



LAPIN LIIKUNTA

LAPIN LIIKUNTA RY
VASTUULLISUUSOHJELMA

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	HYVÄ HALLINTO	2
2.1	Hyvän hallinnon määritelmät	2
2.2	Toteutuneet tavoitteet	5
2.3	Hyvän hallinnon tavoitteet 2026.....	6
3	TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS.....	8
3.1	Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden määritelmät.....	8
3.2	Toteutuneet tavoitteet	9
3.3	Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tavoitteet 2026	10
4	TURVALLINEN JA TERVEELLINEN TOIMINTAYMPÄRISTÖ	11
4.1	Turvallisen ympäristön määritelmät	11
4.2	Epäasiallinen käytös ja häirintä	11
4.3	Ohjeet lasten ja nuorten kanssa työskenteleville ja vapaaehtoisille	14
4.4	Toteutuneet tavoitteet	16
4.5	Turvallisen ja terveellisen toimintaympäristön tavoitteet 2026	17
5	YMPÄRISTÖVASTUU	19
5.1	Kestävän kehityksen määritelmät	19
5.2	Toteutuneet tavoitteet	20
5.3	Ympäristövastuun tavoitteet 2026	21
6	RISKIEN TUNNISTUS	22
7	VASTUULLISUUSOHJELMAN ARVIOINTI JA SEURANTA	24

1 JOHDANTO

Lapin Liikunta ry on Suomen pohjoisin liikunnan aluejärjestö, jonka jäsenistö koostuu urheiluseuroista, alueorganisaatioista, Lapin kunnista, Lapin liitosta sekä oppilaitoksista. Ydintoimintaamme on edistää lappilaisten liikunnallista elämäntapaa kaikissa ikävaiheissa. Olemme liikunnan ja hyvinvoinnin asiantuntijaorganisaatio, joka edistää oman toiminta-alueensa liikuntatoiminnan kehittymistä toteuttamalla laaja-alaista asiantuntija-, koulutus- ja kehittämispalvelua urheiluseuroille sekä muille liikuntaa järjestäville toimijoille. Urheiluseurojen lisäksi toiminta suuntautuu vahvasti myös kouluihin, päiväkoteihin, kuntiin sekä yrityksiin.

Vastuullisuusohjelmamme ulottuu kaikkeen toimintaamme. Haluamme toimia esimerkillisesti ja vastuullisuusohjelmamme on tae toimintamme laadusta sekä suunnitelmallisuudesta. Koemme velvollisuudeksemme pitää katseen tulevaisuudessa ja ennakoida muuttuvia tarpeita, koska toimimme aktiivisena organisaationa koko ajan muuttuvassa yhteiskunnassa. Vastuullisuusohjelmamme tarkoituksena on kuvata Lapin Liikunta ry:n toiminnan vastuullisuutta. Se tarkistetaan vuosittain, jolloin se toimii myös arvioinnin ja kehittämisen välineenä.

Vastuullisuusohjelmassamme olemme huomioineen Suomen Olympiakomitean urheiluyhteisöille laatiman vastuullisuusohjelman tavoitteet, Yhdistyneiden Kansakuntien (YK) aikavälille 2016-2030 asettamat Kestävän kehityksen tavoitteet, ihmisoikeudet sekä vastuullisuuteen liittyvät lait sekä Suomea velvoittavat sopimukset.

2 HYVÄ HALLINTO

2.1 Hyvän hallinnon määritelmät

Hyvällä hallintotavalla tarkoitetaan tyypillisesti sellaista hallinto- ja ohjausjärjestelmää, jossa määritellään päättäjien ja viranomaisten roolit, velvollisuudet ja suhteet kansalaisiin sekä kuntalaisiin hallinto- ja kunta- julkisuus- ja perustuslaeissa määriteltyjen periaatteiden mukaan. Sillä voidaan siis esimerkiksi viitata siihen, että asianosaisten kuuleminen on järjestetty asianmukaisella tavalla ja päätöksenteon asiakirjat ovat saatavilla viivytyksettä. (Ojajärvi & Valtonen 2016, 11.)

Hyvä hallinto järjestössä

Järjestöjen toiminta perustuu yhdistymisvapauteen, josta säädetään Suomen perustuslaissa. Toimintaa säätelevät yhdistyslaki ja yhdistyksen säännöt. Muita keskeisiä järjestötoimintaan vaikuttavia säännöksiä ovat lisäksi muun muassa kirjanpito- ja tilintarkastuslaki, henkilötietolaki sekä tuloverolaki. (Hakkarainen & Pahta 2011, 4.) Järjestöjen hyvän hallinnon toimintaperiaatteita ovat rehellisyys, avoimuus ja tilivelvollisuus. Näiden periaatteiden tulisi toteutua kaikessa järjestötoiminnassa riippumatta siitä, minkälaista toimintaa järjestö harjoittaa tai minkä kokoinen se on. Hyvä hallinto toteutuu järjestön toiminnassa silloin, kun järjestö toteuttaa sääntöjen mukaista tarkoitustaan hyvän hallinnon periaatteita noudattaen. (Hakkarainen & Pahta 2011, 2.)

Vuonna 2015 valmistunut Yhdistysten hyvä hallintotapa-suositus täydentää yhdistyslain vähimmäisvaatimuksia. Suosituksen ovat laatineet Suomen Nuorisoyhteistyö – Allianssi ry, SOSTE Suomen sosiaali- ja terveys ry ja Valo, Valtakunnallinen liikunta- ja urheiluorganisaatio ry (nykyinen Olympiakomitea). Suositus sisältää järjestöjen yhdessä laatimat pelisäännöt sille, miten toimitaan yhdistysten hallituksessa, jäsenkokouksissa sekä jäsenviestinnässä. Sen tavoitteena on auttaa yhdistyksen jäseniä, hallituksen jäseniä ja sidosryhmiin kuuluvia löytämään avoimuutta, luottamusta, sitoutumista sekä onnistumista edistävät hyväksytyt toimintatavat yhdistyksen toiminnassa. (SOSTE 2021.)

Jäsenet

Päätösvalta yhdistyksessä kuuluu sen jäsenille. Tätä päätösvaltaa jäsenet käyttävät yhdistysten kokouksessa, joka on järjestettävä vähintään kerran vuodessa. Jäsenellä on kokouksessa puhe- ja kyselyoikeus, äänioikeus sekä aloite- ja esityksenteko-oikeus. Jäsenet valitsevat yhdistykselle hallituksen sekä tilintarkastajan tai toiminnantarkastajan, joka pystyy suorittamaan tarkastuksen lain edellyttämällä tavalla. (Hakkarainen & Pahta 2011, 6; Suomen Nuorisoyhteistyö - Allianssi ry, SOSTE Suomen sosiaali- ja terveys ry & Valo, Valtakunnallinen liikunta- ja urheiluorganisaatio ry. 2015, 4.)

Lapin Liikunta ry:n jäsenistö koostuu urheiluseuroista, lajiliittojen alueorganisaatioista, Lapin kunnista, Lapin liitosta ja oppilaitoksista.

Hallitus

Hallitus vastaa yhdistyksen hallinnon järjestämisestä sekä toiminnan valvomisesta. Hallituksen tehtävät voidaan määrätä yhdistyksen säännöissä, hallituksen työjärjestyksessä tai muussa vastaavanlaisessa ohjeistuksessa. Selkeä tehtävien sekä toimivallan jako sujuvoittaa yhdistyksen hallinnon hoitamista ja toiminnan ohjaamista. Lisäksi se selkeyttää vastuukysymyksiä jäsenten, luottamushenkilöiden sekä työntekijöiden välillä. (Hakkarainen & Pahta 2011, 6; Suomen Nuorisoyhteistyö - Allianssi ry, SOSTE Suomen sosiaali- ja terveys ry & Valo, Valtakunnallinen liikunta- ja urheiluorganisaatio ry. 2015, 4.)

Lapin Liikunta ry:n hallitukseen kuuluvat puheenjohtaja, varapuheenjohtaja ja kahdeksan (8) jäsentä sekä kaksi varajäsentä, jotka yhdistyksen syyskokous valitsee. Hallitukseen valitaan jäsen kaikista Lapin maakunnan seutukunnista. Jäseniä valittaessa on otettava huomioon voimassa olevat tasa-arvo lait. Vuosikokouksessa nimetään ehdollepanotoimikunta valmistelemaan syyskokouksen henkilövalintoja hallitukseen.

Hallituksen kokouksia pidetään vuoden aikana noin 6 kertaa. Tämän lisäksi hallituksella ja henkilökunnalla on jokavuotiset suunnittelupäivät syksyllä. Suunnittelupäivillä arvioidaan kuluva vuotta ja suunnitellaan tulevan vuoden painopisteet.

Toiminnanjohtaja

Johtava toimihenkilö on hallituksen johdon ja valvonnan alaisena toimiva työntekijä, joka johtaa yhdistyksen päivittäistä toimintaa sekä hallintoa. Hän muun muassa antaa hallitukselle sen tehtävien suorittamisen kannalta tarpeelliset tiedot ja valmistelee hallituksen kokoukset. Hallituksen puheenjohtajan ja johtavan toimihenkilön välinen yhteistyö sekä sujuva tiedonkulku ovat yhdistyksen toiminnan kannalta erittäin tärkeitä. (Suomen Nuorisoyhteistyö – Allianssi ry, SOSTE Suomen sosiaali- ja terveys ry & Valo, Valtakunnallinen liikunta- ja urheiluorganisaatio ry. 2015, 18.) Lapin Liikunta ry:n toiminnanjohtajana toimii Maarit Toivola (Liikunnanohjaaja YAMK). Toiminnanjohtajan virallisena sijaisena toimii Riina Jänkä (Fysioterapeutti YAMK).

Sidosryhmät ja viestintä

Kaikki ne tahot, joihin yhdistys omilla toimillaan vaikuttaa tai jotka omilla toimillaan vaikuttavat yhdistyksen toimintaan, kuuluvat yhdistyksen sidosryhmään. Näitä ovat esimerkiksi jäsenet, avustusten ja lahjoitusten antajat, viranomaiset ja julkishallinnon yksiköt, yritys- ja muut yhteistyökumppanit, toimeksiantajat, asiakkaat sekä henkilöstö. Hallitus vastaa siitä, että yhdistyksen tärkeimmät sidosryhmät tunnistetaan ja niiden kanssa käydään aktiivista vuoropuhelua. (Hakkarainen & Pahta 2011, 33.)

Lapin Liikunnan tärkeimpiä alueellisia sidosryhmiä ovat kunnat, urheiluseurat, opilaitokset, yritykset, sosiaali- ja terveystieteiden keskus ja Lapin hyvinvointialue, Lapin aluehallintovirasto ja Lapin liitto. Valtakunnallisista sidosryhmistä tärkeimpiä ovat Opetus- ja kulttuuriministeriö, Opetushallitus, Olympiakomitea, Paralympiakomitea, Likes-Jamk, liikunnan aluejärjestöt ja lajiliitot sekä Barents Urheilun kollegajärjestöt Ruotsista ja Norjasta.

Taloushallinto

Yhdistyslain mukaan yhdistyksen säännöissä on määrättävä yhdistyksen tilintarkastajien sekä toiminnantarkastajien lukumäärä ja toimikausi sekä se, milloin tilintarkastajat sekä toiminnantarkastajat valitaan. Yhdistyksellä täytyy siis olla joko hyväksytty tilintarkastaja tai toiminnantarkastaja. Toiminnantarkastajan on oltava

sellainen henkilö, jolla on sellainen taloudellisten ja oikeudellisten asioiden tuntemus kuin yhdistyksen toimintaan nähden on tarpeen. Tilintarkastajan vaatimuksesta säädetään tilintarkastuslaissa. (Hakkarainen & Pahta 2011, 47.)

Lapin Liikunta valitsee vuosittain syyskokouksessa kaksi tilintarkastajaa (HTM tai KHT) ja kaksi varatilintarkastajaa.

2.2 Toteutuneet tavoitteet

Hyvän hallinnon toteutuneet tavoitteet 2017-2025 aikana

Osallistava ja avoin päätöksenteko

- Käyttöön otettiin ääni- ja vaalijärjestysmalli, ja jäsenille viestittiin mahdollisuudesta osallistua ja äänestää etänä.
- Jäseniltä kerättiin palautetta kokousosallistumisen aktiivisuuden lisäämiseksi. Toive kokousten järjestämisestä muualla kuin Rovaniemellä huomioitiin, ja päätettiin, että juhluvuonna 2025 kokoukset järjestetään eri jäsenkunnissa.
- Kokousaikataulut julkaistaan puoli vuotta etukäteen.

Hyvän hallinnon rakenteiden kehittäminen

- Lapin Liikunnan sääntöjen uudistamistyö käynnistettiin vuosille 2024–2025.
- Vuoden ensimmäisessä hallituksen kokouksessa käydään systemaattisesti läpi hallituksen toimintatavat sekä perehdytetään uudet jäsenet.
- Yhteinen tapa toimia -käsikirja otettiin käyttöön, ja siihen kirjattiin myös henkilökunnan sijaisuusjärjestelyt.
- Hallintotapa määriteltiin eettisten käytänteiden mukaisesti, ja nämä linjaukset sisällytettiin osaksi organisaation toimintatapoja.

Avoimuus ja läpinäkyvyys

- Organisaation tärkeimmät asiakirjat julkaistiin kotisivuilla avoimesti nähtävälle.
- Uuden kirjanpitolain mukaiset velvollisuudet kuvattiin selkeästi toimintakertomukseen.
- Jäsensoitot toteutettiin kattavasti, ja niiden pohjalta on saatu useiksi vuosiksi perusteltua tietoa toiminnan suunnitteluun.
- Hallitukselle, henkilöstölle ja jäsenille tarjottiin taloushallinnon ja yhdistyksen verotuksen koulutuksia.
- Henkilökunnan ja hallituksen välillä on toteutettu säännöllisiä talouskeskusteluja, mikä on vahvistanut talousvastuuta ja tiedonkulkua.

2.3 Hyvän hallinnon tavoitteet 2026

Tavoite 1

Laaditaan ja otetaan käyttöön kriisiviestintäsuunnitelma, joka varmistaa avoimen, oikea-aikaisen ja vastuullisen viestinnän poikkeus- ja häiriötilanteissa.

Toimenpiteet: Kriisiviestintäsuunnitelma laaditaan ja otetaan käyttöön varmistamaan avoin, oikea-aikainen ja vastuullinen viestintä poikkeus- ja häiriötilanteissa. Suunnitelman pohjaksi kartoitetaan organisaatiota koskevat mahdolliset kriisitilanteet ja määritellään niihin liittyvät vastuut, mukaan lukien kriisiviestinnän vetäjä ja varahenkilöt.

Tavoite 2

Otetaan käyttöön sidonnaisuusilmoitus.

Toimenpiteet: Henkilökunta, hallituksen jäsenet sekä varajäsenet ilmoittavat mahdolliset taloudelliset, ammatilliset tai muut sidonnaisuudet, jotka voivat vaikuttaa tai näyttää vaikuttavan heidän toimintaansa järjestössä. Tavoitteena on

varmistaa avoimuus, läpinäkyvyys ja luottamus päätöksentekoon sekä ehkäistä etu- ja jääviystilanteita hyvän hallinnon periaatteiden mukaisesti.

3 TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS

3.1 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden määritelmät

Tasa-arvo tarkoittaa kaikkien ihmisten yhtäläistä arvoa yksilöinä sekä yhteiskunnan jäseninä. Sillä tarkoitetaan myös sukupuolten välistä tasa-arvoa, joka käsittää lisäksi sukupuoli-identiteetin eli jokaisen oman kokemuksen sukupuolestaan. Yhdenvertaisuudella taas tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia eikä ketään saa syrjiä iän, kansalaisuuden, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn vuoksi. (Työturvallisuuskeskus 2021.)

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskeva lainsäädäntö

Työsopimuslaki (55/2001) velvoittaa työnantajan huolehtimaan hyvästä ilmapiiristä työpaikalla. Työantajalta edellytetään työntekijöiden tasapuolista kohtelua ja kielletään työntekijöiden asettaminen eri asemaan ilman hyväksyttävää perustetta. Yhdenvertaisuuslain (1347/2014) tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) veloitetaan työnantajia edistämään tasa-arvoa työelämässä ja ennaltaehkäisemään sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Tasa-arvolaissa on kolmenlaisia säännöksiä: tasa-arvon edistämissäännökset, syrjinnän kiellot sekä oikeussuojaa ja valvontaa koskevat säännökset. Suomen perustuslain (731/1999) yhdenvertaisuuspykälä (6 §) kieltää yleisesti syrjinnän, eli ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Perustuslain mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Työturvallisuuslaki (2002/738) on työsuojelun peruslaki. Laki määrittelee työnantajan ja työntekijöiden velvollisuudet työsuojelun toteuttamiseksi sekä työsuojelun yhteistoiminnan perusteet ja käsittelee työpaikoilla esiintyviä haitta- ja vaaratekijöitä ja niiden torjuntatoimia. Työturvallisuuslaissa kielletään häirintä, joka aiheuttaa työntekijän terveydelle haittaa tai vaaraa. Häirintä on järjestelmällistä ja jatkuvaa kielteistä toimintaa tai käyttäytymistä.

Saavutettavuuden määritelmä

Saavutettavuudella tarkoitetaan ympäristön, kohteen, tuotteiden, viestinnän tai palvelun helppoa lähestyttävyyttä kaikille, myös liikkumis- ja toimimisesteisille henkilöille. Hyvä saavutettavuus kertoo erilaisten yleisöjen tarpeiden huomioimisesta ja tarjoaa mahdollisuuden osallistumiseen yksilöiden erilaisista ominaisuuksista riippumatta. Saavutettavuus edistää myös yhdenvertaisuutta. (Kuntaliitto 2021.)

Hallitus on nimennyt tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden vastuuhenkilöksi henkilökunnasta *Maarit Toivolan*.

3.2 Toteutuneet tavoitteet

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuuden toteutuneet tavoitteet vuosien 2017-2025 aikana

Lapin Liikunnan toiminnassa on edistetty tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta monipuolisesti ja pitkäjänteisesti. Hallituksen kokoonpanossa on varmistettu vähintään 40 % miesten ja naisten osuus, ja tasa-arvo on huomioitu johdonmukaisesti myös palkkauksissa ja rekrytoinneissa. Rekrytointiprosesseissa on käytetty avoimia hakuja sekä yhdenvertaisia menetelmiä, joiden avulla tehtäviin valitaan osaamisen ja soveltuvuuden perusteella oikeat henkilöt. Hakijat arvioidaan ilman sukupuoli- tai ikätietoja

Osallistumisen esteitä on vähennetty tarjoamalla ilmoittautumisissa mahdollisuus määrittää sukupuoli vapaasti sekä yhtenäistämällä osallistumismaksut koko maakunnan alueella niin, ettei maantieteellinen sijainti nosta palvelun hintaa. Lisäksi järjestetyissä tilaisuuksissa on pyritty mahdollistamaan etäosallistuminen pitkien etäisyyksien tasaamiseksi. Toimintaa on tarjottu tasapuolisesti eri puolilla Lappia, huomioiden erityisesti saamelaisväestön, Itä-Lapin alueen, erityistä tukea tarvitsevien sekä maahanmuuttajien tarpeet.

Yhdenvertaisuuskartoituksia hyödynnettiin usean vuoden ajan, ja toimintaan nimettiin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden vastuuhenkilöt. Viestinnän saavutetta-

vuutta ja yhdenvertaisuutta vahvistettiin ottamalla käyttöön uutiskirje ja rekisterijärjestelmä sekä varmistamalla, että kotisivut täyttävät EU:n saavutettavuusdirektiivin (EN 301 549) ja saavutettavuuslain (306/2019) vaatimukset. Verkkosivujen saavutettavuusseloste laadittiin 9.2.2021, ja henkilöstö koulutettiin saavutettavuuden huomioimiseen kotisivujen ja mobiilisovellusten käytössä. Kotisivujen toimivuus on myös tarkistettu näkövammaisten käyttäjien näkökulmasta. Viestintää on kehitetty suunnitelmallisesti, ja siinä on panostettu saavutettavuuteen sekä monipuoliseen ja inklusiiviseen kuvamateriaaliin.

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta vahvistettiin edelleen tarjoamalla Seta ry:n koulutus ”Sateenkaari-ihmisten osallisuuden edistäminen liikunnassa” henkilöstölle, hallitukselle ja jäsenille. Lisäksi toimintaa ja sen vaikuttavuutta on arvioitu säännöllisesti kerättyjen palautteiden perusteella.

Vuonna 2025 luotiin Lapin Liikunnan tapahtumien ja tilaisuuksien yhteinen saavutettavuuden tarkistuslista, joka varmistaa, että kaikki tapahtumat suunnitellaan ja toteutetaan yhdenvertaisesti, saavutettavasti ja eri osallistujaryhmät huomioiden.

3.3 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tavoitteet 2026

Tavoite 1

Varmistetaan, että koulutukset, tapahtumat ja materiaalit tukevat tasa-arvoisia roolimalleja ja tasa-arvoista osallistumista.

Toimenpiteet: Koulutukset, tapahtumat ja tuotetut materiaalit suunnitellaan ja toteutetaan niin, että ne tukevat tasa-arvoisia roolimalleja ja edistävät kaikkien yhdenvertaista osallistumista. Tämä varmistetaan muun muassa käyttämällä viestinnässä inklusiivista ja sukupuolisensitiivistä kieltä sekä huolehtimalla, että kuvamateriaali ja esimerkit heijastavat eri ikäisiä, taustaisia ja sukupuolia edustavia ihmisiä. Tapahtumien sisältöjen ja materiaalien saavutettavuus tarkistetaan järjestelmällisesti, ja osallistujilta kerätään palautetta tasa-arvon toteutumisesta, jonka perusteella toimintaa kehitetään jatkuvasti.

4 TURVALLINEN JA TERVEELLINEN TOIMINTAYMPÄRISTÖ

4.1 Turvallisen ympäristön määritelmät

Urheiluyhteisön yhteinen vastuullisuusohjelma 2020-2024 on laadittu tiiviissä yhteistyössä lajiliittojen kanssa ja sen tavoitteena on kaikissa olosuhteissa vastuullinen liikunta ja urheilu. Vastuullisuusohjelman yksi keskeisimmistä kohdista on turvallisen toimintaympäristön rakentaminen kaikille urheilun ja liikunnan parissa toimiville. Turvallisella toimintaympäristöllä tarkoitetaan ympäristöä, jossa liikunta tuottaa iloa ja positiivisia kokemuksia ilman, että kukaan kokee kiusaamista, häirintää tai muuta epäasiallista käyttäytymistä. (Suomen Olympiakomitea 2020.)

Turvallisessa työympäristössä työtilat sekä työ- ja tuotantomenetelmät on suunniteltu ja toteutettu niin, että työntekijät voivat työskennellä sekä liikkua turvallisesti. Työssä käytettävien koneiden ja työvälineiden tulee olla tarkoituksenmukaisia ja töiden suunnittelussa sekä mitoituksessa täytyy huomioida työntekijöiden fyysiset ja henkiset edellytykset. Myös työmatkat ja työliikenne ovat osa turvallista työympäristöä. (Työturvallisuuskeskus 2021.) Turvallisessa työympäristössä huomioitavia asioita ovat muun muassa työtilat ja kulkuväylät, ergonomia, sisäilma sekä järjestys ja siisteys. (Työturvallisuuskeskus 2021; Työterveyslaitos 2021.)

4.2 Epäasiallinen käytös ja häirintä

Lapin Liikunta edistää yhdenvertaisuuden toteutumista ja ehkäisee suoraa ja välillistä syrjintää omassa toiminnassaan. Pohjana on Lapin Liikunnan säännöt, vastuullisuusohjelma ja Barents Urheilun toimintatapaohje.

Lapin Liikunnan ja Barents Urheilun toimenpiteet epäasiallisen käytöksen ja häirinnän ennaltaehkäisemiseksi

Toimintaan osallistuvat sitoutuvat noudattamaan:

- Lapin Liikunnan sääntöjä tai niiden nojalla annettuja muita määräyksiä ja päätöksiä
- niiden järjestöjen, joiden jäsen urheilija on, sääntöjä tai niiden nojalla annettuja muita määräyksiä ja päätöksiä
- urheilun eettisiä periaatteita

- kulloinkin voimassa olevaa kansainvälistä ja kansallista antidopingsäännöstöä ja kansainvälisen lajiliiton antidopingsäännöstöjä sekä kansainvälisen olympiakomitean antidopingsäännöstöjä
- kilpailutulosten ja -tapahtumien manipuloinnin kieltä koskevia säännöksiä

Rangaista voidaan seuran jäsentä tai sitä, joka on Lapin Liikunnan toiminnassa mukana ja joka on kirjallisesti sitoutunut näihin sääntöihin (huoltajat, valmentajat, urheilijat ja muut toimihenkilöt).

Rangaistavaa on:

- toimiminen tavalla, jonka tunnusmerkit täyttävät yhdistyslaissa mainitut erottamisperusteet
- näiden sääntöjen tai niiden nojalla annettujen muiden määräysten ja päätösten vastainen toiminta
- niiden järjestöjen, joiden jäsenenä seura on, sääntöjen tai niiden nojalla annettujen muiden määräysten ja päätösten vastainen toiminta
- syyllistyminen dopingrikkomukseen
- toimiminen seuran tarkoitusta vastaan
- seuran maineen vahingoittaminen seuran toiminnassa tai sen ulkopuolella
- liikunnan ja urheilun eettisten periaatteiden rikkominen
- syyllistyminen rikokseen seuran toiminnassa tai sen ulkopuolella, jos rikoksesta on tuomittu ehdolliseen tai ehdottomaan vankeusrangaistukseen

Liikunnan ja urheilun eettisten periaatteiden rikkomista ovat:

- huumeiden ja dopingaineiden käyttö tai käytön edistäminen
- julkinen häiritsevä esiintyminen alkoholin tai huumausaineiden vaikutuksen alaisena seuran toiminnassa tai sen ulkopuolella
- tupakan ja tupakkatuotteiden käytön yhdistäminen urheilutilanteisiin
- epäasiallinen käyttäytyminen kilpailu- ja harjoitustilanteessa
- väkivalta, törkeä kielenkäyttö ja epäasiallinen arvostelu
- urheiluhuijaus, kuten kilpailutilan tai -välineiden manipulointi
- kilpailutulosten ja -tapahtumien manipulointi tai niiden yritys
- vedonlyönti omasta kilpailusta joko itse tai edustajan kautta

- lainvastainen mainonta
- seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä kaikissa muodoissaan riippumatta siitä seuraako teosta rikosoikeudellinen rangaistus
- rasistinen käytös seurassa tai sen ulkopuolella
- lahjonta

Lapin Liikunnan ja Barents Urheilun epäasiallisen käytöksen ja häirinnän käsitleminen

Lapin Liikunnan hallitus päättää erottamisesta ja muista kurinpitotoimista sekä niiden yhteydessä annettavista rangaistuksista. Asianosaista on aina kuultava ennen päätöksen tekemistä. Lapin Liikunta voi hallituksen esityksestä päättää kurinpitovallan siirtämisestä erilliselle kurinpitoelimelle.

Lapin Liikunnan ja Barents Urheilun epäasiallisen käytöksen ja häirinnän ennalta määritellyt seuraamukset

Rangaistuksena voidaan määrätä varoitus, jäsenoikeuksien määräaikainen rajoittaminen, toimintakielto tai erottaminen edustamastaan järjestöstä.

Erottamis- ja kurinpitopäätös tulee voimaan heti.

Erotetulla ja kurinpitopäätöksen kohteella ei ole oikeutta vaatia takaisin Lapin Liikunnalle suorittamiaan maksuja.

Dopingrikkomukset ja seuran jäsenelle niistä määrättävät seuraamukset on määrätty Barents Urheilu toimintamallin ohjeistuksessa ja urheilijan lajiliiton antidopingsäännöstyössä.

Mikäli lajiliiton tai muun kattojärjestön sääntöjä ja määräyksiä epäillään rikotun, on näillä järjestöillä ensisijainen kurinpitovalta. Seuran tulee ottaa huomioon näiden järjestöjen kurinpitopäätökset omassa kurinpitomenettelyssään.

4.3 Ohjeet lasten ja nuorten kanssa työskenteleville ja vapaaehtoisille

Ohjeiden pohjana on käytetty Väestöliiton Et ole yksin-mallisääntöjä seurojen valmentajille.

Kunnioittava puhetyyli

Lapsille ja nuorille tulee puhua rohkaisten ja itsetuntoa vahvistaen.

Lapsia ja nuoria ei saa vähätellä, haukkua, uhkailla tai nöyryyttää missään tilanteessa.

Rasistista tai syrjivää kielenkäyttöä ei sallita missään tilanteessa.

Ketään ei jätetä vaille huomiota.

Kunnioittava kurinpito

Jos lapsi tai nuori toimii väärin, on tilanteeseen puututtava reilusti, kunnioittavasti ja lapsen kehitystason huomioiden. Lapsille ja nuorille tulee antaa selkeät ohjeet, ja huonoa käyttäytymistä ilmetessä antaa mahdollisuus pyytää anteeksi ja korjata toimintaansa. Lapsen ja nuoren kanssa tulee keskustella rauhallisesti ja asiallisesti tapahtuneesta. Kaikenlaiset fyysiset, nöyryyttävät tai pelottavat rangaistukset ovat kielletty.

Seksuaalinen tai sukupuoleen perustuva häirintä on kielletty

Seksuaalista häirintää on esimerkiksi seksuaalissävytteiset vitsit ja huomautukset, kehon ja ulkonäön kommentointi, epäasiallisten viestien lähettämien, seksuaalisesti vihjailevat eleet tai ilmeet, seksuaaliset puheet tai kaksimieliset vitsit, homottelu tai huorittelu, vartaloa, pukeutumista tai yksityiselämää koskevat huomautukset tai kysymykset, epäasialliset seksuaaliset viestit, kuvat ja videot ja seksiä koskevat ehdotukset tai vaatimukset. Sukupuoleen perustuvaa häirintää on esimerkiksi halventava puhe toisesta sukupuolesta tai toisen sukupuolen aleneminen.

Lapsilla ja nuorilla on oikeus koskemattomuuteen

Fyysisen kontaktin tulee aina perustua lapsen tai nuoren tarpeeseen, esimerkiksi ohjaamiseen ja avustamiseen, kannustamiseen sopivalla tavalla tai lohduttamiseen. Lapsella tai nuorella on oikeus kieltäytyä fyysisestä kontaktista, milloin vain, ellei siitä kieltäytyminen uhkaa hänen turvallisuuttaan. Jos nuoresta tai lapsesta kiinnipitäminen on välttämätöntä hänen toiveidensa vastaisesti, esimerkiksi

tilanteessa, jossa lapsi tai nuori voi vahingoittaa itseä tai muita, on siitä kerrottava heti tilanteen päätyttyä seuran/järjestön johdolle.

Lapsilla ja nuorilla on oikeus päihteettömään harrastusympäristöön

Valmentajat ja muut lasten ja nuorten kanssa työskentelevät aikuiset eivät käytä alkoholia tai muita päihteitä, eivätkä ole päihteiden vaikutuksen alaisena lasten tai nuorten läsnä ollessa. Valmentajat tai muut lasten ja nuorten kanssa työskentelevät aikuiset eivät tarjoa alkoholia tai päihteitä urheilijoille tai kannusta heitä käyttämään päihteitä.

Ammatillisten rajojen noudattaminen

Valmentaja tai muu urheilijan tukijoukkoon kuuluva aikuinen ei...

...flirttaile alaikäisen urheilijan kanssa, vaikka urheilija pyrkisi flirttailemaan aikuisen kanssa. Jos alaikäinen urheilija ihastuu valmentajaan, on valmentajan pidettävä ammatillinen rooli, ja torjuttava nuoren lähestymisyritykset kunnioittavasti.

...utele urheilijan yksityiselämästä, ellei ole huolissaan tämän turvallisuudesta. Tässä tapauksessa asiasta on ilmoitettava myös seuran/järjestön johdolle.

...tarjoa kyytiä yksittäisille harrastajille ilman vanhempien lupaa.

...pyri jatkuvaan kanssakäymiseen urheilijan kanssa harrastuksen ulkopuolella tai siihen liittymättömissä asioissa esimerkiksi soittelemalla tai viestittelemällä.

...peseydy tai pukeudu urheilijoiden kanssa samassa tilassa samaan aikaan, ellei se ole seurassa määritelty soveliaaksi. Julkisissa pukuhuoneissa lasten ja nuorten turvallisuus on kuitenkin taattava ja tiloja valvottava, jos tarpeen.

...nuku samassa tilassa lasten ja nuorten kanssa yksin. Nukkumistilojen valvojana tulee aina olla vähintään kaksi aikuista.

...kutsu urheilijaa kotiinsa, ellei muitakin urheilijoita tai valmentajia ole läsnä.

...järjestä kahdenkeskisiä harjoituksia. Harjoituksissa tulee olla vähintään kaksi urheilijaa läsnä tai muita paikalla olijoita.

...pidä matkoilla ollessaan kahdenkeskisiä tapaamisia kummankaan huoneessa, vaan aina julkisissa tiloissa.

...anna urheilijalle lahjoja tai rahaa.

Valvon näiden sääntöjen toteutumista ja sitoudun noudattamaan niitä

Jos näen kenenkään rikkovan näitä sääntöjä, ilmoitan asiasta välittömästi seuran/järjestön johdolle. Kuuntelen ja suhtaudun vakavasti, jos lapsi tai nuori kertoo itseensä kohdistuvasta epäasiallisesta käytöksestä. Jos huoleni herää lapsen tai nuoren hyvinvoinnista, kerron asiasta välittömästi seuran/järjestön johdolle.

Hallitus on nimennyt turvallinen ja terveellinen toimintaympäristö vastuuhenkilöiksi henkilökunnasta *Maarit Toivolan*.

4.4 Toteutuneet tavoitteet

Turvallinen ja terveellinen toimintaympäristö toteutuneet tavoitteet vuosien 2017-2025 aikana

Lapin Liikunnassa on edistetty turvallista, terveellistä ja hyvinvoivaa työ- ja toimintaympäristöä johdonmukaisesti. Työyhteisössä korostetaan positiivisen ja kannustavan ilmapiirin merkitystä, ja jokainen kantaa vastuuta sen ylläpitämisestä. Epäasiallista käyttäytymistä tai häirintää ei hyväksytä missään muodossa. Hyvää ilmapiiriä vahvistetaan säännöllisillä työyhteisö-, koulutus- ja suunnittelu-päivillä, kehityskeskusteluilla sekä yhteisillä palavereilla, ja toimintaa tukee käytössä oleva Yhteinen tapa toimia -käsikirja. Pienessä työyhteisössä ristiinkouluttaminen ja kouluttajien oman työn ohella tekemä yhteistyö ovat tärkeitä käytäntöjä, ja sijaisuusjärjestelyt on kirjattu selkeästi käsikirjaan.

Työolojen riskit arvioidaan vuosittain, ja niiden pohjalta suunnitellaan korjaavat ja kehittävät toimenpiteet. Päihdeasioiden käsittelyssä hyödynnetään Päihdehaitat hallintaan! -opasta. Jokaiselle työntekijälle varmistetaan ergonominen työpiste

tarvittaessa asiantuntija-avulla, ja toimiston siisteydestä, järjestyksestä ja esteettömyydestä huolehditaan yhdessä. Hallitus tukee aktiivisesti turvallisen ja terveellisen työympäristön toteutumista.

Työn kuormittavuutta seurataan työajanseurannan avulla työehtosopimuksen mukaisesti. Hyvinvointia edistetään kannustamalla terveellisiin elämäntapoihin ja tarjoamalla vuosittain liikuntaraha oman liikunnan tukemiseksi. Päivittäistä jaksamista ja yhteisöllisyyttä vahvistavat yhteiset taukojumppahetket sekä kuukausittaiset liikuntatunnit. Henkilöstöllä on käytössään yhteiset vuosi- ja viikkokalenterit, ja tietosuojasäännökset on otettu käyttöön sekä niihin liittyvää osaamista on lisätty henkilökunnalle ja jäsenille.

Jäsenille, hallitukselle ja työyhteisölle toteutetaan säännöllisiä tyytyväisyyskyselyjä toiminnan kehittämiseksi. Hyötyliikuntaan kannustetaan erilaisilla kampanjoilla. Tapahtumien järjestämisessä on huomioitu saavutettavuus ja turvallinen ympäristö, ja nämä periaatteet ovat ohjanneet muun muassa Sporttileirin, Sporttiparkin, Kunnon Mummolan, Lähe sieki Liikkeelle -tapahtumien sekä Barents Gamesin toteutusta.

Vuonna 2025 järjestettiin Barents Games -tapahtumaan osallistuville tietoisukuja reilun kilpailun periaatteista. Urheiluseurojen reilun kilpailun käsikirjaa mukaillen tietoisukat sisällytettiin kisainfoihin, ja ne suunnattiin lajiyhdyshenkilöille, urheilijoille ja toimihenkilöille. Lisäksi vahvistettiin jäsenseurojen tietosuoja- ja salassapitokäytänteiden osaamista, jotta seurat voivat toteuttaa toimintaansa entistä turvallisemmin ja lainmukaisemmin.

4.5 Turvallisen ja terveellisen toimintaympäristön tavoitteet 2026

Tavoite 1

Epäasiallinen käyttäytyminen ja häirintä -tilanteet / Toimintaohje henkilökunnalle, OTO-kouluttajille sekä Lapin Liikunnan tilaisuuksissa toimiville opiskelijoille

Toimenpiteet: Luodaan selkeä toimintaohje ja huolehditaan, että siihen perehdytetään koko henkilöstö, OTO-kouluttajat, Lapin Liikunnan tilaisuuksissa toimivat opiskelijat sekä muut ulkopuoliset asiantuntijat.

Tavoite 2

Lapin Liikunnan turvallisemman tilan periaatteet

Toimenpiteet: Luodaan Lapin Liikunnan turvallisemman tilan periaatteet. Jokainen koulutukseen / tilaisuuksiin / tapahtumiin ilmoittautuva sitoutuu noudattamaan näitä periaatteita ilmoittautumisen yhteydessä.

5 YMPÄRISTÖVASTUU

5.1 Kestävän kehityksen määritelmät

Kestävä kehitys on globaalisti, alueellisesti sekä paikallisesti tapahtuvaa jatkuvaa ja ohjattua yhteiskunnallista muutosta, jonka tärkeimpänä tavoitteena on turvata nykyisille sekä tuleville sukupolville hyvän elämän edellytykset. Toisin sanoen, emme siis voi elää nyt yli varojemme, jotta sukupolvemme lapsilla ja heidän lapsillaan olisi mahdollisuus esimerkiksi puhtaaseen juomaveteen ja laadukkaaseen koulutukseen. Tähän tavoitteeseen päästään vain, jos päätöksenteossa otetaan tasa-arvoisesti huomioon ympäristö, ihminen sekä talous. (Suomen YK-liitto 2021; Ympäristöministeriö 2021.)

Ekologinen kestävyys

Biologisen monimuotoisuuden ja ekosysteemien toimivuuden ylläpitäminen sekä ihmisen taloudellisen ja aineellisen toiminnan sopeuttaminen pitkällä aikavälillä luonnon kestokykyyn ovat kestävän kehityksen perusehtoja. (Ympäristöministeriö 2021.) Ekologisen kestävyys toteuttaminen on merkittävintä, koska se mahdollistaa muiden kestävän kehityksen osa-alueiden toteutumisen. Ihminen ei saa vaarantaa elämää ylläpitäviä luonnon järjestelmiä, eivätkä ihmisen aiheuttamat päästöt saa ylittää luonnon sietokykyä. (Kestävä kehitys 2021.)

Taloudellinen kestävyys

Taloudellinen kestävyys on sisällöltään ja laadultaan tasapainoista kasvua, joka ei perustu pitkällä aikavälillä velkaantumiseen tai varantojen hävittämiseen. Kestävä talous on edellytys yhteiskunnan keskeisille toimille, sillä siihen pitkäjänteisesti tähtäävä talouspolitiikka luo suotuisat olosuhteen kansallisen hyvinvoinnin vaalimiselle ja lisäämiselle. Kestävällä pohjalla oleva talous helpottaa myös kohtaamaan vastaan tulevia uusia haasteita, kuten väestön ikääntymisestä aiheutuvia kasvavia sosiaaliturva- ja terveystaloudellisia. (Ympäristöministeriö 2021.)

Sosiaalinen ja kulttuurinen kestävyys

Sosiaalisessa kulttuurisessa kestävyyskeskeisintä on taata hyvinvoinnin edellytysten siirtyminen sukupolvelta toiselle. Muun muassa koko ajan jatkuva

väestönkasvu, köyhyys sekä sukupuolten välinen tasa-arvo ovat maailmanlaajuisia sosiaalisen kestävyys haasteita, joilla on merkittäviä vaikutuksia ekologiseen ja taloudelliseen kestävyyteen. (Ympäristöministeriö 2021.)

Liikunta ja kestävä kehitys

Kestävä kehitys liikunnassa on määritelty liikuntalaissa (1054/1998) selvästi ympäristön näkökulmasta. Laki kuitenkin muun muassa edistää liikuntaa, väestön terveyttä, tasa-arvoa sekä tukee kulttuurien moninaisuutta, joten näiden kohtien voidaan tulkita tukevan ajatusta myös sosiaalisesta kestävydestä. (Helakorpi, Holstila, Kosola, Nummela & Ovaskainen 2013, 11.) Opetushallitus on määritellyt kestävä kehityksen huomioon ottamista liikunta-alalla. Liikunnassa ja liikuntakulttuurissa tulee huomioida muun muassa ympäristökasvatus ja kannustaminen hyötyliikuntaan sekä terveellisiin elämäntapoihin. (Helakorpi, Holstila, Kosola, Nummela & Ovaskainen 2013, 11; Opetushallitus 2021.) Kestävää kehitystä tukevan liikunnan voidaan katsoa olevan yhteydessä kansanterveyden haasteiden kautta myös yhteiskunnalliseen kehitykseen: mahdollisimman terve väestö on taloudellisen kasvun ja hyvinvointiyhteiskunnan kestävä rahoituksen perusedellytys. Terveiden ja toimintakyvyn edistäminen sekä sairauksien ennaltaehkäisy siis korostuvat ja liikunta on tässä isossa roolissa. (Helakorpi, Holstila, Kosola, Nummela & Ovaskainen 2013, 11.)

Hallitus on nimennyt ympäristöasioiden vastuuhenkilöiksi henkilökunnasta *Riina Jänkälään*.

5.2 Toteutuneet tavoitteet

Ympäristövastuun toteutuneet tavoitteet vuosien 2017-2025 aikana

Lapin Liikunnassa ymmärretään toiminnan vaikutukset ympäristöön, ilmastoon ja luonnon monimuotoisuuteen, ja ympäristökuormaa pyritään vähentämään tietoisilla arjen ja toiminnan valinnoilla. Toimiston jätehuolto ja lajittelu noudattavat jätelain vaatimuksia, ja hankinnoissa huomioidaan niiden ympäristövaikutukset. Lisäksi toimistossa suositaan digitaalisia ja uudelleenkäytettäviä materiaaleja, mikä mahdollistaa vähäpaperisen toimintatavan.

Työyhteisössä vahvistetaan myönteisiä ympäristöasenteita muun muassa kannustamalla työmatkaliikuntaan ja kasvisruoan lisäämiseen. Liikkumisen päästöjä pyritään vähentämään valitsemalla koulutus- ja tapahtumamatkoille mahdollisuuksien mukaan junayhteydet auton sijaan sekä suosimalla kimpapakyytejä. Etäkoulutuksilla voidaan yhtä aikaa edistää alueellista yhdenvertaisuutta ja vähentää matkustamisesta aiheutuvia päästöjä.

Ympäristöystävällisiä toimintatapoja edistetään viestinnän ja koulutusten kautta. Materiaalit, palautteet ja osallistujalistat on digitalisoitu. Hyötyliikuntaan on kannustettu kampanjoilla, tempauksilla, viestinnällä ja hyvillä esimerkeillä. Lisäksi Olympiakomitean KEKE-koutsi -menetelmien tunnettuutta on lisätty lappilaisten seurojen keskuudessa kahdella infotilaisuudella sekä erilaisten tapahtumien yhteydessä.

5.3 Ympäristövastuun tavoitteet 2026

Tavoite 1

Vahvistetaan ympäristövastuuta lisäämällä jäsenten sekä sidosryhmien tietoisuutta kestävien toimintatapojen edistämisessä liikunnan kentällä.

Toimenpiteet: Ympäristövastuuta vahvistetaan lisäämällä jäsenten ja sidosryhmien tietoisuutta kestävästä toimintatavoista liikunnan kentällä. Tämä toteutetaan järjestämällä koulutuksia ja tietoisuuksia, julkaisemalla ohjeistuksia ja vinkkilistoja ympäristöystävällisistä käytännöistä sekä hyödyntämällä viestintää ja sosiaalista mediaa hyvien esimerkkien jakamiseen. Lisäksi jäsenseuroja ja yhteistyökumppaneita kannustetaan vähäpäästöisiin matkustus- ja energiaratkaisuihin sekä materiaalien kestävään käyttöön.

Tavoite 2

Kehitetään ympäristövaikutusten seuranta

Toimenpiteet: Kehitetään helppoja, matalankynnyksen, seurantamenetelmiä ympäristövaikutustemme seurantaan muun muassa toimistolla, tapahtumissa sekä muissa tilaisuuksissa.

[illegible][illegible]

VAAROJEN TUNNISTAMINEN

YKSÖSSOAAILAISET KUORMITUSTEKIJÄT (P)		VAAROJEN TUNNISTAMINEN			
Yks	Lapin Liikunta ry	Arvioinnin kohde	Lapin Liikunnan toimisto		
Wäys	21.10.2024	Tekijät	Koko henkilökunta		
		Alheuttaa vaaraa tai haittaa	Ei vaaraa tai haittaa	Ei tietoa	Kommenteja ja tarkennuksia
En sisälto					
1.	Yksipuolinen työ	☐	☒	☐	
2.	Työn laadulliset vaatimukset	☐	☒	☐	
3.	Työtehtävien kuuluva vastuu	☐	☒	☐	
4.	Valppaana olo	☐	☒	☐	
5.	Tiedon käsittely	☐	☒	☐	
6.	Työn keskeytykset	☒	☐	☐	Oma tmtso ovelaji helpottaisi. Sorrun itsekini samaa
7.	Työtehtävien sisältyvät prosessit	☐	☒	☐	
8.	Väkivallan uhka	☐	☒	☐	
Ensisointia ja toimintatavat					
1.	Työnjako, tehtävänkuvat ja tavoitteet	☒	☐	☐	Otojen palkkaaminen tulevaisuuteen. Pois laplin tulot
2.	Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön	☐	☒	☐	
3.	Työn määrä ja työtahti	☐	☐	☐	
4.	Työajat (mm. ylityöt, vuorotyö, yötyö)	☐	☐	☐	
5.	Työn sidonnaisuus	☐	☐	☐	
6.	Liukuva työ	☐	☐	☐	
7.	Työsuhteen epävarmuus	☒	☐	☐	Miehitettyä järjestöjen tulevaisuus, myös oma työ
8.	Työskentelyolosuhteet ja työvälineet	☐	☒	☐	
Synteisen sosiaalinen toimivuus					
1.	Yksityöskentely	☐	☒	☐	
2.	Esimiehen ja työyhteisön tuki	☐	☒	☐	
3.	Yhteistyö ja tiedonkulku	☐	☒	☐	
4.	Häirintä ja epäasiallinen kohtelu	☐	☒	☐	
5.	Syrjivä kohtelu	☐	☒	☐	
Ensisoinnissa mahdollisia vaaratekijöitä					
1.		☐	☐	☐	
2.		☐	☐	☐	
3.		☐	☐	☐	
4.		☐	☐	☐	
5.		☐	☐	☐	
6.		☐	☐	☐	
7.		☐	☐	☐	
8.		☐	☐	☐	
9.		☐	☐	☐	
10.		☐	☐	☐	
11.		☐	☐	☐	
12.		☐	☐	☐	
13.		☐	☐	☐	
14.		☐	☐	☐	
15.		☐	☐	☐	
16.		☐	☐	☐	
17.		☐	☐	☐	
18.		☐	☐	☐	
19.		☐	☐	☐	
20.		☐	☐	☐	
21.		☐	☐	☐	
22.		☐	☐	☐	
23.		☐	☐	☐	
24.		☐	☐	☐	
25.		☐	☐	☐	
26.		☐	☐	☐	
27.		☐	☐	☐	
28.		☐	☐	☐	
29.		☐	☐	☐	
30.		☐	☐	☐	
31.		☐	☐	☐	
32.		☐	☐	☐	
33.		☐	☐	☐	
34.		☐	☐	☐	
35.		☐	☐	☐	
36.		☐	☐	☐	
37.		☐	☐	☐	
38.		☐	☐	☐	
39.		☐	☐	☐	
40.		☐	☐	☐	
41.		☐	☐	☐	
42.		☐	☐	☐	

TOIMENPIDELOMAKE

[illegible]

7 Vastuullisuusohjelman arviointi ja seuranta

Vastuullisuusohjelman toteutumista arvioidaan vuosittain hallituksen ja henkilökunnan suunnittelupäivillä. Arvioinnin pohjana ovat asetetut tavoitteet ja tyytyväisyyskyselyjen vastaukset jäseniltä, hallitukselta ja henkilökunnalta. Tyytyväisyyskyselyihin sisällytetään hyvään hallintoon, tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen, terveellisen ja turvalliseen toimintaympäristöön ja ympäristövastuuseen liittyviä kysymyksiä. Lisäksi arvioinnin tukena käytetään toiminnasta saatuja palautteita sekä toiminnan itsearvioinneista saatuja pohdintoja.

Vastuullisuusohjelman toteutuksesta, seurannasta ja arvioinnista vastaavat hallitus sekä henkilökunta. Valmis suunnitelma hyväksytään Lapin Liikunta ry:n hallituksessa, jonka jälkeen se esitellään syyskokouksessa.

LÄHTEET

Akava, Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Kirkon työmarkkinalaitos KiT, KT Kuntatyönantajat, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK & Valtion työmarkkinalaitos VTML. 2015. Päihdehaitat hallintaan! Suositus päihdeongelmien ennaltaehkäisystä, päihdeasioiden käsittelystä ja hoitoonohjauksesta työpaikoilla. Hoitoonohjaussuositus.pdf (ttk.fi)

Finlex. Yhdenvertaisuuslaki. 2014. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

Finlex. Tasa-arvolaki. 1986. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Hakkarainen, O. & Pahta, A. 2011. Hyvä hallintotapa järjestössä. Sosiaali- ja terveysjärjestöjen yhteistyöyhdistys YTY ry. Helsinki.

Helakorpi, S., Holstila, A-L., Kosola, M., Nummela, O. & Ovaskainen, M-L. 2013. Ihmisen ja ympäristön hyvinvointi: terveellisen liikunnan ja ravinnon edistäminen. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki.

Työturvallisuuskeskus. 2021. Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työpaikalla. Viitattu 5.8.2021. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso/monimuotoisuus_yhdenvertaisuus_ja_tasa-arvo#91eb8250

Kestävä kehitys. 2021. Ekologinen kestävä kehitys. Viitattu 6.8.2021. <https://keke.bc.fi/Kestava-kehitys/suomi/ekologinen/>

Kokkonen, J. & Kauravaara, K. 2020. Eriarvoisuuden kasvot liikunnassa. Liikuntatieteellisen Seuran julkaisu nro 175. Turenki.

Kuntaliitto. 2021. Saavutettavuusopas. Viitattu 5.8.2021. <https://www.kuntaliitto.fi/tilastot-ja-julkaisut/verkko-opaat/saavutettavuusopas/1-2-mita-on-saavutettavuus>

Lahti, A., Kyllönen, M., Pusa, S., Tolvanen & Laakso, N. 2020. Häirintä suomalaisessa kilpaurheilussa 2020. Suomen urheilun eettinen keskus SUEK ry.

Lapin Liikunta ry. Hallituksen tyytyväisyyskysely 2019.

Lapin Liikunta ry. Henkilökunnan työhyvinvointikyselyn tulokset 2019.

Lapin Liikunta ry. Jäsenseurojen tyytyväisyyskysely 2019.

Ojajärvi, S. & Valtonen, S. 2016. Hyvä hallintotapa liikunta-alalla. Liikuntatieteellisen Seuran tutkimuksia ja selvityksiä nro 13. Helsinki.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2020. Liikunnan ja urheilun eettiset periaatteet. <https://minedu.fi/eettiset-periaatteet>

Opetushallitus. 2021. Kestävän kehityksen malli. Viitattu 6.8.2021. <http://www03.edu.fi/aineistot/keke/kehitys/liikunnanohjauksen.htm>

SOSTE. 2021. Yhdistysten hyvä hallintotapa-suositus. Viitattu 4.8.2021. <https://www.soste.fi/jarjestoopas/yhdistysten-hyva-hallintotapa-suositus/>

Suomen Nuorisoyhteistyö – Allianssi ry, SOSTE Suomen sosiaali ja teveys ry & Valo, Valtakunnallinen liikunta- ja urheiluorganisaatio ry. 2015. Yhdistysten hyvä hallintotapa-suositus. https://www.soste.fi/wp-content/uploads/2018/12/hh-opas_nettiin.pdf

Suomen Olympiakomitea. 2020. Urheillaan ihmisiksi. Urheiluyhteisön vastuullisuusohjelma 2020-2024. Viitattu 6.8.2021. <https://www.olympiakomitea.fi/uploads/2020/02/ee3bcc3b-urheiluyhteison-vastuullisuusohjelma-2020-2024.pdf>

Suomen YK-liitto. 2021. Kestävä kehitys. Viitattu 5.8.2021. <https://www.ykliitto.fi/yk-teemat/kestava-kehitys>

Työterveyslaitos. 2021. Turvallinen työympäristö. Viitattu 6.8.2021. <https://www.ttl.fi/tyoymparisto/>

Työturvallisuuskeskus 2021. Turvallinen ja terveellinen työympäristö. Viitattu 6.8.2021. <https://ttk.fi/tyoturvaluus ja tyosuojelu/tyoturvaluisuuden perusteet/tyoymparisto#91eb8250>

Väestöliitto 2021. Et ole yksin. Mallisäännöt valmentajille. <https://etoleyksin.fi/wp-content/uploads/2020/09/mallisaannot-lasten-ja-nuorten-kanssa-tyoskentelville-ja-vapaaehtoisille-.pdf>

Ympäristöministeriö. 2021. Mitä on kestävä kehitys? Viitattu 5.8.2021. <https://ym.fi/mita-on-kestava-kehitys>