

# OLL:S LIKABEHANDLINGSSPLAN 2020–2022

## 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<sup>1</sup> 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

---

<sup>1</sup> Översättarens anmärkning: på svenska används tillgänglighet för både "saavutettavuus" och "esteettömyys".

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 ojämlig 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 i jämförelse med någon annan behandlas, har behandlats eller skulle behandlas ofördelaktigt i en jämförbar situation på grund av en eller flera personliga egenskaper (diskriminering på flera grunder). 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 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 representerar alla Finlands högskolestuderande. OLL påverkar, betjänar, utbildar, forskar och verkar för studerandeidrott såväl nationellt som internationellt. Studerandekårerna vid 15 yrkeshögskolor och 11 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 högskolors idrottsväsen.

Främjandet av likabehandling har kontinuerligt lyfts fram i OLL:s strategi sedan 2006. 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. OLL är således en feministisk organisation.

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.

### 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

Studerandenas idrottsförbund verkställer även i tillämpliga delar OSS-gemenskapens likabehandlingsplan (bilaga 1) som styr särskilt OLL:s kansli i fråga om jämlikhet. Till OSS-gemenskapen hör utöver OLL även de övriga organisationerna i kontorslokalerna på Lappbrinken 2. OLL:s och OSS planer kompletterar varandra.

Uppdateringen av OLL:s likabehandlingsplan har under hösten 2019 samordnats av den av förbundets anställda som ansvarar för jämlikhetsfrågor och en styrelsemedlem. Förbundets anställda och förtroendevalda har varit delaktiga i att utarbeta planens åtgärdshelheter. För uppdatering av planen har vi använt oss av relevant lagstiftning, OSS likabehandlingsplan, Finska Olympiakommitténs likabehandlingsplan, Finlands Handikappidrott och -motion VAU rf:s likabehandlingsexperts synpunkter samt en lägesbeskrivning som vi kartlagt tillsammans med våra medlemmar. I planen har vi fäst särskild uppmärksamhet vid tillämpning av konkreta metoder som är avgörande för hur likabehandlingen förverkligas.

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 arbetstagare som ansvarar för likabehandlingsfrågor. Därefter ansvarar varje anställd och styrelsemedlem vid OLL personligen för att planen förverkligas. Likabehandlingsplanen presenteras årligen för medlemmarna under årets första sektormöte vid OLL. Vid andra möten 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 förbunds möte i Jyväskylä 21.11.2019.

## 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 50 % av studenterna 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 en kartläggning av idrottstjänsters tillgänglighet (2014) och arrangerandet av kampanjen #allmalesports för jämställdhet inom idrott (2017).

I intressebevakningsarbetet har likabehandlingen emellertid inte fått tillräcklig synlighet. Detta har ansetts utmanande på grund av att högskolestuderande ofta behandlas som en enhetlig grupp när man driver en redan färdigt begränsad befolkningsgrupps intressen på nationell nivå. I de uppdaterade rekommendationerna för högskoleidrott (2018) har likabehandlingen av olika specialgrupper och tillgängligheten till motions- och idrottstjänster beaktats bättre än förr. I fortsättningen är det skäl att satsa mer på att förbättra identifierade specialgruppers möjligheter att utöva motion och idrott.

#### 4.1.2. MÅL

- OLL:s intressebevakning siktar på att utveckla likabehandling inom motion och idrott.
- OLL upprätthåller ett tillgänglighetsperspektiv i utvecklingsarbetet för högskoleidrott.
- OLL utövar vårt idrottspolitiska påverkansarbete genuint för alla högskolors och studerandes del oavsett högskola eller individuellt definierande faktorer.
- 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.
- I OLL:s nationella påverkansarbete lyfter vi fram behovet av ytterligare resurser för att uppnå faktisk likabehandling.
- OLL stöder högskolornas idrottsaktörer i att beakta likabehandling i sin egen verksamhet.
- OLL diskriminerar eller favoriserar inte på partipolitiska grunder i sin verksamhet eller kommunikation. Partier behandlas jämlikt i intressebevakningsarbetet.
- 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. Förbundets kansli består för närvarande av fem anställda samt en ordförande och en 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. I vår 2019 års uppdatering av spelreglerna har vi fäst speciell uppmärksamhet vid jämlikhet. Mobbning, trakasserier och diskriminering är strängt förbjudna och måste åtgärdas omedelbart.

I juni 2019 genomförde vi en likabehandlingsenkät för de anställda på förbundets kontor. I enkäten undersökte vi våra arbetstagares och förtroendevaldas erfarenheter av hur likabehandling förverkligats inom arbetsgemenskapen under förra året. Svarsprocenten var 100.

Personalen upplever högsta nivå av likabehandling:

- Vid val av förbundets anställda och ledning
- Vid beaktande av framlagda åsikter och synpunkter
- 75 % känner att de kan ta olämpligt bemötande till tals
- Alla vet hur man ska handla när någon blir olämpligt bemött.

Personalen upplever lägsta nivå av likabehandling:

- Vid fördelning av arbetsuppgifter och arbetsfördelning i vardagen
- I socialt umgänge och språkbruk
- 50 % har upplevt lite eller en del olämpligt beteende. Till exempel att man inte lyssnar på andra, talar ovänligt eller berättar olämpliga vitsar och att man inte ingriper tillräckligt i olämpligt beteende.

#### 4.2.2. MÅL

- Som arbetsplats är OLL behaglig och trygg för alla.
- I förbundets verksamhet förekommer inga trakasserier eller diskriminering.
- Vi ingriper i olämpligt språkbruk och olämplig humor.
- Vi uppmuntrar till att använda klarspråk och till att förklara vad olika förkortningar betyder.
- Egenskaper som inte har att göra med hur man arbetar (till exempel ålder, kön, etniskt ursprung, politisk övertygelse) påverkar inte rekrytering, lön eller möjligheter att delta i verksamheten. Vi utvecklar och upprätthåller våra anställdas emotionella färdigheter och förmåga till växelverkan.
- Vi utbildar våra anställda och styrelsen om förbundets likabehandlingsplan, stöder dem i att implementera planen i sitt eget arbete och upprätthåller deras kompetens inom likabehandling.
- När vi får nya anställda eller förtroendevalda uppdaterar vi våra gemensamt överenskomna principer för god växelverkan i kontorets spelregler.
- Vi arrangerar regelbundet hälsofrämjande dagar 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.
- I sista hand är det arbetsgivarens skyldighet att ingripa i olämplig behandling.

## 4.3. KOMMUNIKATION

### 4.3.1. NULÄGET

Vår kommunikation till medlemsorganisationerna sker huvudsakligen via e-post, sociala medier och webbplatser. OLL:s nyhetsbrev fungerar som förbundets främsta kommunikationskanal. Det finns tre nyhetsbrev: *OLL-nyhetsbrevet*, som vi skickar till våra medlemmar månatligen, vårt *Nyhetsbrev för studerande* samt ett *OLL-meddelande* som vi skickar till alla intressenter kvartalsvis. Nyhetsbreven skickas som PDF- och docx-filer via e-post. Våren 2019 utvecklade vi nyhetsbreven mot ett mer lättläst format.

Officiella dokument finns att få på förbundets ordinarie språk, det vill säga finska och svenska. Kommunikation i sociala medier och till medlemmar översätts även till engelska. Översättningsarbetet försvåras av brist på resurser.

De största utmaningarna i vår kommunikation finns inom digital tillgänglighet. Tillgänglighetsdirektivet, som träder i kraft år 2020, kräver fortbildning av förbundets aktörer och en omfattande kommunikationsreform. Förbundets webbplats har förnyats år 2018. Webbplatsens struktur är emellertid redan svår att använda och det går inte att ändra den utan större reformer. Utöver struktur behöver OLL:s webbplats en omfattande förnyelse av innehållet i alla språkversioner.

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.

### 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.
- Vi informerar om samma innehåll via flera olika kommunikationskanaler.
- 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.
- Handlingarna som reglerar förbundets officiella verksamhet finns på finska och svenska. De finns på webbplatsen och i fysiska versioner på förbundets kontor.
- På sociala medier och i nyhetsbrev kommunicerar OLL på tre språk.
- Vi uppdaterar webbplatsens struktur, innehåll och språkversioner för att möta det nya tillgänglighetsdirektivet.
- Vi kommunicerar jämlikt till våra medlemsorganisationer och tar hänsyn till eventuella specialbehov.
- I vår kommunikation lyfter vi aktivt fram idrottens jämlikhet och mångfald. Vi fäster uppmärksamhet vid att kommunicera om olika idrottare och idrottsformer.

## 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

- Vi satsar på marknadsföring av medlemstjänster så att alla medlemmar blir medvetna om dem.
- Vi arrangerar evenemang på olika och geografiskt lättillgängliga platser.
- Våra evenemang är tillgängliga.
- Vi erbjuder möjlighet att delta på distans och en videosammanfattning efteråt.
- Evenemangens deltagaravgifter hålls på en rimlig nivå.
- Vi tillämpar regler för tryggare rum under alla evenemang. Reglerna följer OLL:s likabehandlingsplan.
- Vid behov producerar vi kursmaterial även på svenska och engelska.
- Vi utreder specialbehov hos evenemangsdeltagare i samband med anmälan och försöker möta dessa.
- Ett anonymt formulär används på alla våra evenemang för att anmäla opassande behandling.
- Vi håller tillräckligt många pauser på våra evenemang.
- I regel finns utbildningsmaterialet att få före utbildningen.
- Under evenemangens frivilliga avsnitt fäster vi uppmärksamhet vid jämlikhet.
- Evenemangens motionsavsnitt består av mindre krävande motion.
- Evenemangens talare och utbildare representerar mångfald.
- Vi använder mångsidiga arbetsmetoder vid utbildningarna.
- I utbildningarnas innehåll behandlar vi regelbundet jämlikhetsfrågor.
- Vi erbjuder experttjänster på lika villkor till alla medlemsorganisationer.
- Utbudet av medlemstjänster tar hänsyn till geografisk jämlikhet.

### 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. Tävlningen har utvecklats under årens lopp och i vissa grenar har de mindre krävande seriernas nivå ökat markant.

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-tävlingsreglerna stöder förverkligandet av likabehandling.
- SFM-tävlingsarrangörer utbildas i att iaktta likabehandling vid tävlingsarrangemang.
- SFM har trakasserikontaktpersoner.
- I inbjudan till SFM-tävlingarna finns uppgifter om 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.
- Genom marknadsföring sänker vi tröskeln att delta.

### 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. 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.

Medlemmarna involveras i utveckling av förbundet och utformning av dokument som styr verksamheten, till exempel genom arbetsgrupper. 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

- Styrelsen gör upp en plan för fadderträffarna.
- Medlemsorganisationernas geografiska läge påverkar inte genomförandet av fadderträffarna.
- Våra förbundsmöten och arbetsgrupper följer vår likabehandlingsplan.
- Vi hör och uppmärksammar allas åsikter på lika villkor.
- Vi stärker regionalt deltagande i förbundets verksamhet.
- Vi uppmuntrar medlemsorganisationer, samarbetsmedlemmar och intressentgrupper att gå med i förbundets verksamhet.
- Vi kontaktar även student- och studerandekårer som inte är medlemmar och försöker träffa dessa.
- Förbundets uppdaterade policydokument och beslutslistor finns på vår webbplats.



## 5. ÖVERVAKNING OCH UTVÄRDERING

För att koordinera vårt jämlikhetsarbete som helhet har vi utsett en förtroendevald och en arbetstagar. De leder uppföljningen och utvärderingen av planen i samarbete med förbundets ledning. Vi gör upp en minneslista för varje sektor utgående från vår likabehandlingsplan. Minneslistorna 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 året. Innan giltighetstiden går ut (år 2022) 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 utvecklingsamtal.

Vi följer upp likabehandlingen inom främjande av idrott inom högskoleutbildning med en barometer för högskoleidrott 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 bevakar vi regelbundet förverkligandet av tillgänglighetsdirektivet. Vi går även regelbundet igenom förverkligandet med förbundets övriga aktörer.

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. För att kartlägga vår representativitet statistikför vi medlemsgemenskapernas medverkan i förbundets verksamhet.

Källor:

Finlands grundlag 731/1999 6 § Jämlikhet

Diskrimineringslagen 1325/2014

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män 609/1986

Arbetarskyddslagen 738/2002

[www.yhdenvertaisuus.fi](http://www.yhdenvertaisuus.fi)

Olympiska kommitténs jämställdhets- och likabehandlingsplan

<https://www.olympiakomitea.fi/uploads/2018/05/olympiakomitean-yhdenvertaisuus-ja-tasa-arvosuunnitelma-2018-2019.pdf>

Likabehandlingsplan för OSS-organisationstjänster

---

*Studerandenas Idrottsförbund rf (OLL), grundat år 1924, är en nationell organisation som arbetar med intressebevakning och service i samband med finsk studerande- och högskoleidrott och företräder alla universitets- och yrkeshögskolestuderande. Syftet med OLL är att främja studenternas välfärd, gemenskaplighet, studieförmåga och hälsa genom fysisk aktivitet. OLL:s mål är att stärka högskolornas idrottsförhållanden och idrottskultur.*

**Studerandenas Idrottsförening rf (OLL)**  
**Studerandenas Idrottsförbund**  
**Finnish Student Sports Federation**

Lappbrinken 2, FI-00180 Helsingfors  
e-post: [oll@oll.fi](mailto:oll@oll.fi)  
[www.oll.fi](http://www.oll.fi)