-kisoista tilastoidaan maantieteellinen sijainti, kustannukset, osallistujien ja mahdollisten puhujien määrä sekä diversiteetti. OSM-kisojen yhdenvertaisuutta seurataan tarkkailemalla kisajärjestelyjä ja vierailemalla kilpailuissa. Lisäksi tapahtumista ja kisoista kerätään palautetta.

Hallitus pitää kirjaa jäsenyhteisöjen sekä muiden opiskelija- ja ylioppilaskuntien kontaktoinnista ja tapaamisesta sekä arvioi toimintaa kummitoiminnan käsikirjan avulla. Jäsenyhteisöjen osallisuutta liiton toimintaan tilastoidaan edustavuuden kartoittamiseksi.