OPISKELIJOIDEN LIIKUNTALIITTO

Likabehandlingsplan

1 Introduktion

1.1 Likabehandling och jämlikhet

I Finlands grundlag föreskrivs att likabehandling är en grundläggande rättighet för varje människa. Likabehandling innebär att alla människor är lika värda oavsett kön, ålder, etniskt eller nationellt ursprung, nationalitet, språk, religion och övertygelse, åsikter, funktionshinder, hälsotillstånd, sexuell läggning eller andra personrelaterade skäl. Likabehandling är en central princip i internationell och nationell lagstiftning. När jämlikhet förverkligas kan alla människor delta fullt ut i gemenskapens aktiviteter.

Likabehandling kan delas in i formell och faktisk likabehandling. Vid implementering av formell likabehandling behandlas liknande ärenden på samma sätt. Faktisk jämlikhet tar i sin tur hänsyn till de mänskliga gruppernas faktiska roll i samhället och rådande ojämlikhet mellan de olika grupperna. I vissa situationer måste liknande fall behandlas olika för att faktisk likabehandling ska förverkligas. En dylik förbättring av omständigheterna för en viss grupp (till exempel minoriteter), som kallas positiv särbehandling, är därför inte diskriminering av andra människogrupper. En sådan särbehandling ska ändå vara motiverad och i proportion till målen.

Begreppet jämställdhet avser vanligtvis jämställdhet mellan könen. Om jämställdhet mellan könen föreskrivs bland annat i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (L1986/609). Syftet med lagen är att förhindra könsdiskriminering eller diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

OLL stöder könsmedvetet tänkande. Könsrelaterade normer, antaganden och fördomar samt deras konsekvenser måste beaktas i vardagliga aktiviteter och diskussioner. Vi strävar inte efter att sudda ut könen, men ger alla möjlighet att förverkliga sin egen upplevelse av sitt kön på sitt eget sätt och uppskattas som de är. Vi ser även könens mångfald.

1.2 Tillgänglighet

De flesta av oss har åtminstone i något skede av livet någon funktionsnedsättning, eftersom funktionsnedsättningar även kan vara tillfälliga. Tillgänglighet kan granskas ur ett fysiskt perspektiv (byggd miljö, rörlighet, säkerhet, sensorisk tillgänglighet och digital tillgänglighet) samt ett psykologiskt (erfarenhet av uppskattning, hel identitet) och socialt perspektiv (klimat, attityder) (Invalidförbundet). Det handlar å ena sidan om frånvaro av hinder och å andra sidan om att ta hänsyn till individens specialbehov. I all verksamhet är det därför viktigt att säkerställa en så god tillgänglighet att det inte behövs specialarrangemang. Som utgångspunkt bör verksamheten ta hänsyn till allas behov. Tillgänglighet gagnar alla, men för en del är det en nödvändighet.

1.3 Diskriminering

Diskriminering innebär att försätta en person i ojämlik ställning på grund av kön, ålder, etniskt eller nationellt ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, funktionshinder, hälsa, sexuell läggning eller någon annan av individens egenskaper. Diskriminering är förbjuden enligt diskrimineringslagen. All särbehandling är dock inte diskriminerande och i vissa fall kan det även vara diskriminerande att dra alla över en kam. I dylika situationer kan man ingripa genom positiv särbehandling (se likabehandling och jämställdhet ovan).

Direkt diskriminering är att någon behandlas, har behandlats eller skulle behandlas ofördelaktigt i jämförelse med någon annan i en jämförbar situation på grund av en eller flera personliga egenskaper (diskriminering på flera grunder). Dessutom omfattar direkt diskriminering också vägran att göra rimliga anpassningar och instruktioner eller befallningar att diskriminera. Vid indirekt diskriminering är det till exempel en till synes opartisk bestämmelse, ett kriterium eller en praxis som utan skälig anledning försätter en person i ofördelaktig ställning jämfört med andra personer som är föremål för jämförelsen. Det kan vara indirekt diskriminering att utan godtagbara skäl permittera en kvinnodominerad grupp av arbetstagare.

1.4 Trakasserier

Trakasserier är verbalt eller icke-verbalt olämpligt bemötande som hotar den trakasserades hälsa och säkerhet. Trakasserier förbjuds bland annat ~~Trakasserier förbjuds åtminstone~~ i strafflagen, lagen om säkerhet, jämställdhetslagen och lagen om likabehandling. Olämpliga beteenden som lyder under trakasserier inkluderar, men är inte begränsade till, elakt eller insinuerande tal, hånande, nedsättande, osaklig beröring, förnedring och försvårande av arbete.

Alla i en gemenskap är skyldiga att främja en trygg och trivsam arbetsmiljö och undvika att störa andra. Enligt arbetarskyddslagen är det arbetsgivarens skyldighet att förebygga och ingripa i trakasserier. Att inte ingripa i trakasserier som arbetsgivaren informerats om utgör diskriminering. Det är värt att notera att lagen inte ger förtroendevalda samma skydd. Det är viktigt att man även lokalt förbinder sig till gemensamt överenskomna strategier för likabehandling, så att även förtroendevalda skyddas.

2 Studenternas idrottsförbund som organisation

Studerandenas Idrottsförbund rf (OLL), grundat år 1924, är en nationell organisation som arbetar med intressebevakning och service i samband med finsk studerande- och högskoleidrott. OLL är en feministisk och antirasistisk organisation. OLL representerar alla Finlands högskolestuderande. OLL påverkar, betjänar, utbildar, forskar och verkar för studerandeidrott såväl nationellt som internationellt. Studerandekårerna vid 12 yrkeshögskolor och 8 studentkårer runt om i Finland är medlemmar i OLL. Till våra medlemmar hör även föreningen för kandidatstuderande i krigsvetenskap Kadettitoverikunta och Finlands idrottsinstituts studentförening Tahkon Talli. Utöver de egentliga medlemmarna har OLL som samarbetsmedlemmar ~~fem~~ sex högskolors idrottsväsen.

Främjandet av likabehandling har kontinuerligt lyfts fram i OLL:s strategi sedan 2006. År 2019 utlyste sig OLL till en feministisk organisation. Likabehandling och jämställdhet har skrivits in i OLL:s värderingar och strategiska mål. I vårt likabehandlingsarbete betonar vi uppnående av jämlika möjligheter till idrott för högskolestudenter och genomförande av jämlik praxis i OLL:s vardagliga verksamhet.

Om diskriminering, trakasserier, mobbning eller annat som strider mot likabehandling förekommer i en verksamhet som lyder under OLL räcker den drabbades egen erfarenhet av att bli diskriminerad för att saken ska tas till behandling. Alla som bevittnar diskriminering, trakasserier eller mobbning är skyldiga att ingripa. Varje fall utreds alltid separat i enlighet med OLL:s verksamhetsmodell. I verksamhetsmodellen beskrivs steg för steg hur man ska

agera i trakasserifall. Verksamhetsmodellen, som finns på webbplatsen, har baserats på förbundets regler för tryggare rum, trakasseriombudsverksamhet och etiska regler.

3 Planens syfte och mål

I likabehandlingsplanen fastställs principerna, målsättningarna och åtgärderna för främjande av likabehandling. Syftet med planen är att främja likabehandling i OLL:s verksamhet samt medlemsorganisationernas och samarbetsmedlemmarnas idrottsväsenden. Planen främjar likabehandling och jämställdhet, förebygger diskriminering och trakasserier samt ökar tillgänglighet i OLL:s verksamhet. Svart på vitt hjälper flera redan befintliga metoder och åtgärder att identifiera potentiella problem med anknytning till likabehandling.

Våra teman för likabehandling har indelats i följande helheter:

- Intressebevakning
- OLL:s interna verksamhet
- Kommunikation
- Medlemstjänster
- Studerandenas FM-tävlingar
- Att delta i och påverka OLL:s verksamhet

Förbundets ordförande har ansvarat för uppdateringen av OLL:s likabehandlingsplan under 2022. I arbetet deltog också representanter för medlemskåren, de sakkunniga vid OLL:s kansli samt övriga styrelsemedlemmar. Uppdateringsarbetet baserade sig på den omfattande likabehandlingsplan som antogs 2019: då utnyttjades lagstiftningen, OSS-samfundets och Finlands Olympiska kommittés likabehandlingsplaner samt synpunkter från Finlands Handikappidrott och -motion VAU rf:s sakkunniga för likabehandling. Nu har planen

utvecklats så den fungerar ännu bättre som ett redskap som OLL:s aktörer kan använda för att främja likabehandlingen.

Vi utbildar nyanställda och förtroendevalda om likabehandlingsplanen som en del av övrig introduktion i arbetet. För utbildning om planen och att verkställa den ansvarar den styrelsemedlem som ansvarar för likabehandlingsfrågor. Styrelsemedlemmen får hjälp av OLL:s sakkunniga för att främja likabehandlingen. Därefter ansvarar varje anställd och styrelsemedlem vid OLL personligen för att planen förverkligas. Vid förbundets evenemang skickas likabehandlingsplanen elektroniskt till deltagarnas kännedom. De principer som finns i likabehandlingsplanen presenteras under alla OLL-evenemang genom reglerna om tryggare rum.

Planen har formellt antagits av Studerandenas Idrottsförbund rf:s ordinarie förbundsmöte i Vuokatti 3.11.2022.

4. Åtgärdshelheter

4.1 Intressebevakning

4.1.1 Nuläget

Studerandenas Idrottsförbund arbetar aktivt för att påverka och utveckla fysisk aktivitet bland högskolestuderande. Syftet med intressebevakningen är att utveckla högskolestuderandes motions- och idrottsmöjligheter så att minst 50 procent av studerandena rör på sig tillräckligt med tanke på sin hälsa. Påverkansarbetet utförs internationellt, nationellt och lokalt.

På senaste tiden har främjandet av likabehandling synts inom förbundets intressebevakning till exempel i form av att man lagt till en särskild del inom Högskolan i rörelse-resultatkortet för tillgänglighet och likabehandling (2021–2022). På det här sättet hjälper vi också våra medlemsorganisationer att sprida dessa teman inom verksamheten på lokal nivå. Vi har också arbetat för att främja likabehandling och motarbeta diskriminering genom att till exempel delta i kampanjerna Krossa inte idrotten (2021) och Jag är antirasist (2021–2022).

I intressebevakningsarbetet har vi under de senaste åren fäst uppmärksamhet vid att ge likabehandlingen mer synlighet. Detta är ändå inte alltid lätt på grund av att högskolestuderande ofta behandlas som en enhetlig grupp när man driver en redan färdigt begränsad befolkningsgrupps intressen på nationell nivå. I det här arbetet tar vi hjälp av rekommendationerna för högskoleidrotten som publicerades 2018, där olika gruppers jämlikhet och tillgång till idrottstjänster har beaktats.

4.1.2 Mål

OLL:s intressebevakning siktar på att utveckla likabehandling inom motion och idrott.

- OLL upprätthåller ett tillgänglighetsperspektiv i utvecklingsarbetet för högskoleidrott och skapar tips för att främja det på lokal nivå till exempel genom Högskolan i rörelse-resultatkortet.
- OLL stöder aktivt högskolornas idrottsaktörer i att beakta likabehandling i sin egen verksamhet.
- OLL utövar vårt idrottspolitiska påverkansarbete genuint för alla högskolors och studerandes del oavsett högskola eller individuellt definierande faktorer.
- I förbundets intressebevakningsarbete lyfter OLL aktivt fram de nuvarande problemen med att erbjuda jämlik idrott för alla grupper och strävar efter att föreslå lösningar på dem.

- I OLL:s nationella påverkansarbete lyfter vi fram behovet av ytterligare resurser för att uppnå faktisk likabehandling.
- OLL identifierar bland studerande som sällan rör på sig specialgrupper med störst risk att hamna utanför fysisk aktivitet.
- OLL utövar positiv särbehandling genom att främja tillkomsten av möjligheter och förhållanden för motion och idrott särskilt för de studerande som för tillfället rör minst på sig samt på områden där det är brist på idrottsmöjligheter och -platser.
- OLL diskriminerar eller favoriserar inte på partipolitiska grunder i sin verksamhet eller kommunikation. Partier behandlas jämlikt i intressebevakningsarbetet.
- Det finns klara modeller för förebyggande av trakasserier, och vi ingriper i trakasserifall och fall som bryter mot jämlikheten. ~~OLL strävar efter att förebygga trakasserier och ingriper i ojämlikhet.~~

4.2 OLL:s interna verksamhet

4.2.1 Nuläget

Förbundets interna verksamhet omfattar i den här planen administration, arbetsgivarperspektiv och de som arbetar på förbundets kansli. På förbundet arbetar för närvarande fem anställda samt en ordförande och två vice ordförande som förtroendevalda.

Arbetet på förbundets kansli styrs av OLL:s spelregler som uppdateras årligen. Spelreglerna definierar vår gemensamt överenskomna policy som bygger på förbundets stadgar och likabehandlingsplanen. Efter coronapandemin har vi i spelreglerna särskilt beaktat den förändrade arbetsstilen: vi sitter inte längre alla på samma kansli eller ens i samma stad varje dag, vilket också medför nya utmaningar för främjandet av likabehandlingen. Tilläggen om att ingripa i mobbning, trakasserier och diskriminering som lades till 2019 utgör fortfarande

ryggraden för de gemensamma spelreglerna.

Varje år genomförs två enkäter för förbundets anställda och styrelse med hjälp av vilka vi följer upp hur likabehandling förverkligas. Under de senaste åren har enkäterna haft en hög svarsprocent och likabehandlingens status är god.

OLL har också regler för tryggare rum samt etiska regler för att förebygga osakligt beteende. Tillsammans utgör dessa en verksamhetsmodell med låg tröskel för att ingripa i osakligt beteende.

4.2.2 Mål

I förbundets verksamhet förekommer inga trakasserier eller diskriminering.

- Vi ingriper i olämpligt språkbruk och olämplig humor med låg tröskel. I sista hand är det arbetsgivarens skyldighet att ingripa i olämplig behandling.
- Vi utvecklar och upprätthåller våra anställdas emotionella färdigheter och förmåga till växelverkan.
- Vi uppmuntrar till att använda klarspråk och till att förklara vad olika förkortningar betyder. Vi styr till detta genom att föregå med gott exempel.
- Offentliga rekryteringar genomförs anonymt. Dessutom strävar vi efter att utreda ny praxis som kan stödja att egenskaper som inte har att göra med hur man arbetar (till exempel ålder, kön, etniskt ursprung, politisk övertygelse, religion) inte påverkar rekrytering, lön eller möjligheter att delta i verksamheten.
- Vi utbildar våra anställda och styrelsen om förbundets likabehandlingsplan och stöder dem i att implementera planen i sitt eget arbete med hjälp av minneslistor för likabehandling.
- Vi upprätthåller de anställdas och förtroendevaldas kompetens inom likabehandling

genom årliga utbildningar.

- När vi får nya anställda eller förtroendevalda uppdaterar vi våra gemensamt överenskomna principer för god växelverkan i kontorets spelregler.

OLL som arbetsplats ska vara behaglig och trygg för alla.

- Vi arrangerar regelbundet hälsofrämjande dagar och andra gemensamma stunder för att främja gruppandan bland dem som arbetar för förbundet.
- Vi tar hänsyn till att inte alla kan eller vill delta i all frivillig verksamhet i arbetsgemenskapen utan att det behöver leda till uteslutning.
- I planeringen av arbete och avvikande arbetstider tar vi hänsyn till förbundets anställdas privatliv.
- Vi tar hänsyn till specialdieter och olika arbetsvanor och egna tider.
- Arbetsgivaren säkrar rimliga åtgärder för att främja likabehandling.
- Chefen följer regelbundet med hur våra anställda orkar i arbetet.

4.3 Kommunikation

4.3.1 Nuläget

Vår kommunikation till medlemsorganisationerna sker huvudsakligen via e-post, Slack, sociala medier och webbplatsen. OLL:s nyhetsbrev fungerar som förbundets främsta kommunikationskanal. År 2021 skapades en OLL-gemenskap i Slack för att förbättra dialogen mellan förbundet och medlemsorganisationerna samt sänka kommunikationströskeln.

Förbundets kommunikationsstrategi uppdaterades 2021. I strategin förtydligas tyngdpunkterna, värderingarna, målen och metoderna för OLL:s kommunikation. Dessutom

åskådliggör strategin kommunikationens delområden och målgrupper. Det är viktigt att vi har tydligt fastställda målgrupper, kanaler och mål för vår kommunikation för att trygga kvaliteten.

Officiella dokument finns att få på förbundets ordinarie språk, det vill säga finska och svenska. Kommunikation i sociala medier och till studerande översätts även till engelska. Översättningen ~~påverkas~~ styrs av anvisningarna för den operativa kommunikationen som utarbetades i samband med kommunikationsstrategin.

Förbundets kommunikationssektor (kommunikationsexpert och styrelsemedlem) övervakar regelbundet kommunikationens räckvidd, både i siffror och två gånger om året genom en enkät om medlemskommunikation. Vi har strävat efter att utveckla vår kommunikation på basis av statistik och enkätsvar, inom ramen för resurserna. Dessutom följer vi årligen upp webbplatsens tillgänglighet med tillgänglighetsutvärderingar.

4.3.2 Mål

Vi uppmärksammar likabehandling på alla delområden av OLL:s kommunikation.

- Vi tar hänsyn till likabehandling och dess främjande i vår kommunikationsstrategi och i andra dokument som styr vår kommunikation samt följer aktivt upp hur likabehandling förverkligas.
- Vi informerar om samma innehåll via flera olika kommunikationskanaler och strävar efter att öka interaktionen.
- Vårt kommunikationsspråk är icke-diskriminerande och i vår kommunikation satsar vi på klarspråk.
- Vi undviker att använda rött och grönt i våra material. De färger som används måste urskiljas tydligt.

- Människorna i våra illustrationer representerar mångfald.
- OLL:s kommunikation sker på två språk, och vid behov också på tre språk. ~~OLL kommunicerar ändamålsenligt på tre språk.~~
- Varje år följer vi upp hur tillgänglighetsdirektivet förverkligas genom tillgänglighetsutvärderingar av webbplatsen och åtgärdar de brister som kommer fram.
- Vi kommunicerar jämlikt till våra medlemsorganisationer och tar hänsyn till eventuella specialbehov.
- I fråga om likabehandlingskommunikation är vi föregångare inom idrottsvärlden. I vår kommunikation lyfter vi aktivt fram idrottens jämlikhet och mångfald samt olika gruppers behov beträffande idrott.
- De uppdaterade handlingarna som reglerar förbundets officiella verksamhet finns på webbplatsen på finska och svenska. De kan granskas på webbplatsen och i fysiska versioner på förbundets kontor.

4.4 Medlemstjänster

4.4.1 Nuläget

OLL erbjuder kostnadsfritt sina medlemmar till exempel olycksfallsförsäkring, musikåtergivningsrättigheter, produktrabatter, utbildnings- och intressentgruppsevenemang samt expertstöd för att främja studerandes idrottsmöjligheter. De flesta av våra tjänster är endast tillgängliga för ordinarie medlemmar, men vi har även expertstöd och kostnadsbelagda utbildningar för våra samarbetsmedlemmar.

Med avseende på jämlikhet inom medlemstjänsterna är ett av de största problemen att kunskapen om tjänsterna inte har nått alla på lika villkor. Därför har alla inte samma

möjligheter att utnyttja tjänsterna.

I fråga om evenemang nås nästan alla nedanstående mål redan nu, men i fortsättningen måste vi ägna dem mer uppmärksamhet så att målen automatiskt nås varje gång.

4.4.2 Mål

Alla känner till våra medlemstjänster och tjänsterna är tillgängliga.

- Vi lyfter aktivt fram medlemstjänsterna ~~Panostetaan jäsenpalvelujen markkinointiin~~ så att alla medlemmar blir medvetna om dem. Dessutom flyttar vi alla medlemstjänster till samma ställe på webbplatsen som en tydligare helhet.
- Vi erbjuder experttjänster jämlikt och tydligt till alla medlemsorganisationer.
- Utbudet av medlemstjänster tar hänsyn till geografisk jämlikhet.
- Vi erbjuder tydligt möjlighet att delta på distans och en videosammanfattning efteråt.
- I regel finns utbildningsmaterialet att få före utbildningen.
- Vi producerar utbildningarnas material på svenska och vid behov också på engelska.

Tröskeln för att delta i OLL:s evenemang är så låg som möjligt.

- Vi arrangerar evenemang på olika och geografiskt lättillgängliga platser.
- Våra evenemang är tillgängliga och vi informerar deltagarna om dem på förhand.
- Evenemangens deltagaravgifter hålls på en rimlig nivå.
- Vi tillämpar regler för tryggare rum under alla evenemang, och deltagarna förbinder sig till dem. Reglerna följer OLL:s likabehandlingsplan och ingår i OLL:s verksamhetsmodell för att ingripa i osakligt uppförande.
- Trakasseriombud är på plats på alla våra evenemang och ett anonymt formulär används för att anmäla opassande behandling.
- Vi utreder specialbehov hos evenemangsdeltagare i samband med anmälan och

försöker möta dessa.

- Vi håller tillräckligt många pauser och ordnar pausgymnastik på våra evenemang. I pauserna beaktas eventuella begränsningar som påverkar funktionen.
- Under evenemangens frivilliga avsnitt fäster vi uppmärksamhet vid jämlikhet.
- Evenemangens motionsavsnitt består av mindre krävande motion och de beaktar deltagarnas begränsningar.
- Evenemangens talare och utbildare representerar mångfald. Vi kan främja detta genom positiv särbehandling i valet av talare.
- Vi använder mångsidiga arbetsmetoder vid utbildningarna som främjar deltagarnas delaktighet.
- I utbildningarnas innehåll behandlar vi och utbildar regelbundet om jämlikhetsfrågor.

4.5. Studerandenas FM

4.5.1. Nuläget

Studerandenas FM-tävlingar (SFM), som OLL koordinerar i hela landet, består av tävlingar och turneringar i olika idrottsgrenar för högskolestuderande. SFM har en tävlingsserie för målinriktade tävlare och en med mindre krävande motion. Det finns inga resultatkrav för deltagande i SFM. Tävlingen har utvecklats under årens lopp och i vissa grenar har de mindre krävande seriernas nivå ökat markant. I och med avbrottet som orsakades av coronapandemin har kännedomen om SFM-tävlingsverksamheten minskat. Det skapar ett utmärkt tillfälle att förtydliga SFM-konceptet.

OLL ansvarar för utarbetande av regler, val av tävlingsorganisatörer och utbildning av organisatörer. Dessutom stöder OLL arrangörerna i att genomföra tävlingarna. För närvarande är den största utmaningen den ojämna könsfördelningen hos deltagarna

(omkring 70 % av dem är män) och avsaknaden av serier med låg tröskel för att delta.

4.5.2. Mål

SFM-tävlingarna är genuint tillgängliga och öppna för alla.

- SFM-tävlingskonceptet görs tydligare. Dessutom ökar vi kännedomen om tävlingarna och sänker tröskeln för deltagande genom marknadsföring och information.
- SFM-tävlingsreglerna stöder förverkligandet av likabehandling.
- SFM-tävlingsarrangörer utbildas i att iaktta likabehandling vid tävlingsarrangemang. Vid utbildningarna ges konkreta exempel och metoder för att hjälpa arrangörerna att främja likabehandlingen.
- SFM har trakasseriombud och använder ett anonymt formulär för att anmäla osakligt beteende.
- I inbjudan till SFM-tävlingarna framgår tydligt evenemangets tillgänglighet.
- OLL försöker utöka antalet olika grenar jämnt över hela Finland.
- OLL implementerar idéer från anpassad idrott till SFM och främjar studerandenas medvetenhet om anpassad idrott och paraidrott.
- OLL främjar att SFM i kvinnodominerade grenar arrangeras.
- SFM-tävlingarna tar hänsyn till mångfalden av kön och skapar riktlinjer för förbundet för att främja detta.

4.6 Deltagande och påverkande

4.6.1 Nuläget

I Studerandenas Idrottsförbund har medlemmarna beslutanderätt som de använder vid förbundets möten. Varje medlems röstantal definieras utifrån förbundets regler. På förbundets möten beslutar vi om stora riktlinjer, personval och ekonomiska frågor som styr

OLL:s verksamhet.

Styrelsen väljs årligen på förbundsmötet i oktober–december. Behörighet att söka till styrelsen definieras i förbundets regler. Det är den sittande styrelsens uppgift att uppmuntra alla intresserade att kandidera och erbjuda dem gott om information om styrelseverksamheten. Den sittande styrelsen behandlar varje sökande lika utan att gynna någon och tar inte ställning till förbundsmötets personval.

Vi har utsett en fadder i styrelsen för var och en av OLL:s medlemsorganisationer. Fadderns roll är att fungera som närmaste länk mellan medlemsorganisationen och förbundet, att bekanta sig med lokala idrottsförhållanden och vid behov hjälpa medlemsorganisationen. Vi strävar efter att besöka fadderorganisationerna minst en gång om året, men utfallet varierar årligen. Styrelsen har även kontaktat andra studerande- och studentkårer och har försökt att vid behov träffa dessa. År 2021 utarbetade vi en handbok för fadderverksamheten för att se till att verksamheten håller jämn kvalitet från år till år och för att utveckla den på ett målinriktat sätt. Dessutom har vi inkluderat våra sakkunniga i fadderverksamheten 2022 för att öka verksamhetens kontinuitet. På basis av detta försök kommer vi att utveckla fadderverksamheten för kommande år.

Medlemmarna involveras i utveckling av förbundet och utformning av dokument som styr verksamheten, till exempel genom arbetsgrupper och andra metoder. Arbetsgrupperna kan bestå av frivilliga representanter för medlemsorganisationer, intressentgrupper och alumner. Ansökan till arbetsgrupperna är öppen för representanter från alla ovannämnda grupper, och OLL informerar om ansökningstider i alla förbundets kommunikationskanaler. I arbetsgrupperna möjliggörs deltagande på distans så att även personer som bor längre bort kan delta. Vid behov kan vi använda engelska som arbetsspråk.

4.6.2 Mål

Det är jämlikt och inspirerande att påverka och delta i OLL:s verksamhet.

- Styrelsen gör upp en plan för fadderträffarna och utvärderar planens genomförande enligt handboken för fadderverksamheten. Handboken uppdateras årligen enligt behov.
- Medlemsorganisationernas geografiska läge påverkar inte genomförandet av fadderträffarna eller i vilket format de genomförs.
- Våra förbundsmöten och arbetsgrupper följer vår likabehandlingsplan och principerna för trygga rum.
- Vi hör och uppmärksammar allas åsikter på lika villkor. Dessutom strävar vi efter att skapa en atmosfär där alla känner att det är tryggt att uttrycka sin åsikt.
- Vi stärker regionalt deltagande i förbundets verksamhet.
- Vi uppmuntrar medlemsorganisationer, samarbetsmedlemmar och intressentgrupper att gå med i förbundets verksamhet och skapar aktivt möjligheter för detta.
- Vi strävar efter att öka antalet personer som söker till förbundets styrelse genom att uppmuntra intresserade att ställa upp i valet. Dessutom berättar vi aktivt om hur det är att vara aktiv inom OLL och om urvalsprocessen.
- Vi kontaktar även student- och studerandekårer som inte är medlemmar och försöker träffa dem, och vi beaktar också deras åsikter i mån av möjlighet när vi planerar verksamheten.

5 Övervakning och utvärdering

För att koordinera vårt jämlikhetsarbete som helhet har vi utsett en förtroendevald samt en

anställd som stöd. De leder uppföljningen och utvärderingen av planen i samarbete med förbundets ledning. Vi gör upp en minneslista för varje sektor utgående från vår likabehandlingsplan som stöder implementeringen av planen i vårt vardagliga arbete. På initiativ av våra jämlikhetsansvariga gör vi regelbundna uppföljningar på sektorernas egna och på kansliets gemensamma möten. Vår mest omfattande bedömning gör vi under kansliets gemensamma utvärderingsdagar i slutet av våren och året. Innan giltighetstiden går ut (2027) uppdaterar vi vid behov planen och låter förbundsmötet fatta beslut om betydande ändringar.

Vi övervakar och utvärderar likabehandlingen inom OLL:s interna verksamhet genom en årlig likabehandlingsenkät, en anonym rapporteringskanal och under regelbundna utvecklingssamtal.

Vi följer upp hur likabehandlingen inom främjande av idrott framskrider inom högskoleutbildning ~~med hjälp av~~ genom svaren i Högskolan i rörelse-resultatkortets teman för jämlikhet och tillgänglighet samt en barometer för högskoleidrott. Med hjälp av dessa kan vi ~~med vilken vi kan~~ identifiera specialgrupper med störst koppling till låg fysisk aktivitet. Vi statistikför ställningstaganden, publikationer och andra åtgärder för att främja jämlikhet inom idrott och motion.

Vi följer upp tillgänglighet och likabehandling i förbundets kommunikation genom statistik och en halvårsenkät inom vår medlemskommunikation. På kommunikationssektorns möten samt genom årliga tillgänglighetsutvärderingar bevakar vi regelbundet förverkligandet av tillgänglighetsdirektivet. Vi går även regelbundet igenom förverkligandet med förbundets övriga aktörer och uppdaterar verksamhetssätten vid behov.

För evenemang och SFM statistikför vi geografiskt läge, kostnader, deltagarantal och antalet eventuella talare ~~samt diversitet~~. I SFM bevakar vi likabehandling genom att granska tävlingsarrangemang och besöka mästerskapen. Därtill samlar vi respons från evenemang och SFM.

Styrelsen bokför kontakter och möten med medlemsorganisationerna samt andra studerande- och studentkårer och utvärderar verksamheten med hjälp av handboken för fadderverksamheten. För att kartlägga vår representativitet statistikför vi medlemsgemenskapernas medverkan i förbundets verksamhet.