



# Yhdenvertaisuussuunnitelma

---

Suomen Palloliitto  
2021-2022



# Sisältö



## Johdanto

## Yhdenvertaisuutta koskevat säännökset

### 1 Yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämisprosessi

### 2 Nykytilan arviointi

#### 2.1 Yhdenvertaisuuskysely

#### 2.2. Yhdenvertaisuus Palloliiton toteuttamassa toiminnassa

##### 2.2.1 Jalkapallo- ja futsaltoiminnassa koettu ja havaittu syrjintä

##### 2.2.1 Jalkapallo- ja futsaltoiminnan yhdenvertaisuuden kehityskohteet

##### 2.2.2 Yhdenvertaisuutta tukevat toimenpiteet

### 2.3 Palloliitto työnantajana

#### 2.3.1 Henkilöstökyselyn tulokset

#### 2.3.2 Tasa-arvo eri tehtävissä ja palkkauksessa

### 3 Yhdenvertaisuuden edistäminen 2021-2022

#### 3.1 Aiempien tavoitteiden toteutumisen arviointi

#### 3.2 Yhdenvertaisuuden edistäminen työyhteisössä

#### 3.3. Yhdenvertaisuuden edistäminen toiminnassa

##### 3.3. Seuranta ja päivittäminen



# Johdanto

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta sukupuolesta, iästä, alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta ja vakaumuksesta, mielipiteestä, poliittisesta tai ammatti-yhdistystoiminnasta, perhesuhteista, vammasta, terveydentilasta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

Suomen Palloliiton missio ”**Jalkapalloa Jokaiselle**” sisältää laajan yhdenvertaisuustavoitteen: jokaisella on oikeus ja mahdollisuus osallistua jalkapalloperheen toimintaan sukupuoleen, etniseen taustaan, uskontoon tai muuhun taustaan katsomatta, omalla tasollaan ja tavallaan, oikealla asenteella ja itseensä luottaen - pelaajana tai valmentajana, erotuomarina tai huoltajana, vanhempana tai katsojana, harrastajana tai kilpa-/huippu-urheilijana.





Palloliitto on strategiassaan sitoutunut edistämään yhdenvertaisuutta niin työyhteisötasolla kuin järjestämässämme toiminnassa. Visiossamme 2030 on tehty mm. seuraavat nostot liittyen yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon:

### Menestyvä jalkapallomaa

Kaikille pelaajille seurasta ja sukupuolesta riippumatta on tarjolla laadukas pelaajapolku.

### Hyvinvoinnin kasvattaja

Jalkapallo on vetovoimainen harrastus, jota voi pelata monin eri tavoin läpi elämän. Jokaisella lapsella ja nuorella on hänen kasvuaan ja kehitystään tukeva, osaava valmentaja. Seurat tarjoavat merkityksellisen ja hyvinvointia vahvistavan yhteisön läpi elämän. Lapset ja nuoret kasvavat urheiluilmapiiressä, jossa on turvallista haastaa itsensä ja muut. Jalkapallo tuottaa mitattavaa ja laajasti tunnustettua hyvinvointia yhteiskuntaan. Vastuullisuus on sisäänrakennettuna seurojen ja liiton toimintaan.

Toiminta-ajatuksemme mukaisesti Palloliitto järjestää toimintaa erityisryhmille. Soveltavan jalkapallon tavoitteena on lisätä vammaisten ja pitkäaikaissairaiden lasten, nuorten ja aikuisten mahdollisuuksia osallistua urheiluseuratoimintaan jalkapallon parissa. Painopiste on kansallisessa toiminnassa ja sen kehittämisessä yhteistyössä kuntien ja eri toimijoiden kesken.

Viime strategiakaudella konkreettisia onnistumisia ja tekoja yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi olivat mm. vuonna 2019 naisten jalkapallon kehityspäällikön palkkaaminen sekä naisten A-maajoukkueen uuden pelaajasopimuksen vahvistaminen, jonka myötä naispelaajien palkkiot määriteltiin samansuuruisiksi kuin miespelaajien palkkiot.



# Missiomme on **jalkapalloa jokaiselle**



Jalkapallo eri muodoissaan...

on kaikille mahdollista

Osallistuminen toimintaan kentällä ja sen ulkopuolella on mahdollista jokaiselle - tulotasosta, iästä, sukupuolesta, fyysisistä rajoitteista ja asuinpaikasta riippumatta. Tarjolla on erilaisia polkuja, ja Suomesta voi ponnistaa aina lajin absoluuttiselle huipulle

tekee kaikille hyvää

**JALKAPALLO LIIKUTTAA.** Jokainen viikko jalkapallo saa satojatuhansia ihmisiä liikkumaan ja urheilemaan yhdessä. Laaja seuratoiminta, monipuoliset harrastamisen mahdollisuudet ja jatkuvasti kehittyvä valmennus rakastuttavat elämän mittaiseen urheilemiseen.

**JALKAPALLO KASVATTAA.** Harjoitellen ja pelaten. Voittaen ja häviten. Onnistuen ja epäonnistuen. Aina yhdessä. Urheilun ihanteista kumpuavat arvot, kuten rohkeus, sinnikkyys, pitkäjänteisyys ja toisten arvostus kantavat elämässä myös kenttien ulkopuolella.

**JALKAPALLO YHDISTÄÄ.** Joukkueissa, seuroissa ja fanikatsomoissa luodaan merkityksellisiä yhteisöjä. Niissä syntyy elinikäisiä ystävyyssuhteita ja verkostoja. Jalkapalloyhteisöt ehkäisevät syrjäytymistä ja yksinäisyyttä.

on kaikille turvallinen

Pelientällä kaikki ovat yhdenvertaisia, ja erilaisuus antaa voimaa. Jalkapallo on kaikkien peli, ja sen on oltava kaikille turvallinen. Jalkapalloperhe edistää tasa-arvoista ja kunnioittavaa käyttäytymistä kentällä ja sen ulkopuolella.



# Yhdenvertaisuutta koskevat säännökset

Yhdenvertaisuuden edistämistä liikunta- ja urheilujärjestöissä edellytetään yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- sekä liikuntalaissa.



**Yhdenvertaisuuslain** mukaan syrjintä on kielletty kaikessa yksityisessä ja julkisessa toiminnassa. Laki edellyttää yhdenvertaisuussuunnitelmaa viranomaisilta, koulutuksen järjestäjiltä sekä työnantajilta, joilla on vähintään 30 työntekijää. Kaikkia työnantajia koskee lain velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta.



**Tasa-arvolaissa** säädetään sukupuolten tasa-arvon edistämisestä ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta. Uudistetussa tasa-arvolaissa sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellot on laajennettu koskemaan sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Laki velvoittaa viranomaisia, koulutuksen järjestäjiä ja työnantajia myös ennaltaehkäisemään tätä syrjintää.



**Liikuntalakiin** on kirjattu voimakas vaatimus yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisestä. Lain mukaan järjestöjen valtionavustuksen määrää harkittaessa otetaan huomioon se, miten järjestö edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa.





# Yhdenvertaisuutta koskevat säännökset

Lisäksi yhdenvertaisuuden edistäminen, eriarvoisuuden vähentäminen ja sukupuolten välisen tasa-arvon saavuttaminen ovat kestävän kehityksen strategian Agenda 2030 toimintaohjelman mukaisia globaaleja tavoitteita. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo on myös Olympiakomitean lanseeraaman urheiluyhteisön vastuullisuusohjelman yksi viidestä osa-alueesta. Vuosiksi 2020-2024 laadittu vastuullisuusohjelma on suunniteltu tiiviissä yhteistyössä eri lajiliittojen ja Olympiakomitean kanssa ja Palloliitto on organisaationa sitoutunut ohjelman tavoitteiden edistämiseen.

Yhdenvertaisuussuunnittelun tavoitteena on syrjinnän tunnistaminen, toiminnan ja käytäntöjen arviointi ja kehittäminen sekä osallisuuden lisääminen. Tässä Suomen Palloliiton yhdenvertaisuussuunnitelmassa arvioidaan yhdenvertaisuuden nyky-tilaa toiminnassamme sekä kuvataan vuosille 2021-2022 valitut yhdenvertaisuuden kehittämistoimenpiteet.

Selkeyden vuoksi tässä yhdenvertaisuussuunnitelmassa käytetään yhdenvertaisuus-käsitettä kuvaamaan sekä sukupuolten välistä tasa-arvoa että muihin henkilöön kohdistuviin tekijöihin liittyvää yhdenvertaisuutta. Suomen Palloliitosta käytetään Palloliitto-lyhennelmää.

*<sup>1</sup>Kop kop – pääseekö sisään? Yhdenvertaisen järjestötoiminnan opas urheilu- ja nuorisjärjestöille*



# 1 Yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämisprosessi

Palloliiton yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää kaksi näkökulmaa: **Palloliitto työnantajana** sekä **yhdenvertaisuus Palloliiton toteuttamassa toiminnassa**. Yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu ensimmäisen kerran Palloliitossa vuonna 2016, jolloin suunnitelman tueksi tehtiin kattava yhdenvertaisuuskysely, joka uusittiin syksyllä 2020 (liite 1).

Uusittu kysely on vertailukelpoinen vuoden 2016 kyselyn kanssa. Yhdenvertaisuuskysely lähetettiin koko henkilöstölle sekä luottamusjohdolle (liittohallitus, seuraparlamentti). Lisäksi suunnitelman päivittämistä varten toteutettiin syksyllä 2020 ensimmäistä kertaa seuroille suunnattu yhdenvertaisuuskysely, johon vastasi seuratoimijoita, pelaajia sekä pelaajien huoltajia.

Toteutetuista kyselyistä saatiin arvokasta tietoa nykytilan arviointiin, jonka pohjalta asetetaan tavoitteet yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kehittämiseksi.





# 2 Nykytilan arviointi



## 2.1 Yhdenvertaisuuskysely

Yhdenvertaisuuden nykytilaa Palloliitossa selvitettiin henkilöstölle ja luottamusjohdolle tehdyllä yhdenvertaisuuskyselyllä ensimmäisen kerran vuonna 2016 ja se uusittiin lähes vastaavanlaisena vuonna 2020. Kyselyllä pyrittiin löytämään vastauksia mm. seuraaviin kysymyksiin:

- **Mitkä ovat järjestön ja sen toiminnan keskeisiä yhdenvertaisuushaasteita?**
- **Onko toiminnassa tullut esiin syrjintätapauksia?**
- **Onko järjestössä toimiva toimintamalli syrjintään puuttumiseksi?**
- **Missä yhdenvertaisuus ja tasa-arvoasioissa organisaatio on onnistunut hyvin?**





## 2.1 Yhdenvertaisuuskysely

Henkilökunnan ja luottamushenkilöiden yhdenvertaisuuskyselyn lisäksi toteutettiin ensimmäistä kertaa liiton historiassa yhdenvertaisuuskysely seurojen edustajille sekä pelaajille ja heidän huoltajilleen. Kyselyssä kartoitettiin niin ikään jalkapallotoiminnassa ilmenneitä syrjintätapauksia, sisältäen niin koetun kuin myös havaitun syrjinnän, ja selvitettiin, onko epäasiallisen käytöksen ja ilmenneen syrjinnän raportointikäytännöt tuttuja. Lisäksi kyselyssä haluttiin selvittää, millaisia odotuksia Palloliiton tärkeimmillä sidosryhmillä on liiton yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyölle. Odotuksia ja toiveita kysyttiin myös seuratoiminnasta.

Kyselyiden tuloksia ja vastaajajoukkoja on esitelty tarkemmin liitteessä 2 ja 3. Seuraavaksi esitellään yhdenvertaisuuden nykytilaa Palloliiton toteuttamassa toiminnassa, minkä arvioinnissa on hyödynnetty Palloliiton laatimaa yhdenvertaisuuskyselyä sekä SUEK:n häirintä suomalaisessa kilpaurheilussa selvityksen jalkapallon osaraporttia. Tämän jälkeen paneudutaan Palloliiton henkilöstön yhdenvertaisuuteen vuonna 2020 tehdyn henkilöstökyselyn sekä työsuojelutoimikunnan ja tiimeissä käytyjen keskusteluiden perusteella.

## 2.2. Yhdenvertaisuus Palloliiton toteuttamassa toiminnassa



### 2.2.1 Jalkapallo- ja futsaltoiminnassa koettu ja havaittu syrjintä

Suomen urheilun eettinen keskus SUEK ry julkaisi syksyllä 2020 tutkimuksen urheilijoiden kokemasta tai havainnoimasta seksuaalisesta tai sukupuoleen perustuvasta häirinnästä urheilutoiminnassa viimeisen viiden vuoden aikana.

Palloliitto oli yksi SUEKin tutkimukseen osallistuneista 48 lajiliitosta ja tutkimukseen osallistui yhteensä 358 jalkapalloilijaa. Kysely lähetettiin 32 979 urheilijalle, joten jalkapallopelaaajien vastausprosentiksi jäi 1. SUEK toteaa selvitysraportissaan, että erittäin matalan vastausprosentin sekä vastaajien sukupuolijakauman vahvan naispainottuneisuuden vuoksi näiden tulosten perusteella ei voida tehdä suoria yleistyksiä koko lajia koskien. Tuloksiin on kuitenkin syytä suhtautua suuntaa antavina. On huomioitava, että vastaajamäärä on lukumäärällisesti merkittävä (358 urheilijaa) ja tulokset kertovat näiden urheilijoiden todellisista kokemuksista. (SUEK 2020.)



## 2.2.1 Jalkapallo- ja futsaltoiminnassa koettu ja havaittu syrjintä



Tutkimukseen osallistuneista jalkapalloilijoista kolmasosa (33 %) kertoo kokeneensa seksuaalista häirintää viimeisen viiden vuoden aikana. Naisten keskuudessa häirinnän kokemukset olivat hieman yleisempiä, sillä heistä seksuaalista häirintää oli kokenut 42 prosenttia ja miehistä 27 prosenttia. Yleisimpänä seksuaalisen häirinnän muotona oli koettu häiritsevää puhetta. Lisäksi naisista 42 prosenttia oli kokenut sukupuolista häirintää viimeisen viiden vuoden aikana. Sukupuolisen häirinnän muodoista eniten oli koettu ominaisuuksien vähättelyä tai kyseenalaistamista sukupuolen perusteella, syrjintää tai sukupuolen perusteella heikompaan asemaan asettamista. (SUEK 2020.)

SUEKin julkaisemien tutkimustuloksien perusteella sekä osana yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämistyötä Palloliitto halusi edelleen selvittää seurojen edustajien, pelaajien sekä pelaajien huoltajien näkemyksiä lajiin yhdenvertaisuudesta. Jalkapalloyhteisö aikoo kitkeä häirinnän kaikissa muodoissaan ja lisätiedon saaminen häirinnän ja syrjinnän ilmiöstä, sen yleisyydestä, ilmenemis-

muodoista ja syistä on tärkeä osa toimintakulttuurin kehittämistä. Liiton lokakuussa 2020 julkaisemaan yhdenvertaisuus-kyselyyn vastasi 192 jalkapallotoimijaa, joista 41 % oli seurojen edustajia, 25 % pelaajia ja 34 % pelaajien huoltajia. Vähäisen vastaajamäärän vuoksi näidenkään tulosten perusteella ei voida tehdä suoria yleistyksiä koko lajia koskien, mutta ne antavat tärkeää lisätietoa jalkapallon parissa ilmenevistä kehityskohteista.

SPL:n tutkimukseen vastanneista 37 prosenttia oli kokenut itse syrjintää tai epäasiallista käytöstä futsal- tai jalkapalloyhteisössä. Lisäksi 61 prosenttia vastaajista oli havainnut tällaista käytöstä lajien piirissä. Epäasialliseksi käyttäytymiseksi koettiin etenkin kentänlaitahuutelu, vanhempien ja valmentajien epäasialliset puheet, syrjivä valmennus ja sukupuolten välinen epätasa-arvo, joka esiintyy naisten tai tyttöjen jalkapallon vähättelynä, heikkona arvostuksena ja epäyhdenvertaisena kohteluna. Kaikki vastaukset käytiin läpi huolellisesti ja muutamat seurakohtaiset syrjintätapaukset johtivat jatkotoimenpiteisiin.



## 2.2.1 Jalkapallo- ja futsaltoiminnan yhdenvertaisuuden kehityskohteet

Palloliitto pitää tärkeänä tunnistaa kehittämistarpeita ja löytää keinoja, joilla toimintaa voidaan kehittää paremmaksi. Siksi SPL:n seura- ja pelaajakyselyssä tiedusteltiin millaisia odotuksia ja toiveita sidosryhmillä on liiton yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyölle. Avoimet vastaukset luokiteltiin organisaation toiminnoittain ja ne käsiteltiin kunkin toiminnon yhdenvertaisuussuunnittelupalaverissa. Useimmat toiveet liittyivät seurapalveluihin ja seuratoimintaan sekä markkinointiin, viestintään ja tapahtumiin.

**Keskeisiä esille nousseita odotuksia ja toiveita Palloliitolle olivat:**

1. **Valmentajien ja seuratoimijoiden yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokoulutus.** Vastajaat toivoivat, että yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon teemat olisivat entistä enemmän mukana liiton järjestämissä koulutuksissa. Samalla toivottiin, että koulutukset tavoittaisivat erilaisista taustoista tulevia ihmisiä.
2. **Selkeät materiaalit, ohjeistukset ja esimerkit seuroille yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöstä.** Materiaalien toivottiin tavoittavan myös pelaajien huoltajat.
3. **Seurojen yhteiset toimintatavat siitä, kuinka toimia, jos joku kokee toiminnan epätasa-arvoisena.** Kaikkien tulisi tietää mihin tahoon ottaa yhteyttä syrjintätapauksissa.
4. **Yleisen tietoisuuden lisääminen ja aiheesta muistuttaminen viestinnän avulla.** Vahvempi kampanjointi jalkapallon yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon eteen

## 2.2.1 Jalkapallo- ja futsaltoiminnan yhdenvertaisuuden kehityskohteet



Palloliitto on usean muun lajiliiton tavoin mukana **Et ole yksin** -palvelua, jonka tavoitteena on vähentää ja ennaltaehkäistä epäasiallista käytöstä ja häirintää urheilussa. Hankkeen avulla tuotetaan myös urheiluyhteisön käyttöön erilaisia työkaluja ja toimintamalleja epäasiallisen käytöksen ja häirinnän ennaltaehkäisemiseen sekä niihin puuttumiseen. Kuitenkin nyt toteutettu kysely antoi viitteitä siitä, ettei vielä kaikille seurojen edustajille ja pelaajille ole selvää kuinka toimia ja keneen olla yhteydessä syrjintätapauksissa.

Suomen Palloliitto pitää erittäin tärkeänä, että toiminta-ajatuksemme **”Jalkapalloa jokaiselle”** -mukaisesti kaikki ovat tervetulleita mukaan lajiemme pariin.

Täten Palloliitto on uusien yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteidensä kautta sitoutunut tuomaan seurojen tietoisuuteen ne käytänteet, millä tavoilla yhdenvertaisuuteen liittyviä epäkohtia voi tuoda Palloliiton tietoon matalalla kynnyksellä ja millaisin prosessein niitä käsitellään.



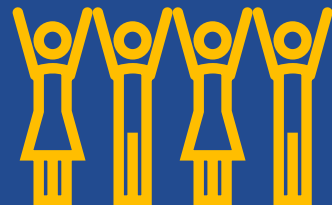




## 2.2.2 Yhdenvertaisuutta tukevat toimenpiteet

Palloliiton seurojen edustajille ja pelaajille teetetyssä kyselyssä tiedusteltiin myös, millä tavalla jalkapallo- tai futsaltoiminnan avulla on onnistuneesti ehkäisty syrjintää ja epäasiallista käytöstä? Palloliiton järjestämässä toiminnassa yhdenvertaisuus on huomioitu monissa perustoiminnoissa. Lisäksi asiaa on edistetty erilaisin kampanjoin. Monien vastaajien mielestä **yhdenvertaisuus onkin liiton toiminnassa itseisarvo.**

Kilpailutoiminnan järjestäminen on Palloliiton perustoimintaa ja toiminnassa huomioidaan yhdenvertaisuusnäkökulma tarjoamalla ja järjestämällä toimintaa lukuisille eri kohderyhmille. Kilpailutoimintaa järjestetään eri puolilla maata niin pojille ja miehille kuin tytöille ja naisillekin. Toimintaa järjestetään myös hyvin eri ikäisille, päiväkotikäisistä aina senioreihin asti. Myös erityisryhmille järjestetään kilpailutoimintaa ja erilaisia matalan kynnyksen pelitapahtumia.





## 2.2.2 Yhdenvertaisuutta tukevat toimenpiteet

### Lapset ja nuoret

Vuosituhanen alussa käynnistetyin lasten ja nuorten jalkapallon Kaikki Pelaa -ohjelman peruspilareita on sen alusta alkaen ollut tasa-arvo ja yhdenvertaisuus eli toiminta, jossa jokaisella lapsella ja nuorella on oikeus turvalliseen ja monipuoliseen harrastamiseen. Lasten otteluissa käytettävä Vihreä kortti viestii Reilu Peli -kulttuurista, jossa kunnioitetaan niin joukkuekavereita, vastustajia kuin pelinohjaajiaakin.

Nuoria pyritään saamaan mukaan eri tehtäviin jo pelaajauran aikana mm. ohjaus- ja valmennustoimintaan kouluttamalla heitä lastenohjaaja- sekä pelinohjaajakoulutuksella.

Yhdenvertaisuutta lasten kilpailutoiminnassa on edistetty myös erilaisilla säännöillä. Esimerkiksi kaksoisedustussäännöllä on voitu turvata joukkueiden säilyminen pienemmällä paikkakunnilla ja edistää alueellista yhdenvertaisuutta. Yli-ikäisyysluvilla on mahdollistettu vuotta vanhemman lapsen pelaaminen vuotta nuorempien joukkueessa, perusteena esimerkiksi myöhäistetty koulun aloitus, syntymä vuosi, syntymäpaikka, kaverisuhteet tai harrastajan terveystilanne.





## 2.2.2 Yhdenvertaisuutta tukevat toimenpiteet

### Monikulttuurisuus

Selvitysten mukaan monikulttuurisesta taustasta tulevien henkilöiden suosituin urheilulaji Suomessa on jalkapallo. Palloliitossa on tehty runsaasti erilaisia pitkäjänteisiä toimenpiteitä lajin moni-kulttuurisuuden edistämiseksi. Systemaattinen monikulttuurisuuden edistämistyö lähti Palloliitossa liikkeelle vuonna 2006 Opetus- ja kulttuuriministeriön osarahoittaman yhdenvertaisuushankkeen avulla. Palloliitolla on ollut tehtävään nimetty moni-kulttuurisuusasiantuntija vuodesta 2010 lähtien.

Monikulttuurisuuden edistämiseen on kiinnitetty huomiota erilaisille kohderyhmille suunnattujen koulutusten avulla. Erillisten teemakoulutusten lisäksi aiheisältö on integroitu erotuomareiden, seurajohtajien ja valmentajien koulutuksiin.

Maahanmuuttajataustaisille suunnattu Seuratoimintaopas julkaistiin viidellä kielellä vuonna 2013 (suomi, ruotsi, englantia, venäjä, somalia). Oppaan tavoitteena on toimia apuna jalkapallon parissa toimiville maahanmuuttaja-taustaisille lapsille ja heidän vanhemmilleen.

Oppaassa selkeytetään seurassa toimimisen perusasioita, kuten mitä on suomalainen seuratoiminta, seurojen ja joukkueiden maksut sekä vanhempien rooli seurassa ja joukkueessa.





## 2.2.2 Yhdenvertaisuutta tukevat toimenpiteet

### Monikulttuurisuus

Vuosina 2018-2020 yhteistyössä Opetushallituksen ja 14 jäsenseuran kanssa toteutettiin Kotiutumisen edistäminen seuratoiminnan avulla -hanke, joka keskittyi Kulttuuritulkki-toiminnan käynnistämiseen, erilaisten matalan kynnyksen toimintaryhmien perustamiseen ja sekä kantaväestön että monikulttuurisen taustan omaavien henkilöiden taitojen vahvistamiseen toimittaessa monikulttuurisessa toimintaympäristössä. Hankkeen aikana tuotettiin myös uusi versio seura-toimintaoppaaksi.

Palloliitto on kiinnittänyt huomiota rasisminvastaiseen toimintaan perustoiminnassaan sekä erilaisilla kampanjoilla. Palloliitolla on käytössä indikaattorijärjestelmä, joka tilastoi koko maan otteluiden osalta rasismiepäilyt: erotuomariraportteihin kirjattujen rasismiepäilyjen määrä sekä kurinpitotoimiin johtaneiden tapausten määrä.





## 2.2.2 Yhdenvertaisuutta tukevat toimenpiteet

### Monikulttuurisuus

Palloliitto on korostanut toiminnassaan jo pitkään Respect-teemaa, jonka mukaan jalkapallo kuuluu kaikille ja kaikkia toiminnassa mukana olevia kuuluu kunnioittaa. Palloliiton strategiassa todetaan seuraavasti:

**”Nollatoleranssi rasismissa on sekä suomalaisen, eurooppalaisen että koko maailman jalkapalloperheen peruskulmakiviä. Rasismi halutaan kerta kaikkiaan kitkeä jalkapallon maailmankartalta”.**

Palloliitto on tukenut ja kannustanut jalkapalloseuroja tekemään toimenpiteitä sosiaalisen inklusion toteutumiseksi sekä maahanmuuttajataustaisten lasten, nuorten ja aikuisten saamiseksi mukaan jalkapallotoimintaan. Jalkapallotoiminnassa maahanmuuttajataustaiset pelaajat ja toimijat on haluttu integroida mukaan jo olemassa olevaan seuratoimintaan.

Jalkapallon seuratoiminta onkin osoittautunut erittäin toimivaksi kotouttamisen välineeksi. Palloliitossa on reagoitu turvapaikanhakijoiden vastikään kasvaneeseen määrään ja prosessia, jolla ulkomaalainen pelaaja pääsee mukaan viralliseen jalkapallotoimintaan on helpotettu. Seuroja on kannustettu kontaktoimaan paikallisia vastaan-ottokeskuksia ja ottamaan turvapaikanhakijat mukaan toimintaansa.

Yhdenvertaisuuteen kansallisissa kielikysymyksissä (suomi / ruotsi) on kiinnitetty huomiota erityisesti kaksi-kielisillä alueilla, joissa viestintä ja koulutustarjonta tapahtuu molemmilla kielillä. Palloliiton keskusorganisaation toiminnassa pyritään mahdollisuuksien mukaan sekä suomen että ruotsinkieliseen palveluun. Julkaisu- ja materiaali-tuotannossa kaikki Palloliiton pää-materiaalit tuotetaan sekä suomeksi että ruotsiksi.





## 2.2.2 Yhdenvertaisuutta tukevat toimenpiteet

### Sukupuolten välinen tasa-arvo

Jalkapallon rekisteröityneistä harrastajista kaudella 2020 oli naisia ja tyttöjä noin 24 %. Naisten määrä muissa jalkapallotehtävissä ei ainakaan vielä ole samalla tasolla suhteessa harrastajamäärän. Naiset ovat edelleen ali-edustettuja etenkin lajin päätöksenteossa sekä johtotehtävissä. Palloliiton strategiassa 2016-2020 on kirjattu harrastaja- ja toimijamäärän kasvutavoitteen oheen:

***”Toimenpiteitä valittaessa kiinnitetään huomiota keinoihin, joilla voidaan lisätä erityisesti naisten määrää eri jalkapallotehtävissä - etenkin valmennuksessa sekä johtotehtävissä”.***

Naisten määrän lisäämiseksi luottamustoimissa ja eri päätöksentekokoelimityksissä on Suomen Palloliiton liittohallitus päättänyt elokuussa 2016 ottaa käyttöön sukupuolikiintiöt asiantuntija- ja päätöksentekoryhmissä.

Kaikissa asiantuntija- ja päätöksentekoryhmissä on oltava vähintään 25 % kummankin sukupuolen edustajia. Esimerkiksi Palloliiton hallituksessa on tämän säännön mukaan oltava vähintään kaksi kummankin sukupuolen edustajaa (min. 2/8). Naisten määrän kehittymistä liiton eri tehtävissä on nostettu esiin mm. tilastoimalla Palloliiton vuosikertomuksessa naisten ja miesten määriä luottamuselimissä.

Palloliitto on ollut mukana palloilulajien yhteisessä Valmentaa kuin nainen -hankkeessa menestyksekkäästi vuosina 2013-2019. Hankkeessa tehtiin erityistoimenpiteitä naisten saamiseksi mukaan valmennustoimintaan ja etenemään valmentajana huipputasolle. Menetelminä hankkeessa käytettiin mm. naisvalmentajien mentorointia sekä entisille pelaajille järjestettyjä koulutustilaisuuksia.



## 2.2.2 Yhdenvertaisuutta tukevat toimenpiteet

### Sukupuolten välinen tasa-arvo

Tyttöjen jalkapalloharrastusta on tuettu vuosituhanen alusta saakka Palloliitossa erilaisin projektein. F.U.N.-projekti vuosina 2001-2006 paneutui tyttöjä jalkapallon kehittämiseen. Tyttöjen jalkapallon edistämiseen on panostettu myös Osoitteena Futis -hankkeessa vuosina 2008-2015. Lisäksi on järjestetty eri puolilla maata lukuisia tyttöfutiksen kehittämiseen tähtäviä koulutuksia ja työpajailtoja seuratoimijoille. Aivan tuoreimpana kehityshankkeena liitto käynnistää yhdessä Euroopan jalkapalloliitto UEFA:n kanssa UEFA Playmakers -tyttöjä jalkapallon kehityshankkeen vuosille 2021-22. Suomalaisen jalkapallon ja futsalin toimintastrategiassa 2020-2024 on oma erillinen, mutta kokonaisstrategiaan integroitu nais- ja tyttöjä jalkapallon strategiaosio.

Liiton kilpailumääräysten mukaan tytöt voivat pelata poikien joukkueissa/sarjoissa 15-vuotiaaksi asti ja sen jälkeen poikkeusluvalla.





## 2.2.2 Yhdenvertaisuutta tukevat toimenpiteet



### Erityisryhmät

Palloliitossa on toimihenkilö, jonka vastuualueena on soveltavan jalkapallon kehittäminen Suomessa alueellisen organisaation tukemana. Soveltavan jalkapallon ryhmien määrä on kasvanut viime vuosina Suomessa tasaisesti ja se kuuluu entistä useamman jäsenseuran toimintatarjontaan.

Palloliiton tavoitteena on ollut lisätä vammaisten ja pitkäaikaissairaiden (ns. erityisryhmiin kuuluvien) lasten, nuorten ja aikuisten mahdollisuuksia osallistua urheiluseuratoimintaan jalkapallon parissa. Tavoitteena on integroida pelaaja lähtökohdista riippumatta olemassa oleviin joukkueisiin tai perustaa seuroihin uusia ryhmiä erityistä tukea tarvitseville. Painopiste on ollut kansallisessa toiminnassa ja sen kehittämisessä yhteistyössä kuntien ja eri toimijoiden kesken. Palloliitto on toiminnassaan lisännyt yleistä tietoisuutta erityisryhmien liikunnasta ja tukenut mahdollisuuksia löytää jalkapalloharrastus. Palloliitto järjestää soveltavan jalkapallon kilpailutoimintaa eli erityisryhmien SM -sarjaa. Vuosittain liiton kilpailutoimintaan osallistuu n. 35-40 joukkuetta valtakunnallisesti. Kilpailutoimintaa järjestetään useassa eri tasoryhmässä. Lisäksi viimeisten 15 vuoden aikana Palloliitto on tukenut seuroja ottamaan erityisryhmätoiminnan mukaan osaksi seurojen turnaustapahtumia. Kansallisessa soveltavassa jalkapallotoiminnassa pelaajia ei ole jaettu vammausryhmittäin, vaan toiminta on avointa kaikille. Toiminnassa on tällä hetkellä mukana esimerkiksi eri-ikäisiä kehitysvammaisia, eri tavoin liikuntavammaisia, näkö- ja kuulovammaisia, oppimishäiriöisiä ja pitkäaikaissairaita harrastajia. Tämän lisäksi harrastus- ja kilpailutoimintaa järjestetään sähköpyörätuolilla liikkuville. Palloliitto tekee yhteistyötä Special Olympics Finlandin kanssa kehitysvammaisten kansainvälisen pelaajapolun saavuttamiseksi.

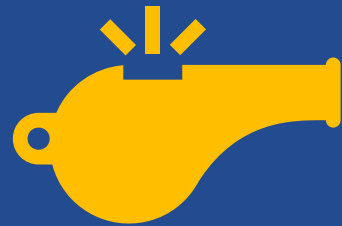
Lisäksi Palloliitto järjestää koulutusta ja alan seminaareja soveltavan jalkapallon valmentajille. Soveltavan jalkapallon koulutus on integroitu osaksi Palloliiton koulutustarjontaa ja tämän lisäksi tarjotaan teemakoulutuksia seuravalmentajille.



## 2.2.2 Yhdenvertaisuutta tukevat toimenpiteet

### Nuoret

Palloliitossa on huomioitu seuratoimijoiden vanhentuva ikärakenne ja nuoria on pyritty saamaan mukaan toimintaan erilaisin toimenpitein. ”Nuoret pelaa - nuoret vaikuttaa” -ohjelmalla (vuosina 2006-2007) pyrittiin aktivoimaan nuoria mukaan oman toimintansa suunnitteluun ja toteutukseen. Seuroja tuettiin käynnistämään omia nuorten vaikuttajaryhmiä. Nuoria on pyritty saamaan mukaan eri toimintoihin jo pelaajauran aikana mm. ohjaus- ja valmennustoimintaan kouluttamalla nuoret E-lastenohjaajakoulutuksella sekä pelinohjaajakoulutuksella.





## 2.3 Palloliitto työnantajana

Haluamme tarjota työntekijöillemme mielekkään työympäristön ja -yhteisön. Tavoitteena on, että kaikkia työntekijöitä kohdellaan työyhteisössä yhdenvertaisesti, kuitenkin jokaisen erilaisuutta kunnioittaen ja arvostaen. Yhdenvertaisuusnäkökulma on keskeinen asia työyhteisössämme vuosina 2021-2022, koska Seurojen Palloliitto -hankkeen myötä on toteutettu mittava organisaatiouudistus, jossa alueelliset piirit ja keskustoimisto sulautuivat yhteen. Uusi organisaatio aloitti toimintansa vuoden 2020 alusta, jolloin Palloliitosta tuli yksi yhteinen työnantaja. Valtakunnallisen rakenteen tukeminen, jossa osa palveluista on kuitenkin aluetasoisia, sekä eri alueiden henkilöstön yhdenvertainen kohtelu, mutta toisaalta alueiden erityispiirteiden huomioiminen, on tärkeä näkökulma tuleville vuosille.

Nykytilan arvioinnissa hyödynnetään vuonna 2020 uusittua yhdenvertaisuuskyselyä, jossa selvitettiin Palloliiton työntekijöiden näkemystä yhdenvertaisuuden tilasta työyhteisötasolla. Kyselyssä selvitettiin myös työntekijöiden kokemaa tai havaitsemaa syrjintää sekä olemassa olevia yhdenvertaisuutta edistäviä toimintatapoja. Lisäksi kysyttiin henkilöstön näkemystä siitä, missä olemme onnistuneet ja miten yhdenvertaisuutta voitaisiin tukea organisaatiossa jatkossa.



## 2.3.1 Henkilöstökyselyn tulokset

Yhdenvertaisuuskyselyssä selvitettiin Palloliiton henkilöstön kokemuksia syrjinnästä sekä havaitusta syrjinnästä (Liite 2, Taulukko 4., n=68). Yhteensä 51 vastaajaa eli **75 %** vastaajista ilmoitti, ettei ole kokenut syrjintää työyhteisössä. Lisäksi 42 vastaajaa (n=68) eli **61 %** vastaajista ei ollut myöskään havainnut muihin kohdistuvaa syrjintää tai epäasiallista käytöstä työyhteisössä.

Vertaillessa nyt saatuja tutkimustuloksia vuonna 2016 teetettyyn yhdenvertaisuuskyselyyn henkilöstön osalta, huomataan että koettu syrjintä ja epäasiallinen käytös ovat vähentyneet työyhteisössä. Seksuaaliseen suuntautumiseen sekä uskontoon ja vakaumukseen liittyvä syrjintä oli vähentynyt **1,2 prosenttiyksiköstä** nollassoon (n=68) ja perhetilanteeseen liittyvä syrjintä oli vähentynyt **4,8 prosentista 1,5 prosenttiin**. Lisäksi sukupuoleen liittyvä syrjintä oli vähentynyt **70 prosenttia** aiemmasta sekä perhetilanteeseen liittyvä syrjintä oli niin ikään vähentynyt

neljännekseen. Sen sijaan mielipiteeseen liittyvä syrjintä oli kasvanut **8,4 prosentista 17,7 prosenttiin** (n=68). Syrjinnän koettiin vaikuttaneen etenkin osallisuuteen **47 %**, kielenkäyttöön **41 %** ja työtehtäviin **41 %**.

Havaittu syrjintä ei kohdistu välttämättä suoraan itseen, tai se ei ole henkilökohtaista. Vuonna 2020 teetetyyn kyselyyn mukaan havaittu syrjintä ja epäasiallinen käytös olivat kasvaneet työyhteisössä vertailuajanjakson aikana. Havaitusta syrjinnästä etenkin sukupuolisyrjintä oli kasvanut **13,2 prosentista 22 prosenttiin** ja mielipiteeseen kohdistuva havaittu syrjintä kasvanut **7,2 prosentista 25 prosenttiin** (n=68). Toisaalta havaittu perhetilanteeseen liittyvä syrjintä oli puolestaan vähentynyt **10,8 prosentista 5,9 prosenttiin**. Havaitun syrjinnän nähtiin vaikuttaneen etenkin työntekijöiden kielenkäyttöön **53 %**, työtehtäviin **37 %** ja uralla etenemiseen **30 %**.



## 2.3.1 Henkilöstökyselyn tulokset

Yhdenvertaisuuskyselyssä kysyttiin lisäksi, onko vastaaja kertonut kokemastaan tai havaitsemastaan syrjinnästä esihenkilölleen. Vastaajista (n=68) **46 prosenttia** oli kertonut tapauksista eteenpäin, kun taas **54 %** ei ollut yhteydessä esihenkilöönsä.

Nyt teetetyt kyselytutkimuksen perusteella voidaan positiivisesti huomata, että henkilökunnan kokema syrjintä on vähentynyt organisaatiossa viimeisen neljän vuoden aikana ja moni nosti esille kyselyn avoimissa palautteissa, että Palloliitto on menossa oikeaan suuntaan. Syrjinnän ja epäasiallisen käytöksen ehkäisemiseksi on tehty systemaattista yhdenvertaisen toimintakulttuurin edistämistyötä osana Seurojen Palloliitto kehitysohjelmaa ja jokaiseen tiedoksi tulleeseen syrjintätapaukseen on reagoitu. Yhdenvertaisuustyöstä huolimatta on

syrjintäkokemuksia ja -havaintoja edelleen valitettavasti myös Palloliiton työyhteisössä. Vuoden 2020 yhdenvertaisuuskysely antoi ilmiöstä oleellista lisätietoa, mikä on auttanut uusien toimenpiteiden asettamisessa. Jatkossa kiinnitämme entistä enemmän huomiota tapaamme puhua, sillä kyselyssä nousi merkittävän paljon esille palautetta tahallisesta / tahattomasta epäasiallisesta syrjivästä puheesta ja huumorista. Jokainen Palloliiton työntekijä sitoutuu huolehtimaan omasta käyttäytymisestään sekä siitä, että uskallamme puuttua havaitsemaamme epäasialliseen käyttäytymiseen. Lisäksi varmistamme, että jokaisella on mahdollisuus ilmaista mielipiteensä vapaasti, eivätkä näkemuserot vaikuta ammattimaiseen toimintaan. Tavoitteenamme on, että vuoden 2022 yhdenvertaisuuskyselyssä mielipidesyrjinnän kokemus on pienentynyt **0-10 prosenttiin**.



## 2.3.1 Henkilöstökyselyn tulokset

Henkilöstökyselyn perusteella yhteenvetona voidaan todeta seuraavat positiiviset ja kehitystyötä vaativat asiat.

### POSITIIVISET NOSTOT

- + Yleinen laajasti tyytyväisyyttä nykytilaan ja edistymisen suuntaan
- + Ulkoista viestintää kehuaan liittyen esim. tasa-arvoon ja monikulttuurisuuteen
- + Sukupuolten tasa-arvoon liittyvät toimet saavat kiitosta
- + Esille nousseisiin häirintätapauksiin liittyvä nopea reagointi, asiallinen prosessi ja viestintä

### KEHITETTÄVÄÄ

- Kokemuksia epäasiallisesta puheesta (tämän kuitenkin koetaan menneen eteenpäin)
- Kokemuksia, että jätetään ulkopuolelle tai kuittaillaan, jos on eri mieltä asioista
- Epäily rekrytointivalintojen avoimuudesta ja tasapuolisuudesta
- Kokemus tasavertaisesta kohtelusta yhdistymisen jälkeen
- Epäilyksiä luottamushenkilöiden jääviydestä
- Yhdenvertaisuustyön jatkuvuus myös suunnitelmien aikana - toimenpiteiden toteutumisen varmistaminen
- Sisäinen viestintä, etenkin päätöksenteossa henkilökunnan osallistaminen





## 2.3.1 Tasa-arvo eri tehtävissä ja palkkauksessa

Palloliiton alueorganisaation hallituksissa toimi vuonna 2020 yhteensä 99 henkilöä, joista 16 (16 %) on naisia ja 83 (84 %) miehiä. Hallitusten puheenjohtajista naisia on 1 ja miehiä 10. Hallitusten varapuheenjohtajista 3 on naisia ja 8 miehiä. Palloliiton liittohallituksessa vuonna 2019 toimii 11 henkilöä, joista 2 (18 %) on naisia ja 9 (91 %) miestä. Liittohallituksen puheenjohtajana ja 2. varapuheenjohtajana toimii mies, 1. varapuheenjohtajana nainen. Seuraparlamentissa toimii 30 henkilöä, joista 4 (13 %) on naisia ja 26 (87 %) miehiä. Liittovaltuuston puheenjohtajana toimii mies ja varapuheenjohtajana nainen.

Seuraavaksi esiteltävät tiedot on otettu marraskuun henkilöstötiedoista. Palloliitossa työskentelee 132 henkilöä,

joista 105 on miehiä (80%) ja 27 naisia (20%). Henkilöstön jakautuminen eri tehtäväluokkiin on esitetty alla olevassa taulukossa. Naisten osuus viime vuodesta on hieman vähentynyt, mikä selittyy sillä, että uusissa rekrytoinneissa on ollut enemmän miehiä ja toisaalta naisissa on ollut pientä lähtöpoistumaa.

Asema	Miehet	Naiset
Johto	5	3
Esihenkilötaso	16	3
Asiantuntijatehtävät	64	15
Toimihenkilötaso	2	5
Valmentaja (päätoiminen)	18	1





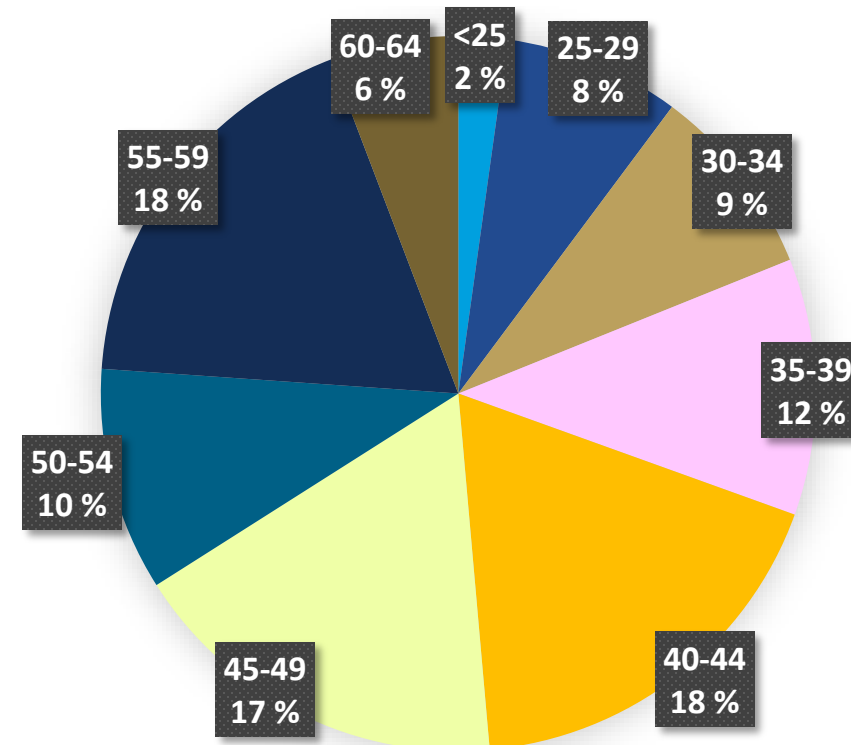
## 2.3.1 Tasa-arvo eri tehtävissä ja palkkauksessa

Johtotehtävien osalta tasa-arvo on hyvällä tasolla. Erityisesti asiantuntijatehtävissä suurta eroa selittänee toimialalle tyypillinen ilmiö siitä, että toimialalle hakeutuu selvästi enemmän miehiä kuin naisia. Rekrytointiprosessien perusteella näyttää siltä että n. **80%** tehtäviin hakevista henkilöistä on miehiä.

Valmentajien osalta on ollut tyypillistä, että poikien maajoukkue- ja aluevalmentajat ovat olleet miespuolisia, ja tehtäviä on poikapuolella myös enemmän kuin tyttöjen toiminnassa. Resurssien tapapainoa pyritään edistämään vuosi vuodelta parempaan suuntaan. Käytännössä vuoden 2018 rekrytointiprosessissa, jossa kaikki maajoukkue- ja aluevalmentajatehtävät laitettiin avoimeen hakuun, ei poikien valmentajien tehtäviin hakeneiden joukossa ollut yhtään naishakijaa. Tyttöjen maajoukkuevalmentajan tehtävään hakeneiden joukossa ei ollut yhtään naishakijaa, ja tyttöjen aluevalmentajan tehtävään hakeneiden joukossa **9 %** oli naishakijoita. Tulevina vuosina olisi hienoa,

jos voisimme kannustaa hakuprosessien yhteydessä myös naisvalmentajia rohkeammin hakeutumaan tehtäviin.

Palloliiton henkilöstön keski-ikä on 46 vuotta. Kuten alla olevasta kuvasta hahmottuu hyvin, on Palloliitossa eri-ikäiset varsin hyvin edustettuina.

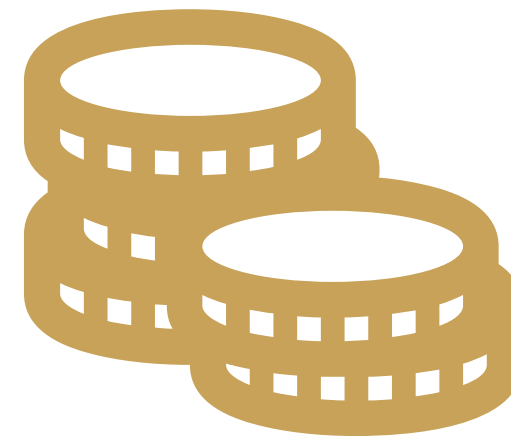


## 2.3.1 Tasa-arvo eri tehtävissä ja palkkauksessa



Koko organisaation tasolla miesten keskipalkka on **6 %** suurempi kuin naisten keskipalkka. Kehitys on ollut oikeansuuntainen, sillä vuoden 2018 luku oli **9 %** ja vuoden 2016 luku oli **15 %**. Palkkaeroon vaikuttaa miesten suurempi määrä johtavissa, esihenkilötason ja asiantuntija tehtävissä ja naisten tehtävien sijoittuminen miehiä enemmän toimihenkilötehtäviin.

Tehtäväryhmittäin vertailua aiempiin vuosiin ei voida valitettavasti tehdä johtuen organisaatiomuutoksen aiheuttamista muutoksista tehtävärakenteeseen. Vuonna 2020 johto- ja esihenkilötehtävissä naisten keskipalkka on vain **1,4 %** vähemmän kuin miesten keskipalkka. Siltä osin palkkatasa-arvo on erinomaisella tasolla. Asiantuntijatehtävissä työskentelevien työntekijöiden osalta naisten keskipalkka on **8 %** pienempi kuin miesten keskipalkka. Toimihenkilötehtävissä naiset ansaitsevat **2 %** miehiä enemmän. Valmentajien osalta vertailua ei ole mielekästä tehdä johtuen naisten vähäisestä osuudesta tehtäväryhmässä.





# 3 Yhdenvertaisuuden edistäminen 2021-2022



# 3.1 Aiempien tavoitteiden toteutumisen arviointi

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen on pitkäjänteistä työtä ja Palloliitto on ottanut hyviä kehitysaskelia oikeaan suuntaan ja tätä työtä jatkamme myös tulevina vuosina. Viime strategiakaudella konkreettisia tekoja yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi olivat mm. vuonna 2019 naisten jalkapallon kehityspäällikön palkkaaminen sekä naisten A-maajoukkueen uuden pelaajasopimuksen vahvistaminen, jonka myötä naispelaajien palkkiot määriteltiin samansuuruisiksi kuin miesten palkkiot.

Aiemman suunnitelman tavoitteiden arvioinnin yhteydessä yhdeksi kehittämiskohteeksi tuleville vuosille todettiin suunnitelman mukaisten toimenpiteiden systemaattisempi seuranta yleisesti sekä toimenpiteiden laadukkaan toteutumisen varmistaminen.

**Kilpailutoiminnossa** oli toteutettu toimenpiteitä osana normaalia toiminnan kehittämistä, kuten kilpailutoiminnan nimikäytänteiden yhtenäistäminen, monipuoliseen kilpailutarjontaan panostaminen, rasismiin puuttuminen kurinpidon ja sääntöjen kautta sekä joustavien käytäntöjen mahdollistaminen, joiden avulla mahdollistetaan mm. pelaaminen toisessa ikäluokassa tai tyttöjen pelaaminen poikien sarjoissa. **Erotuomaritoiminnolle** ei oltu asetettu selkeitä omia toimenpiteitä, ja tähän epäkohtaan on reagoitu uuden suunnitelman myötä, joskin erotuomari-toiminnon toimenpiteitä on toteutettu osittain osana koulutustoimintamme tavoitteita.



# 3.1 Aiempien tavoitteiden toteutumisen arviointi

**Tapahtumien** osalta edellisen kauden tavoitteet liittyivät pitkälti erityisryhmiin ja tapahtumien esteettömyyden kehittämiseen. Tapahtumapaikkojen esteettömyys tarkistetaan aina ennen Palloliiton tapahtumaa ja saattaja pääsee aina ilmaiseksi otteluun. Asiantuntijoita on hyödynnetty vain vähän, joten siinä todettiin olevan parannettavaa. Selostus näkörajoitteisille toteutettu vain MSC finaalissa 2019 Maarianhaminassa, joten senkin suhteen kehityksen kohteita on tunnistettavissa. Uusissa stadioneissa esteettömyys tulee melko hyvin huomioon. Tapahtumien hinnat ovat yhdenvertaiset erityisryhmille. Tapahtumamanuaalien osalta todettiin, ettei niitä ole vielä riittävästi päivitetty.

**Viestinnän** toimenpiteitä on toteutettu edellisen suunnitelman mukaisesti: viestimme monipuolisesti niin huippujalkapallosta kuin jalkapallon yhteiskunnallisesta merkityksestä harrastajien näkökulmasta.

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo on viestinnässä päivittäin läsnä. Palloliiton hallintoviestintä on ollut aktiivista ja avointa. Seuraparlamentti ja Seurojen kokous ovat olleet kaikkien kiinnostuneiden tavoitettavissa. Uudet viestintäkonseptit esim. pääsihteerin kanssa tukevat avoimuuden kehittämistä.



# 3.1 Aiempien tavoitteiden toteutumisen arviointi



**Markkinointiviestinnän** sisällöissä on huomioitu yhdenvertaisuus hyvin suunnitelman mukaisesti. Yleisiin sisältöihin on valittu monipuolisesti eri toimijaryhmien edustajia, usein sekä Huuhkajien että Helmareiden pelaajia. Verkkokaupan markkinointimateriaaleissa on käytetty monipuolisesti Helmareiden ja Huuhkajien pelaajia yhdessä. Huuhkajien malliston rinnalle lanseerattiin vuonna 2020 Helmarit-mallisto. Tapahtuma-markkinoinnissa on panostettu Helmareiden tapahtuma-markkinointiin reilusti resursseja suhteessa tapahtumasta saataviin lipputuloihin. Lisäksi vuonna 2019 toteutettiin Huuhkajien ja Helmareiden yhteismarkkinointia.





# 3.1 Aiempien tavoitteiden toteutumisen arviointi

**Koulutustoiminnan** osalta olemme onnistuneet varsin hyvin edellisen kauden tavoitteiden osalta. Koulutustoimintamme on ollut monipuolista ja esimerkiksi etäyhteyksien käytön lisääntymisen myötä myös osallistumismahdollisuudet ovat joustavammat. Koulutuksissa on pyritty huomioimaan monipuoliset esiintyjät erilaisine taustoineen sekä erityisesti mahdollistamaan koulutuksiin osallistumaan esimerkiksi kielestä tai maantieteellisestä sijainnista riippumatta. Koulutuksissa on kiinnitetty huomiota siihen, etteivät koulutuksen kustannukset muodostu korkeiksi ja siten muodosta esteitä osallistumiselle.

Yhtenä selkeänä kehityskohteenä voidaan kuitenkin pitää ruotsinkielisten materiaalien ja tapahtumisen sujuvaa tuottamista osana toimintaamme, mutta tätäkin varten on tehty toimenpiteitä viimeisten vuosien aikana varmistaaksemme ruotsinkieliset laadukkaat palvelut ja materiaalit.

**Luottamushenkilöiden** osalta on panostettu tasa-arvon ja monimuotoisuuden toteutumiseen ja monimuotoiset päätöksenteko- ja keskustelufoorumit ovat olleet yksi keskeisiä Seurojen Palloliiton tavoitteita. Tältä osin kehitys on menossa oikeaan suuntaan, mutta haasteena on ollut mm. löytää luottamistehtäviin riittävästi naisia.





# 3.1 Aiempien tavoitteiden toteutumisen arviointi

**Työyhteisötavoitteiden** kannalta toimenpiteitä on tehty suunnitelman mukaisesti, ja kehitys on menossa oikeaan suuntaan. Suunnitelman mukaisesti henkilöstömanuaaliin syrjintään liittyä osio on päivitetty. Puhekulttuuria on pidetty esillä ja esimerkiksi osana esihenkilövalmennusta pidettiin valmennusmoduulia liittyen aiheeseen. Esille nousseisiin yksittäistapauksiin (syrjintä, epäasiallinen käytös) on puututtu ja asiat pyritty ratkomaan työsuojelun toimesta. Yhdenvertaisen kohtelun toteutuminen rekrytoinneissa on työnantajan mukaan toteutunut hyvin, mutta henkilöstökyselyn perusteella asia on koettu henkilöstössä ainakin osin eri tavalla. Tältä osin avoimuuteen ja perusteluihin tulee kiinnittää entistä enemmän huomiota jatkossa.

Tietoa pyritään jakamaan avoimesti esimerkiksi viikko- ja kuukausiapalaverien sekä laajennetun johtoryhmän kautta,

mutta kyselyn perusteella tähän asiaan tulee panostaa myös jatkossa. Osana esihenkilövalmennusta on pyritty valmentamaan esihenkilöitä siihen, että asiantuntijoille pitää antaa mahdollisuus tehdä päätöksiä omalla vastuualueellaan ja osoittamme luottamusta.

Yksi aiemman suunnitelman tavoite oli varmistaa vastaavat palvelut sijainnista riippumatta valtakunnallisessa organisaatiossa. Tältä osin on onnistuttu hyvin ja käytäntöjä on täsmennetty vastaamaan uutta organisaatiota (esim. viikkopalaverin siirto Teamsiin, etuuksien muuttaminen siten, että valtakunnallinen hyödyntäminen on mahdollista).



## 3.2 Yhdenvertaisuuden edistäminen työyhteisössä

Yhdenvertaisuuden edistäminen työyhteisössä on arjen toimintaa ja usein pienienkin asioiden huomioimista toimintatavoissamme ja puheissamme. Jokainen työntekijä ja esihenkilö on vastuussa siitä, että yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat osa omaa toimintaa. Palloliitossa työntekijät pitävät tärkeänä sitä, että meillä vallitsee luottamuksellinen ja suvaitseva ilmapiiri, tieto kulkee työstä avoimesti ketään ulkopuolelle tahallisesti jättämättä, arvostamme toinen toisemme työtä, suhtaudumme rakentavasti erilaisiin mielipiteisiin, ja että puutemme tarvittaessa rohkeasti epäkohtiin. Viestinnän avoimuus ja asiantuntijoiden kuuleminen ja osallistaminen heidän työtään koskevissa asioissa ovat niitä asioita, joita haluamme kehittää edelleen.

Työntekijöille suunnatun kyselyn sekä yhteisten työstöjen perusteella työyhteisötavoitteiksi on valittu seuraavat asiat:

”Arkistosta arkeen”: käymme suunnitelman läpi henkilöstön kanssa ja toimimme periaatteiden mukaisesti, tehtävästä riippumatta. Huomioimme suunnitelman toimitasuunnitelmissa.

Varmistamme, että jokaisella on mahdollisuus ilmaista mielipiteensä vapaasti eivätkä näkemyserot vaikuta ammattimaiseen toimintaan - jokaisen vastuulla on mielipiteen ilmaiseminen rakentavalla tavalla. V.2022 mielipidesyrjinnän kokemus on pienennetty 0-10 prosenttiin.

Kiinnitämme huomiota tapaamme puhua. Jokainen Palloliiton työntekijä sitoutuu huolehtimaan omasta käyttäytymisestään sekä siitä, että uskallamme puuttua epäasialliseen käyttäytymiseen - erityisesti esihenkilötehtävissä.

Madallamme kynnyistä tuoda epäkohtia tietoon. Kannustamme asioiden esille ottamiseen esihenkilölle ja mahdollistamme myös anonyymin tavan kertoa havaitusta epäkohdasta.

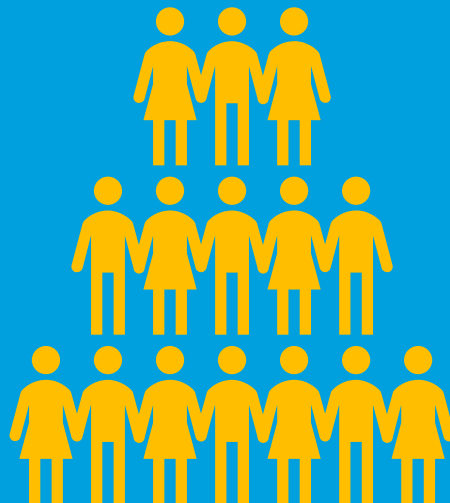
Varmistamme tasa-arvoisen rekrytointiprosessin: korostamme hakuilmoituksissa, että toimintaamme ovat tervetulleita kaikki ja varmistamme hakuprosesseissa, että painopiste on aina osaamisessa.

Jatkamme palkkojen yhdenvertaisuuskehitystä hyödyntäen tesin yrityskohtaista erää.

## 3.2 Yhdenvertaisuuden edistäminen työyhteisössä



Luottamushenkilöiden osalta jatkossakin panostetaan tasa-arvon ja monimuotoisuuden edistämiseen päätöksenteko- ja keskustelufoorumeissa. Tavoitteena on saada rakennettu jalkapalloperheeseen entistä monipuolisempi luottamushenkilöorganisaatio (eri sukupuolet, ikäryhmät, etniset taustat jne.).





## 3.3. Yhdenvertaisuuden edistäminen toiminnassa

Palloliiton yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotavoitteet ovat:

**Kaikki ovat tervetulleita mukaan toimintaamme.**

- Luomme yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa tukevan toimintaympäristön.
- Huomioimme tapahtumissa yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon.

**Olemme mukana edistämässä yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa liikuntakulttuurissa.**

- Tuotamme seurojen käyttöön yhteisiä toimintamalleja
- Viestimme aktiivisesti, avoimesti ja positiivisesti

Tavoitteiden saavuttamiseksi on yhdessä henkilöstön kanssa työstetty seuraavaksi esiteltävät toimenpiteet jotka on jaoteltu yllä kuvattujen tavoitteiden mukaisesti.

# 3.3. Yhdenvertaisuuden edistäminen toiminnassa



**Tavoite: Luomme yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa tukevan toimintaympäristön:**

Toimenpide	Vastuu
Varmistamme, että kaikilla Suomessa harrastavalla on yhtäläinen mahdollisuus kehittyä kohti omaa huippuaan riippumatta sukupuolesta tai siitä missä asuu. Jaamme resursseja sopivassa suhteessa ympäri maan siten, etteivät harrastamisen kulut nouse sekä kuljemme kohti tavoitetta jokaisella lapsella ja nuorella on osaava ja koulutettu valmentaja.	UT/SP
Olemme mukana erilaisissa yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistävissä hankkeissa (esim. Et ole yksin-, Pukukoppipuhe- ja Hyvin sanottu -hankkeet).	SP/Viestintä
Käytämme viestinnän keinoja yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi (esim. diversiteetti kuvituksissa, roolimallit, ruotsinkielisyyden lisääminen)	Viestintä
Kehitämme tasa-arvoa ja lajien välistä yhdenvertaisuutta toteuttamalla futsalin, nais- ja tyttöjätkapallon sekä e-jalkapallon kehittämissuunnitelmia strategian mukaisesti.	Strategian mukaiset vastuut
Järjestämme monipuolisia kilpailuja, jotka ovat tarjolla valtakunnallisesti samanlaisina.	K&E
Kehitämme harrastejätkapallotoimintaa mahdollistaen lajin pariin tuleminen helppouden taustasta riippumatta.	SP
Huomioimme kilpailu- ja harrastetoiminnassamme erityisryhmät.	K&E,SP
Nostamme erotuomaritoiminnan koulutuksissa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvon omaksi teemaksi, jossa käsitellään toimintamalleja mm. rasistiseen käytökseen ja epäasialliseen huuteluun puuttumiseen liittyen.	K&E
Huolehdimme, että mahdollisessa epäasiallisen käytöksen tutkintaan johtavassa tilanteessa kaikkien osapuolien oikeusturva toteutuu.	Tutkinnasta vastaavat
Jatkamme asunnottomien kanssa onnistunutta tapahtumayhteistyötä.	Tapahtumat

# 3.3. Yhdenvertaisuuden edistäminen toiminnassa



**Tavoite: Huomioimme tapahtumissa yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon**

Toimenpide	Vastuu
Tapahtumissamme on aina mm. liikuntarajoitteisille varattuja paikkoja myynnissä. Saattaja pääsee aina ilmaiseksi.	Tapahtumat
Pidämme koulutuksiin ja pelaajakehitystoimintaan osallistumisen mahdollisimman edullisena.	K&E, UT, SP
Pelaajavalinnoissa huomioidaan selkeiden kriteerien kautta sekä pienten että suurten seurojen pelaajat.	UT
Arvioimme tapahtumien määrän ja kustannukset naisissa ja tytöissä, miehissä ja pojissa sekä futsalin että jalkapallon osalta ja rakennamme toimintamallia yhdenvertaisempaan suuntaan.	UT
Toteutamme yhteneväiset sarjat turnauksissa/tapahtumissa eri osallistujaryhmille, mikäli se on mahdollista.	K&E
Korostamme tapahtumiin liittyvässä viestinnässä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon merkitystä (esim. vaikuttajien avulla) sekä huomioimme tapahtumien markkinointiviestinnässä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön.	Viestintä, markkinointi
Luomme yhdessä standardit onnistuneelle tapahtumalle, jossa yhdenvertaisuus on hyvin huomioitu. Koulutamme ohjeistuksen sisäisesti ja jaamme hyvät käytännöt seuroille.	Tapahtumat/SP
Huomioimme tapahtumien ennakkoviestinnässä eri kieliryhmät ja tuomme selkeästi tapahtumaviestinnässä esiin palvelumme erityisryhmille.	Viestintä, markkinointi
Toistamme arvojamme ja diversiteetin tärkeyttä eri tapahtumien avausesityksissä (esim. maajoukkueleirit).	Koko henkilöstö



# 3.3. Yhdenvertaisuuden edistäminen toiminnassa

**Tavoite: Tuotamme seurojen käyttöön yhteisiä toimintamalleja**

Toimenpide	Vastuu
Tuomme seurojen tietoisuuteen, millä tavoilla yhdenvertaisuuteen liittyviä epäkohtia voi tuoda Palloliiton tietoon matalalla kynnyksellä ja millaisin prosessein niitä käsitellään.	Viestintä, SP
Järjestämme seuroille koulutusta yhdenvertaisuusasioista sekä puuttumisen toimintamalleista.	SP
Tuotamme seurojen avuksi ohjeistusta ja seuraesimerkkejä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon lisäämisestä seurakulttuuriin.	SP
Yhdenvertaisuuden koulutusosiot toiminnanjohtajille ja puheenjohtajille.	SP
Seuranta ja tuki yhdenvertaisuuskulttuurin kehittämisestä laatujärjestelmän avulla.	SP
Tuemme tasa-arvoisten rakenteiden ja osaamisen kehittämistä tyttöjen ja naisten toiminnassa. Tuki valmennukselle on samanlaista niin tyttöjen kuin poikienkin valmentajille.	UT/SP
Pyrimme vaikuttamaan siihen, etteivät pelaamisen kustannukset nouse yhdellekään perheelle liian suuriksi.	UT/SP
Otamme seuroja aktiivisesti mukaan yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistäviin kampanjoihin. Voimme nostaa esille esimerkiksi seurojen onnistumisia ja hyväksi havaittuja toiminta- ja ongelmanratkaisumalleja.	Viestintä/SP
Tuotamme seurojen käyttöön ohjeita ja viestintämateriaaleja, jotta kampanjoihin osallistuminen on seuroille vaivatonta (esim. rasisminvastainen viikko, Et ole yksin –palvelu).	Viestintä/SP
Tapahtumamanuaaleissa ja mm. turvakoulutuksissa tuodaan esiin yhdenvertaisuus ja tasa-arvonäkökulmien tärkeys.	Tapahtumat



# 3.3. Yhdenvertaisuuden edistäminen toiminnassa



**Tavoite: Viestimme aktiivisesti, avoimesti ja positiivisesti**

Toimenpide	Vastuu
Rakennamme vuosikellon yhdenvertaisuusviestintään (teemat ja kampanjat).	Viestintä
Nostamme viestinnässä säännöllisesti esiin yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistäviä tapahtumia, ihmisiä ja merkkipäiviä.	Viestintä
Hyödynnämme markkinoinnissa mahdollisuuden tehdä yhdenvertaisuustyötä esimerkiksi tapahtumiin ja verkkokauppaan liittyen.	Markkinointi
Yhdenmukaistamme viestintää sarjojen ja lajien välillä.	K&E, Viestintä
Korostamme systemaattisesti arvojamme eri viestintätilanteissa, on sitten kyse naisten, tyttöjen, miesten tai poikien futsalista, jalkapallosta tai e-jalkapallosta.	Viestintä, koko henkilöstö



## 3.3. Seuranta ja päivittäminen

Tässä yhdenvertaisuussuunnitelmassa määriteltyjen yhdenvertaisuutta edistävien tavoitteiden toteutumista seurataan säännöllisesti ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteiden edistymisen tarkistaminen tehdään kerran vuodessa. Seurannasta vastaa Palloliiton työsuojelutoimikunta sekä vaikuttamis- ja yhteiskuntavastuutyöryhmä. Yhdenvertaisuussuunnitelma päivitetään kahden vuoden välein.

**JALKAPALLOA JOKAISELLE!**