

Yhdenvertaisuussuunnitelma 2020–2022

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 tunnustetaan.

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-arvolaisissa 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 suojelluiksi.

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 15 ammattikorkeakoulujen opiskelijakuntaa ja 11 ylioppilaskuntaa ympäri Suomen. Lisäksi OLL:n jäseniä ovat sotatieteiden kandidaattiopiskelijoiden opiskelijajärjestö Kadettitoverikunta ja Suomen Urheiluopiston opiskelijayhdistys Tahkon Talli. Varsinaisten jäsenten lisäksi OLL:lla on yhteistoimintajäsenenä viisi korkeakoulujen liikuntatoimea.

Yhdenvertaisuuden edistäminen on ollut esillä OLL:n strategiassa yhtäjaksoisesti vuodesta 2006 alkaen. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo on kirjattu OLL:n arvoihin ja strategiaan tavoitteisiin. Yhdenvertaisuustyössä painotetaan yhdenvertaisten liikuntamahdollisuuksien saavuttamista korkeakouluopiskelijoille sekä yhdenvertaisten käytäntöjen toteutumista OLL:n jokapäiväisessä toiminnassa. Täten OLL on feministinen järjestö.

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 tilanteissa läsnäolevilla on velvollisuus puuttua syrjintään, häirintään ja kiusaamiseen. Jokainen tilanne selvitetään aina tapauskohtaisesti.

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

Opiskelijoiden Liikuntaliitto toteuttaa soveltuvin osin myös OSS-yhteisön yhdenvertaisuussuunnitelmaa (liite 1), joka ohjaa yhdenvertaisuuteen erityisesti OLL:n toimiston sisäistä toimintaa. OSS-yhteisöön kuuluvat OLL:n lisäksi muut Lapinrinne 2:n toimistotiloissa toimivat järjestöt. OLL:n ja OSS:n suunnitelmat täydentävät toisiaan.

OLL:n yhdenvertaisuussuunnitelman päivitystä ovat syksyllä 2019 koordinoineet liiton yhdenvertaisuusasioista vastaava työntekijä ja hallituksen jäsen. Suunnitelman toimenpidekokonaisuuksien luomisessa on osallistettu liiton työntekijöitä ja luottamushenkilöitä. Suunnitelman päivityksessä on hyödynnetty aihetta koskevaa

lainsäädäntöä, OSS-yhdenvertaisuussuunnitelmaa, Suomen Olympiakomitean yhdenvertaisuussuunnitelmaa, Suomen Vammaisurheilu ja -liikunta VAU ry:n yhdenvertaisuusasiantuntijan näkemyksiä ja jäsenistön kanssa kartoitettua tilannekuvaa. Suunnitelmassa on kiinnitetty erityistä huomiota konkreettisiin käytänteisiin ja niiden toimeenpanoon, joiden varassa yhdenvertaisuuden todellinen toteutuminen on.

Yhdenvertaisuussuunnitelma perehdytetään uusille työntekijöille ja luottamushenkilöille osana muuta perehdytystä. Suunnitelman ja sen toteuttamisen perehdyttäminen ovat yhdenvertaisuusasioista vastaavan työntekijän vastuulla. Tämän jälkeen jokainen OLL:n työntekijä ja hallituslainen on omalta osaltaan vastuussa suunnitelman toteuttamisesta. Yhdenvertaisuussuunnitelma esitellään jäsenistölle joka vuosi OLL:n vuoden ensimmäisessä sektoritapaamisessa. 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 Jyväskylässä 21.11.2019.

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 50% opiskelijoista liikkuu

terveytensä kannalta riittävästi. Vaikuttamistyötä tehdään kansainvälisesti, kansallisesti sekä paikallisesti.

Liiton edunvalvonnassa yhdenvertaisuuden edistäminen on viime aikoina näkynyt esimerkiksi liikuntapalvelujen esteettömyyden kartoittamisena (2014) ja #allmalesports-kampanjan järjestämisenä sukupuolten välisen tasa-arvon puolesta urheilussa (2017).

Edunvalvontatyössä yhdenvertaisuutta ei kuitenkaan ole pidetty riittävästi esillä. Tämä on koettu haasteelliseksi sen vuoksi, että ajettaessa jo valmiiksi rajatun väestöryhmän etua valtakunnallisesti, korkeakouluopiskelijoita tulee usein käsiteltyä yhtenä yhtenäisenä ryhmänä. Päivitetyissä korkeakoulu liikunnan suosituksissa (2018) erilaisesten erityisryhmien yhdenvertaisuus ja liikuntapalvelujen saavutettavuus on huomioitu aiempaa paremmin.

Edunvalvonnassa on syytä jatkossa painottaa havaittujen erityisryhmien liikuntamahdollisuuksien parantamista.

4.1.2. Tavoitteet

- Liiton edunvalvonta tähtää liikunnan ja urheilun yhdenvertaisuuden kehittämiseen.
- Ylläpidetään saavutettavuuden näkökulmaa korkeakoulu liikunnan kehittämistyössä.
- Liikuntapoliittista vaikuttamistyötä tehdään aidosti kaikkien korkeakoulujen ja niiden opiskelijoiden puolesta korkeakoulusta tai yksilöä määrittävistä tekijöistä riippumatta.
- 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.
- Tuodaan valtakunnallisessa vaikuttamisessa esille, että tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttaminen liikunnassa vaatii lisäresursseja.

- Tuetaan korkeakoulujen liikuntatoimijoita yhdenvertaisuuden huomioimisessa omassa toiminnassaan.
- 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.

Liiton toimistolla työskentelee tällä hetkellä viisi vakituista työntekijää ja luottamushenkilöinä puheenjohtaja ja varapuheenjohtaja.

Liiton toimiston työskentelyä ohjaavat vuosittain päivitettävät OLL:n pelisäännöt. Niihin on kirjattu yhdessä sovitut toimintatavat ja toivottu käyttäytyminen, jotka pohjautuvat liiton sääntöihin sekä yhdenvertaisuussuunnitelmaan. Vuonna 2019 pelisääntöjen päivityksessä on kiinnitetty erityistä huomiota yhdenvertaisuuteen. Kiusaaminen, häirintä ja syrjintä ovat ehdottomasti kiellettyjä ja niihin on puututtava välittömästi.

Kesäkuussa 2019 liiton toimistolla työskenteleville toteutettiin yhdenvertaisuuskysely, jossa selvitettiin työntekijöiden ja luottamushenkilöiden kokemuksia yhdenvertaisuuden toteutumisesta työyhteisössä edellisen vuoden ajalta. Vastausprosentti oli 100.

Parhaiten yhdenvertaisuuden koetaan toteutuvan:

- Liiton henkilöstöä ja johtoa valittaessa

- Esitettyjen mielipiteiden ja näkökantojen huomioimisessa
- 75 % kokee voivansa ottaa epäasiallisen kohtelun puheeksi
- Kaikki kokevat, että työyhteisössä on sovittu menettelytavat epäasiallisten tilanteiden käsittelyyn.

Heikoiten yhdenvertaisuuden koetaan toteutuvan:

- Työtehtävien jakamisessa ja arjen työnjaossa
- Sosiaalisessa kanssakäymisessä ja kielenkäytössä
- 50 % on kokenut vähän tai jonkin verran epäasiallista käyttäytymistä. Esimerkiksi sitä, että toisia ei kuunnella, puhutaan epäystävällisesti, vitsaillaan sopimattomasti eikä epäasialliseen käyttäytymiseen puututa riittävästi.

4.2.2. Tavoitteet

- OLL on työpaikkana kaikille miellyttävä ja turvallinen.
- Liiton toiminnassa ei esiinny häirintää tai syrjintää.
- Puututaan asiattomaan kielenkäyttöön ja huumoriin.
- Kannustetaan selkokielisyyteen ja lyhenteiden aukiselittämiseen.
- Työssä suoriutumiseen liittymättömät ominaisuudet (kuten ikä, sukupuoli, etninen tausta, poliittinen vakaumus) eivät vaikuta rekrytointiin, palkkaan tai mahdollisuuteen olla mukana toiminnassa. Kehitetään ja ylläpidetään toimistolla työskentelevien tunne- ja vuorovaikutustaitoja.
- Perehdytetään työntekijät ja hallitus liiton yhdenvertaisuussuunnitelmaan, tuetaan heitä sen toteuttamisessa omassa työssään ja ylläpidetään yhdenvertaisuuteen liittyvää osaamista.
- Toimijoiden vaihtuessa päivitetään yhteisesti sovitut hyvän vuorovaikutuksen periaatteet toimiston pelisääntöihin.

- Järjestetään säännöllisesti tyky-päiviä 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 edistävästä toimenpiteistä.
- Työssä jaksamista seurataan säännöllisesti esihenkilön toimesta.
- Viime kädessä työnantaja on velvollinen puuttumaan epäasialliseen kohteluun.

4.3. Viestintä

4.3.1. Nykytilanne

Viestintä jäsenjärjestöille tapahtuu pääosin sähköpostitse, sosiaalisessa mediassa ja nettisivuilla. OLL:n uutiskirjeet toimivat liiton merkittävimpänä viestinnän muotona. Uutiskirjeitä on kolme: jäsenistölle kuukausittain lähtevät *OLL-uutiskirje* ja *Uutiskirje opiskelijoille* sekä neljännesvuosittain kaikille sidosryhmille lähetettävä *OLL-tiedote*. Uutiskirjeet lähetetään sähköpostitse pdf- ja docx-tiedostoina. Uutiskirjeitä kehitettiin helppolukuisemmiksi keväällä 2019.

Viralliset asiakirjat ovat saatavilla liiton sääntömääräisillä kielillä eli suomeksi ja ruotsiksi. Opiskelijoille suunnattu some- ja jäsenviestintä käännetään myös englanniksi. Käännöstyötä hankaloittaa resurssipula.

Viestinnän suurimmat haasteet ovat digitaalisessa saavutettavuudessa. Vuonna 2020 voimaan astuva saavutettavuusdirektiivi edellyttää liiton toimijoilta lisäkouluttautumista

sekä viestinnän kattavaa uudistamista. Liiton nettisivut on uudistettu vuonna 2018. Sivuston rakenne on kuitenkin jo nyt vaikeasti käytettävä, eikä sen muuttaminen ilman isoja uudistuksia ole mahdollista. Rakenteen lisäksi OLL:n nettisivut kaipaavat kattavaa sisällöllistä uudistamista kaikissa kieliversioissa.

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.

4.3.2. Tavoitteet

- OLL:n viestinnässä kiinnitetään kaikilla osa-alueilla huomiota yhdenvertaisuuteen.
- Huomioidaan yhdenvertaisuus ja sen edistäminen viestintästrategiassa ja muissa viestintää ohjaavissa asiakirjoissa.
- Samasta sisällöstä viestitään usealla eri viestintäkanavalla.
- 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.
- Liiton viralliset toimintaa ohjaavat dokumentit ovat suomeksi ja ruotsiksi. Ne ovat nähtävillä nettisivuilla ja fyysisinä versioina liiton toimistolla.
- OLL:n viestintä sosiaalisessa mediassa ja uutiskirjeissä on kolmikielistä.
- Nettisivut päivitetään rakenteeltaan, sisällöltään ja kieliversioiltaan ajantasaisiksi ja uutta saavutettavuusdirektiiviä vastaaviksi.
- Liitto viestii jäsenyhteisöille yhdenvertaisesti mahdolliset erityistarpeet huomioiden.
- Viestinnässä tuodaan aktiivisesti esiin liikunnan yhdenvertaisuutta ja

monimuotoisuutta. Huomiota kiinnitetään erilaisista liikkujista ja liikuntamuodoista viestimiseen.

4.4. Jäsenpalvelut

4.4.1. Nykytilanne

OLL tarjoaa jäsenilleen veloituksetta esimerkiksi tapaturmavakuutusta, musiikintoisto-oikeuksia, tuotealennuksia, koulutus- ja sidosryhmätapahtumia sekä opiskelijoiden liikuntamahdollisuuksien edistämiseen liittyvää asiantuntijatukea. 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

- Panostetaan jäsenpalvelujen markkinointiin, jotta kaikki jäsenet ovat niistä tietoisia.
- Järjestetään tapahtumia maantieteellisesti helposti saavutettavissa paikoissa sijaintia vaihdellen.
- Tapahtumat ovat saavutettavia.
- Koulutuksiin tarjotaan etäosallistumismahdollisuus ja videokooste jälkikäteen.

- Tapahntumien osallistumiskulut pidetään kohtuullisina.
- Kaikissa tilaisuuksissa on käytössä turvallisemman tilan säännöt, jotka on muotoiltu yhdenvertaisuussuunnitelman mukaisesti.
- Tuotetaan koulutusten materiaalit tarvittaessa myös ruotsiksi ja englanniksi.
- Tapahntumiin osallistuvien erityiset tarpeet selvitetään ilmoittautumisen yhteydessä, ja ne pyritään toteuttamaan.
- Kaikissa tilaisuuksissa on käytössä anonyymi lomake epäasiallisesta kohtelusta ilmoittamiseen.
- Tapahntumissa pidetään riittävästi taukoja.
- Koulutusten materiaalit ovat lähtökohtaisesti saatavilla ennen koulutusta.
- Tapahntumien vapaaehtoisissa osuuksissa kiinnitetään huomiota yhdenvertaisuuteen.
- Tapahntumien liikuntaosiot ovat matalan kynnyksen liikuntaa.
- Tapahntumien puhujat ja kouluttajat edustavat monimuotoisuutta.
- Koulutusten työskentelytavat ovat monipuolisia.
- Koulutusten sisällöissä käsitellään säännöllisesti yhdenvertaisuuden teemoja.
- Asiantuntijapalveluita tarjotaan yhdenvertaisesti kaikille jäsenjärjestöille.
- Jäsenetujen tarjonnassa huomioidaan maantieteellinen yhdenvertaisuus.

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-kisasäännöt tukevat yhdenvertaisuuden toteutumista.
- OSM-kisajärjestäjiä koulutetaan huomioimaan yhdenvertaisuus kisajärjestelyissä.
- OSM-kisoissa on häirintäyhdyshenkilöt.
- OSM-kisojen kutsusta käy 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.
- Madalletaan osallistumiskynnystä markkinoinnin keinoin.

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. 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.

Jäseniä osallistetaan liiton toiminnan kehittämiseen ja toimintaa ohjaavien dokumenttien suunnitteluun esimerkiksi työryhmien avulla. Työryhmät voivat koostua vapaaehtoisista jäsenjärjestöjen, sidosryhmien ja alumni 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

- Hallitus tekee suunnitelman kummitapaamisista.
- Jäsenyhteisön maantieteellinen sijainti ei vaikuta kummitapaamisten toteutumiseen.
- Liittokokouksissa ja työryhmissä noudatetaan yhdenvertaisuussuunnitelmaa.
- Kaikkien mielipiteitä kuunnellaan ja huomioidaan tasavertaisesti.

- Vahvistetaan alueellista osallisuutta liiton toimintaan.
- Kannustetaan jäsenyhteisöjä, yhteistoimintajäseniä ja sidosryhmiä liiton toimintaan mukaan.
- Myös jäsenyyden ulkopuolisia ylioppilas- ja opiskelijakuntia kontaktoidaan ja pyritään tapaamaan.
- Liiton linjaavat asiakirjat ja päätösluettelot ovat nettisivuilla ajantasaisesti.

5. Seuranta ja arviointi

Yhdenvertaisuustyön kokonaiskoordinoitua varten on nimetty yhdenvertaisuusasioista vastaava luottamushenkilö ja työntekijä. He johtavat suunnitelman seuranta- ja arviointia yhteistyössä liiton esihenkilöiden kanssa. Yhdenvertaisuussuunnitelmasta johdetaan kullekin sektorille oma muistilistansa, joka tukee suunnitelman toteuttamista jokapäiväisessä työnteossa. Seuranta tehdään säännöllisesti muistilistojen avulla sektorien omissa ja koko toimiston yhteisissä palavereissa yhdenvertaisuusvastaavien aloitteesta. Mittavin arviointi tehdään vuoden lopussa toimiston yhteisillä arviointipäivillä. Ennen voimassaolon päättymistä (2022) 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 korkeakoululiikunnan barometrilla, 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. Toteutumista käydään säännöllisesti läpi myös muiden liiton toimijoiden kanssa.

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. Jäsenyhteisöjen osallisuutta liiton toimintaan tilastoidaan edustavuuden kartoittamiseksi.

Lähteet

- Invalidiliitto ([Saavutettavuus](#))
- Suomen perustuslaki 731/1999 6 § Yhdenvertaisuus
- Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986
- Työturvallisuuslaki 738/2002
- www.yhdenvertaisuus.fi
- Olympiakomitean tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma ([Olympiakomitean yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 2018–2019](#))
- OSS-järjestöpalveluiden yhdenvertaisuussuunnitelma