

# POPLi

## Pohjois-Pohjanmaan Liikunta ja Urheilu ry

### VASTUULLISUUSOHJELMA 2023-2025



# Sisältö

<b>Pohjois-Pohjanmaan Liikunta ja Urheilu Ry</b> .....	03
Strategia.....	04
PoPLi työnantajana ja yhteistyökumppanina.....	05
<b>Vastuullisuus</b> .....	06
Yhdenvertaisuus laissa.....	06
Yhdenvertaisuus, syrjinnän kieltö ja saavutettavuus .....	07
Yhdenvertaisuuden kartoitus.....	08
<b>Vastuullisuuden osa-alueet</b> .....	09
Hyvä hallinto.....	10
Ympäristö ja ilmasto.....	12
Turvallinen toimintaympäristö.....	14
Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo.....	16
<b>Lähteet</b> .....	18

# TOIMINTA

---

*Pohjois-Pohjanmaan Liikunta ja Urheilu ry on vuonna 1995 perustettu, Pohjois-Pohjanmaan maakunnan alueella toimiva liikunnan asiantuntijajärjestö*

Tuemme Pohjois-Pohjanmaalla toimivia liikunta- ja urheilualan järjestöjä, kuten urheiluseuroja ja teemme työtä vaikuttaen kuntien toimintaan.

**Toimintamme voidaan jakaa seuratoimintaan, lasten ja nuorten liikuntaan, aikuisliikuntaan sekä liikuntavaikuttamiseen.**

Merkittävimmät vaikutusmuotomme ovat kouluttaminen, tiedottaminen, kehittäminen ja vaikuttamistyö sekä yhteistyö liikuntaa lisäävissä ohjelmissa ja hankkeissa.



## **PoPLin jäseniä ovat:**

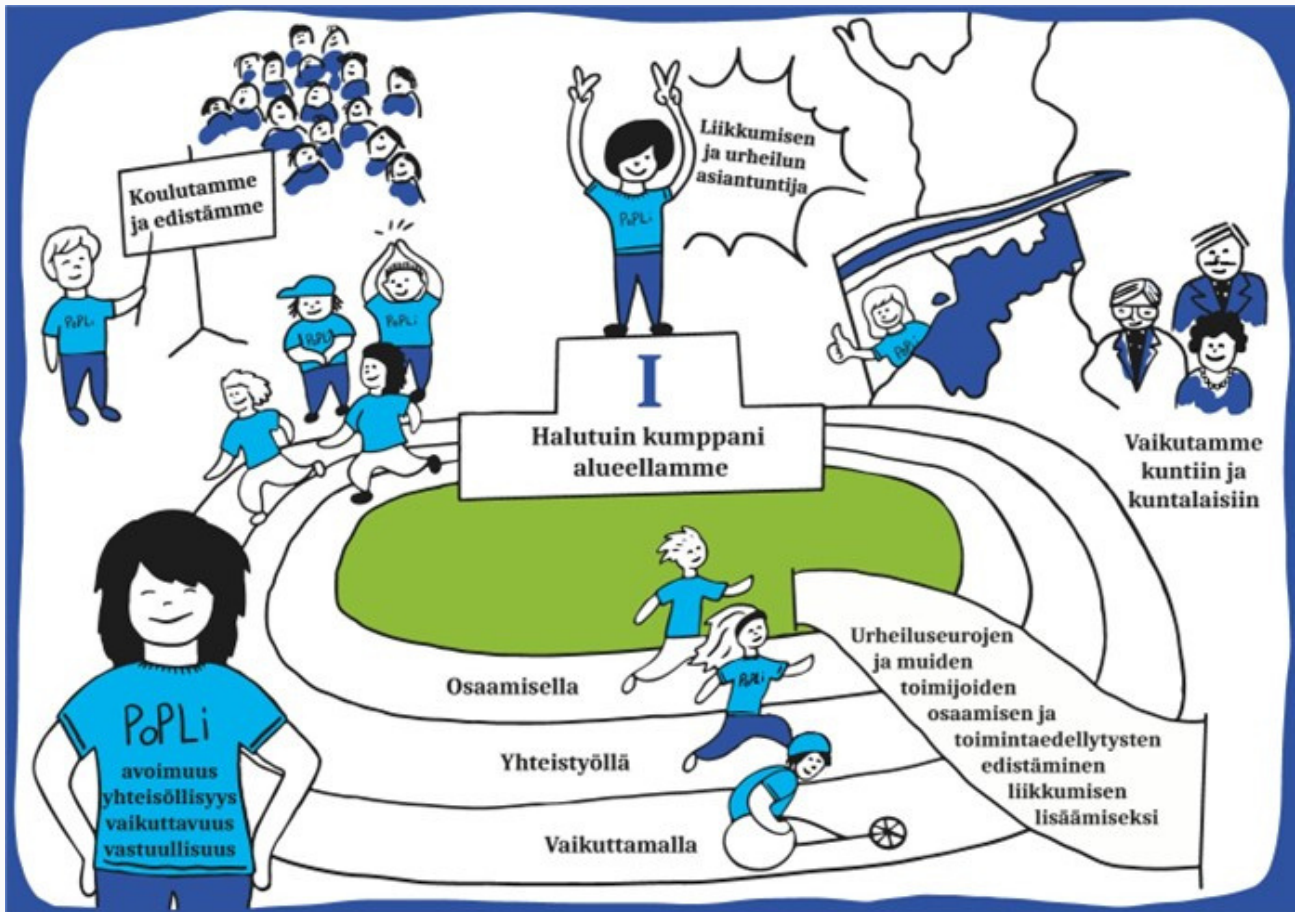
- 149 urheiluseuraa
- 22 kuntaa
- 11 lajiliiton alue- tai piirijärjestöä
- 2 yhteisöä

## **PoPLi on jäsenenä:**

- Barents Urheilu ry
- Haapaveden opiston kannatusyhdistys ry
- Kiinteistö Oy Kaijonharjun Yritystalo
- Oulun Seudun Leader ry
- Suomen Liikunnan Alueet ry



# STRATEGIA



## *Haluamme olla:*

- *halutuin liikkumisen ja urheilun asiantuntija ja kumppani alueellamme*
- *mukana keskeisimmissä valtakunnallisissa, alueellisissa ja paikallisissa verkostoissa, joissa kehitetään ja tehdään päätöksiä liikunnan edistämisestä*

*Tavoitteisiin pyrimme osaamisella, yhteistyöllä ja vaikuttamisella*

*Vastuullisuusohjelma päivitetään strategian osalta vuoden 2024 lopussa.*

Missio  
Edistämme urheiluseurojen ja muiden toimijoiden osaamista ja toimintaedellytyksiä liikunnan lisäämiseksi

# MERKITYKSELLISTÄ LIIKETTÄ JA ASIANTUNTIJUUTTA

---

Liikkumisen ja urheilun asiantuntija  
sekä kumppani alueellamme.

## ARVOT

Avoimuus

Yhteisöllisyys

Vaikuttavuus

Vastuullisuus

## PoPLi työnantajana ja yhteistyökumppanina

---

Työntekijämme ovat yhdenvertaisia ja jokaista työntekijää arvostetaan kunnioittamalla ja kuuntelemalla heidän näkemyksiään. Ammattitaito ja kokemus otetaan huomioon tasapuolisesti työtehtävissä ja työyhteisön päätöksenteossa. Uusia työntekijöitä rekrytoidessa jokaisella pätevällä hakijalla on yhdenvertaiset mahdollisuudet tulla valituksi. PoPLi koetaan reiluna, kiinnostavana ja tasa-arvoisena työnantajana.

Olemme haluttu ja luotettava yhteistyö-kumppani alueellisesti ja paikallisesti. Jäsenpalveluiden avulla edistämme jäsentemme toiminta-edellytyksiä.

PoPLin työyhteisön  
virkistyspäivät vuonna 2020



# VASTUULLISUUS

---

Haluamme luoda ja tukea sallivaa asenneilmastoa sekä tehdä käytännön tekoja arvojemme toteutumisen eteen. Liikuntakulttuurissa tapahtuvia muutoksia ja kehityssuuntia pyritään ennakoimaan strategiassamme, jonka kautta pysymme vastuullisena ja edistyksellisenä kumppanina.

Vastuullisuusohjelmassamme huomioidaan Suomen laki, Urheiluyhteisön Reilun Pelin ihanteet, Liikunnan aluejärjestöjen tavoiteasiakirja, talous ja toimintasuunnitelma, EU:n saavutettavuusdirektiivi, Olympiakomitean vastuullisuusmateriaali, YK:n kestävän kehityksen tavoitteet ja PoPLin: säännöt.



Olympiakomitean vastuullisuusmateriaalissa määritellyt YK:n kestävän kehityksen tavoitteet vuodelle 2030

## Yhdenvertaisuus laissa

---

Olemme sitoutuneet noudattamaan seuraavissa laissa määrättyjä säädöksiä. Säädökset ovat perustana toiminnamme yhdenvertaisuudelle:

- Perustuslaki
- Yhdenvertaisuuslaki
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta
- Työturvallisuuslaki
- Rikoslaki
- Liikuntalaki

# YHDENVERTAISUUS, SYRJINNÄN KIELTO JA SAAVUTETTAVUUS

---

**Yhdenvertaisuudella** tarkoitetaan kaikkien ihmisten samanarvoisuutta riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kielestään, kansallisuudestaan, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, terveydentilastaan, vammastaan, mielipiteestään, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä tekijästä.

Henkilöön liittyvät tekijät eivät saa vaikuttaa ihmisen mahdollisuuksiin kouluttautua, saada työtä tai yhteiskunnan erilaisia palveluja.

Vuonna 2015 tuli voimaan uudistettu yhdenvertaisuuslaki, jonka tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta, ehkäistä syrjintää ja tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.

Se, että jokaisella on oikeus olla oma itsensä työpaikalla, on yksi yhdenvertaisuuden toteutumisen kulmakivistä. Moninaiset näkemykset rikastavat työyhteisöä ja tuovat uusia näkemyksiä toimintakulttuuriimme.

**Syrjinnän kieltö** on kirjattu tasa-arvolakiin ja yhdenvertaisuuslakiin. Syrjintä voidaan jaotella moninkertaiseksi, kasautuvaksi ja risteäväksi, kuten myös välittömäksi ja välilliseksi. Syrjintää on yhdenvertaisuuslain mukaan näiden lisäksi myös häirintä, ohje syrjiä ja kohtuullisten mukautusten epääminen. Moninkertaisessa syrjinnässä henkilö kohtaa syrjintää useissa tilanteissa eri perusteilla. Kasautuva syrjintä tarkoittaa tilannetta, jossa henkilöä syrjitään samassa tilanteessa useammalla perusteella.

Jos henkilö kokee tilanteen, jossa eri syrjintäperusteet risteävät ja tuottavat täten erityisiä syrjintämuotoja, on kyse risteävästä syrjinnästä.

Välitön syrjintä tarkoittaa tilannetta, jossa yksilöä kohdellaan henkilökohtaisten ominaisuuksien vuoksi huonommin kuin muita. Välillinen syrjintä tarkoittaa, että näennäisesti asiallinen kohtelu tai käytäntö johtaa syrjiviin lopputuloksiin.

Toiminnassamme **saavutettavuus** ulottuu fyysisestä esteettömyydestä sosiaaliseen, taloudelliseen ja digitaaliseen saavutettavuuteen. Tavoitteenamme on, että sisäinen ja ulkoinen viestintä on saavutettavaa, helposti ymmärrettävää ja monimuotoisuuden huomioivaa. Fyysinen esteettömyys huomioidaan tulevilla toimitiloissa rakentamalla niistä esteettömiä sekä tapahtumia järjestettäessä tilojen valinnalla. Fyysinen esteettömyys tarkoittaa rakennetun ympäristön lisäksi myös visuaalisesti ja auditiivisesti hahmotettavaa ympäristöä. Digitaalinen saavutettavuus näkyy PoPLin nettisivuilla ja koulutusten sekä tapahtumien verkkoyhteyksissä. Taloudellinen saavutettavuus, jossa yksilön taloudellinen tilanne ei vaikuta yksilön mahdollisuuksiin osallistua toimintaan, pyritään saavuttamaan tapahtumien hintojen säätelyllä. Sosiaalinen saavutettavuus taas tarkoittaa ilmapiirin luomista, josta tehdään jatkuvasti turvallisempaa esimerkiksi asenneilmapiiriä parantamalla.

# YHDENVERTAISUUDEN KARTOITUS

---

Viimeisin kartoitus yhdenvertaisuuden tilasta toteutettiin yhdenvertaisuuskyselyllä syksyllä 2020. Kyselyyn vastasivat Pohjois-Pohjanmaan Liikunta ja Urheilu ry:n työntekijät, hallitus ja jäsenet. Kyselyn tuloksista on keskusteltu henkilöstön kanssa ja hallituksen kokouksessa.

## Kyselyn tuloksia:

- + Tasa-arvo toteutuu PoPLilla sekä sukupuolen että eri ikäisten yhdenvertaisuutta tarkasteltaessa
- + Viestintämme toimii yhdenvertaisuuden edistäjänä
- + Seksuaalista häirintää ei oltu koettu tai havaittu vastaajien toimesta PoPLilla tai PoPLin tilaisuuksissa/tapahtumissa viimeisen kahden vuoden aikana
- Vähemmistöjen yhdenvertaisuuden toteutumiseen tulee edelleen kiinnittää huomiota
- Asiallisen kielenkäytön toteutumiseen sekä tilaisuuksissamme että tapahtumissamme keskitytään myös jatkossa

Toteutamme uuden yhdenvertaisuuskyselyn vuoden 2024 aikana.

Kartoitamme yhdenvertaisuutta keräämällä palautetta toiminnastamme jäseniltä ja koulutuksiin ja tapahtumiin osallistuneilta. Arvioimme palautteen perusteella toiminnan vaikuttavuutta ja onnistuneisuutta.

Kehityskeskustelut henkilöstön ja hallituksen kanssa toteutetaan vuosittain. Henkilöstöön ja hallintoon liittyviä asioita ja tulevia suunnitelmia käydään läpi vuosittaisessa kehittämispäivässä, johon osallistuvat henkilöstö ja hallitus.





# VASTUULLISUUDEN OSA- ALUEET

---

1

## Hyvä hallinto

avoimuus ja läpinäkyvyys - vastuullinen taloudenpito -  
saavutettavuus - säädökset ja säännöt

2

## Ympäristö ja ilmasto

hankinnat - liikkuminen - energia ja infra - viestintä ja  
vaikuttaminen

3

## Turvallinen toimintaympäristö

seuratoiminta - koulutukset - tapahtumat - ihmiset

4

## Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

esteettömyys ja saavutettavuus - koulutus - osallistuminen ja  
vaikuttaminen - viestintä



# HYVÄ HALLINTO

Hyvällä hallinnolla tarkoitetaan johtamistapaa, jossa huomioidaan kaikkien sidosryhmien edut ja valvotaan etujen toteutumista. Hyvä hallinto on perusteellinen osa vastuullisuutta, joten sen jatkuva kehittäminen on välttämätöntä ja merkittävää. Hyvä hallinto kootaan arvojen päälle ja luodaan yhteistyötä korostaen arjen jokapäiväisiksi käytännöiksi.

Toimintamme tavoitteiden suunnitteluun ja valmisteluun osallistuu koko henkilöstö, luottamushenkilö ja oto-kouluttajat omien osa-alueidensa kohdalla. Hyväksymme talous- ja toimintasuunnitelman sekä toteuman vuosikokouksessamme. Henkilöstökokouksia pidetään 1-2 viikon välein. Kokouksissa usein käsiteltäviä aiheita ovat ajankohtaiset asiat sekä aikataulutusta ja valmisteluryhmistä sopiminen.

Sisäinen viestintä tapahtuu kokouksissa, sähköpostitse, Teamsissä ja sähköisillä kalentereilla, jotka näkyvät jokaiselle työyhteisössä. Yhteisestä pilvipalvelusta löytyvät hallintomateriaalit, johtosääntö, perehdytysohjeet ja terveydenhuolto. Perehdytysohjelma päivitetään aina tarvittaessa ja muuten vuosittain.



Taloudenhoito ja varainhankinta on vastuullista. Maksuvalmius pyritään pitämään yli 4 prosentin tasolla esimerkiksi huolehtimalla ajantasaisesta laskutuksesta ja maksatuksista. Hallitukselle raportoidaan joka kokouksessa yhdistyksen taloudellisesta tilanteesta. Yhdistyksen maksamat palkat ovat kohtuulliset. Hallitukselle ei makseta palkkioita.

Kansainvälinen urheiluyhteisö on koonnut yhteen hyvän hallintotavan käytännöt, joista toiminnallemme merkittävimmät ovat:

- päätöksenteon ja resurssienjaon prosessin läpinäkyvyys
- päätöksenteon demokraattisuus
- taloudellinen ja emotionaalinen vastuu
- tasa-arvo
- hallinnon toimenpiteiden vaikuttavuus
- resurssien käytön tehokkuus

Hyvää hallintotapaa sääntelee lainsäädäntö ja kansainvälisesti laaditut hyvän hallinnon toiminnan periaatteet.

**Toimintaamme ja sääntöjämme peilataan säännöllisesti lakeihin, säädöksiin ja urheiluyhteisön yhteisiin eettisiin periaatteisiin**

# Hyvä hallinto - tavoitteet, toimenpiteet ja seuranta

Tavoite	Toimenpiteet
<b>Toimivat toimintaa arvioivat kyselyt ja palautekeskustelut</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Henkilöstökokoukset, palautekyselyt, koulutukset järjestetään säännöllisesti</li><li>• Avoimen asenneilmapiirin kehittäminen</li></ul>
<b>Yhdistyksen talous on vakaa</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Valtionavun käyttö on harkittua ja tehokasta</li><li>• Hankinnoille on olemassa ohjeistus</li><li>• PoPLin vuosikokous hyväksyy talous- ja toimintasuunnitelman ja toteuman</li><li>• Taloutta seurataan säännöllisesti myös sisäisen valvonnan avulla</li><li>• Johtosääntöä seurataan taloudenpidossa</li></ul>
<b>Toimintamme on hyvän hallinnon osalta saavutettavaa</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Järjestämme kokouksiin etäyhteyksimähdollisuuden ja pidämme ne hyvien liikenneyhteyksien päässä</li><li>• Muistutamme mahdollisuudesta osallistua päätöksentekoon</li><li>• Pidämme nettisivut ajantasaisina</li><li>• Julkaisemme kokoustiedotteet sivuille 14 vrk sisällä</li></ul>
<b>Toimimme lakien, säädösten, sääntöjen ja vuosikokouksen hyväksymän johtosäännön mukaan</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pidämme säännöstömme ajan tasalla ja valvomme sen noudattamista</li><li>• Meillä on selkeä prosessi tilanteisiin, joissa sääntöjä ei noudateta</li></ul>
<b>Tietoturva on ajan tasalla</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Valvomme GDPR:n ja tietoturvan toteutumista</li></ul>

## Seuranta ja mittarit

- Yllämainittujen toimenpiteiden säännöllinen seuraaminen ja raportointi
- Hallinnon ja henkilöstön omien arvioiden tarkastelu
- Talouden seuranta

# YMPÄRISTÖ JA ILMASTO

Haitallisten ympäristövaikutusten vähentämiseen ja uusien toimintatapojen kehittämiseen pyritään aktiivisesti ympäristötietoisuudella, tulevia sukupolvia ajatellen. Päätöksissä huomioidaan ympäristövaikutukset ja tapahtumat suunnitellaan tietoisesti ilmasto- ja luontoystävällisiksi.

Ilmaston kannalta merkittäviä tekoja ovat kulutus, sähkön valinta, lentäminen ja autoilu, kierrätys sekä hankinnat. Toimitiloissamme lajitellaan SER-jäte, muovi, pahvi, kierrätyspaperi ja metallijätteet sekä vaarallinen jäte. Toimitiloissa käytetään osittain kierrätys- ja lahjoituskalusteita, kierrätysastioita sekä kierrätystietokoneita ja muita laitteita. Omassa omistuksessa olevan toimitalon saunaosasto ja kokoustilat ovat myös seurojen käytössä.

**Liikunnan ja urheilun ympäristövaikutukset näkyvät harrastamisen tiloissa, tavoissa, matkustamisessa, välineiden uusiokäytössä ja monissa arjen valinnoissa**

- **Olemme tietoisia toimintamme ympäristövaikutuksista**
- **Kannustamme hyödyntämään ekologisia liikuntamuotoja ja käytämme jo olemassa olevia materiaaleja ja liikuntavälineitä**
- **Hyödynnämme etäyhteyksiä tilaisuuksien järjestämisessä ja niihin osallistumisessa sekä arjessa mahdollistamalla etätyöt 2 pv/vko**



# Ympäristö ja ilmasto - tavoitteet, toimenpiteet ja seuranta

Tavoite	Toimenpiteet
<b>Näytämme esimerkkiä ympäristön huomioimisessa ja kannustamme sekä opastamme muita toimimaan samoin</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Viestimme somessa ja uutiskirjeissä ympäristön huomioimisesta toiminnassamme sekä kehittämisvinkeistä säännöllisesti</li><li>• Järjestämme jäsenillemme ja henkilöstölle ympäristövastuullisuuskoulutuksen vuosittain</li><li>• Jaamme vastuullisuuspalkinnon maakunnallisessa Urheilugaalassa</li><li>• Tarjoamme sparraustukea ympäristöasioiden kehittämiseen jäsenseuroissamme</li><li>• Sisällytämme ympäristöasiat henkilöstön perehdytyskansioon</li></ul>
<b>Teemme osamme ilmastonmuutoksen hillinnässä liikkumistavan valinnoilla</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Liikumme julkisilla tai kimppakyydeillä henkilöauton sijaan ja junalla lentokoneen sijaan aina mahdollisuuksien mukaan</li><li>• Järjestön käytössä oleva ajoneuvo vaihdetaan hybridiin kun vaihtaminen on taloudellisesti järkevää</li><li>• Suosimme lähialuiden palveluja</li></ul>
<b>Vähennämme liikunnan ja urheilun ympäristövaikutuksia kestäväillä hankinnoilla</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Teemme energiatehokkaita ratkaisuja (sähkösovimus, hankinnat, ohjeistukset tilojen käyttöön)</li><li>• Huolehdimme kierrätyksestä toimistollamme ja järjestämiemme tilaisuuksien yhteydessä. Otamme kierrätyksen puheeksi suunnittelussa sellaisissa tilaisuuksissa, joissa olemme osajärjestäjänä</li><li>• Hankimme ainoastaan ympäristömerkillä (Joutsenmerkki) varustettuja wc- ja siivoustuotteita.</li><li>• Hyödynnämme ensisijaisesti PoPLin roll-up ja muita tapahtumatuotteita, kuin teemme uusia hankintoja hankkeisiin. Selvitämme, miten tuotteen voi kierrättää hankkeen päätyttyä (huomioiminen jo tarjouspyyntövaiheessa)</li><li>• Vähennämme tulosteiden määrää. Käytämme ympäristöystävällistä paperia. Edellytämme ympäristöystävällistä paperia painotuotteissa</li></ul>

## Seuranta ja mittarit

- Ympäristöasiat on kirjattuna henkilöstön perehdytyskansioon
- Ympäristöasioita sisältävää vastuullisuuskoulutusta järjestetään jäsenseuroille ja henkilöstölle
- Jokaisessa uutiskirjeessä on mukana vastuullisuusteema
- Vastuullisuuspalkinto jaetaan maakunnallisessa urheilugaalassa
- Henkilöstön liikkumistapaa seurataan ja tarvittaessa ohjeistetaan kestävämpään liikkumiseen
- Kierrätys on ohjeistettu ja järjestetty
- Sähkösovimus on vaihdettu uusiutuvaan energiaan
- Vastuullisuusasioiden seurantaan on nimetty henkilö työyhteisöstä

# TURVALLINEN TOIMINTAYMPÄRISTÖ

Toimintaympäristömme, -tapamme ja kulttuurimme edistävät fyysistä ja psyykkistä terveyttä. Kannustamme jokaista terveellisiin elämäntapoihin ja päihteettömyyteen.

Terveyden edistämiseksi työntekijöille on myönnetty liikuntaseteleitä liikuntaharrastuksen tukemiseen, Break Pro -taukoliikunnan sovellus sekä työergonomiaa edistävät sähköpöydät. Työntekijöillä on mahdollisuus käyttää viikossa tunti työaika liikuntaan. Tarjoamme työntekijöillemme myös lakisääteistä laajemmat työterveydenhoitopalvelut.

3 TERVEYTTÄ JA HYVINVOINTIA



**Haluamme luoda tiloja, joissa kiusaamiselle ja häirinnälle ei ole sijaa ja joissa jokainen kokee olonsa turvalliseksi. Käsittelemme ohjaaja- sekä valmentajakoulutuksissamme fyysistä ja henkistä väkivaltaa ja opetamme tunnistamaan häirintää ja syrjintää sekä niihin puuttumista.**

**Noudatamme Suomen urheilun eettisen keskuksen (SUEK ry) toimintaohjeita häirintätilanteiden ehkäisemiseksi ja niihin puuttuessamme.**



**Luomme tapahtumiin turvallisuussuunnitelmat ja tavat puuttua epäasialliseen käytökseen**

**Suosittelimme ohjaajille, valmentajille ja toimijoille OK:n Vastuullinen valmentaja - koulutusta**

**Edellytämme jäsenseuroiltamme antidopingsääntöjen noudattamista**

# Turvallinen toimintaympäristö - tavoitteet, toimenpiteet ja seuranta

Tavoite	Toimenpiteet
<b>Luomme turvallisia ja terveellisiä toimintaympäristöjä</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kiinnitämme huomiota koulutusten järjestämispaikkoihin</li><li>• Autamme seuroja luomaan käytännöt fyysisen turvallisuuden edistämiseen kaikessa toiminnassa</li><li>• Tarkistamme työergonomian ja työterveyshuollon toiminnan säännöllisesti</li><li>• Aloitamme yhteiset jumppa-hetket viikottain</li><li>• Päivitämme pelastus- ja turvallisuussuunnitelman</li><li>• Puutumme epäasialliseen käytökseen</li></ul>
<b>Autamme seuroja luomaan toimintamalleja epäasialliseen käytökseen puuttumiseen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Suosittelemme seuroille rikostaustan selvittämistä myös vapaaehtoistoimijoilta sekä päihdelinjausten tekemistä</li><li>• Autamme seuroja luomaan käytännöt psyykkisen ja sosiaalisen turvallisuuden edistämiseen</li><li>• Suosittelemme häirintäyhdyshenkilön nimeämistä</li></ul>
<b>Työntekijöillä on selkeät toimenkuvat ja vastualueet</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Järjestämme kehityskeskustelut ja varmistamme johtamisjärjestelmän selkeyden</li><li>• Pidämme huolta, että toimintamalli ja yhdyshenkilö ongelmien käsittelyyn on ilmoitettu selkeästi</li></ul>

## Seuranta ja mittarit

- Yllämainittujen toimenpiteiden säännöllinen seuraaminen ja raportointi
- Toteutuneiden koulutusten määrä sekä osallistujamäärä
- Työntekijöiden sairaspöissaolojen seuranta
- Henkilöstön ja muiden kohderyhmien omien arvioiden tarkastelu
- Häirintäyhdyshenkilö nimetään työpaikalla ja tapahtumissa

# YHDENVERTAISUUS JA TASA-ARVO

Tavoitteenamme on, että jokainen tuntee olonsa turvalliseksi ja toivotuksi niin työpaikalla, kuin toiminnassamme. Haluamme toimia esimerkillisesti osoittaen ja luoden tiloja ja kohtaamisia, joissa yhdenvertaisuus näkyy ja kuuluu.

Yhdenvertaiset ja yhtäläiset mahdollisuudet osallistua toimintaamme alkavat viestinnästä. Tavoitteenamme on viestin välittyminen jokaiselle kohderyhmässämme. Vähemmistöt näkyvät kuvissamme, mikä madaltaa kynnyistä osallistua toimintaamme. Sanastomme on myös inklusiivista ja syrjimätöntä. Saavutettavuus jakautuu toiminnassamme fyysiseen, digitaaliseen, sosiaaliseen ja taloudelliseen.



[katso yhdenvertaisuuden ja saavutettavuuden määritelmä tässä ohjelmassa.](#)

## Vaikutamme:

- **Liikunnan ja urheilun harrastamisen edullisuuteen seurojen toiminnassa**
- **Liikunta- ja urheilutoiminnan olosuhteiden oikeudenmukaiseen jakautumiseen**
- **Monimuotoisten ja monilajisten toiminnan edistämiseen**

**Edistämme sukupuoletonta näkemystä liikunnan harrastuksissa ja taitojen kartuttamisessa. Tällöin hälvennämme rajoittavia mielikuvia liikkumisen sukupuolijakaumista.**



Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus on kirjattuna yhdeksi osa-alueeksi PoPLin Toiminta- ja Talossuunnitelmaan, joka löytyy nettisivuiltamme [popli.fi](http://popli.fi)  
Edellytämme tasa-arvoista ja yhdenvertaista toimintaa myös jäseniltämme, sidosryhmiltämme sekä kumppaneiltamme.



# Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo - tavoitteet, toimenpiteet ja seuranta

Tavoite	Toimenpiteet
<b>Viestintämme on avointa, yhdenvertaista ja saavutettavaa</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Käytämme mahdollisimman laajasti eri kanavia tiedon sujuvaan kulkuun kohderyhmille</li><li>• Sanoma viestinnässämme pidetään mahdollisimman selkeänä ja helposti ymmärrettävänä</li><li>• Noudatamme PoPLin viestintäsuunnitelmaa, jossa koko PoPLin osalta linjataan yhdenvertaisuus</li><li>• Viestinnän avulla tuodaan julkiseen keskusteluun mukaan myös näkökantoja epäkohtien kitkemiseksi</li></ul>
<b>Toimintamme on avointa, yhdenvertaista ja saavutettavaa</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Järjestämme tilaisuuksia eri puolilla Pohjois-Pohjanmaata turvataksemme maantieteellisen saavutettavuuden</li><li>• Tapahtumat suunnitellaan esteettömiksi</li><li>• Edistämme monilajista toimintaa</li><li>• Osallistumismaksut pidetään mahdollisimman alhaisina</li><li>• Toimijoita kouluttaessamme autamme heitä tunnistamaan häirintä- ja syrjintätilanteita sekä neuvomme niihin puuttumisessa</li><li>• Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemat sisältyvät myös hallinnon koulutuksiimme</li></ul>
<b>Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuu PoPLin työyhteisössä</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Jokaista työntekijää arvostetaan ja heidän näkemyksensä, ammattitaitonsa sekä kokemuksensa otetaan tasapuolisesti huomioon muun muassa työtehtävissä ja työyhteisön päätöksenteossa</li><li>• Yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista seurataan säännöllisesti</li><li>• Toteutetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely henkilöstölle, hallitukselle ja jäsenistölle</li></ul>

## Seuranta ja mittarit

- Henkilöstökyselyiden ja palautteen arviointi
- Tapahtumien palautteiden arviointi
  - Osallistujapalautteen keskiarvo vähintään 4 asteikolla 1-5
- Vastuullisuudesta vastaava toimihenkilö on nimetty
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely on toteutettu

# LÄHTEET

Suomen YK-liitto

<https://www.ykliitto.fi/kestava-kehitys>

Suomen olympiakomitea <https://www.olympiakomitea.fi/uploads/2020/02/ee3bcc3b-urheiluyhteison-vastuullisuusohjelma-2020-2024.pdf>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos

<https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/tasa-arvosanasto>

Pohjois-Pohjanmaan Liikunta ja Urheilu ry:n toiminta- ja taloussuunnitelma 2023  
[popli.fi](http://popli.fi)

# Vuoden 2024 toimenpiteitä

Häirintäyhdyshenkilön käyttöönotto tapahtumissa ja työpaikoilla. Seurojen kannustaminen myös tähän.

Monimuotoisuuslause =

[Organisaation nimi] arvostaa yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta työyhteisössä. Toivomme hakijoiksi eritaustaisia henkilöitä, kuten eri-ikäisiä, eri sukupuolta olevia ja eri kieli-, kulttuuri- tai vähemmistöryhmiin kuuluvia.

Turvallisemman tilan periaatteiden käyttöönotto - Tapahtumissa käydään läpi yhteisesti mitä se tarkoittaa.

Vähävaraisten lasten liikuntaharrastusten tukeminen

Positiivinen erityiskohtelu = menettelytapa, joka mahdollistaa sen, että joitain ihmisryhmiä voidaan tukea erityistoimin, mikäli he ovat muutoin vaarassa jäädä eriarvoiseen asemaan: syrjintänä ei pidetä väliaikaisia, suunnitelmaan perustuvia erityistoimia tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseksi ja lain tarkoituksen toteuttamiseksi.