



# *YHDENVERTAISUUS- SUUNNITELMA 2019-2020*



# Sisältö

Johdanto .....	3
1 Yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämisprosessi.....	4
2 Nykytilan arviointi.....	5
2.1 Yhdenvertaisuuskysely.....	5
2.2 Yhdenvertaisuus Palloliiton toteuttamassa toiminnassa.....	6
2.2.1 Arvioitu yhdenvertaisuuden toteutuminen eri osa-alueilla.	6
2.2.2 Toteutetut yhdenvertaisuutta tukevat toimenpiteet .....	6
2.3 Palloliitto työnantajana .....	10
2.3.1 Koettu tai havaittu syrjintä.....	11
2.3.2 Sukupuolten välinen tasa-arvo .....	12
2.3.3 Yhdenvertaisuutta edistävät toimintatavat työyhteisössä...	13
3 Yhdenvertaisuuden edistäminen.....	14
3.1 Yhdenvertaisuuden edistäminen työyhteisössä.....	14
3.2 Yhdenvertaisuuden edistäminen toiminnassa .....	15
3.3 Seuranta ja päivittäminen.....	18
Liite 1 Yhdenvertaisuuskysely.....	19
Liite 2 Yhteenveto kyselyn tuloksista 2016.....	23

# Johdanto

Suomen Palloliiton missio ”Jalkapalloa jokaiselle” sisältää laajan yhdenvertaisuustavoitteen. Sen sanoma on yksiselitteinen ja tarkoittaa sitä, että suomalaisen jalkapallon ja futsalin ovet ovat auki joka ainoalle ihmiselle, joka ainoana päivänä. Palloliitto on strategiassaan sitoutunut edistämään ihmisten välistä yhdenvertaisuutta niin työyhteisötasolla kuin järjestämässään toiminnassa. Strategiassa on kirjattu seuraavasti:

*”Toiminta-ajatuksemme perustuu yhdenvertaisuuteen; jokaisella Suomessa asuvalla yksilöllä on oikeus ja mahdollisuus osallistua jalkapalloperheen toimintaan sukupuoleen, etniseen, uskontoon tai muuhun taustaan katsomatta, omalla tasollaan ja tavallaan, oikealla asenteella ja itseensä luottaen - pelaajana tai valmentajana, erotuomarina tai huoltajana, vanhempänä tai katsojana, harrastajana tai kilpa-/huippu-urheilijana.”*

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

Suomen Palloliito ry:n säännöissä eettiset periaatteet ja arvot on kirjattu seuraavasti:

## 2 § Tarkoitus, eettiset periaatteet ja arvot

1. Liiton tarkoituksena on valtakunnallisena urheilun lajiliittona johtaa, valvoa ja ohjata Suomessa jalkapalloilun ja futsalin kehitystä ja olla jalkapalloilua ja futsalia harrastavien ja Liiton jäsenten sekä Liiton alueiden yhdyssiteenä.
2. Toiminnan perustana ovat Liiton määrittelemät eettiset periaatteet ja urheilun reilun pelin periaatteet sekä dopingaineiden käytön vastustaminen.
3. Toiminnassa kunnioitetaan ympäristön ja luonnon asettamia vaatimuksia sekä noudatetaan tasa-arvon periaatetta.
4. Etniseen alkuperään, sukupuoleen, kieleen, uskontoon, politiikkaan tai muuhun syrhyyn perustuva syrjintä on kielletty kaikissa muodoissaan.

Yhdenvertaisuuden edistämistä liikunta- ja urheilujärjestöissä edellytetään yhdenvertaisuus-, tasa-arvo- sekä liikuntalaissa. **Yhdenvertaisuuslain (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986)**, mukaan syrjintä on kielletty kaikessa yksityisessä ja julkisessa toiminnassa. Laki edellyttää yhdenvertaisuussuunnitelmaa viranomaisilta, koulutuksen järjestäjiltä sekä työnantajilta, joilla on vähintään 30 työntekijää. Kaikkia työnantaja koskee lain velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta. Yhdenvertaisuuden edistäminen koskee kaikkia syrjintäperusteita. Toiseksi **laissa** säädetään sukupuolten tasa-arvon edistämisestä ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta. Uudistetussa tasa-arvolaisissa sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellot on laajennettu koskemaan sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintää. Laki velvoittaa viranomaisia, koulutuksen järjestäjiä ja työnantajia myös

ennaltaehkäisemään tätä syrjintää. Kolmanneksi **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.

Yhdenvertaisuuden edistäminen on lakisääteisen velvollisuuden lisäksi ennen kaikkea organisaation toiminnallinen etu. Yhdenvertaisuutta kannattaa edistää seuraavista syistä<sup>1</sup>

- Jotta edustaisimme niitä, joita luulemme edustavamme
- Jotta saisimme uusia ihmisiä mukaan
- Jotta järjestömme toimisi hyvin
- Jotta järjestömme imago ja talous lepäisivät vakaalla arvopohjalla
- Jotta kaikki voisivat olla ylpeitä järjestöstään
- Jotta järjestömme toiminta on eettisesti oikein

Yhdenvertaisuussuunnittelun tavoitteena on syrjinnän tunnistaminen, toiminnan ja käytäntöjen arviointi ja kehittäminen sekä osallisuuden lisääminen. Tässä Suomen Palloliiton yhdenvertaisuussuunnitelmassa arvioidaan yhdenvertaisuuden nykytilaa toiminnassamme sekä kuvataan vuosille 2019-2020 valitut yhdenvertaisuuden kehittämistoimenpiteet.

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

Yhdenvertaisuussuunnitelma koskee sekä Palloliiton keskusorganisaatiota (liitto) että alueorganisaatiota (piirit).

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

# 1 Yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämisprosessi

Palloliiton missio ”Jalkapalloa Jokaiselle” sisältää laajan yhdenvertaisuustavoitteen. Palloliitto on strategiassaan sitoutunut edistämään ihmisten välistä yhdenvertaisuutta niin työyhteisötasolla kuin järjestämässään toiminnassa.

Palloliiton yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää kaksi näkökulmaa: Palloliitto työnantajana sekä yhdenvertaisuus Palloliiton toteuttamassa toiminnassa. Suunnitelma kattaa sekä keskusorganisaation (liitto) että alueorganisaation (piirit) toiminnan. Tasa-arvolain edellyttämät selvitykset on tehty vain keskusorganisaation osalta, koska

alueorganisaatiot ovat työnantajina vielä erillisiä, itsenäisiä organisaatioita ja kunkin yksikön henkilöstömäärä on pienehkö. Keskusorganisaatio ja alueelliset piirit ovat yhdistymässä samaksi organisaatioksi syyskuussa 2019, joten jatkossa selvitykset koskevat sekä nykyistä keskusorganisaatiota että aluetoimintaa.

Yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu ensimmäisen kerran Palloliitossa vuonna 2016. Yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen linkittyi Palloliiton strategia-prosessiin. Strategia hyväksyttiin huhtikuussa 2016 ja se kattaa vuodet 2016-2020. Tuolloin yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisen tueksi tehtiin kattava yhdenvertaisuuskysely (liite 1) sekä perustettiin työryhmä, jossa olivat edustettuina keskusorganisaation eri toiminnot sekä alueorganisaatio. Yhdenvertaisuuskysely lähetettiin keskusorganisaation sekä alueorganisaation henkilöstölle sekä luottamusjohdolle (liittohallitus, liittovaltuusto, piirihallitukset). Kysely toteutettiin suomeksi sekä Ahvenanmaan osalta ruotsiksi.

Loppuvuodesta 2018 Palloliiton työsuojelutoimikunta suunnitteli yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämisen prosessia. Työsuojelutoimikunnassa käytiin läpi vuoden 2016-2018 suunnitelmaa varten toteutetun kyselyn perusteella tehty arvio nykytilasta, ja toimikunta totesi käsityksensä, että nykytila ei ole niin merkittävästi muuttunut, että vastaava kattava kysely olisi toteutettava vielä uudestaan. Suunnitelmaan on päivitetty henkilöstöön liittyvät tilastot.

Uuden suunnitelman päivittämistyössä otettiin keskeiseksi tavoitteeksi edellisen suunnitelman tavoitteiden ja toimenpiteiden tarkastelu, toteutettujen toimenpiteiden arviointi sekä tavoitteiden uudelleenmäärittely. Tavoitteena on, että vuosille 2019-2020 tuotetaan henkilöstöä osallistavalla tavalla mahdollisimman selkeät ja konkreettiset tavoitteet ja toimenpiteet, joiden avulla voimme edistää yhdenvertaisuutta sekä työnantajana että toiminnassamme.

Päivittämisprosessi käynnistyi joulukuussa 2018, jolloin jokainen tiimi kävi läpi edellisen suunnitelman toimenpiteiden toteutumisen arvioinnin. Tämän jälkeen tiimeissä käynnistettiin tavoitteiden ja toimenpiteiden uudelleenmäärittely, joka tehtiin tammi-helmikuussa 2019.

## 2 Nykytilan arviointi

### 2.1 Yhdenvertaisuuskysely

Yhdenvertaisuuden nykytilaa Palloliitossa selvitettiin henkilöstölle ja luottamusjohdolle tehdyllä yhdenvertaisuuskyselyllä vuonna 2016. Kyselyllä pyrittiin löytämään vastauksia mm. seuraaviin kysymyksiin:

- Mitkä ovat järjestön ja sen toiminnan keskeisiä yhdenvertaisuushaasteita?
- Onko toiminnassa tullut esiin syrjintätapauksia?

- Onko järjestössä toimintamalli syrjintään puuttumiseksi?
- Onko toimintaan helppo tulla mukaan erilaisista taustoista?
- Onko organisaatiossa jo toteutettu yhdenvertaisuuteen liittyviä toimenpiteitä, joita suunnittelun kautta voitaisiin tehdä näkyväksi ja kehittää?

Kyselyn tuloksia ja vastaajajoukkoa on esitelty tarkemmin liitteessä 2. Seuraavaksi on kuvattu vuonna 2016 tehdyn kyselyn sekä työsuojelutoimikunnan ja tiimeissä käytyjen keskusteluiden perusteella arviointi yhdenvertaisuuden nykytilasta.

Vuosina 2017 – 2019 aikana Palloliitto käy läpi mittavan organisaatiomuutoksen (ks. kohta 2.3). Vuonna 2016 toteutettu kysely toistetaan vuoden 2020 aikana sen jälkeen, kun organisaatiomuutos on käyty läpi ja uusi organisaatio on toiminut hetken.

## 2.2. Yhdenvertaisuus Palloliiton toteuttamassa toiminnassa

### 2.2.1 Arvioitu yhdenvertaisuuden toteutuminen eri osa-alueilla

Yhdenvertaisuuskyselyssä Palloliiton toimihenkilöt sekä luottamusjohto arvioivat yhdenvertaisuuden toteutumista Palloliiton toiminnassa (Taulukko 2.) Kaikilla arvioituilla osa-alueilla yhdenvertaisuuden katsottiin toteutuvan keskimäärin vähintään tyydyttävästi. Parhaiten yhdenvertaisuuden arvioitiin toteutuvan kilpailutoiminnan järjestämisessä (ka 4,1). Eniten parannettavaa on vastaajien arvioiden mukaan organisaation luottamushenkilövalintojen monipuolisuudessa ja avoimuudessa (ka 3,1) sekä viestinnän monipuolisuudessa ja avoimuudessa (ka 3,4).

Avoimella kysymyksellä kysyttiin, mitkä yhdenvertaisuutta ja vähemmistöryhmiä koskevat asiat vaatisivat Palloliiton toiminnassa eniten kehittämistä.

*”Naisten ja alle 40-vuotiaiden osuus päätöksentekijöissä ovat varsin alhaisia. Jos suurimman osan pelaajamäärästä ja suurimman osan päätöksentekijöistä välissä on kahden sukupolven kuilu, niin ajatusmaailmat eivät välttämättä kohtaa. Sama pätee tietysti siihen, jos tärkeimpinä päätöksentekijöinä on jo kauan sitten varsinaisen toiminnan (pelaaminen, valmentaminen, seuratoiminta) jättäneitä.”*

Edellä olevassa vastauksessa esitetyt näkemykset naisten ja nuorten aseman vahvistamisesta jalkapallon eri tehtävissä ja etenkin päätöksenteossa nostettiin esille monissa vastauksissa. Myös maahanmuuttajien, erityisryhmien sekä seksuaalivähemmistöjen yhdenvertaisuuteen nähtiin tarvittavan paljon panostusta. Yhdenvertaisuuden edistämiseen toivottiin myös pitkäjänteisyyttä ja selkeää ohjausta.

### 2.2.2 Toteutetut yhdenvertaisuutta tukevat toimenpiteet

Yhdenvertaisuuskyselyssä kartoitettiin olemassa olevia toimintatapoja, joilla Palloliitto on edistänyt tai tällä hetkellä edistää yhdenvertaisuutta toiminnassaan.

Palloliiton järjestämässä toiminnassa yhdenvertaisuus on huomioitu monissa perustoiminnoissa. Lisäksi asiaa on edistetty erilaisin kampanjoin. Monien vastaajien mielestä yhdenvertaisuus on Palloliiton toiminnassa lähtökohta.

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

## **Lapset ja nuoret**

Vuonna 2000 käynnistetyn lasten ja nuorten jalkapallon Kaikki Pelaa -ohjelman peruspilareita on ollut tasa-arvo ja yhdenvertaisuus, toiminta, jossa jokaisella lapsella ja nuorella on oikeus turvalliseen ja monipuoliseen harrastamiseen. Kaikki Pelaa -ohjelmaa sellaisenaan ei enää ole, mutta tasa-arvoinen ja yhdenvertainen toiminta on jatkunut. Lasten otteluissa käytettävä Vihreä kortti viestii Reilu Peli -kulttuuria, jossa kunnioitetaan niin joukkuekavereita kuin vastustajia ja pelinohjaajia.

Yhdenvertaisuutta lasten kilpailutoiminnassa on edistetty myös erilaisilla säännöillä. Esimerkiksi kaksoisedustussäännöllä on voitu turvata joukkueiden säilyminen pienemmillä paikkakunnilla ja edistää alueellista yhdenvertaisuutta. Yli-ikäisyysluvilla on mahdollistettu vuotta vanhemman lapsen pelaaminen vuotta nuorempien joukkueessa, perusteena esimerkiksi myöhäistetty koulun aloitus, syntyminen loppuvuodesta, kaverisuhteet tai terveydentila.

## **Monikulttuurisuus**

Selvitysten mukaan monikulttuurisesta taustasta tulevien henkilöiden suosituin urheilulaji Suomessa on jalkapallo. Palloliitossa on tehty toimenpiteitä lajin monikulttuurisuuden tukemiseksi. Systemaattinen monikulttuurisuuden edistämis työ lähti liikkeelle Palloliitossa vuonna 2006 Opetus- ja kulttuuriministeriön osittain rahoittaman yhdenvertaisuushankkeen avulla. Palloliitolla on ollut tehtävään nimetty monikulttuurisuusasiantuntija vuodesta 2010 lähtien.

Monikulttuurisuuden edistämiseen on kiinnitetty huomiota koulutuksilla. Erillisten teemakoulutusten lisäksi aiheisältö on integroitu erotuomareiden, seurajohtajien ja valmentajien koulutuksiin. Maahanmuuttajataustaisille suunnattu Seuratoiminta -opas julkaistiin viidellä kielellä vuonna 2013 (suomi, ruotsi, englanti, venäjä, somali). Oppaan tavoitteena on toimia apuna jalkapallon parissa toimiville maahanmuuttajataustaisille lapsille ja heidän vanhemmilleen. Oppaassa selkeytetään seurassa toimimisen perusasioita kuten mitä on suomalainen seuratoiminta, seurojen ja joukkueiden maksut sekä vanhempien rooli seurassa ja joukkueessa.

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

Rasisti on reppana –kampanjalla kiinnitettiin huomiota teemaan vuosina 2008-2009. Palloliitto on korostanut toiminnassaan jo pitkään Respect –teemaa, jonka mukaan jalkapallo kuuluu kaikille ja kaikkia toiminnassa mukana olevia kuuluu kunnioittaa. Palloliiton strategiassa 2016-2020 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, maahanmuuttajataustaisten lasten ja nuorten saamiseksi mukaan jalkapallotoimintaan. Jalkapallotoiminnassa maahanmuuttajataustaiset pelaajat ja toimijat on haluttu integroida mukaan olemassa olevaan seuratoimintaan. Parhaimmillaan jalkapallo on toimiva kotouttamisen väline. Palloliitossa on reagoitu turvapaikanhakijoiden kasvaneeseen määrään ja prosessia, jolla ulkomaalainen pelaaja pääsee mukaan viralliseen jalkapallotoimintaan, on helpotettu. Seuroja on kannustettu kontaktoimaan paikallisia vastaanottokeskuksia ja ottamaan turvapaikanhakijat mukaan toimintaansa. Uusimpana käynnistettiin 5.2.2019 Kotoutumisen edistäminen seuratoiminnassa –hanke, jossa konkreettisella tasolla luodaan ja jaetaan työkaluja kotouttamisen edistämiseen hankeseuroissa sekä kokemusten perusteella jaetaan kokemuksia myös laajemmalle.

Yhdenvertaisuuteen kansallisissa kielikysymyksissä (suomi/ruotsi) on kiinnitetty huomiota erityisesti kaksikielisillä alueilla, joissa viestintä ja koulutustarjonta tapahtuu molemmilla kielillä. Palloliiton keskusorganisaation toiminnassa pyritään mahdollisuuksien mukaan sekä suomen- että ruotsinkieliseen palveluun. Julkaisu- ja materiaalityöntuotannossa kaikki Palloliiton päämateriaalit tuotetaan sekä suomeksi että ruotsiksi, joitakin materiaaleja tuotetaan myös englanniksi.

## **Sukupuolten välinen tasa-arvo**

Jalkapallon rekisteröityneistä harrastajista yli 23 % on tyttöjä ja naisia (v. 2018). Naisten määrä muissa jalkapallotehtävissä ei ole samalla tasolla suhteessa harrastajamäärään. Naiset ovat aliedustettuja 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 toimintamahdollisuuksia jalkapallossa on edistetty erilaisin toimenpitein, kuten naisille suunnatulla johtajakoulutuksella (Naiset Jalkapallojohtajina –koulutus vuosina 2015, 2016 ja 2017) sekä naisille kohdennetuilla valmentajakoulutuksilla. Huippupelaajakurssi (B-taso) on järjestetty kokonaan naisille suunnattuna vuonna 2003 ja syksyllä 2018 aloitettiin naisten oma Huippupelaajien valmentajakoulutus (UEFA B) UEFA:n ja Valmentaa kuin nainen -hankkeen tuella, tämä koulutus on osallistujille (9 hlöä) ilmainen.



Sen lisäksi useita naisia osallistui myös sekaryhmän huippupelaajakurssille.

Naisten määrän lisäämiseksi luottamustoimissa ja eri valmistelu- ja päätöksenteo-koelimityksissä on joissakin osissa maata käytetty periaatteellista tavoitetta, jonka mukaan naisia olisi mukana vähintään suhteessa tyttöjen ja naisten harrastajamäärään (v. 2018 / 23 %). Joissakin päin on käytetty periaatteena, että eri elimissä pitää olla eri sukupuolten edustus, kun taas toisissa osin maata asiaan ei ole kiinnitetty erityishuomiota tai käytetty sääntöjä tai periaatteellisia tavoitteita. Palloliiton liittohallituksessa on sääntöjen mukaan oltava vähintään yksi kummankin sukupuolen edustaja. Naisten määrää luottamustoimissa on nostettu esiin tilastoimalla Palloliiton vuosikertomuksessa naisten ja miesten määrä luottamustehtävissä.

Palloliitto on ollut mukana palloilulajien yhteisessä Valmentaa kuin nainen -hankkeessa vuodesta 2014 alkaen. Hankkeessa on tehty erityistoimenpiteitä naisten saamiseksi mukaan valmennustoimintaan ja etenemään valmennuksen huipputasolle. Menetelminä hankkeessa on käytetty mm. naisvalmentajien mentorointia sekä entisille pelaajille järjestettyjä koulutustilaisuuksia.

Joissakin alueorganisaatioissa on sukupuolten väliseen tasa-arvoon kiinnitetty erityishuomiota perustamalla tasa-arvotyöryhmä ja teettämällä tasa-arvotutkimusta. Joissakin alueorganisaatioissa on luottamuselimityksissä ollut nimetty vastuuhenkilö tasa-arvo-/yhdenvertaisuuskysymyksille.

Tyttöjen jalkapalloharrastusta on tuettu Palloliitossa erilaisin projektein. F.U.N.-projekti vuosina 2001-2006 paneutui tyttöjalkapallon 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 työstöiloja seuratoimijoille. Kilpailusääntöjen mukaan tytöt voivat pelata poikien joukkueissa/sarjoissa 15-vuotiaaksi asti ja sen jälkeen poikeusluvalla.

## **Erityisryhmät**

Palloliitossa on toimihenkilö, jonka vastuualueena on soveltavan jalkapallon kehittäminen Suomessa piirien nuorisopäälliköiden tuella. Soveltavan jalkapallon ryhmien määrä on kasvanut viime vuosina Suomessa tasaisesti.

Palloliiton tavoitteena on ollut lisätä vammaisten ja pitkäaikaissairaiden (ns. erityisryhmiin kuuluvien) lasten, nuorten ja aikuisten mahdollisuuksia osallistua urheilu-seuratoimintaan 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 tietoisuutta erityisryhmien liikunnasta ja mahdollisuuksista löytää harrastus. Palloliitto järjestää soveltavan jalkapallon kilpailutoimintaa, erityisryhmien SM -sarjaa. Vuosittain liiton kilpailutoimintaan osallistuu

n. 35 joukkuetta valtakunnallisesti. Kilpailutoimintaa järjestetään kuudessa eri ta-soryhmässä. Lisäksi viimeisten 15 vuoden aikana Palloliitto on tukenut seuroja otta-maan erityisryhmätoiminnan mukaan osaksi seurojen turnaustapahtumia. Kansal-lisessa soveltavassa jalkapallotoiminnassa pelaajia ei ole jaettu vammaryhmittäin, 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 kilpai-lutoimintaa järjestetään sähköpyörätuolilla liikkuville. Palloliitto tekee yhteistyötä SO Finlandin kanssa kehitysvammaisten kansainvälisen pelaajapolun saavuttami-seksi.

Lisäksi Palloliitto järjestää koulutusta ja alan seminaareja soveltavan jalkapallon val-mentajille. Soveltavan jalkapallon koulutus on integroitu osaksi Palloliiton koulutus-tarjontaa ja tämän lisäksi tarjotaan teemakoulutuksia seuravalmentajille.

## 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 toimintoi-hin jo pelaajauran aikana mm. ohjaus- ja valmennustoimintaan kouluttamalla nuoria E-lastenohjaajakoulutuksella sekä pelinohjaajakoulutuksella.

## 2.3 Palloliitto työnantajana

Haluamme tarjota työntekijöillemme mielekkään työympäristön ja -yhteisön. Ta-voitteena on, että kaikkia työntekijöitä kohdellaan työyhteisössä yhdenvertaisesti, mutta jokaisen erilaisuutta kunnioittaen. Yhdenvertaisuusnäkökulma on keskeinen asia työyhteisössämme vuosina 2019-2020, koska Seurojen Palloliitto -hankkeen myötä toteutetaan mittava toiminta- ja hallintomallin uudistus. Alueelliset piirit ja keskustoimisto sulautuvat yhteen ja uusi organisaatio aloittaa toimintansa vuon-na 2020, jolloin Palloliitto on yksi yhteinen työnantaja. Työyhteisön tukeminen sekä muutoksen läpivieminen työntekijöiden yhdenvertaisuus huomioiden ovat kes-keinen osa onnistumista. Vastaavasti yhdenvertaisuusnäkökulmaan on kiinnitetty työnantajatoiminnassamme entistä enemmän huomiota mm. rekrytointiprosessis-sa.

Nykytilan arvioinnissa on hyödynnetty vuonna 2016 toteutettua yhdenvertaisuus-kyselyä, jossa selvitettiin Palloliiton työntekijöiden näkemystä yhdenvertaisuuden tilasta työyhteisötasolla. Kyselyssä selvitettiin työntekijöiden kokemaa tai havait-semaa syrjintää sekä olemassa olevia yhdenvertaisuutta edistäviä toimintatapoja. Lisäksi kysyttiin henkilöstön näkemystä siitä, miten yhdenvertaisuutta voitaisiin tu-kea organisaatiossa jatkossa.

Tämän lisäksi nykytilan arvioinnissa on hyödynnetty vuonna 2018 toteutettuja henkilöstöpäällikön pitämiä henkilöstökeskusteluita, jossa yhtenä aihepiirinä oli henkilöstön työyhteisökokemus. Keskustelu käytiin jokaisen keskustustoimiston ja piirin henkilön kanssa (pl. maajoukkuevalmentajat).

### 2.3.1 Koettu tai havaittu syrjintä

Yhdenvertaisuuskyselyssä selvitettiin Palloliiton henkilöstön kokemuksia syrjinnästä sekä havaitusta syrjinnästä (Liite 2, Taulukko 4., n=83). Yhteensä 59 vastaajaa (71% vastaajista) kertoi, että ei ole kokenut tai havainnut syrjintää. 24 vastaajaa (29% vastaajista) kertoi, että oli joko kokenut tai havainnut syrjintää (n=83).

Kokonaisuutena eniten syrjintää on koettu sekä havaittu liittyen henkilön sukupuoleen. Joka kolmas naisvastaaja kertoi kokeneensa syrjintää sukupuoleen liittyen (6 mainintaa, n=17). Lisäksi 3 naista kertoi kokeneensa syrjintää perhetilanteesta johtuen. Yksi naisvastaaja kertoi kokeneensa syrjintää joko ikään, seksuaaliseen suuntautumiseen tai mielipiteeseen liittyen. Naiset kertoivat havainneensa muihin kohdistuvaa syrjintää yleisimmin perhetilanteeseen (5), sukupuoleen (4) tai seksuaaliseen suuntautumiseen liittyen (3).

Miesten yleisin kyselyssä kerrottu syrjintäkokemus liittyi mielipiteeseen (5 vastaajaa, n=66). Kaksi miestä kertoi kokeneensa syrjintää ikään tai vammaan/terveydentilaan liittyen. Lisäksi yksi miesvastaaja kertoi kokeneensa syrjintää joko sukupuoli-identiteettiin, perhetilanteeseen tai uskontoon/vakaumukseen liittyen. Jokin muu syy syrjintäperusteena esiintyi miesten vastauksissa kolme kertaa. Miehet kertoivat havainneensa toisiin kohdistuvaa syrjintää yleisimmin liittyen sukupuoleen (5), perhetilanteeseen (4), vammaan/terveydentilaan (3), mielipiteeseen (3) tai johonkin muuhun syyhyyn (3) liittyen.

Yhdenvertaisuuskyselyssä kysyttiin mihin asiaan vastaaja koki, että itseen kohdistuva tai havaittu syrjintä kohdistui. Itseen kohdistuvan syrjinnän koettiin vaikuttaneen useimmin työtehtäviin, osallisuuteen ja palkkaukseen. Havaitun syrjinnän koettiin vaikuttaneen useimmiten osallisuuteen, työtehtäviin ja viestintään/tiedonkulkuun/kielenkäyttöön.

Yhdenvertaisuuskyselyssä kysyttiin, onko vastaaja kertonut kokemastaan tai havaitsemastaan syrjinnästä esimiehelleen. Kymmenen vastaajaa ilmoitti, että ei ole kertonut asiasta, kun taas neljätoista vastaajaa ilmoitti kertoneensa asiasta esimiehelleen.

Henkilöstöpäällikön pitämässä keskusteluissa ilmeni muutama tapaus, joissa henkilö kertoi, että on kokenut tulleen syrjityksi. Nämä tilanteet liittyivät pääasiallisesti tiedonkulkuun sekä osin koettuun etenemisen mahdollisuuksiin. Lisäksi useampi henkilö nosti esiin, että on havainnut mahdollista syrjintää tai kiusaamista työyhteisössään eikä ollut varma onko asiaan yritetty puuttua esimiehen toimesta. Moni

nosti kuitenkin esiin, että yhdenvertainen kohtelu ja esimerkiksi miesten ja naisten välinen tasa-arvo on mennyt merkittävästi eteenpäin viimeisten vuosien aikana.

Nykytilan arvioinnin perusteella voinee sanoa, että syrjintäkokemuksia on valitettavasti ollut myös Palloliiton työyhteisössä. Olennaista jatkossa on systemaattinen yhdenvertaisen toimintakulttuurin edistäminen sekä rohkea puuttuminen, mikäli syrjintään tai epätasa-arvoiseen kohteluun liittyviä kokemuksia ilmenee. Henkilöstöpäällikön, johdon ja esimiesten vastuulle kuuluu edistää toimintamalleja, jotka ennaltaehkäisevät syrjintää sekä puuttua tarvittaessa, mikäli syrjintää tai sen epäilystä ilmenee. Hyviä toimintamalleja myös syrjinnän ehkäisemiseen ovat vaikeankin asian puheeksi ottaminen, minkä toteuttamiseksi voidaan hyödyntää kehityskeskusteluita tai varhaisen puuttumisen -mallia. Tarvittaessa puuttuminen voi johtaa huomautukseen tai varoituksen antamiseen. Myös jokainen työyhteisön jäsen on osaltaan vastuullinen omasta toiminnastaan.

### 2.3.2 Sukupuolten välinen tasa-arvo

Yli kolmenkymmentä henkilöä työllistävissä organisaatioissa on tasa-arvolain mukaan tehtävä tasa-arvosuunnitelma, joka sisältää selvityksen työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista. Lisäksi suunnitelmassa on kuvattava käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi sekä arvioitava tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamista ja niiden tuloksia.

Palloliiton piirien hallituksissa toimii vuonna 2019 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 (82 %) miehiä. 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.

Luottamushenkilöiden osalta ns. 25 % sääntö on käytössä ja ohjaa valintoja ja nimityksiä – paitsi vaaleissa.

Palloliiton keskusorganisaatioissa työskentelee 81 henkilöä, joista 59 on miehiä (73 %) ja 22 naisia (27 %) (12/2018). Palloliiton piireissä (alueorganisaatioissa) työskentelee yhteensä 56 henkilöä, joista 44 on miehiä (79 %) ja 12 naisia (21 %) (5/2018). Henkilöstön jakautuminen eri tehtäväluokkiin on esitetty seuraavalla sivulla olevassa taulukossa.

	Keskusorganisaatio		Alueorganisaatio (piirit)	
	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset
Johtavat	5	0	11	0
Esimiestaso	5	2	0	0
Asiantuntijatehtävät	48	15	33	7
Toimihenkilötaso	1	5	0	6

Taulukko. Palloliiton henkilöstön tehtäväluokat.

Palloliiton henkilöstön keskusorganisaatiossa työskentelevien henkilöiden keski-ikä on 46 vuotta (miehet 45, naiset 47). Alueorganisaatioiden henkilöstön keski-ikä on 49 vuotta (miehet 48, naiset 50).

Keskustoimistossa miesten keskipalkka on 9 % suurempi kuin naisten keskipalkka (vuonna 2016 luku oli 15 %). Palkka-eroon vaikuttaa miesten suurempi määrä johtavissa ja esimiestason tehtävissä. Alueorganisaatioiden osalta miesten keskipalkka on 23% suurempi kuin naisten keskipalkka. Eroa selittää se, että useita naisia työskentelee toimihenkilöinä sekä se, että kaikki johtavan tason henkilöt ovat miehiä.

Keskustoimiston asiantuntijatehtävissä työskentelevien työntekijöiden osalta naisten keskipalkka on 0,6% suurempi kuin miesten (vuonna 2016 luku oli 3 %). Alueorganisaatioiden asiantuntijatehtävissä työskentelevien työntekijöiden osalta miesten keskipalkka on 9 % suurempi kuin naisten.

### 2.3.3 Yhdenvertaisuutta edistävät toimintatavat työyhteisössä

Yhdenvertaisuuden edistäminen työyhteisössä on arjen toimintaa ja usein pienienkin asioiden huomioimista toimintatavoissamme ja puheissamme. Osa näistä asioista on asenteita ja toimintatyyliä, osa selvästi sovittavissa olevia toimintamalleja ja prosesseja. Jokainen työntekijä ja esimies 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 avoimesti uusiin ideoihin, ja että puutumme tarvittaessa rohkeasti epäkohtiin.

Palaverikäytännöllä ja avoimella viestinnällä voidaan aikaansaada merkittävän paljon hyviä tai huonoja yhdenvertaisuuskokemuksia. Selkeät palaverikäytännöt ja henkilöstön mahdollisuus vaikuttaa toiminnan kehittämiseen sekä selkeä vastuun ja toimintamandaatin antaminen asiantuntijoille ovat yksi keskeisimmistä toimintatapojen kehittämiskohteista tulevaisuudessa. Myös viestinnän avoimuus ja asiantuntijoiden kuuleminen ja osallistaminen heidän työtään koskeissa asioissa ovat niitä asioita, joita haluamme kehittää edelleen.

Kohdassa 3.1. on kuvattu ne tavoitteet, jotka työntekijät ovat asettaneet yhdenvertaisuus-tavoitteiksemme työyhteisön näkökulmasta.

# 3 Yhdenvertaisuuden edistäminen

Yhdenvertaisuuskyselyn ja työryhmätyöstöjen perusteella määriteltiin yhdenvertaisuuden edistämisen tavoitteet, toimenpiteet, aikataulu, vastuuhenkilöt ja seuranta sekä työyhteisötasolla että organisaation toteuttamassa toiminnassa.

## 3.1 Yhdenvertaisuuden edistäminen työyhteisössä

Tavoitteet	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuuhenkilöt	Seuranta
Kehitetään henkilöstön tietoisuutta yhdenvertaisuudesta ja osaamista sen edistämisestä	Kuvaillaan mitä on syrjintä ja syrjivä kielenkäyttö. Kannustetaan puuttumiseen ja asioiden esiin nostamiseen. Tarkastetaan Pallopäämanuaaliin kirjattu toimintamalli syrjintään puuttumiseksi. Pyritään huomioimaan yhdenvertaisuus aina toiminnassamme.	jatkuva	HR, esimiehet, koko henkilöstö	Yhdenvertaisuus-suunnitelman päivityksen yhteydessä
Toimimme henkilöstösuunnittelu- ja rekrytointiprosesseissa yhdenvertaisesti	Varmistamme, että henkilöstöllä on yhdenvertainen mahdollisuus erilaisiin työmahdollisuuksiin. Varmistamme, että rekrytointiprosessi toteutetaan yhdenvertaisuus ja tasa-arvo huomioiden. Tiedotamme avoimesti haussa olevista työpaikosta. Huolehdimme siitä, että päätöksentekoa ohjaa osaaminen ja motivaatio, oli kyse sitten ulkoisesta tai sisäisestä rekrytoinnista.	jatkuva	Johto, esimiehet, HR	jatkuva
Kehitämme asiantuntija-organisaatiomme tiedonkulkua ja mahdollistamme asiantuntijoiden tehdä entistä enemmän itsenäisiä päätöksiä. Osoitamme luottamusta henkilöstöömme mahdollistamalla itsenäisen päätöksenteon kulttuurin	Jokainen työntekijä, esimies ja johdon edustaja pyrkii jakamaan tietoa aktiivisesti, erityisesti niistä asioista, jotka vaikuttavat asiantuntijoiden kykyyn tehdä työtään mahdollisimman tuloksellisesti ja vaikuttavasti. Kehitämme työvälineitä ja toimintatapoja, jotka tukevat tiedonkulkua. Päätöksentekoon ja tiedonkulun kehittämiseen liittyviä asioita tarkastellaan osana johtamismallin kehittämistä vuonna 2019.	2019	Työvälineiden kehittäminen: HR, viestintä, IT  Koko henkilöstö	jatkuva
Varmistamme, että Seurojen Palloliitossa tukifunktioiden palvelut toimivat mahdollisimman hyvin myös valtakunnallisessa organisaatiossa ja että käytäntöme ovat yhdenvertaisia koko henkilöstön kesken alueesta riippumatta.	Työvälineiden käyttöönotto, erityisesti osallistuminen yhteisiin tilaisuuksiin ja palavereihin (esim. Skypen) kautta mahdollistetaan ja siihen suhtaudutaan joustavasti.	2019	koko henkilöstö	jatkuva

## 3.2. Yhdenvertaisuuden edistäminen toiminnassa

Tavoitteet	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuuhenkilöt	Seuranta
Yhdenvertaisuuden edistäminen on sisällytetty toimintastrategiaamme ja organisaatiomme arvopohjaan	Yhdenvertaisuus on huomioitu horisontaalisena tavoitteena uudessa toimintastrategiaassamme.	2019-2020	johto, esimiehet, koko henkilöstö	Strategian toteutumisen seuranta
<b>Yhdenvertaisuus luottamushenkilöorganisaatiossa</b>				
Luottamuselimiemme ja työryhmiemme henkilövalinnat ovat monimuotoisia	Naisia valitaan vähintään suhteessa tyttöjen ja naisten harrastajamäärään (22%/2016). Otetaan mukaan myös alle 35-vuotiaita toimijoita.  Ulkopuoliset asiantuntijat nimetään rikastamaan ryhmien osaamista. Etsitään aktiivisesti toiminnan kehittämisestä kiinnostuneet henkilöt.  Koulutetaan jalkapallon naistoimijoita sekä nuoria toimijoita laadukkailla kohdennetulla koulutuksilla.	2019-jatkukuva	Luottamuselin ja työryhmävalinnoista vastaavat, elinten ja ryhmien puheenjohtajat	Vuosittainen arviointi
Avoimet, selkeät ja läpinäkyvät valintaprosessit	Mahdollistetaan ryhmien uudistuminen toimikausien määrää rajaamalla.  Kuvataan kirjallisesti ja julkisesti, miten valintaprosessit tehdään.  Tarkastetaan säännöt yhdenvertaisuusnäkökulmasta.  Kirjataan toiminnan eettiset säännöt. Järjestetään joihinkin toimijaryhmiin avoin haku.	2019-jatkukuva	Luottamuselinten ja työryhmien esittelijät sekä puheenjohtajat	Vuosittainen arviointi
Toiminnan nykyai-kaistaminen	Hyödynnetään nykyaikaiset kokoustekniikat (etäosallistuminen).  Varmistamme että toiminta on vetovoimainen, mielekäs, kiinnostava.  Viestinnän ja markkinoinnin avulla motiivoidaan mukaan myös nuoret ja naiset.	2019-jatkukuva	Luottamuselinten ja työryhmien esittelijät, puheenjohtajat ja jäsenet	Vuosittainen arviointi
<b>Kilpailutoiminnan yhdenvertaisuus</b>				
Monimuotoiset kilpailut	Järjestetään kilpailutoimintaa eri kohde-ryhmille: eri ikäisille, eri sukupuolta oleville, soveltavaa toimintaa sekä harrastetoimintaa ja edullisia vaihtoehtoja	2019-jatkukuva	Kilpailupäälliköt ja -toiminnat, nuorisopäälliköt ja grassroots-toiminnat	Tilanteen arviointi vuosittain, palautekyselyt
Tasa-arvoistetaan sarjojen ja joukkueiden nimikäytänteet	Vakiinnutetaan käytäntö, jossa kaikki valtakunnalliset ja alueelliset sarjat sekä (maa-)joukkueet nimetään tytöt/pojat, naiset/miehet -etuliitteellä, esim. TF9/PF9 sarjat, T03/P03 joukkueet, Naisten Ykkönen/Miesten Ykkönen.	2019-jatkukuva	Kaikki, erityisesti kilpailupäälliköt ja -toiminnat, nuorisopäälliköt ja grassroots-toiminnat, maa-joukkue-toiminto, viestintä	Vuosittainen arviointi

Tavoitteet	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuuhenkilöt	Seuranta
Tuetaan yhdenvertaisuutta säännöin ja toimintatavoin	Rasismi-sääntökohta tarkennetaan. Joustoluvat (mm. kaksoisedustus, yli-ikäisyys) otetaan käyttöön joka puolella maata. Mahdollisesta lapsen osallistuminen nuoremman ikäluokan toimintaan mm. terveydellisin, kehityksellisin tai maantieteellisin perustein. Tuetaan joustavat käytännöt tyttöjen ja poikien yhdessä pelaamiselle.	2019 - jatkuva	Kilpailupäälliköt ja -toiminnot	Vuosittainen arviointi
<b>Koulutusten yhdenvertaisuus</b>				
Koulutuksissa osallistujina erilaisia ihmisiä	Järjestetään koulutuksia eri kohderyhmille kohdennettuna: naisille, nuorille, maahanmuuttajataustaisille. Viestitään ja markkinoidaan koulutuksia tehokkaasti ja aktiivisesti, myös henkilökohtaisin yhteydenotoin.	2019-jatkuva	Kaikki koulutuksia järjestävät	Vuosittainen arviointi
Tavoitetaan koulutuksilla eri toimijaryhmät	Järjestetään koulutusta eri toimijaryhmille (valmentajille, joukkueenjohtajille, huoltajille, erotuomareille, soveltavan jalkapallon parissa toimiville jne.).	2019-jatkuva	Koulustoittoiminnot, grassroots-toiminnat, seurakehitystoiminnat	Vuosittainen arviointi
Huomioidaan yhdenvertaisuus koulutusten toteutuksessa	Huomioidaan koulutuksen hinta ja pyritään edullisuuteen. Järjestetään koulutusta eri puolilla maata. Mahdollistetaan koulutuksiin etäosallistuminen / kehitetään verkkokoulutuksia. Toteutetaan kysynnän ja resurssien mukaan oleellimmat koulutukset sekä materiaalit suomeksi ja ruotsiksi, mahdollisuuksien mukaan myös englanniksi. Huomioidaan koulutusten sisällöissä soveltavat ryhmät. Huomioidaan kouluttajavalinnoissa sukupuolijakauma ja muu monimuotoisuus. Hyödynnetään sidosryhmiä koulutusten erityiskysymyksissä. Koulutusten valinnoissa käytettävät kriteerit esille <a href="http://www.sivuille">www.sivuille</a> .	2019-jatkuva	Koulustoittoiminnot sekä muut koulutuksia kehittävät ja järjestävät	Vuosittainen arviointi
<b>Markkinointitoiminnan yhdenvertaisuus</b>				
Päätavoite Markkinointitoiminnossa: Miten suunnataan resursseja – toiminta on voittoa tavoitteleva	Viestinnässä ja markkinoinnissa tulee huomioida yhdenvertaisuutta riittävällä tasolla ja tasapuolisesti. Tuodaan esille mitä on jo tehty.	jatkuva	Markkinointi- ja viestintätiimi	Vuosittainen arviointi



Tavoitteet	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuuhenkilöt	Seuranta
<b>Tapahtumien yhdenvertaisuus</b>				
Huomioidaan yhdenvertaisuus tapahtumien toteutuksessa ja edistetään erityisryhmien mahdollisuutta osallistua tapahtumiin	Erityisryhmien huomiointi kirjataan ottelutapahtumamanuaaleihin. Tarkastetaan tapahtumapaikkojen esteettömyys, ja päästetään saattaja maksutta mukaan tapahtumaan. Hyödynnetään eri kohderyhmien asiantuntijoita jo tapahtumaa järjestettäessä. Kutsutaan erityisryhmiä mukaan tapahtumiin, teematapahtumat esim. selostaja, joka kuvailee ottelun tapahtumia näkövammaisille. Uuden infrastruktuurin rakentamisessa huomioidaan erityisryhmät. Huomioidaan tapahtumien hinta ja paikka yhdenvertaisuusnäkökulmasta.	2019-jatkuva	Tapahtumatoinnot ja kaikki tapahtumia järjestävät, olosuhteiden kehityksestä vastaavat	Vuosittainen arviointi
<b>Viestinnän yhdenvertaisuus</b>				
Viestintämme on enintistä moninaisempaa	Viestimme monipuolisesti: - eri harrastaja- ja toimijaryhmistä - eri harrastaja- ja toimijaryhmille Viestinnän kieli- ja kuvavalinnoissa huomioidaan moninaisuus.	2019-jatkuva	Viestintävastaavat, kaikki	Vuosittainen arviointi
Viestintämme on avointa	Kerromme avoimesti toiminnastamme, asioiden valmistelusta ja päätöksistä. Kerromme ja kuvaamme avoimesti ja julkisesti, miten hallintorakenteemme toimi. Kaikessa dokumentaatiossa (ml. säännöt) huomioidaan yhdenvertaisuusnäkökulma ja että ei ole ristiriidassa yhdenvertaisuusnäkökulman kanssa.	2019-jatkuva	Luottamusjohto, operationaalinen johto, viestintävastaavat	Vuosittainen arviointi
<b>Pelaajakehitys- ja maajoukkueiden yhdenvertaisuus</b>				
Toiminta maajoukkueissa ja pelaajakehityksessä on suvaitsevainen: uskontoon, ihonväriin, kieleen ja seksuaaliseen suuntautumiseen katso-matta pidetään erillaisuus rikkautena	Huomioidaan mahdolliset erilaiset tarpeet ruokailuissa uskontoon tai ideologiaan (mahd. vegaanit ym.) liittyen. Huolehditaan eri kielisille sisällön avaaminen englanniksi tai ruotsiksi. Huolehditaan kommunikoinnista ja viestinnästä, jotta kaikki tämä toteutuu arjessa (on toki itsestäänselvyys). Tuodaan erilaisia roolimalleja ja pelaajapolkuja pelaajille esille: eri etnisestä taustasta olevia, eri seksuaalisesta suuntautumisesta olevia, eri kielisiä. Valitaan maajoukkueastoihin myös erilaisia ihmisiä: naisia/miehiä/eri seksuaalinen suuntautuminen/eri kieli/eri ikäisiä. Kaikille pelaajille samat säännöt, riippumatta pelaajan kyvyistä/asemasta joukkueessa. Pidetään huoli, että myös pelaajat kohtelevat toisiaan tasaveroisesti riippumatta pelaajan asemasta joukkueessa. Kaikkia toimijoita koulutetaan, jotta ymmärrämme eri kulttuuritaustoja.	jatkuva	Urheilutoimenjohtaja, Huippujalkapallopäälliköt, mj-valmentajat ja heidän taustatiiminsä	Vuosittainen arviointi

Tavoitteet	Toimenpiteet	Aikataulu	Vastuuhenkilöt	Seuranta
<b>Maajoukkue toiminnon yhdenvertaisuus</b>				
Yhdenvertainen maajoukkue toiminta, syrjinnän ja häirinnän ehkäiseminen	Keskitymme arvojen jalkauttamiseen, koulutukseen, toimintamalleihin. Puututaan välittömästi epäkohtiin (esim. syrjivä tai häiritsevä kielenkäyttö). Rikosrekisterin tarkistus vaaditaan ikäluokka taustahenkilöiltä. Edellytetään toimintaan osallistuvien tasavertainen kohtelu. Yhdenvertaisuuden huomioiminen huomioidaan rekrytoinneissa.	Toimenpiteet jo käynnissä, jatkuva kehittäminen	Urheilutoimenjohtaja, Huippujalkapallopääälliköt mj-valmentajat, mj-managerit	Jatkuva
Kaikilla valituilla mahdollisuus osallistua	Toiminnan maksuttomuus osallistujille on tavoite. Huomioidaan erilaisuutta (mm. erityisruokavaliot, uskontoon liittyvä toiminta).	Toimenpiteet käynnissä, jatkuva kehittäminen	Urheilutoimenjohtaja, huippujalkapallopääälliköt mj-valmentajat, mj-managerit	Jatkuva

### 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.

# Liite 1 Yhdenvertaisuuskysely

## Yhdenvertaisuuskartoitus / Suomen Palloliitto

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.

Suomen Palloliiton tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laadinta on käynnistynyt tammikuussa 2016. Tämän kyselyn avulla tuotetaan tietoa yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon nykytilaista Palloliitossa työyhteisötasolla sekä järjestön järjestämässä toiminnassa.

Kiitos Sinulle kokemustesi ja ideoidesi jakamisesta!

## I Vastaajan taustatiedot

### 1. Sukupuoli

Nainen

Mies

Muu/en halua määritellä

### 2. Ikä

<29

30-39

40-49

50-59

60<

### 3. Rooli Palloliitossa

Luottamushenkilö

Työntekijä

### 4. Toimin:

Keskusorganisaatiossa

Alueorganisaatiossa

### 5. Toimitko esimiestehtävässä?

Kyllä

Ei

## II Yhdenvertaisuus työyhteisössä

### 6. Oletko itse kokenut syrjintää työyhteisössäsi seuraaviin tekijöihin liittyen:

KYLLÄ/EI

Sukupuoli

Ikä

Seksuaalinen suuntautuminen

Sukupuoli-identiteetti

Etninen alkuperä / kieli

Uskonto ja vakaumus

Vamma/terveydentila

Mielipide

Raskaus

Perhetilanne (esim. yksinhuoltaja, perheetön...)

Jokin muu syy, mikä? \_\_\_\_\_

Jos vastasit edellisessä kysymyksessä vähintään kerran KYLLÄ, vastaa seuraaviin kysymyksiin (7. ja 8.).

### 7. Mihin asiaan kokemasi syrjintä on vaikuttanut? (monivalinta)

Henkilövalintaan tai rekrytointiin

Koulutukseen

Palkkaukseen

Työtehtäviin

Uralla etenemiseen

Työsuojeluun

Osallisuuteen

Viestintään/tiedonkulkuun/kielenkäyttöön

Johonkin muuhun, mihin? \_\_\_\_\_

### 8. Kerro kokemastasi syrjinnästä (avoin kysymys)

---

---

### 9. Oletko havainnut muihin kohdistuvaa syrjintää työyhteisössäsi seuraaviin tekijöihin liittyen:

KYLLÄ/EI

Sukupuoli

Ikä

Seksuaalinen suuntautuminen

Sukupuoli-identiteetti

Etninen alkuperä / kieli

Uskonto ja vakaumus  
Vamma/terveydentila  
Mielipide  
Raskaus  
Perhetilanne (esim. yksinhuoltaja, perheetön...)  
Jokin muu syy, mikä? \_\_\_\_\_

Jos vastasit edellisessä kysymyksessä vähintään kerran KYLLÄ, vastaa seuraaviin kysymyksiin (10. ja 11.).

**10. Mihin asiaan havaitsemasi syrjintä on vaikuttanut? (monivalinta)**

Henkilövalintaan tai rekrytointiin  
Koulutukseen  
Palkkaukseen  
Työtehtäviin  
Uralla etenemiseen  
Työsuojeluun  
Osallisuuteen  
Viestintään/tiedonkulkuun/kielenkäyttöön  
Johonkin muuhun, mihin? \_\_\_\_\_

**11. Kerro havaitsemastasi syrjinnästä (avoin kysymys):**

Oletko kertonut kokemastasi tai havaitsemastasi syrjinnästä esimiehellesi?  
KYLLÄ/EI  
Onko kertomuksesi johtanut toimenpiteisiin?  
KYLLÄ/EI

**12. Minkälaiset olemassa olevat toimintatavat työyhteisössäsi edistävät yhdenvertaisuutta? (avoin kysymys)**

**13. Miten kehittäisit tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työyhteisösi toiminnassa? (avoin kysymys)**

---

---

### III Yhdenvertaisuus organisaation toteuttamassa toiminnassa

**14. Mitä olemassa olevia toimintatapoja organisaatiossa on (tai on ollut, esim. kampanjat) yhdenvertaisuuden edistämiseksi? (avoin kysymys)**

Yhdenvertaisuuden toteutuminen organisaatiossa (arvioi asteikolla 1-5, 1= toteutuu erittäin heikosti, 2= toteutuu melko heikosti, 3= toteutuu tyydyttävästi, 4=toteutuu melko hyvin, 5= toteutuu erittäin hyvin):

**15. Organisaation viestintä on avointa ja monipuolista (asteikko 1-5)**

Kerro havainnoistasi:

Kerro miten edellä mainitun toiminnon yhdenvertaisuutta voitaisiin edistää:

**16. Organisaation järjestämä kilpailutoiminta on monipuolista ja kaikille mahdollista (asteikko 1-5)**

Kerro havainnoistasi:

Kerro miten edellä mainitun toiminnon yhdenvertaisuutta voitaisiin edistää:

**17. Organisaation järjestämä koulutus on monipuolista ja kaikille avointa (asteikko 1-5)**

Kerro havainnoistasi:

Kerro miten edellä mainitun toiminnon yhdenvertaisuutta voitaisiin edistää:

**18. Organisaation luottamushenkilövalinnat ovat monipuolisia ja avoimia (asteikko 1-5)**

Kerro havainnoistasi:

Kerro miten edellä mainitun toiminnon yhdenvertaisuutta voitaisiin edistää:

**19. Organisaation järjestämät tapahtumat ovat monipuolisia, avoimia ja esteettömästi saavutettavia (asteikko 1-5)**

Kerro havainnoistasi:

Kerro miten edellä mainitun toiminnon yhdenvertaisuutta voitaisiin edistää:

**20. Mitkä yhdenvertaisuutta ja vähemmistöryhmiä koskevat asiat vaatisivat järjestössänne eniten kehittämistä? (avoin kysymys)**

**21. Kuinka sitoutuneita arvioit järjestönne eri toimijoiden olevan yhdenvertaisuuden edistämiseen?**

(arvioi asteikolla 1-5, 1= erittäin heikosti, 2= melko heikosti, 3= tyydyttävästi, 4=melko sitoutuneita, 5= erittäin sitoutuneita):

Luottamushenkilöt

Työntekijät

Operatiivinen johto (pääsihteeri ja johtoryhmä)

Minä itse

## Liite 2 Yhteenvedo kyselyn tuloksista 2016

Kysely (Liite 1) lähetettiin 129:lle (98 miestä/31 naista) Palloliiton ja piirien työntekijöille sekä 145 luottamushenkilölle (126 miestä/19 naista). Luottamushenkilöistä kysely lähetettiin piirihallitusten jäsenille sekä liittohallituksen ja - valtuuston jäsenille. Kyselyyn vastasi 124 henkilöä, joista 84 oli työntekijöitä ja 40 luottamushenkilöitä (Taulukko 1.). Vastausprosentti työntekijöiden osalta oli 65 % ja luottamushenkilöiden osalta 28 %.

	Miehet	Naiset	Muu / En halua määritellä	Yhteensä
Työntekijä / keskusorganisaatio	34	7	2	43
Työntekijä / alueorganisaatio	32	9	0	41
Luottamushenkilöt / keskusorganisaatio	3	0	0	3
Luottamushenkilöt / alueorganisaatio	31	6	0	37
<b>Yhteensä</b>	<b>100</b>	<b>22</b>	<b>2</b>	<b>124</b>

Taulukko 1. Yhdenvertaisuuskyselyyn vastaajat

	toteutuu erittäin heikosti (1)	toteutuu melko heikosti (2)	toteutuu tyydyttävästi (3)	toteutuu melko hyvin (4)	toteutuu erittäin hyvin (5)	Keskiarvo asteikko 1-5
Organisaation viestintä on avointa ja monipuolista.	6	16	34	50	16	3,4
Organisaation järjestämä kilpailutoiminta on monipuolista ja kaikille mahdollista.	0	2	26	54	40	4,1
Organisaatioon järjestämä koulutus on monipuolista ja kaikille avointa.	3	11	33	45	30	3,7
Organisaation luottamushenkilövalinnat ovat monipuolisia ja avoimia.	13	27	34	34	14	3,1
Organisaation järjestämät tapahtumat ovat monipuolisia, avoimia ja esteettömästi saavutettavia	2	4	28	59	29	3,9

Taulukko 2. Yhdenvertaisuus Palloliiton toteuttamassa toiminnassa, n=122.

	erittäin heikosti (1)	melko heikosti (2)	tydyttävästi (3)	melko sitoutuneita (4)	erittäin sitoutuneita (5)	Keskisarvo asteikko 1-5
Luottamushenkilöt	5	14	38	42	23	3,5
Työntekijät	1	7	28	52	34	3,9
Operatiivinen johto (pääsihteeri/johtoryhmä/piirijohtaja)	7	6	27	45	37	3,8
Minä itse	1	2	18	53	48	4,2

Taulukko 3. Eri toimijoiden arvoitu sitoutuminen yhdenvertaisuuden edistämiseen (n=122).

	Naiset (n=17)		Miehet (n=66)		Yhteensä (n=83)	
	Itseen kohdistuvat syrjintäkokemukset	Havaitut syrjintäkokemukset	Itseen kohdistuvat syrjintäkokemukset	Havaitut syrjintäkokemukset	Itseen kohdistuvat syrjintäkokemukset	Havaitut syrjintäkokemukset
Sukupuoli	6	4	0	5	7	11
Ikä	1	2	2	1	4	3
Seksuaalinen suuntautuminen	1	3	0	1	1	4
Sukupuoli-identiteetti	0	1	1	0	1	1
Etninen alkuperä / kieli	0	1	0	2	0	3
Uskonto ja vakaumus	0	1	1	2	1	3
Vamma/terveydentila	0	2	2	3	2	5
Mielipide	1	2	5	3	7	6
Raskaus	0	1	0	0	0	1
Perhetilanne (esim. yksinhuoltaja, perheetön tms.)	3	5	1	4	4	9
Jokin muu syy	0	2	3	3	3	6

Taulukko 4. Itseen kohdistuvat tai havaitut syrjintäkokemukset (n=83).



	Naiset itse koettu	Miehet itse koettu	Yhteensä itse koettu	Naiset havaittu	Miehet havaittu	Yhteensä havaittu
Henkilövalintaan tai rekrytointiin	2	4	6	2	3	5
Koulutukseen	2	1	3	1	1	2
Palkkaukseen	4	2	6	2	1	3
Työtehtäviin	1	6	7	4	6	10
Uralla etenemiseen	3	2	5	4	2	6
Työsuojeluun	0	2	2	0	2	2
Osallisuuteen	2	5	7	4	6	10
Viestintään/tiedonkulkuun/kielenkäyttöön	3	2	5	3	5	8
Johonkin muuhun, mihin?	1	1	2	1	1	2

Taulukko 5. Kokemus itseen kohdistuneen tai havaitun syrjinnän vaikutuskohteesta. (n=83)







**SUOMEN PALLOLIITTO RY**  
PL 191, 00251 Helsinki  
Puh. (09) 742 151