

1

2

3

Yhdenvertaisuusuunnitelma

4

5



6

7 **1. Johdanto**

8 **1.1. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo**

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

17

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

27

28 Tasa-arvosta puhuttaessa viitataan tyypillisesti sukupuolten väliseen tasa-arvoon.
29 Sukupuolten tasa-arvosta säädetään muun muassa laissa naisten ja miesten välisestä tasa-
30 arvosta (L1986/609). Lain tarkoituksena on estää sukupuoleen kohdistuva syrjintä sekä

31 sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

32

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

38

39 1.2. Saavutettavuus

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

49

50 1.3. Syrjintä

51 Syrjintä tarkoittaa henkilön eriarvoiseen asemaan asettamista sukupuoleen, ikään, etniseen
52 tai kansalliseen alkuperään, kieleen, uskontoon, vakaumukseen, mielipiteeseen, vammaan,
53 terveydentilaan, seksuaaliseen suuntautumiseen tai muun henkilöön liittyvän ominaisuuden
54 perusteella. Syrjintä on kielletty yhdenvertaisuuslaissa. Kaikki erilainen kohtelu ei
55 kuitenkaan ole syrjintää, ja joissakin tapauksissa myös tasapäistäminen voi olla syrjintää.

56 Tällaisiin tilanteisiin voidaan puuttua positiivisen erityiskohtelun avulla (katso
57 yhdenvertaisuus ja tasa-arvo yllä).

58

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

66

67 1.4. Häirintä

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

73

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

82

83

2. Opiskelijoiden Liikuntaliitto

84

organisaationa

85

Opiskelijoiden Liikuntaliitto ry (OLL) on 1924 perustettu valtakunnallinen opiskelija- ja

86

korkeakoululiikunnan edunvalvonta- ja palvelujärjestö. OLL edustaa kaikkia Suomen

87

korkeakouluopiskelijoita. OLL vaikuttaa, palvelee, kouluttaa, tutkii ja toimii niin kansallisilla

88

kuin kansainvälisillä kentillä opiskelijaliikunnan puolesta. OLL:n jäseniä ovat 12

89

ammattikorkeakoulujen opiskelijakuntaa ja 8 ylioppilaskuntaa ympäri Suomen. Lisäksi OLL:n

90

jäseniä ovat sotatieteiden kandidaattiopiskelijoiden opiskelijajärjestö Kadettitoverikunta ja

91

Suomen Urheiluopiston opiskelijayhdistys Tahkon Talli. Varsinaisten jäsenten lisäksi OLL:lla

92

on yhteistoimintajäsenenä viisi korkeakoulujen liikuntatoimea.

93

94

Yhdenvertaisuuden edistäminen on ollut esillä OLL:n strategiassa yhtäjaksoisesti vuodesta

95

2006 alkaen. Vuonna 2019 OLL on julistautui feministiseksi järjestöksi. Yhdenvertaisuus ja

96

tasa-arvo on kirjattu OLL:n arvoihin ja strategiaan tavoitteisiin. Yhdenvertaisuustyössä

97

painotetaan yhdenvertaisten liikuntamahdollisuuksien saavuttamista

98

korkeakouluopiskelijoille sekä yhdenvertaisten käytäntöjen toteutumista OLL:n

99

jokapäiväisessä toiminnassa.

100

101

Jos yhdenvertaista kohtelua rikkovia tapauksia, kuten syrjintää, häirintää tai kiusaamista

102

ilmenee OLL:n alaisessa toiminnassa, henkilön oma kokemus syrjityksi tulemisesta riittää

103

siihen, että asia otetaan käsittelyyn. Kaikilla tilanteessa läsnäolevilla on velvollisuus puuttua

104

syrjintään, häirintään ja kiusaamiseen. Jokainen tilanne selvitetään aina tapauskohtaisesti

105

OLL:n toimintamallin mukaisesti.

106

107 3. Suunnitelman tarkoitus ja tavoitteet

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

115

116 Yhdenvertaisuutta koskevat teemat on jaettu seuraaviin kokonaisuuksiin:

- 117 ● Edunvalvonta
- 118 ● OLL:n sisäinen toiminta
- 119 ● Viestintä
- 120 ● Jäsenpalvelut
- 121 ● Opiskelijoiden SM-kisat
- 122 ● Osallistuminen ja vaikuttaminen OLL:n toimintaan

123

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

133

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

142

143 Opiskelijoiden Liikuntaliiton sääntömääräinen liittokokous on virallisesti hyväksynyt
144 suunnitelman Vuokatissa 3.11.2022.

145

146 4. Toimenpidekokonaisuudet

147 4.1. Edunvalvonta

148 4.1.1. Nykytilanne

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

154

155 Liiton edunvalvonnassa yhdenvertaisuuden edistäminen on viime aikoina näkynyt
156 esimerkiksi liikkuva korkeakoulu tulokortin teossa oman teeman lisäämiselle
157 saavutettavuudelle ja yhdenvertaisuudelle (2021-2022), tämän avulla autamme myös

158 jäsenjärjestöjämme jalkauttamaan teemoja paikallisen tason toimintaan. Lisäksi olemme
159 oleet mukana kampanjoimassa yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden puolesta
160 esimerkiksi Älä riko urheilua! -kampajassa (2021).

161

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

168 **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 tulokortin 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 anonymisti. 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 tavoitavuutta 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 pyydettyä 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 kynnyks 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 kokonaiskoordinoitua varten on nimetty yhdenvertaisuusasioista vastaava luottamushenkilö ja häntä avustava työntekijä. He johtavat suunnitelman seuranta- ja arviointia yhteistyössä liiton esihenkilöiden kanssa.

Yhdenvertaisuussuunnitelmasta johdetaan jalkautettaessa vuotuiset muistilistat kullekin sektorille, mitkä tukevat suunnitelman toteuttamista jokapäiväisessä työnteossa. Seuranta- ja arviointia tehdään säännöllisesti muistilistojen avulla sektorien omissa ja koko toimiston yhteisissä palaverissa 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 tulokortin yhdenvertaisuuden ja saavutettavuuden teeman vastauksista sekä korkeakoululiikunnan barometrissa, 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 palaverissa 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 vieraillemalla 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.