

Vastuullisuussuunnitelma 2021–2023

LIIKUNTATIEETEELLINEN SEURA RY

Sisällys

1. JOHDANTO	2
2. LTS TYÖNANTAJANA.....	3
3. VASTUULLISUUSSUUNNITELMAN LAADINTA	4
4. KYSELYN TULOKSET	4
4.1. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo	5
4.2. Ympäristövastuu.....	6
4.3. Viestintä.....	6
4.4. Koulutukset ja tapahtumat.....	7
5. TAVOITTEET JA TOIMENPITEET VASTUULLISUUDEN EDISTÄMISEKSI.....	7
5.1. LTS työnantajana ja työyhteisönä	8
5.2. Viestintä.....	9
5.3. Koulutukset ja muut tapahtumat	10
6. SEURANTA JA ARVIOINTI.....	12
LÄHTEET	12
LIITE 1. LIIKUNTATIEEELLISEN SEURAN YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOSUUNNITELMAN 2018–2020 TAVOITTEIDEN ARVIOINTI.....	13

1. JOHDANTO

Liikuntatieteellinen Seura ry (LTS) edistää Suomessa asuvien liikuntaa, terveyttä ja hyvinvointia liikuntatieteiden avulla. Olemme vuonna 1933 perustettu liikuntatieteistä, -kulttuurista ja -politiikasta kiinnostuneiden henkilöiden ja yhteisöjen muodostama kansalaisjärjestö ja tiedeviestintäorganisaatio. Jäsenistömme koostuu yli 1 000 henkilöjäsenestä ja noin 50 yhteisöjäsenestä.

Toimintamme kiteytyy kolmeen kokonaisuuteen: tieteellisten seminaarien järjestämiseen, tutkimustietoon perustuvien arviointien ja selvityshankkeiden tekemiseen sekä monikanavaiseen tiedeviestintään. Julkaisu-toiminnan kärkituotteita ovat Liikunta & Tiede -lehti ja kustannetut liikuntatieteelliset kirjat sekä tutkimus- ja selvityshankkeiden raportit.

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutuminen on ollut jo pitkään yksi liikuntapolitiikan keskeisistä tavoitteista. Näin on ollut etenkin yhdenvertaisuuslain asettamisen (2015) ja tasa-arvolain osittaisuudistuksen (2015) voimaantulon jälkeen. Yksi opetus- ja kulttuuriministeriön yleisavustusten myöntökriteereistä on vuodesta 2016 alkaen ollut yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman toteuttaminen. Myös kestävän kehityksen muiden osa-alueiden, kuten ympäristövastuun, huomioiminen osana järjestötyötä on korostunut. Vuonna 2021 järjestöillä tulee olla käytössään ympäristövastuullisuuden liittyvä suunnitelma.

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat keskeisiä toimintaamme ohjaavia arvoja. Edistämme kaikessa toiminnassaan yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa ja syrjimättömyyttä, jotka ovat eettisen ja arvopohjaltaan sekä sisällöltään kestävän kansalaistoiminnan perusta. Toiminnassamme mukana olevia kohdellaan yhdenvertaisesti, eikä ketään syrjitä tai häiritä. Toimimme aktiivisesti yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi.

Tämä vastuullisuussuunnitelma on jatkoa ensimmäiselle yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmallemme vuosilta 2018–2020, jota on nyt täydennetty ympäristövastuun teemoilla. Suunnitelmassa esitellemme ensin LTS:n organisaationa. Sen jälkeen kuvaamme yhdenvertaisuuden, tasa-arvon ja ympäristövastuun nykytilaa toiminnassamme. Lopuksi määrittellemme tavoitteet ja toimenpiteet kehittämiskohtien parantamiseksi ja tulosten arvioimiseksi.

Vastuullisuussuunnitelma koskee kaikkea toimintaamme. Vastuullisuuden toteutumista edistävät tavoitteemme keskittyvät erityisesti kolmeen kokonaisuuteen: 1) Liikuntatieteelliseen Seuraan työnantajana, työyhteisönä ja yhteisönä, 2) viestintään ja julkaisu-toimintaan ja 3) tapahtumiin.

2. LTS TYÖNANTAJANA

Olemme asiantuntijaorganisaatio. Osaava, motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö on voimavaramme. Työyhteisöön kuuluvat pääsihteeri, kuusi kokopäiväistä- ja yksi osa-aikainen sekä kaksi (vuonna 2020) projektityöntekijää. Henkilöstö kokoontuu kuukausittain yhteisiin toimistopalaveriin.

Olemme dokumentoineet henkilöstön työskentelyyn ja johtamiseen liittyvät yhteiset toimintatavat, kuten työajat sekä etätyöskentelyn ja kouluttautumisen käytännöt eri asiakirjoihin. Arvioimme ja käymme läpi yhteisiä toimintatapoja seuran henkilöstön ja hallituksen kesken. Pääsihteeri toimii työsuojelupäällikkönä ja yksi työntekijöiden edustajista työsuojeluvaltuutettuna. Seurassamme on työsuojeluryhmä, johon kuuluvat työsuojelupäällikkö ja -valtuutettu sekä sihteeri. Ryhmän tehtäviin kuuluu työsuojelusta huolehtiminen yhdessä työterveyshuollon kanssa.

Teemme työterveyshuollon kanssa vuosittain työpaikkaselvityksen sekä työterveyshuollon toimintasuunnitelman. Työterveyshuollon kanssa henkilöstölle on myös tehty päihdeohjelma sekä varhaisen tuen toimintamalli. Työpaikkaselvityksen yhteydessä huomioidaan myös työn tekemisen ergonomiakysymykset.

Henkilöstömme kokoontuu kuukausittain yhteisiin toimistopalaveriin. Tuemme työntekijöiden työhyvinvointia seuraamalla työn kuormittavuutta (mm. työajanseuranta) ja tarjoamalla vaikuttamismahdollisuuksia omaan työhön ja koko seuran toimintaan (mm. kehityskeskustelut ja osallistuminen hallituksen kokouksiin kahdesti vuodessa). Työhyvinvointia tuemme myös työterveyspalveluilla, ajantasaisilla työvälillä ja -tiloilla sekä virkistyspäivillä. Henkilöstöllä on mahdollisuus lounaseteleihin sekä liikunta- ja kulttuuriseteleihin. Henkilö saa myös käyttää tunnin työaikaa viikossa liikunnan harrastamiseen.

Henkilöstöllä on joustavat työajat ja mahdollisuus tehdä etätöitä. Keväällä 2020 siirryimme kokoaikaisesti etätöihin COVID19-pandemian takia. Tämän myötä tarkensimme etätöihin liittyviä käytäntöjä ja ohjeistuksia, sillä haluamme turvata henkilöstön henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin myös etätöiden aikana.

3. VASTUULLISUUSSUUNNITELMAN LAADINTA

Toimivan ja kehittyvän järjestön elinehto on, että sen jäsenillä ja toiminnassa mukana olevilla henkilöillä on aito mahdollisuus vaikuttaa järjestön toimintaan. Järjestön toiminnan tulee pyrkiä vastaamaan mahdollisimman hyvin sen jäsenten tarpeisiin. Tämän vastuullisuussuunnitelman laatimisessa ovat olleet mukana seuramme henkilöstö, luottamushenkilö ja jäsenet. Suunnitelman kirjoittamisesta ovat vastanneet liikuntatieteiden erityisasiantuntija Vilja Sipilä ja tiedeviestijä Salla Karjalainen yhteistyössä muun henkilöstön kanssa. Myös seuran hallitus on seurannut suunnitelman teon etenemistä ja esittänyt näkemyksensä suunnitelmaan.

Käynnistimme suunnitelman tekemisen syksyllä 2020. Nykytilanteen kartoittamiseksi toteutimme marraskuussa 2020 yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa ja ympäristövastuuta kartoittavan kyselyn toiminnassamme mukana oleville henkilöille. Kyselyn vastausten perusteella arvioimme toimintaamme ja loimme suuntaviivat uudelle vastuullisuussuunnitelmalle.

Saimme kyselyyn 45 vastausta. Vastaajista 80 % oli seuramme jäseniä ja loput henkilöstöä, luottamushenkilöstöä ja toimikuntien jäseniä. Yli 90 prosenttia vastaajista oli yli 30-vuotiaita ja 74 prosenttia vastaajista oli suorittanut vähintään ylemmän korkeakoulututkinnon. Kyselyn vastausprosentti oli alhainen (5 %), mikä voi johtua siitä, että moni jäsen ei ole aktiivisesti mukana päivittäisessä toiminnassamme. Lisäksi osa kyselyn saaneista koki kyselyn vaikeaksi vastata. Myös loppuvuoteen ajoittunut kyselyn lähettämisen ajankohta saattoi vaikuttaa vastausaktiivisuuteen.

Alhaisen vastausprosentin sekä vastaajien ikä- ja koulutusjakauman takia kysely ei kuvaa koko jäsenistön näkemystä LTS:n vastuullisuuden tilasta ja kehittämiskohteista. Saimme silti kerättyä suuntaa antavia tietoja ja kokemuksia yhdenvertaisuuden toteutumisesta ja kehittämiskohteista toiminnassamme. Jokainen vastaus on ollut tämän suunnitelman laatimisessa arvokas.

Käytimme syksyllä 2020 toteutetun kyselyn pohjana seuran aiempaa vastaavaa kyselyä ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaa vuosilta 2018–2020. Uutta kyselyä päivitettiin, tarkennettiin ja siihen kysymyksiä ympäristövastuusta. Uuden kyselyn tuloksia verrattiin edellisen kyselyn tuloksiin. Lisäksi arvioimme vuosien 2018–2020 yhdenvertaisuussuunnitelmassa asetettuja tavoitteita ja toimenpiteitä itsearviointina seuran henkilöstön yhteisessä keskustelussa.

Hallitus käsitteli päivitettyä vastuullisuussuunnitelmaa kesäkuun 2021 kokouksessaan ja hyväksyi sen. Suunnitelman toimeenpano alkoi sen hyväksymishetkestä. Julkaisemme päivitetyn suunnitelman seuran verkkosivuilla ja tiedotamme siitä jäseniä ja sidosryhmiä. Huolehdimme, että henkilöstö tuntee suunnitelman ja toteuttaa sitä työssään.

4. KYSELYN TULOKSET

Yhdenvertaisuuden, tasa-arvon ja ympäristövastuullisuuden tilaa kartoittanut kysely lähetettiin marraskuussa 2020 seuran jäsenille, henkilöstölle, luottamushenkilöstölle sekä vakituisten toimielinten jäsenille (mm. Liikunta ja Tiede -lehden toimituskunta). Kysely lähetettiin yhteensä yli tuhannelle henkilölle.

Kyselyssä kartoitettiin yhdenvertaisuuden, tasa-arvon ja ympäristövastuun toteutumista kaikessa LTS:n toiminnassa. Vastaajat arvioivat yhdenvertaisuuden, tasa-arvon ja ympäristövastuun nykytilaa ja kehittämiskohteita asteikolla ”1 = toteutuu heikosti... 4 = toteutuu erittäin hyvin” sekä sanallisesti.

Seuraavaksi esittelemme kyselyn tulokset. Käsittelemme tuloksia jaoteltuna pienempiin osa-alueisiin: yhdenvertaisuus ja tasa-arvo, ympäristövastuu, viestintä sekä koulutukset ja tapahtumat.

4.1. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo

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. Tasa-arvolla tarkoitetaan sukupuolten välistä tasa-arvoa. Ketään ei saa syrjiä sukupuolen perusteella.

Kyselyyn vastanneet arvioivat, että LTS:n yleinen ilmapiiri on avoin, moniarvoinen ja moninaisuutta kunnioittava (vastauskeskiarvo 3,6). LTS viestii mahdollisuuksista osallistua järjestön toimintaan ja järjestössä on hyvät mahdollisuudet osallistua ja vaikuttaa sen toimintaan (keskiarvot 3,3). Vastaajien mielestä LTS:ssa keskustellaan yhdenvertaisuuteen (keskiarvo 3,7) sekä tasa-arvoon liittyvistä asioista (keskiarvo 3,6). Ympäristövastuullisuus on huomioitu seuran toiminnassa hyvin (3,6). Vastaajat arvioivat, että kaikista LTS:n eri toimijoista jäsenet ovat kaikista parhaiten sitoutuneita yhdenvertaisuuden, tasa-arvon ja ympäristövastuun edistämiseen. Tulosta selittää todennäköisesti se, että sitoutumista on helpointa arvioida omakohtaisesti.

Vastausten perusteella kaikki kyselyssä arvioidut yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon osa-alueet huomioidaan LTS:n toiminnassa vähintään hyvin. Parhaiten LTS:n nähtiin onnistuneen eri ikäisten, erilaisten terveydentilojen ja vammojen sekä esteettömyyden ja saavutettavuuden huomioimisessa. Kysyimme erikseen, mitä osa-alueita tulisi huomioida paremmin. Vastausten perusteella eniten kehitettävää on sukupuolen moninaisuuden, seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvän yhdenvertaisuuden ja kielellisen yhdenvertaisuuden huomioimisessa.

Avoimissa vastauksissa nostettiin esille, että julkaisutoiminnassa pitäisi jatkossakin nostaa esille yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyviä aiheita. Toinen huomio oli, että julkaisuissa ja tapahtumissa tulee huomioida nykyistä paremmin kirjoittajien ja esiintyjien moninaisuus (esimerkiksi puhujien sukupuolijakauma) sekä vähemmistöjen edustus.

Toimistomme on toiminut nykyisissä tiloissa vuodesta 2015. Tiloista ei ole tehty virallista esteettömyyskartoitusta. Toimistotilat on valittu käyttöön osittain siksi, että ne olivat oman arvion perusteella aikaisempia tiloja esteettömämmät. Nykyisiin toimitiloihimme on tehty muutostöitä, jotka ovat kehittäneet esteettömyyttä. Valtaosa kyselyyn vastaajista ei osannut arvioida nykyisten toimistotilojemme esteettömyyttä, koska he eivät olleet koskaan käyneet toimistolla. Niistä, jotka vastasivat kysymykseen, valtaosa arvioi esteettömyyden toteutuvan melko hyvin.

Valtaosa kyselyyn vastanneista ei ollut havainnut tai kokenut syrjintää tai häirintää LTS:n toiminnassa: työyhteisössä, luottamustoiminnassa, tapahtumissa tai tilaisuuksissa. Muutamassa vastauksessa tuotiin esille havaintoja syrjinnästä tai häirinnästä, jotka koskivat sulkemista pois työyhteisöstä ja häiritsevää puhetta tai epäasiallisten vitsien kertomista. Toimenpiteissä olemme pohtineet ratkaisuja ja menettelytapoja, joilla varmistamme jatkossa, että kaikessa toiminnassamme on kaikille osallistujille turvallinen ilmapiiri (luku 5.).

4.2. Ympäristövastuu

Ympäristövastuu oli ensimmäistä kertaa mukana vastuullisuuttamme käsittelevässä kyselyssä. Ympäristövastuulla tarkoitamme pyrkimystä toimia ympäristön kannalta parhaalla mahdollisella tavalla kaikessa seuramme toiminnassa.

Ympäristövastuuta koskevat kysymykset olivat samanlaisia yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvien kysymysten kanssa. Vastaajat arvioivat LTS:n huomioivan ympäristövastuuseen liittyvät asiat hyvin (keskiarvo 3,9). Avoimissa vastauksissa nostettiin esiin ympäristövastuun huomioiminen tapahtumissamme. Konkreettisia kehittämissuhteita olivat paperimateriaalista luopuminen, tapahtumapaikkojen saavutettavuus julkisilla kulkuvälineillä sekä tapahtumien tarjoilu.

4.3. Viestintä

Koska olemme tiedeviestintäorganisaatio, on olennaista arvioida viestintää omana kokonaisuutenaan. Avoimen tieteen periaate ohjaa toimintaamme ja tukee viestinnän yhdenvertaisuuden toteutumista. Lisäksi tavoitteenamme on, että yhdenvertaisuus, tasa-arvo ja ympäristövastuu huomioidaan sekä sisäisessä että ulkoisessa viestinnässämme. Vastuullisuusteemat näkyvät niin viestinnän käytännöissä kuin sisällöissäkkin. Vastuullisuus liittyy myös visuaaliseen viestintään; käytettävä kuvasto valitaan siten, että se kunnioittaa ja tuo esiin ihmisten moninaisuutta.

Toimitamme yhdenvertaiseen liikuntakulttuuriin liittyviä julkaisuja ja selvityksiä (mm. *Eriarvoisuuden kasvot liikunnassa ja Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyö valtion liikuntapolitiikassa*) ja tuomme vastuullisuusaiheita esiin eri viestintäalustoillamme. Olemme esimerkiksi käsitelleet ilmastonmuutosta ja liikunnan ympäristövaikutuksia seminaareissa, verkkosivuilla, Liikunta & Tiede -lehdessä sekä Tieteen ja käytännön äärellä -podcastissa.

Verkkoviestintää ohjaa laki digitaalisten palvelujen tarjoamisesta. Pyrimme toteuttamaan verkkoviestintäämme saavutettavuusvaatimusten WCAG 2.1 AA-tason mukaisesti. Esimerkiksi kaikki päätapahtumien video- ja audiotallenteet tekstitetään tai niistä julkaistaan tekstivastine. Verkkosivuillamme on käytössä saavutettavuusselosteet.

Kyselyssä selvitettiin viestinnän onnistumista vastuullisuuden eri osa-alueilla. Vastaajat arvioivat LTS:n viestinnän onnistuneen parhaiten viestinnän kielen syrjimättömyydessä (3,8), kielen selkeydessä ja ymmärrettävyydessä (3,5) sekä ulkoisen viestinnän avoimuudessa (3,6). Kehityskohteitakin löytyi. Vastaajien arvion mukaan kehittämisen varaa on ympäristövastuusta viestimisessä, liikkujien moninaisuuden huomioimisessa

sekä eri ihmisryhmien näkökulmien esiintuomisessa. Avoimissa vastauksissa toivottiin viestinnän kehittämistä ja lisäämistä, jotta LTS näkyisi enemmän eri kohderyhmille.

4.4. Koulutukset ja tapahtumat

Järjestämme koulutuksemme ja tapahtumamme niin, että mahdollisimman monien on mahdollista osallistua niihin. Haluamme pitää tapahtumien osallistumismaksut mahdollisimman alhaisina. Avustajat voivat osallistua tapahtumiin maksutta. Pyydämme osallistujia kertomaan erityistarpeista ennakkoon. Koulutuksia ja tapahtumia suunnitellessa huomioimme esteettömyyden ja saavutettavuuden.

Osa tapahtumistamme on mahdollista katsoa suoratoistona tai tallenteena, joko pientä maksua vastaan tai ilmaiseksi. Vuonna 2020 lisäsimme ilmaisten verkkotapahtumien järjestämistä ja niistä julkaistavien tallenteiden julkaisemista, mikä paransi tapahtumiemme saavutettavuutta. Myös tallenteiden tekstittäminen aloitettiin syksyllä 2020. Verkkotapahtumia järjestämme jatkossakin.

Osa järjestämistämme koulutuksista ja tapahtumista auttaa kehittämään liikuntakulttuuria yhdenvertaisemmaksi. Olemme järjestäneet esimerkiksi 1980-luvulta asti Soveltavan liikunnan päiviä neljän vuoden välein. Myös muiden tapahtumiemme sisällöissä on huomioitu yhdenvertaisuuteen liittyviä teemoja (esim. Liikuntatieteen päivät ja Vammaisurheilun testaamisen kehittämispäivä -webinaari vuonna 2020).

Kyselyssä vastaajia pyydettiin arvioimaan yhdenvertaisuuden, tasa-arvon ja ympäristövastuun toteutumista koulutuksissamme ja tapahtumissamme. Vastaajista 59 % koki, että kaikkien kohderyhmien on mahdollista osallistua tapahtumiin. Lisäksi 57 % arvioi, että eri koulutusten ja tapahtumien järjestämisessä esteettömyys ja saavutettavuus on huomioitu hyvin. Kyselyn vastausten perusteella olemme kuitenkin onnistuneet koulutusten ja tapahtumien esteettömyys- ja saavutettavuustietojen viestimisessä vaihtelevasti. Tämä on kehittämiskohta jatkossa (luku 5). Ympäristövastuun osalta 28 % vastasi sen toteutuvan tapahtumissamme tyydyttävästi.

Tapahtumien yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa ja ympäristövastuuta koskevat väittämät vaikuttivat olleen vastaajille haastavia, sillä monet vastasivat väittämiin ”en osaa sanoa”. Tapahtumiamme voi olla vaikea arvioida laajasti, sillä ne ovat eri kohderyhmille suunnattuja. Vaikka tapahtumat ovat kävijäprofiileiltaan erilaisia, pyimme toteuttamaan ne aina yhtä laadukkaasti.

5. TAVOITTEET JA TOIMENPITEET VASTUULLISUUDEN EDISTÄMISEKSI

Arvioimme LTS:n toiminnan yhdenvertaisuuden, tasa-arvon ja ympäristövastuun nykytilaa jäsenille, keskeisille sidosryhmille ja henkilöstölle marraskuussa 2020 lähetetyllä kyselyllä. Tuloksia verrattiin vuonna 2017 toteutettuun vastaavaan kyselyyn.

Henkilöstömme kävi läpi kyselyn tulokset sekä vuosille 2018–2020 asetetut tavoitteet ja ajanjakson aikana tehdyt toimenpiteet yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi. Uutta vastuullisuussuunnitelmaa laatiessamme arvioimme, miten edellisen suunnitelman tavoitteet toteutuivat. Lisäksi henkilöstömme keskusteli työskentelyyn ja johtamiseen liittyvistä yhteisistä toimintatavoista.

Aiempien tavoitteiden toteutuminen ja syksyn 2020 kyselyn tulokset ohjasivat päivitetyn suunnitelman tekemistä. Vuoden 2018–2020 tavoitteiden toteutumisen arviointi on kuvattu liitteessä 1. Seuraavaksi esitellämme kehittämiskohteet yhdenvertaisuuden, tasa-arvon ja ympäristövastuun edistämiseksi vuosina 2021–2023.

5.1. LTS työnantajana ja työyhteisönä

LTS:ssa on yhdenvertainen ja tasa-arvoinen toimintakulttuuri, jossa ei esiinny epäasiallista kohtelua, syrjintää tai häirintää. Kaikkien työntekijöiden näkemykset ja asiantuntemus huomioidaan tasapuolisesti työtävissä ja -yhteisön päätöksenteossa. Kaikkia työntekijöitä tuetaan oman osaamisen kehittämisessä.

Vastuullisuussuunnitelman kannalta on olennaista huomioida vakiintunut liikuntakulttuurin yhdenvertaisuutta edistävä työmme: soveltavan liikunnan asiantuntijan vakituinen tehtävä seurassamme. Järjestämme säännöllisesti soveltavan liikunnan valtakunnallisia tapahtumia. Vuonna 2020 aloitimme myös kolmivuotisen kuntien soveltavan liikunnan edistämiseen tähtäävän hankkeen.

Kehittämiskohteet

- Tarvitsemme perehdytyskansion, josta löytyvät eri dokumentit henkilöstön yhteisistä toimintatavoista.
- Verkkosivuiltamme puuttuu tieto toimistotilojen esteettömyydestä. Lisäksi verkkosivujen saavutettavuudesta täytyy löytyä selkeä tieto kaikilta LTS:n verkkosivuilta.
- Pidämme huolen, että toimistossamme kierrätetään.
- Kokouksiimme voi jatkossakin osallistua joustavasti myös etäyhteydellä.
- Linjaamme toimintatavat henkilöstöön kohdistuvien häirintätapausten hoitamiseksi osaksi kriisiviestintäsuunnitelmaa.

Tavoitteet

Tavoite 1. Jokaisella työntekijällä on pääsy työtä ja työntekemisen tapoja koskeviin aineistoihin (työnantajan ohjeistukset, määräykset ja toimiston yhdessä sopimat käytänteet).

- Toimenpide: Luodaan perehdytyskansio. Uusista asioista/dokumenteista informoidaan kuukausittaisissa toimistopalavereissa.
- Mittari: Perehdytyskansio on käytössä. Asiat on kirjattu toimistopalaverien muistioihin.

Tavoite 2. Verkkosivuilla on kuvaus toimiston esteettömyydestä ja verkkosivujen saavutettavuudesta, jolloin toimistolla asioiva henkilö löytää sujuvasti perille ja ymmärtää mahdolliset esteet.

- Toimenpide: Laaditaan esteettömyyskuvaus ja ylläpidetään saavutettavuusselosteita verkkosivuilla. Henkilökunnan havaintojen ja palautteen myötä poistetaan esteet tai kehitetään ratkaisuja.
- Mittari: Kuvaus ja selosteet käytössä. Asiakaspalaute. Tarkistetaan saavutettavuuden tila vuosittain ja päivitetään saavutettavuusselostetta tarvittaessa.

Tavoite 3. Suosimme hankinnoissa vastuullisuutta ja kierrätys on järjestetty helpoksi toimistolla. Huomioimme vastuullisuuden, kun pyydämme tarjouksia.

- Toimenpide: Hankinnoissa suositaan ympäristöystävällisiä vaihtoehtoja ja huomioidaan vastuullisuus.
- Mittari: Käydään läpi hankinnat vastuullisuuden näkökulmasta vuosittain.

Tavoite 4. Toimistolla on helposti käyttöön otettava kokoustekniikka etäyhteyttä varten ja henkilökunta on koulutettu käyttämään sitä. Henkilökunta voi osallistua kokouksiin etäyhteydellä.

- Toimenpide: Kokouskutsuissa tarjotaan mahdollisuus etäosallistumiseen. Kokouksen järjestäjä on koulutettu ja osaa käyttää etäyhteyttä. Työntekijöillä on työvälineet etäkokoukseen osallistumiseen ja järjestämiseen.
- Mittari: Järjestetyt koulutukset ja etäkokousten määrä. Henkilöstön osaaminen.

5.2. Viestintä

LTS:n viestintä on ymmärrettävää, helposti saavutettavaa ja selkeää. Avoimen tieteen periaatteet ohjaavat viestintää ja julkaisutoimintaa. Tuomme aktiivisesti esiin tutkimustietoa liikunnan yhdenvertaisuudesta, tasa-arvosta ja ympäristövastuusta. Hyödynnämme monipuolisesti eri kanavia ja kohderyhmäajattelua. Viestintä on yhdenvertaista sekä sanastoltaan että kuvastoltaan.

Kehittämiskohteet

- Kehitämme henkilöstön osaamista viestinnän saavutettavuudesta.
- Kohdennamme viestintää tarkemmin eri kohderyhmille, jotta LTS koettaisiin sellaiseksi toimijaksi, jonka toimintaan kaikki ovat tervetulleita mukaan.
- Tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja ympäristövastuuteemat tulevat pysyväksi osaksi viestintää.

Tavoitteet

Tavoite 1. Jokainen henkilöstön jäsen osaa oman työnsä kannalta olennaiset saavutettavuuden perusteet ja toteuttaa niitä käytännössä.

- Toimenpide: Koko LTS:n henkilöstö käy oman työnsä näkökulmasta olennaisen saavutettavuuskoulutuksen. Viestinnästä vastaavat henkilöt tukevat saavutettavuuden toteutumisessa käytännössä, esim. antavat tukea tekstien tuottamiseen ja työstämiseen.
- Mittarit: Onko henkilöstö koulutettu? Kokiko henkilöstö koulutuksen hyödylliseksi? Näkykö osaaminen käytännössä? Kokeeko henkilöstö saavansa tukea viestinnästä vastaavilta henkilöiltä?

Tavoite 2. Tuomme viestinnässä esiin liikunnan ja liikkujien moninaisuutta.

- Toimenpide: LTS:n viestintää ja Liikunta & Tiede -lehteä työstetään ja kehitetään niin, että niiden sisältö tuo esiin liikunnan ja liikkujien moninaisuutta.

- **Mittarit:** Kuvastaako Liikunta & Tiede -lehden kansikuvien kuvitus ihmisten moninaisuutta? Tarkastellaan koko vuoden kansikuvia yhdessä. Tuovatko Liikunta & Tiede -lehden päähaastattelut esiin erilaisia haastateltavia? Tarkastellaan koko vuoden juttuja yhdessä. Arvioidaan LTS:n viestinnän kuvastoa ja sisältöä samalla tavalla: esim. blogitekstien ja muiden julkaisujen kuvitus ja aiheet.

Tavoite 3. Tuomme viestinnässä esiin liikuntaan liittyviä tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja ympäristövastuukysymyksiä.

- **Toimenpiteet:** Vastuullisuusteemat näkyvät LTS:n viestinnän sisällöissä ja PR-viestinnässä. Vuonna 2021 tuotamme vierailijablogikirjoituksia keväällä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemasta ja syksyllä ympäristöteemasta. Sanoitamme vastuullisuutta organisaatioviestinnässä, esim. somepostausten metateksteissä: “vastuullisena tiedetoimittajana meille on tärkeää edistää...”
- **Mittarit:** Tarkastelemme Liikunta & Tiede -lehden sisältöjä vuonna 2021 ja laadimme arvioinnin pohjalta tarkemman suunnitelman siitä, pitäisikö jotain tiettyä näkökulmaa nostaa vielä erikseen esiin. Teemme saman myös muulle LTS:n viestintäsisällölle: huomioimmeko tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja ympäristökysymykset riittävästi? Kuinka paljon tuotimme sisältöä näistä teemoista ja miten sisältöä kulutettiin? Seurasiko viestinnästä jotain konkreettista?

Tavoite 4. Viestintä tukee sitä, että LTS:n toiminta on avointa ja erilaisten kohderyhmien on helppoa tulla mukaan.

- **Toimenpiteet:** Tunnistamme LTS:n viestinnän keskeiset kohderyhmät. Puhuttelemmekin erilaisia kohderyhmiä suoraan ja tuotamme heille räätälöityä viestintäsisältöä (esim. opettajat ja opiskelijat).
- **Mittarit:** Tarkastelemme vuoden 2021 lopussa, mille kohderyhmille olemme viestineet ja minkä verran, toimiko, mitä pitäisi vielä tehdä lisää, pitäisikö joku tietty ryhmä vielä tavoittaa? Laadimme jatkosuunnitelman tältä pohjalta. Kokonaisarviointia teemme myös seuraavan LTS:n vastuullisuuskyselyn perusteella.

5.3. Koulutukset ja muut tapahtumat

Kaikki ovat tervetulleita LTS:n koulutuksiin ja tapahtumiin. Tapahtumien ohjelmaa ja toteutusta suunniteltaessa otamme huomioon yhdenvertaisuuden, tasa-arvon ja ympäristövastuun.

Kehittämiskohteet

- Viestimme aiempaa selkeämmin tapahtumapaikkojen esteettömyydestä ja saavutettavuudesta.
- Liitämme ympäristövastuun yhä vahvemmin mukaan tapahtumien suunnitteluun ja viestintään (esim. sähköisten materiaalien kehittäminen, tapahtumaan hyvät yhteydet julkisilla kulkuvälineillä).
- Kehitämme tapahtumien sisältöjä ja käytäntöjä entistä saavutettavammiksi.
- Laadimme ohjeet syrjä- ja häirintätapausten käsittelemiseen tapahtumissa.

Tavoitteet

Tavoite 1. Kehitämme tapahtumapaikkojen esteettömyydestä ja saavutettavuudesta viestimistä.

- Toimenpiteet: Fyysisten tapahtumien esteettömyys- ja saavutettavuustiedot ovat helposti löydettävissä tapahtuman sivuilta. Verkkosivuilla tiedotetaan myös virtuaalisten tapahtumien saavutettavuudesta.
- Mittarit: Jokaisen fyysisen ja virtuaalisen tapahtuman osalta tarkistetaan, että tarvittavat esteettömyys- ja saavutettavuustiedot ovat helposti löydettävissä ja selkeästi esitetty LTS:n verkkosivuilla.

Tavoite 2. Otamme ympäristövastuun paremmin huomioon tapahtumien suunnittelussa ja viestinnässä.

- Toimenpiteet: Tapahtumapaikkojen valinnassa suosimme paikkoja, jotka ovat saavutettavissa helposti julkisilla kulkuvälineillä. Vähennämme tapahtumien printattuja materiaaleja ja panostamme informatiivisiin ja selkeisiin sähköisiin materiaaleihin. Tapahtumien cateringissa sekä iltatilaisuuden tarjonnassa panostamme monipuoliseen, ilmastoystävälliseen ruokaan. Vähennämme ruokahävikkiä ja tiedotamme cateringille ennakoon osallistujamäärät, jotta ruokaa osataan varata oikea määrä.
- Mittarit: Millä julkisilla kulkuvälineillä tapahtumapaikalle on mahdollista tulla? Ovatko yhteydet suoria vai tarvitseeko kulkuvälinettä vaihtaa usein matkan aikana? Kuinka paljon printatun materiaalin painatuskuluja tapahtumasta aiheutui? Onko jokaisessa tapahtuman ruokailutilanteessa ollut kasvis- ja vegaaniruokavaihtoehtoja? Onko osallistujamäärä ilmoitettu tapahtumapaikalle sekä cateringiin etukäteen?

Tavoite 3. Kehitämme tapahtumien sisältöjä ja käytäntöjä entistä saavutettavammiksi.

- Toimenpiteet: Tapahtumatallenteet, jotka julkaistaan yli kahdeksi viikoksi, tekstitetään. Tarjoamme tapahtumiin joustavia etäosallistumismahdollisuuksia. Tapahtumien sivuille lisättävät omat materiaalimme ovat saavutettavia. Huomioimme tapahtuman budjetoinnissa saavutettavuudesta aiheutuvat kulut.
- Mittarit: Oliko tapahtumaan mahdollista osallistua etäyhteydellä ja ohjelma on katsottavissa myös jälkikäteen? Materiaalien ja tallenteiden saavutettavuus.

Tavoite 4. Luomme ohjeet syrjintä- ja häirintätapausten käsittelemiseen tapahtumissa.

- Toimenpiteet: Laadimme vuoden 2021 aikana toimintatavat siihen, miten toimimme syrjintä- ja häirintätapauksissa. Käsittelemme ohjeistuksen yhdessä koko henkilöstön kanssa. Huomioimme työsuojelupäällikön ja työsuojeluvaltuutetun kouluttautumisen häirintätapauksia varten. Nimetään tapahtumille häirintäyhdyshenkilö ja laaditaan osallistujille ohjeistukset.
- Mittarit: Onko ohjeistukset laadittu ja otettu käyttöön vuoden 2021 aikana? Koulutetaan henkilöstö häirintätapauksissa toimimista varten. Onko kaikkiin tapahtumiin nimetty häirintäyhdyshenkilö?

6. SEURANTA JA ARVIOINTI

LTS:n henkilöstö ja hallitus seuraavat ja arvioivat vastuullisuussuunnitelman toteutumista. Pääsihteeri esittelee suunnitelman toimenpiteiden etenemistä hallitukselle vuosittain. Seuraavan kerran suunnitelma päivitetään vuoden 2022 alussa, ellei hallitus päätä toisin.

LÄHTEET

- Kop kop – Pääseekö sisään? Yhdenvertaisen järjestötoiminnan opas urheilu- ja nuorisjärjestöille. Sisäasiainministeriön julkaisut 28/2011.
- Liikuntatieteellinen Seura ry:n strategia vuosille 2016–2025.
- Pyykkönen, Teijo: Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyö valtion liikuntapolitiikassa – taustaselvitys valtion liikuntaneuvostolle ja sen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvojaostolle. Valtion liikuntaneuvoston julkaisu 2016:1.
- Yhdenvertaisuussuunnitelman opas. Sisäasiainministeriön julkaisu 10/2010.

LIITE 1. LIIKUNTATIEEELLISEN SEURAN YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOSUUNNITELMAN 2018–2020 TAVOITTEIDEN ARVIOINTI

LTS:n ensimmäisessä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmassa henkilöstö määritteli tavoitteet ja toimenpiteet vuosille 2018–2020. Nii-
den toteutumisen seurannasta ja arvioinnista vastasivat henkilöstö ja hallitus yhdessä.

Henkilöstö arvioi tavoitteiden toteutumista LTS:n jäseniltä ja henkilöstöltä loppuvuodesta 2020 kerätyn kyselyn tuloksien perus-
teella sekä itsearviointikeskustelussa helmikuussa 2021. Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistävät tavoitteet ja toimenpiteet kohdistuvat:
1) LTS:aan työnantajana ja työyhteisönä, 2) viestintään ja 3) tapahtumiin ja muihin koulutuksiin.

1. LTS työnantajana ja työyhteisönä

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat LTS:n toimintakulttuurin määritteleviä arvoja. LTS:ssa toimitaan niin, että seurassa ei esiinny epäasiallista kohtelua, syrjintää tai häirintää. Kaikkien työntekijöiden näkemykset ja asiantuntemus huomioidaan tasapuolisesti työtehtävissä ja työyhteisön päätöksenteossa. LTS:ssa kannustetaan ja tuetaan työntekijöitä pitämään huolta työssä jaksamisesta.

Tavoite	Toimenpiteet	Vastuuhenkilö	Seuranta	Arviointi
Työhönottoprosessi on läpinäkyvä ja kaikilla päteillä hakijoilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet tulla valituksi.	<p>Työhönottokriteerit tehdään hakijoille selväksi hakuprosessissa.</p> <p>Hakemuksia käsitellään häivyttämällä niistä henkilötiedot.</p>	Hallitus, pääsihteeri	Toteutetaan rekrytointiprosessin yhteydessä	<p>Tieto avoimena olevista työtehtävistä julkaisetaan LTS:n verkkosivuilla tai hallituksen päättämällä tavalla.</p> <p>On määritelty rekrytointikohtaisesti selkeät kriteerit, joilla henkilövalinta tehdään. Kriteerit ovat läpinäkyvät hakijoille.</p> <p>On kokeiltu anonyymien rekrytointien toimitatapa.</p>
Jokainen työntekijä perehdytetään huolellisesti uuteen työtehtävään.	<p>Pidetään huolta, että kukin työntekijä tietää, mitä omaan työnkuvaan kuuluu.</p> <p>Käydään keskusteluja säännöllisesti, joiden avulla varmistetaan, että henkilö on tietoinen omista oikeuksistaan, vastuistaan ja velvoitteistaan.</p> <p>Ylläpidetään yhteistä perehdytyskansiota, josta löytyvät kaikki keskeiset työn tekemiseen vaikuttavat yleiset dokumentit.</p>	Henkilöstö	Jatkuvasti, mutta erityisesti, kun palkataan uusia työntekijöitä tai työntekijälle tulee uusia työtehtäviä	<p>Perehdytystapa on vaihdellut tilanteesta ja työtehtävästä riippuen.</p> <p>Pääsihteeri on käynyt työntekijöiden kanssa kehityskeskustelut kahdesti vuodessa, joissa on käyty läpi työtehtäviä ja työnkuva.</p> <p>Työtehtävät raportoidaan hallitukselle.</p>

<p>Kootaan henkilöstön työskentelyyn ja johtamiseen liittyvät yhteiset toimintatavat yhdeksi henkilöstö-opas-asiakirjaksi</p>	<p>Luodaan ohjeet.</p> <p>Luodaan asiakirja.</p> <p>Ylläpidetään yhteistä perehdytyskansiota, josta löytyvät kaikki keskeiset työn tekemiseen vaikuttavat yleiset dokumentit.</p>	<p>Pääsihteeri, sihteerit, hallitus</p>	<p>Arvioitu kokonaisuu-tena kautta 2018–2020</p>	<p>Hallitus on hyväksynyt hallinnon ja talouden ohjesäännön vuonna 2019. Toimiston yhteisistä asioista ja toimintatavoista sovitaan toimistopalavereissa, yhdessä sovitut asiat kirjataan muistioon.</p> <p>Ei ole luotu yhtä dokumenttia, mutta kaikki asiakirjat on tallennettu ja kaikkien saatavilla.</p> <p>Jatkokehitysidea: luodaan perehdytysasiakirja, jossa LTS:n yhteiset ohjeistukset ja työn vastuualueet on listattu kootusti.</p>
<p>Pidetään säännöllisesti koko henkilökunnan yhteisiä palaverit ja kokouksia sisäisen tiedonkulun tehostamiseksi ja työilmapiirin ylläpitämiseksi.</p>	<p>Viikkopalaverit ja kuukausittaiset toimistopalaverit.</p> <p>Toimiston mahdollisuus osallistua hallituksen kokouksiin kaksi kertaa vuodessa.</p>	<p>Pääsihteeri, sihteeri</p>	<p>Viikoittain ja kuukausittain</p>	<p>Palaverit ovat toteutuneet suunnitellusti.</p> <p>Teams-sovelluksen käyttöönotto on tukenut sisäistä viestintää korona-aikana.</p> <p>Toimiston ja hallituksen keskinäistä vuorovai- kutusta on lisätty mahdollistamalla toimiston osallistuminen hallituksen kokouksiin kaksi kertaa vuodessa.</p>
<p>Kannustetaan ja tuetaan tasapuolisesti työntekijöiden kouluttautumista ja osaamisen kehittämistä.</p>	<p>Työntekijöiden henkilökohtainen, hallituksen päättämä, vuosittainen koulutusbudjetti.</p>	<p>Pääsihteeri, hallitus</p>	<p>Vuosittain</p>	<p>Kannustetaan henkilökohtaiseen kouluttautumiseen ja osaamisen kehittämiseen.</p> <p>Kehityskeskusteluissa nostetaan esiin henkilökohtainen koulutustarve.</p> <p>Koko henkilöstölle on järjestetty yhteisiä työn tekemistä tukevia ja edistäviä koulutuksia.</p>
<p>Huolehditaan kaikkien</p>	<p>Huolehditaan, että tehtäväjärjestelyt vastaavat työntekijöiden osaamista</p>	<p>Pääsihteeri, työsuojeluvaltuutettu</p>	<p>Vuosittain</p>	<p>Työntekijöiden tehtävät käydään yhdessä pääsihteerin kanssa läpi kahdesti vuodessa. Samalla keskustellaan työn määrästä ja</p>

<p>työntekijöiden työsäjäksamisestä ja työskentelyn edellytyksistä.</p>	<p>ja työntekijöiden koko osaamispotentiaali on käytössä.</p> <p>Laaditaan työilmapiirikartoitus.</p> <p>Tarkennetaan etätyöskentelyn ohjeita.</p> <p>Pidetään huolta, että henkilöstöllä on työntekemiseen soveltuvat työvälineet.</p> <p>Tuetaan työhyvinvointia 1h/vko liikuntaa työaikana.</p> <p>Tarjotaan liikunta- ja kulttuurisetelit henkilöstölle.</p>			<p>tyytyväisyydestä työtehtäviin. Työtehtävät raportoidaan hallitukselle.</p> <p>Työergonomiasta on pidetty huolta takamalla hyvät, ergonomiset työvälineet (säädettävä työpöytä, työtuolit, näyttö ym.).</p> <p>Työergonomiaan voi saada työfysioterapeutin apua työterveyshuollosta.</p> <p>Virallista työilmapiirikartoitusta ei ole tehty, sillä henkilöstön pienen määrän takia uhkana on pidetty henkilöitymistä. Henkilöstö on arvioinut työilmapiiriä palavereissa.</p> <p>On luotu yhteisesti ohjeet etätyöskentelyyn ja ohjeita on käyty läpi ja päivitetty viikkopalaverissa.</p> <p>On pidetty huolta siitä, että kaikki työntekijät tietävät eri puheeksi ottamisen väylät ja työsäjäksamisen tuen mahdollisuudet.</p> <p>Henkilöstöllä on käytössä viikkoliikuntatunti sekä liikunta- ja kulttuurisetelit.</p> <p>Koronan vuoksi koko henkilön yhteiset virkistyspäivät eivät ole toteutuneet kevään 2020 jälkeen. Ne on siirretty toteutettavaksi myöhemmin.</p>
<p>Huomioidaan erilaisien perhetilanteiden vaikutus työn tekemiseen.</p>	<p>Suhtaudutaan joustavasti perhetilanteiden hoitamisen vaatimiin järjestelyihin.</p>	<p>Pääsihteeri</p>	<p>Tilannekohtaisesti</p>	<p>Henkilöstö on kokenut, että työn joustavuus auttaa ja mahdollistaa erilaisten perhetilanteiden yhteensovittamisen työn kanssa.</p>

<p>Luodaan menettelytavat häirintä- ja syrjintätapauksissa toimimiselle sekä menettelyt päihdetapauksissa.</p>	<p>Puututaan välittömästi havaittuihin häirintä- ja syrjintätapauksiin.</p> <p>Luodaan malli syrjintä- ja häirintätapauksiin puuttumiseksi.</p>	<p>Pääsihteeri, hallitus, henkilöstö</p>	<p>Käsitellään tapauskohtaisesti, arvioitu kokonaisuutena kautta 2018–2020</p>	<p>On käytössä varhaisen tuen toimintamalli sekä päihdeohjelma yhdessä työterveyshuollon kanssa. Dokumentit löytyvät yhteisestä perehdytyskansista.</p> <p>Ei ole luotu erillistä mallia syrjintä- ja häirintätapauksiin puuttumisesta.</p> <p>On luotu kriisiviestintäsuunnitelma, joka löytyy viestintäsuunnitelmasta.</p>
<p>Esteettömyys</p>	<p>Kartoitetaan LTS:n toimistotilojen esteettömyys.</p> <p>Kehitetään kartoituksen pohjalta ja mahdollisuuksien mukaan tilojen esteettömyyttä ja saavutettavuutta.</p>	<p>Pääsihteeri, erityisasiantuntijat</p>	<p>Arvioitu kokonaisuutena kautta 2018–2020</p>	<p>Ei ole tehty virallista esteettömyyskartoitusta tai dokumenttia. Toimistotilat on hankittu esteettömyys ja saavutettavuus huomioiden. On tehty tarvittavia muutostoimenpiteitä henkilökunnan tarpeiden pohjalta.</p>

2. Viestintä

LTS:n viestintä on kaikille avointa, ymmärrettävää, helposti saavutettavaa ja selkeää. Viestinnässä hyödynnetään monipuolisesti eri kanavia. Viestinnän visuaalisuudessa huomioidaan saavutettavuus, joka auttaa viestintää tavoittamaan sen kohderyhmät mahdollisimman kattavasti. Viestintä tuo yleiseen liikuntakeskusteluun tutkimustietoa yhdenvertaisuudesta, tasa-arvosta ja ympäristövastuusta. LTS tuo esiin uusia näkökulmia ja monipuolistaa keskustelua liikunnasta.

Tavoite	Toimenpiteet	Vastuuhenkilö	Seuranta	Arviointi
Kehitetään henkilöstön osaamista yhdenvertaisuudesta, esteettömyydestä ja saavutettavuudesta.	Henkilöstön osaamista kehitetään henkilökohtaisen kouluttautumisbudjetin avulla Järjestetään koko henkilöstön yhteisiä koulutuksia	Koko henkilöstö	Arvioitu kokonaisuutena kautta 2018–2020	Tiedeviestijät ovat käyneet koulutuksia verkkosivujen teknisestä saavutettavuudesta ja perehtyneet saavutettavuuteen yleisesti. Koko henkilöstöä ei ole systemaattisesti koulutettu. Henkilöstön kesken on käyty keskusteluja liittyen yhdenvertaisuuteen, esteettömyyteen ja saavutettavuuteen LTS:n eri toiminnoissa.
Viestitään yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta.	Viestitään liikunnan yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta, saavutettavuudesta ja esteettömyydestä. Huomioidaan teemat kaikessa LTS:n toimissa. Julkaisuissa pyritään tuomaan esiin eri kohderyhmien omaa ääntä. Huomioidaan kirjoittajien ja puhujien diversiteetti.	Koko henkilöstö	Arvioitu kokonaisuutena kautta 2018–2020	Aiheet näkyvät LTS:n viestinnässä ja tapahtumissa. LTS:n kaikille sivustoille on tehty saavutettavuusseloste. Osan tapahtumista viestinnässä on viestitty saavutettavuudesta ja esteettömyydestä. L&T-lehden kuvien ja muun LTS:n kuvaston osalta on käyty keskustelua visuaalisen viestinnän representaatioista ja tehty valintoja ihmisyyden moninaisuutta kunnioittaen.

				<p>On luotu suositukset soveltavan liikunnan ja vammaisurheilun edistämiseksi vuosina 2019–2022. Tämän osalta käytiin lausuntokierrokset monien eri tahojen ja kohderyhmien edustajien kanssa.</p> <p>Julkaistiin Eriarvoisuuden kasvot urheilussa artikkelikokoelma, joka tuo liikuntakentän monimuotoisuutta ja kehitystarpeita esiin.</p> <p>Itsearviointin perusteella henkilöstön mielestä yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat olennainen osa LTS:n kaikkia prosesseja.</p>
Hyödynnetään monipuolisesti eri viestintäkanavia.	<p>Käytetään eri viestintäkanavia.</p> <p>Huomioidaan eri viestintäkanavissa saavutettavuus.</p>	Koko henkilöstö	Arvioitu kokonaisuutena kautta 2018–2020	<p>On käytetty monipuolisesti eri viestintäkanavia.</p> <p>Verkko- ja sosiaalisen median viestintää on kehitetty saavutettavammaksi digipalvelun määrittämällä tavalla.</p>
Huolehditaan kielellisestä yhdenvertaisuudesta.	<p>Viestinnän kieli on neutraalia ja syrjimätöntä. Vältetään stereotyyppioita.</p> <p>Panostetaan viestinnässä selkeäkielisyteen.</p> <p>Tuotetaan osa materiaaleista englanniksi ja ruotsiksi.</p>	Toimituspäällikkö, tiedeviestijä, erityisasiantuntijat	Tilannekohtainen arvio käännöksistä, arvioitu kautta 2018–2020	<p>Kielen selkeys ja neutraalius/syrjimättömyys on varmistettu siten, että kaikki julkaistavat tekstit toimitetaan.</p> <p>LTS:n verkkosivuista on tehty englanninkielinen versio. Sivua on päivitetty resurssien mukaan, kaikesta verkkosisällöstä ei julkaista käännöksiä.</p> <p>Ruotsinkielistä sisältöä on tuotettu satunnaisesti yhteistyössä muiden kumppaneiden kanssa.</p>

Luodaan viestintäsuunnitelma.	Ajankohtainen viestintäsuunnitelma ohjaa viestinnän toimenpiteitä.	Tiedeviestijä, toimituspäällikkö, hallitus	Vuosittain	On luotu viestintäsuunnitelma ja päivitetty sitä vuosittain. Vastuullisuus on huomioitu osana viestintäsuunnitelmaa.
--------------------------------------	--	--	------------	--

3. Koulutukset ja muut tapahtumat

Kaikki ovat tervetulleita ja kaikkien on mahdollista osallistua LTS:n koulutuksiin ja muihin tapahtumiin. Tapahtumien esteettömyydestä ja saavutettavuudesta on etukäteen tarjolla riittävästi tietoa. Tapahtumien sisältöjä suunnitellaan ja sisältöjen toteutuksessa huomioidaan yhdenvertaisuus, tasa-arvo, esteettömyys ja saavutettavuus.

Tavoite	Toimenpiteet	Vastuhenkilö	Seuranta	Arviointi
Lisätään osaamista esteettömyydestä ja saavutettavuudesta.	Kehitetään tapahtumia järjestävien henkilöiden osaamista.	Erytisasiantuntijat, sihteerit	Arvioitu kokonaisuu- tena kautta 2018– 2020	Henkilöstöä ei ole erikseen koulutettu, mutta esteettömyyteen ja saavutettavuuteen liittyvien asioiden huomioiminen on oletusarvoisesti osa tapahtumien järjestäjien työnkuvaa.
Huomioidaan esteettömyys ja saavutettavuus tapahtumien järjestämisessä.	Järjestetään tapahtumat mahdollisimman esteettömissä ja saavutettavissa paikoissa. Mahdollisuuksien mukaan järjestetään tapahtumia eri puolilla Suomea. Turvataan tapahtumien kohtuulliset osallistumismaksut ja järjestetään ilmaisia tapahtumia. Lisätään mahdollisuuksia katsoa koulutuksia suorina verkkolähetyksinä tai talenteina. Parannetaan tapahtumien sisältöjen esteettömyyttä,	Erytisasiantuntijat, sihteerit	Jokaisen tapahtuman kohdalla, arvioitu kokonaisuu- tena kautta 2018– 2020	Esteettömyys ja saavutettavuus on otettu huomioon tapahtumissa mahdollisuuksien mukaan, mutta ne toteutuvat vaihtelevasti. Tapahtumia on järjestetty eri puolilla Suomea mahdollisuuksien mukaan. On lisätty verkko-osallistumismahdollisuuksia. Tapahtumien luennot ovat katsottavissa jälkikäteen julkaisuluvan puitteissa. On pidetty osallistumismaksut kohtuullisina ja lisätty ilmaisten tapahtumien määrää. On lisätty verkossa ilmaisten julkaisujen määrää avoimen tieteen -periaatteiden mukaisesti.

	<p>kuten panostamalla esitysten ja materiaalien selkeäkielisyyteen ja kuvallisuuteen, visuaalisen materiaalin kuvailuun sekä käyttämällä tapahtumissa mikrofoneja.</p> <p>Huolehditaan kaikkien mahdollisuuksista osallistua tapahtumien toiminnallisiin osioihin.</p>			<p>Tapahtumasisältöjen esteettömyyteen/saavutettavuuteen on panostettu hankkimalla omaa äänentoistovälineistöä ja ohjeistamalla puhujia.</p> <p>Kuvailutulkkauksista tai visuaalista erillistä materiaalia ei ole tuotettu. Digipalvelulain voimaantulon jälkeen tapahtumatallenteet on tekstitetty.</p> <p>On huolehdittu LTS:n omien materiaalien saavutettavuudesta ja selkeydestä.</p> <p>Jatkokehitysidea: kirjataan saavutettavuustiedot jatkossa osaksi jokaisen tapahtuman kuvausta.</p>
<p>Tapahtumien viestinnässä huomioidaan esteettömyys ja saavutettavuus.</p>	<p>Tiedotetaan tapahtumista mahdollisimman monikanavaisesti.</p> <p>Tiedotetaan tapahtumien tilojen esteettömyydestä ja saavutettavuudesta.</p>	<p>Erityisasiantuntijat, tiedeviestijät</p>	<p>Jokaisen tapahtuman kohdalla, arvioitu kokonaisuutena kautta 2018–2020</p>	<p>On tiedotettu tapahtumista LTS:n viestintäkanavissa monipuolisesti.</p> <p>Digipalvelulain voimaantulon jälkeen tapahtumaviestinnästä on tehty saavutettavaa verkkoviestinnässä ja tapahtumatallenteet on tekstitetty jälkikäteen.</p> <p>Tapahtumien saavutettavuus/esteettömyystietojen viestimisessä on ollut vaihtelevuutta. Panostetaan tähän jatkossa. Ks. jatkokehitysidea edellinen kohta.</p>

<p>Edistetään yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa tapahtumissa.</p>	<p>Valitaan tapahtumiin mahdollisuuksien mukaan puhujiksi eri sukupuolten ja vähemmistöryhmien edustajia.</p> <p>Otetaan tapahtumien sisältöihin mukaan yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon sekä saavutettavuuden ja esteettömyyden teemoja.</p> <p>Kerätään säännöllisesti palautetta tapahtumista.</p>	<p>Erityisasiantuntijat, ohjelmatoimikunnat</p>	<p>Jokaisen tapahtuman kohdalla, arvioitu kokonaisuutena kautta 2018–2020</p>	<p>Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat olleet tapahtumien ohjelmatyöskentelyä ohjaavia peruseriaatteita. Mahdollisuuksien mukaan on valittu mahdollisimman monipuolisia puhujia tilaisuuksiin. Tapahtumasisällöissä on huomioitu vastuullisuusteemoja.</p> <p>Eriarvoisuuden kasvot liikunnassa -artikkelikokoelma (2020) julkistamistilaisuus nosti näitä teemoja esiin.</p> <p>On huomioitu tapahtumasisällöissä vastuullisuusteemoja.</p> <p>On kerätty päätapahtumiin osallistuvilta palaute ja kehitetty toimintaa palautteen mukaisesti.</p>
--	--	---	---	--