



Koriskenttä kaikille

SUOMEN KORIPALLOLIITON YHDENVERTAISUUS- JA
TASA-ARVOSUUNNITELMA 2019-2020

SUOMEN
KORIPALLOLIITTO

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

| | |
|---|----|
| 1 JOHDANTO..... | 1 |
| 1.1 Keskeisimmät käsitteet | 3 |
| 2 SUUNNITTELUPROSESSI | 4 |
| 2.1 Voimassaolo, seuranta ja päivittäminen. | 5 |
| 2.2 Suunnitteluprosessista ja suunnitelmasta tiedottaminen..... | 5 |
| 3 HYVÄ KORISILMAPIIRI | 6 |
| 4 TILANNEKATSAUS KORIPALLOKENTÄLLE..... | 7 |
| 4.1 Koripalloliiton organisoima toiminta | 7 |
| 4.2 Koripalloliiton luottamusjohto ja henkilöstö..... | 17 |
| 4.3 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyt..... | 20 |
| 5 JOHTOPÄÄTÖKSET | 24 |
| 6 LÄHTEET | 26 |
| 7 YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOSUUNNITELMA 2019–2020 | 27 |



TIIVISTELMÄ



Kuva: Veera Sääsä



Kuva: Ville Vuorinen

Suomen Koripalloliiton (Koripalloliitto) yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelun tarkoituksena oli saavuttaa yhteinen ymmärrys yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta sekä niiden edistämisestä. Tässä dokumentissa kootaan yhteen tilannekatsaus yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisesta koripalloyhteisössä sekä konkreettinen suunnitelma yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi vuosina 2019–2020. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo on tarkoitus sitoa osaksi kaikkea Koripalloliiton toimintaa sekä päätöksentekoa. Suunnitelma elää ajassa mukana ja sitä päivitetään säännöllisesti.

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseen velvoittavat liikuntalaki, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta sekä yhdenvertaisuuslaki. Koripalloliitto on sitoutunut noudattamaan myös urheiluyhteisöjen yhteisiä reilun pelin periaatteita, joihin sisältyy jokaisen tasavertainen mahdollisuus liikuntaan ja urheiluun. Lakien ja veloitteiden noudattamisen lisäksi Koripalloliitto haluaa edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa estääkseen syrjintää ja mahdollistaakseen kaikille koripallon pelaajille hyvän koripalloilmapiirin ja yhdenvertaisen pelikentän. Jokaisella on oikeus omana itsenään olla osa koripalloperhettä.

Koripalloyhteisössä toteutetaan jo monia yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistäviä tekoja. Toimintaa järjestetään monipuolisesti eri ryhmille ja koripallosta pyritään luomaan yhteisö, johon kaikki ovat tervetulleita.

Suunnitelma kuvaa havaittuihin epäkohtiin puuttumista ja käynnistää Koripalloliitossa johdonmukaisen työn yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi. Koripalloliiton tavoitteena on esimerkiksi edistää naisten ja tyttöjen asemaa, kehittää henkilöstön sisäistä yhdenvertaisuutta ja edistää vähävaraisten mahdollisuutta koripalloharrastukseen. Koripalloliitto haluaa tukea hyvän korisilmapiirin luomista koko korisperheelle.



1 JOHDANTO



"Monikulttuurisen, avoimen ja suvaitsevan Suomen pitää olla itsestäänselvyys. Katsokaa vaikka meitä. Meiltä löytyy porukasta tummia ja vaaleita sekä pitkiä ja lyhyitä jätkiä," lausui Susijengin kapteeni Shawn Huff rasismin vastaisessa Meillä on unelma -mielenosoituksessa Helsingin Kansalaistorilla 28.7.2015. ¹

Koripallossa käsi nostetaan virheen merkiksi – ketään ei loukata tahallaan. Väkivalta tai minkäänlainen syrjintä eivät kuulu osaksi koripalloa. Koripalloperhe on yhteisö, jonne kaikki ovat tervetulleita omana itsenään ja erilaiset yksilöt muodostavat yhdessä koripalloperheen. Koripalloliiton strategian mukaan jokaisen korisperheen toimijan tulisi pyrkiä omassa toiminnassaan olemaan niin hyvä kuin mahdollista, *"Be as good as you can be"*. Tämä pätee myös yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen kohdalla, jossa jokainen voi omalla toiminnallaan edistää syrjimättömyyttä.

Suomen Koripalloliitto (Koripalloliitto) on kansallinen lajiliitto, joka toimii koripallotoimintaa järjestävien rekisteröityneiden seurojen lajiliittona ja edustaa jäseniään kansainvälisessä koripalloliitossa FIBA:ssa.

Koripalloliiton vuosien 2019–2024 strategian keskiössä on suvaitsevaisuuden käsite, joka voidaan rinnastaa osaksi yhdenvertaisuuden toteutumista. Yhdenvertaisuus on yhteiskunnassamme perusoikeus, jonka toteutumista ja edistämistä myös Koripalloliitto tukee toiminnassaan.

Koripalloliiton toimintasäännöissä on aiemmin ollut linjaus pyrkimyksestä tasa-arvon edistämiseen, mikä viittaa lakisääteisenä käsitteenä kuitenkin vain sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseen. Toimintasääntöuudistuksen yhteydessä termistöä täsmennettiin kattamaan tasa-arvon edistämisen lisäksi myös yhdenvertaisuuden edistäminen.

Koripalloliitto jäsenseuroineen on sitoutunut urheiluyhteisön reilun pelin ihanteisiin ja tavoitteisiin, joissa keskeinen periaate on jokaisen tasavertainen mahdollisuus liikuntaan ja

¹ HS Urheilu, Jarmo Färdig. 2015. Susijengin kapteeni Shawn Huff: "Emme tulleet mielenosoitukseen politikoimaan." <https://www.hs.fi/urheilu/art-2000002841382.html>

urheiluun.² Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelulla pyritään vaikuttamaan siihen, että periaate toteutuu myös käytännössä.

Liikuntalain³ yhtenä tavoitteena on edistää eriarvoisuuden vähentämistä liikunnassa, minkä lähtökohdانا toimivat tasa-arvo, yhdenvertaisuus, yhteisöllisyys ja monikulttuurisuus. Vuoden 2015 liikuntalakiuudistuksen jälkeen liikuntaa edistävän järjestön valtionapukelpoisuuteen ja valtioavun määrään on vaikuttanut yhtenä tekijänä se, miten järjestössä edistetään yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Liikuntalaki velvoittaa siis myös Koripalloliittoa toimimaan yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa vaalien sekä osoittamaan sen tekemällä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman.

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen ei ole vain lakisääteinen velvollisuus, vaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelussa arvioidaan ja edistetään yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista, lisätään osallisuutta ja ehkäistään syrjinnän eri muotoja. Hyvä korisilmapiiri -malli (ks. luku 3) luo korisperheen ympärille sosiaalisen ilmapiirin kehyksen, joka koostuu asenteista, vuorovaikutuksesta, osallisuudesta ja turvallisuudesta. Mallin avulla kuvataan ja arvioidaan yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista korisperheessä.

Ei ole olemassa vain yhtä oikeaa tapaa edistää yhdenvertaisuutta. Tässä dokumentissa esitellään Koripalloliiton linjaukset yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi koripalloyhteisössä ja Koripalloliiton organisaatiossa. Dokumentissa esitellään keskeisimmät aihepiiriin liittyvät käsitteet, kuvataan suunnitteluprosessin vaiheet, arvioidaan nykytilannetta ja kootaan yhteen keskeiset tavoitteet sekä toimenpiteet.

² Valo: Urheiluyhteisön reilun pelin ihanteet ja tavoitteet.

³ Liikuntalaki 390/2015



1.1 Keskeisimmät käsitteet

Yhdenvertaisuus tarkoittaa, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia eikä ketään saa syrjiä henkilöön liittyvän syyn perusteella⁴. Yhdenvertaisuuslaissa⁵ kielletään kaikki syrjintä ikään, alkuperään, kansalaisuuteen, kieleen, uskontoon, vakaumukseen, mielipiteeseen, poliittiseen toimintaan, ammattiyhdistystoimintaan, perhesuhteisiin, terveydentilaan, vammaisuuteen, seksuaaliseen suuntautumiseen tai muuhun henkilöön liittyvään syyhyn perustuen.

Esimerkki: Koripalloliitto tarjoaa kilpailu- ja harrastetoimintaa Stadista Sallaan kaikille lajista kiinnostuneille esimerkiksi ikään, taitotasoon tai toimintakykyyn katsomatta.

Tasa-arvo viittaa sukupuolten väliseen tasa-arvoon. Vuonna 2015 voimaan astuneessa tasa-arvolain uudistuksessa⁶ otetaan huomioon myös sukupuolten moninaisuus kieltämällä kaikenlainen syrjintä sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun. *Tässä suunnitelmassa käytetään erikseen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden käsitteitä, kuten lainsäädännössäkin nämä käsitteet on eroteltu.*

Esimerkki: Koripallossa maajoukkueiden pelaajakorvaukset ovat samat sekä naisille että miehille.

Syrjintä tarkoittaa ihmisten eriarvoista kohtelua perustuen siihen, että he kuuluvat tiettyyn ryhmään, kuten seksuaalivähemmistöön tai tunnustavat tiettyä uskontoa. Syrjintä voi olla joko yksittäinen teko tai tapaus, kuten ulkopuolelle sulkeminen, tai se voi olla seuraus laajemmasta epäoikeudenmukaisuutta tuottavista käytännöistä tai säännöistä. Tällöin näennäisesti neutraali kohtelu tai käytäntö johtaa syrjiviin lopputuloksiin.⁷

Esimerkki: Epäasiallisesta käytöksestä saa koripallopelissä teknisen virheen.

Suvaitsevaisuus tarkoittaa moninaisuuden hyväksymistä ja ihmisarvon kunnioittamista. Jokaisella on oikeus pitää kiinni omasta vakaumuksestaan ja hyväksyä, että muilla ihmisillä on oma vakaumuksensa. Suvaitsevaisuudella viitataan myös siihen, ettei kukaan saa tyrkyttää tahallaan näkemyksiään toisille.⁸

Esimerkki: Hyvän korisilmapiirin keskiössä on, että koripallotoimintaan jokainen on tervetullut omana itsenään ja kokee olonsa turvalliseksi.

⁴ Sisäasianministeriön julkaisut 28/2011: Kop kop – Pääseekö sisään? – Yhdenvertaisen järjestötoiminnan opas urheilu- ja nuorisojärjestöille. 2011.

⁵ Yhdenvertaisuuslaki: 1325/2014

⁶ Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986/609

⁷ ks. kohta 4

⁸ Unescon yleiskokouksen julistus 16.11.1995



2 SUUNNITTELUPROSESSI

Suomen Koripalloliiton yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitteluprosessin tavoitteena oli saavuttaa organisaation yhteinen ymmärrys yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta sekä niiden edistämisestä käytännössä. Suunnitelman avulla on tarkoitus lisätä koripalloperheessä toimivien tietoisuutta yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta sekä johdonmukaistaa yhdenvertaisuutta edistävää toimintaa liitossa ja jäsenseuroissa.

Suunnitteluprosessia varten koottiin työryhmä Koripalloliiton henkilöstöstä niin, että edustajia oli organisaation eri yksiköistä.⁹ Myös muut työntekijät osallistettiin mukaan yhdenvertaisuussuunnitteluun tiimikeskusteluiden muodossa. Projektin vetäjänä toimi Kaarle Kurki, joka on ollut aiemmin mukana yhdenvertaisuusprojekteissa muissa liikuntajärjestöissä. Tämän dokumentin on koonnut ja kirjoittanut Veera Sääsä (Suomen Koripalloliitto).

Koripallon yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisen nykytilaa kartoitettiin kyselyiden avulla. Ensimmäinen niistä toteutettiin vuonna 2017 ja se kohdistettiin liiton henkilökunnalle, hallitukselle ja valtuustolle sekä seurojen edustajille. Elokuussa 2018 toteutettiin myös uusi samaa pohjaa noudatellut kysely liiton henkilöstölle. Lisäksi tietoa kerättiin olemassa olevista dokumenteista, organisaation jäsenten kanssa käydyistä keskusteluista, oikeusministeriön asiantuntijoiden pitämästä luennosta ja muista olennaisista lähteistä.

Samaan aikaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelun kanssa oli käynnissä Koripalloliiton strategiatyö, johon nostettiin mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotemoja. Yhtenä Koripalloliiton keskeisenä tavoitteena on vaalia suvaitsevaisuutta kaikessa koripalloatoiminnassa.

Aikataulu

- Heinäkuu 2018 työryhmä nimettiin
- 6.8.2018 yhdenvertaisuuskysely henkilöstölle
- 27.8.2018 työryhmän ensimmäinen tapaaminen
- Syyskuu 2018 työryhmän jäsenten ja projektin vetäjän kahdenkeskiset keskustelut ja työryhmän jäsenten vetämät tiimikeskustelut
- 1.10.2018 työryhmän toinen tapaaminen ja oikeusministeriön asiantuntijoiden luento
- Lokakuu 2018 suunnitelman kirjoittaminen
- 1.11.2018 työryhmän kolmas tapaaminen

⁹ Työryhmä: toimitusjohtaja Ari Tammivaara, kilpailupäällikkö Ulla Karlsson, kenttäpäällikkö Tiina Karvonen, myyntijohtaja Timo Vertio, valmentaja Antti Koskelainen, erotuomaripäällikkö Kati Nynäs ja Pikkusudet-viestintävastaava Veera Sääsä.



2.1 Voimassaolo, seuranta ja päivittäminen.

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen on jatkuva prosessi. Prosessin vaiheita ovat nykytilanteen tunnistaminen, tavoitteiden asettaminen, toimenpiteiden määrittäminen sekä tavoitteiden ja toimenpiteiden seuranta, arviointi ja päivittäminen.

Koripalloliiton tilikausi ja toimintakausi muutettiin syksyn 2018 ylimääräisessä liittokokouksessa niin, että toimintakausi alkaa 1.7. ja päättyy 30.6., jolloin se mukailee koripallon pelikautta. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelu liitetään jatkossa osaksi toimintasuunnittelua ja sitä seurataan ja arvioidaan vuosittain.

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon tilanteen arviointia varten henkilöstölle toteutettiin kysely syksyllä 2018. Vuonna 2019 käynnistyvällä suunnitelmakaudella toteutetaan yhdenvertaisuuskyselyt myös liiton luottamusjohdolle ja seuroille, jotka laajentavat käsitystä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista koripalloyhteisössä.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmien laatimisen lähtökohtana on vakiinnuttaa yhdenvertaisuus ja tasa-arvo kaikkea koripallotoimintaa ohjaavaksi periaatteeksi. Koripalloliitossa yhdenvertaisuus ja tasa-arvo sisällytetään osaksi normaalia toiminnan suunnittelua ja arkisia käytänteitä.

2.2 Suunnitteluprosessista ja suunnitelmasta tiedottaminen

Henkilöstöä ja liittohallitusta tiedotettiin suunnitteluprosessin alkamisesta sekä aikatauluista. Tietoa välitettiin yhteisissä palaverissa sekä viestintäkanavissa.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmasta tiedotetaan myös seuroille sekä koko koripalloperheelle. Ensisijaisena viestintäkanava toimii Koripalloliiton nettisivut (basket.fi) sekä sosiaalisen median (Facebook ja Twitter) kanavat. Lisäksi seurojen postituslistalle laitetaan erikseen viestiä ja rohkaistaan seuroja tarttumaan vastaavanlaiseen prosessiin osana seurojen omaa toimintaa.

Koripalloliitto tiedottaa myös suunnitelman tavoitteiden toteutumisesta ja yhdenvertaisuuden sekä tasa-arvon edistämisen etenemisestä uutisoinnissaan.



3 HYVÄ KORISILMAPIIRI



Kuvio: Artemjeff P. ja Moua M. Muokattu versio Oikeusministeriön Hyvät väestösuhteet -viitekehyksestä.¹⁰

Koripalloliiton toiminta ja organisaatio muodostuvat useiden eri sidosryhmien ympärille. Hyvä korisilmapiiri -malli kuvaa koripallon sosiaalista ilmapiiriä, jonka keskiössä on neljä osa-aluetta: asenteet, turvallisuus, vuorovaikutus ja osallistuminen. Hyvässä korisilmapiirissä ihmiset kokevat yhteenkuuluvuutta, myönteistä vuorovaikutusta ja olonsa turvalliseksi sekä tervetulleeksi osaksi yhteisöä omana itsenään. Korisperheen ympärille muodostuu positiivinen ihmissuhteita edistävä kehä, jossa jokaisella on oma tärkeä paikkansa. Yhdessä voimme olla yhdenvertainen ja tasa-arvoinen korisperhe.

Hyvä korisilmapiiri -mallin tarkoitus on havainnollistaa, kuinka laajalla pelikentällä toimimme. Mallin avulla on mahdollista arvioida yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista useista eri näkökulmista. Olennaista on pohtia mallin ympärillä niitä menetelmiä, joiden avulla yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa voidaan toiminnassa ja organisaation sisällä edistää.

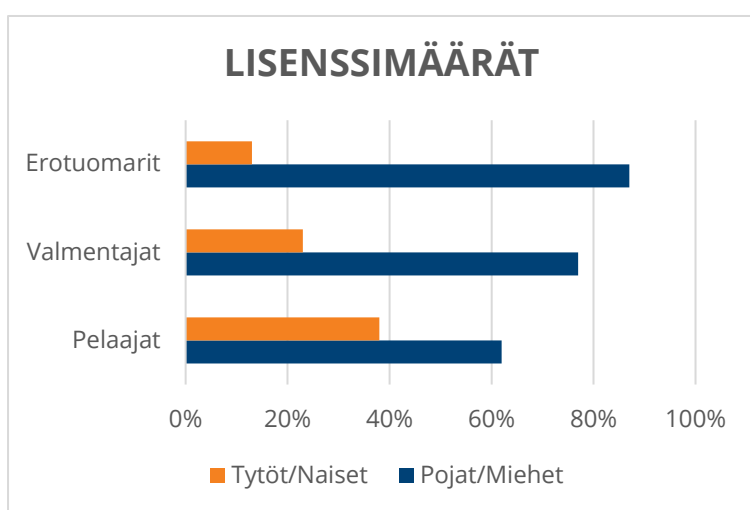
Seuraavassa luvussa tehdään tilannekatsaus koripallokentälle ja analysoidaan Koripalloliiton toiminnan eri osa-alueita. Hyvä korisilmapiiri -malli luo viitekehyksen koko korisperheen ympärille, jonka pohjalta tilannekatsausta on lähdetty tekemään.

¹⁰ Hyvät väestösuhteet. <https://oikeusministerio.fi/hyvät-vaestosuhteet>

4 TILANNEKATSAUS KORIPALLOKENTÄLLE

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisen nykytilan kuvaaminen ja arviointi ovat edellytyksiä johdonmukaiselle, tavoitteelliselle ja perustellulle yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyölle¹¹. Tässä luvussa tarkastellaan Koripalloliiton toiminnan eri ulottuvuuksia yhdenvertaisuuskyselyjen, tilastojen sekä muiden saatavilla olevien lähteiden avaamista näkökulmista.

4.1 Koripalloliiton organisoima toiminta



Kilpailutoiminta on Koripalloliiton toiminnan kivijalka. Koripalloliiton kilpailusarjoissa kaudella 2017–2018 pelasi yhteensä 610 tyttöjen ja naisten joukkuetta sekä 916 poikien ja miesten joukkuetta. Otteluita pelattiin kaikkiaan 12 744.

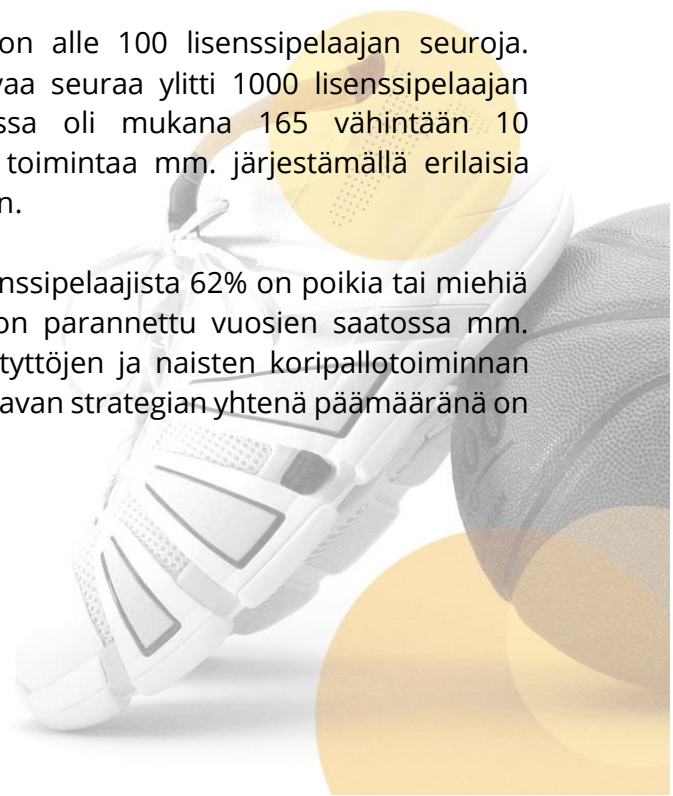
Kauden 2017–2018 päätteeksi koripallossa ylitettiin ensimmäistä kertaa 20 000 lisenssin raja – yhteensä lisenssejä oli 20 415. Lisenssiennätys rikkoutui kolmantena vuonna

peräkkäin ja vuodesta 2014 lähtien lisenssien kokonaismäärä on noussut yli 4200 lisenssillä. Eniten kasvua on ollut erityisesti junioreikäluokissa, jossa K-ryhmän ja Koripalloliiton välisellä kaikkein nuorimmille junioreille suunnatulla Pikkusudet-yhteistyöllä on ollut suuri merkitys. Kokonaislisenssimäärässä otetaan huomioon pelaajien lisäksi myös erotuomarit, valmentajat ja rinnakkaislisenssit. Pelkästään pelaajalisenssejä kaudella 2017–2018 oli 18 692.

Suurin osa koripallotoimintaa järjestävistä seuroista on alle 100 lisenssipelaajan seuroja. Kaudella 2017–2018 kaksi pääkaupunkiseudulla toimivaa seuraa ylitti 1000 lisenssipelaajan rajan. Kaikkiaan kaudella 2017–2018 sarjatoiminnassa oli mukana 165 vähintään 10 lisenssipelaajan seuraa. Koripalloliitto tukee seurojen toimintaa mm. järjestämällä erilaisia koulutuksia ja tarjoamalla materiaaleja seurojen käyttöön.

Koripallon parissa on enemmän miehiä kuin naisia. Lisenssipelaajista 62% on poikia tai miehiä ja 38% tyttöjä tai naisia. Naisten ja tyttöjen asemaa on parannettu vuosien saatossa mm. perustamalla seuroja, jotka keskittyvät toiminnassaan tyttöjen ja naisten koripallotoiminnan järjestämiseen. Koripalloliiton vuosille 2019–2024 suuntaavan strategian yhtenä päämääränä on

¹¹ Kaarle Kurki; luentomateriaalit, Starttipäivä 27.8.2018



panostaa tyttöjen ja naisten koripalloon. Ensimmäinen liike kohti tavoitetta otettiin, kun Koripalloliitto päätti lähteä syksyllä 2018 mukaan FIBA:n tyttökoripalloa tukevaan Her World, Her Rules! -kampanjaan, joka käynnistyy vuoden 2019 alusta.

Pikkusudet

Pikkusudet on Koripalloliiton ja K-ryhmän päivittäistavaratoimialan yhteistyöprojekti, jonka tarkoituksena on tarjota koripalloperheen pienimmille liikunnan riemua koriksen parissa lähellä kotia turvallisessa ympäristössä. Pikkusudet-konseptiin kuuluvat Pirkka Street Basket -kiertue, Pikkusudet-koriskoulut ja -riehat, joita järjestetään yhdessä paikallisten seurojen ja kauppiaiden kanssa. Yhteensä yhteistyön merkeissä on liikutettu jo yli 55 000 lasta. Yhteistyö jatkuu edelleen elinvoimaisena ja vuoden 2019 lopuksi tavoitteena on, että tapahtumat ovat liikuttaneet jo yli 70 000 lasta ja nuorta ympäri Suomen.



Kuva: Veera Sääski



Kuva: Veera Sääski

Pikkusudet-tapahtumat ovat levittäytyneet ympäri Suomen 'Stadista Sallaan', mikä osoittaa konseptin edistävän koripallon alueellista yhdenvertaisuutta. Konsepti tarjoaa paikallisille seuroille helpon tavan tarjota koripalलोtoimintaa koripalलोperheen pienimmille.

Pyörätuolikoripallo



Kuva: Ville Vuorinen

Pyörätuolikoripallon sarjatoiminta käynnistyi muutaman vuoden tauon jälkeen kaudelle 2017–2018. Laji on miesvaltainen ja kaudella 2017–2018 mukana oli vain yksi nainen. Pyörätuolikoripallo on maailmalla yksi suosituimmista vammaisurheilulajeista. Suomessa lajin parissa on mukana myös muutama vammaton pelaaja.¹² Pyörätuolikoripalloa on tehty tutuksi mm. järjestämällä lajikokeiluja kuntoutuskeskuksessa.

¹² VAU. Unified-koripallo ja pyörätuolikoripallo. <https://www.vammaisurheilu.fi/liikunta-ja-urheilu/lajit/koripallo>

Unified-koripallo



Kuva: Ville Vuorinen

Special Olympics -lajeihin kuuluvassa Unified-koripallossa kehitysvammaiset urheilijat ja vammattomat partneripelaajat pelaavat yhdessä samassa joukkueessa. Kansallisella tasolla myös muut erityistä tukea tarvitsevat harrastajat voivat pelata Unified-koripallojoukkueissa. Unified-koripalloa pelataan osana muuta sarjatoimintaa ja sen harrastajamäärät ovat nousseet käynnistymisvuodesta 2011 lähtien tasaiseen tahtiin. Kaudella 2017–2018 toimintaan osallistui 198 lisenssipelaajaa.

Tällä hetkellä Unified-koripalloa pelataan viidessä eri Special Olympics sarjassa, joista neljä on jaoteltu tason mukaan ja viides on juniorisarja. Tytöt/naiset ja pojat/miehet pelaavat samoissa sarjoissa ja mukana on joukkueita kymmenestä eri seurasta. Suurin osa seuroista toimii eteläisellä alueella, mutta mukana on joukkueita myös Salosta, Kotkasta, Nokialta ja Tampereelta. Vuonna 2019 järjestettäviin Special Olympics -kesämaailmankisoihin lähtee ensimmäistä kertaa mukaan myös Unified-koripallon naisten joukkue, Sisusudetladies. Miesten Unified-sarjassa joukkue on ollut mukana kisoissa jo aiemmin.

Valmentajat

Kaudella 2017–2018 valmentajalisenssit jakautuivat niin, että 77% valmentajista oli miehiä ja 23% naisia. Tarkkaa jakoa valmentajien sukupuolen suhteen ei ole tällä hetkellä kuitenkaan saatavilla, sillä myös pelaajalisenssi oikeuttaa valmentamiseen. Sukupuolten epätasapaino näkyy valmennuksen suhteen myös Korisliigoissa, maajoukkueissa sekä aikuisten 1.divisioonissa. Naisten Korisliigassa ja maajoukkueissa ei ole tällä hetkellä yhtään naista päävalmentajana. Naisten 1.divisioonassa kymmenestä joukkueesta kahdella on päävalmentajana nainen ja apuvalmentajina toimii yhteensä kuusi naista. Naisten Korisliigassa naisia apuvalmentajina kaudella 2018–2019 on kaksi. Maajoukkueiden apuvalmentajista kesällä 2018 maajoukkueissa naisia oli yksi.

Koripalloliitto on mukana palloilulajien Valmentaa kuin nainen -hankkeessa, joka on ollut käynnissä vuodesta 2013 ja jatkuu ainakin vuoden 2019 loppuun. Hankkeen tavoitteena on kannustaa entiset urheilijat takaisin lajin pariin ja saada nykyiset pelaajat jatkamaan lajeissaan myös urheilu-uransa päättymisen jälkeen.¹³ Koripalloliitto on hankkeen myötä tarjonnut erilaisia opintoja naisvalmentajille ja tukenut Mixu ja Maikku -roadshowta, jonka tarkoituksena on ollut

¹³ Valmentaa kuin nainen -hanke: <https://www.suomenvalmentajat.fi/uutiset/valmentaa-kuin-nainen-hanke-jatkuu/>

edistää tyttöjen ja naisten koripalloa sekä kannustaa tarttumaan omiin unelmiin. Kiertueen tapahtumissa on ollut mukana yli 1000 pelaajaa ja valmentajaa.

Koripalloliitto järjestää eritasoisia valmentajakoulutuksia. Ensimmäisen tason valmentajakurssi on kaikille osallistujille maksuton, minkä tarkoituksena on tarjota kaikille valmentamisesta kiinnostuneille mahdollisuus kouluttautua. Valmennuksen kehitystä varten syksyllä 2018 perustettiin yhdessä Lohjan Kisakallion Urheiluopiston kanssa Assist Center, jonka toiminta käynnistyy vuoden 2019 alussa. Osana Assist Centerin toimintaa käynnistetään myös yhteistyössä FIBA:n kanssa Her World, Her Rules! -kampanja, jonka yhtenä tavoitteena on edistää tyttöjen valmentajien kouluttamista ja verkostoitumista.

Erotuomarit



Kuva: Ville Vuorinen

Lisenssitilaston mukaan erotuomareista vain 13% on naisia. Lisenssitilasto ei kerro kuitenkaan koko totuutta, sillä myös pelaajalisenssillä voi tuomaroida. Kaikkia tuomareita koskee samat säännöt ja fysiikkatestit, eikä varsinaisia esteitä naisten etenemiselle tuomaripolulla ole tunnustettu. Erotuomarin peruskurssille saavat osallistua kaikki 15 vuotta täyttäneet ja kurssi on kaikille osallistujille maksuton. Peruskurssin jälkeen Koripalloliitto tarjoaa erilaisia lisäkoulutuksia ja mahdollisuutta edetä erotuomariuralla myös kansainvälisille kentille.

Erotuomaritoiminnan tueksi aloitettiin vuonna 2018 uutena toimintana alueelliset erotuomarikoordinaattorit, jotka vastaavat alueensa erotuomarikoulutusten järjestämisestä ja auttavat käytännön asioissa. Erotuomarikoordinaattoreiden tehtäviin kuuluu myös tukea nuoria erotuomareita erotuomariuran alkuvaiheissa. Alueellisten erotuomarikoordinaattoreiden avulla on parannettu alueellisen yhdenvertaisuuden toteutumista.



Maajoukkueet



WU18 PM-kisat 2018 Kuva: Veera Sääsä



MU16 A-divisioona EM-kisat 2018 Kuva: Ville Vuorinen

Kaikki koripallon maajoukkueet noudattavat Meidän tapa -ohjeistusta. Ohjeet ja toimintatavat leireillä ja peleissä ovat samat niin tyttö- kuin poikamaajoukkueille. Meidän tavassa määritellään toiminnan arvoiksi luottamus, yhdessä tekeminen, moniarvoisuus, urheilijalähtöisyys ja avoimuus. Meidän tavan mukaan ketään ei suljeta joukkueen ulkopuolelle maajoukkuetapahtumissa ja lähtökohtana on kohdella toisia kuin itseä haluaisi kohdeltavan.¹⁴

Suomen koripallomaajoukkueet ovat kaikki osana susipolkua. Nuorisomaajoukkueissa, Sudenpennuissa, kasvatetaan pelaajia miesten maajoukkueen, Susijengin, ja naisten maajoukkueen, Susiladiesin, vahvuuteen. Tyttöjen nuorisomaajoukkueita on kolme (U18, U16 ja U16 II) ja poikien nuorisomaajoukkueita on neljä (U20, U18, U16 ja U16 II) sekä lisäksi erikseen miesten haastajamaajoukkue. U20-maajoukkue toiminta käynnistetään myös tytöissä kesällä 2019, jolloin myös tyttöjen maajoukkueiden määrä nousee neljään.

20-vuotiaiksi asti kaikilla tyttö- ja poikamaajoukkuepelaajilla on jatkossa samat toimintaedellytykset. Maajoukkue toiminnan leirimaksuille on asetettu katto, jonka jälkeen maajoukkuekuluja ei tarvitse maksaa. Koripalloliitolla on käytössä myös stipendijärjestelmä vähävaraisille pelaajille.

Susijengistä on muodostunut tunnettu brändi, jonka myös koripallon ulkopuoliset ihmiset tuntevat. Sen ympärille on muodostunut myös #6-pelaaja faniyhteisö. Sosiaalisessa mediassa Susijengi tavoittaa paljon ihmisiä ja esimerkiksi Instagramissa Susijengillä on jo lähes 23 000 seuraajaa. Susijengillä ja sen pelaajilla on siis vaikutusvaltaa ja joukkue on ollut mukana vaikuttamassa mm. rasismivastaisessa kampanjassa.

¹⁴Meidän Tapa,

https://d3syc56w7foqy0.cloudfront.net/assets/files/18795/maajoukkueet_meidan_tapa.pdf?3xcp6a

Naisten maajoukkuetoiminta ei ole saavuttanut samanlaista nostetta kuin miesten. Susiladiesilla on vähemmän tapahtumia vuodessa kuin Susijengillä, mikä osaltaan vaikuttaa naisten joukkueen alhaisempaan budjettiin ja näkyvyyteen. Miesten tai naisten maajoukkuepelaajille maksetaan ainoastaan tapahtumakohtaisesti toteutuneet kulukorvaukset. Naisten maajoukkueella on ollut täysipäiväinen valmentaja vuodesta 2016. Joukkueurheilussa naisten urheilun näkyvyys ja arvostus jäävät edelleen jälkeen miesten urheilusta. Tavoitteena onkin parantaa naisten koripallon näkyvyyttä ja arvostusta.



Susijengi Kuva: Ville Vuorinen



Susiladies Kuva: Ville Vuorinen

Helsinki Basketball Academy



Helsinki Basketball Academy (HBA) on Koripalloliiton ja pääkaupunkiseudun urheiluoppilaitosten yhteistyössä vuonna 2012 käynnistämä ohjelma, jossa potentiaalisille maajoukkuepelaajille järjestetään ympärivuotista maajoukkueetasoista ammattivalmennusta heidän omassa kouluympäristössään. HBA:n toiminta on keskitetty Helsinkiin Mäkelänrinteen urheilulukioon ja yläastetasolla Pohjois-Haagan yhteiskouluun. HBA:n tavoitteena on ohjata pelaajia kohti kansainvälistä uraa. Sekä tyttöjen että poikien joukkueella on ammattivalmentajat valmentamassa joukkuetta. HBA-joukkueet pelaavat Naisten Korisliigassa ja Miesten 1A-divisioonassa.



3x3



Kuva: Ville Vuorinen

3x3-koripallo on koripallon uusi olympialaji, joka nähdään ensimmäisen kerran olympialaisissa Tokiossa 2020. Suomessa lajin pioneerina on toiminut HNMKY:n Yökoris, joka on järjestänyt useamman vuoden ajan 3x3-koristapahtumia. 3x3-koripallon SM-kiertue järjestettiin ja SM-voittajat ratkottiin ensimmäisen kerran kesällä 2018. SM-kiertueen tapahtumat järjestettiin yhdessä Koripalloliiton ja paikallisten seurojen kanssa. 3x3-koripallon harrastajat eivät näy koripallon lisenssitilastoissa, joten tällä hetkellä harrastajien määrästä tai sukupuolesta ei ole olemassa tarkkaa tietoa.

3x3-koripallo on jatkossa kiinteä osa Koripalloliiton toimintaa. Lajilla voisi tulevaisuudessa olla potentiaalia mahdollistaa koripallon leviäminen koko Suomen alueelle ja tarjota säännöllistä koripallotoimintaa aiempaa pienemmille ryhmille, myös pyörätuoli- ja Unified-koripallossa. Tämä voisi helpottaa joukkueiden muodostusta pienemmillä paikkakunnilla, joissa pelaajamassa on pienempi.

Pääsarjatoiminta



Korisliiga ja Naisten Korisliiga ovat koripallon korkeimmat sarjatasot Suomessa. Ne ovat osa Koripalloliiton organisoimaa toimintaa. Viestinnässä Korisliiga tarkennetaan välillä Miesten Korisliigaksi, mutta sarjan virallinen nimi on Korisliiga ilman etuliitteitä. Naisten ja Miesten Korisliigat toimivat samojen sosiaalisen median tilien alla ja tekevät muutenkin yhteistyötä.

Seuraavaksi korkeimmat sarjatasot ovat naisissa 1.divisioona ja miehissä 1.divisioonat A ja B. Kaudelle 2018–2019 käynnistyi muutamien vuosien tauon jälkeen miesten Suomen Cup, johon voivat osallistua kaikkien sarjatasojen joukkueita. Joukkueiden välistä tasoeroa kavennetaan niin, että heikompaa sarjatasoa edustavan joukkueen aloitusviisikon pelaajat heittävät ennen pelin alkua yhteensä 10 kolmenpisteen heittoa. Naisten Suomen Cup palaa ohjelmistoon aikaisintaan ensi kaudella.

Viestintä

Koripalloliiton materiaalit ovat pääasiassa vain suomenkielisiä. Englanninkielistä palvelua on saatavilla puhelimitse sekä jonkin verran nettisivuilta, mutta niiden sisältöä tulisi vielä laajentaa. Koripalloliiton Twitteriin tuotetaan pääasiassa sisältöä englanniksi – muuten sosiaalisen median kanavissa viestitään lähinnä suomeksi. Ruotsiksi infoa ja materiaaleja on heikosti saatavilla, sillä resurssit eivät riitä niiden tuottamiseen.

Ulkoinen viestintä on monikanavaista ja monipuolista. Koripalloliitolla on useampi eri Instagram-tili sekä yksi tili Facebookissa, Twitterissä ja YouTubessa. Lisäksi sisältöä tuotetaan monipuolisesti basket.fi -nettisivuille, jossa uutisoinnissa suurin huomio on kuitenkin huippu-urheilutoiminnoilla. Viestinnän tukena ovat myös erilaiset uutiskirjeet, kuten 6pelaaja-uutiskirje.

Kaikki videomateriaali tekstitetään mahdollisuuksien mukaan. Kuvavalinnoissa huomioidaan asiasisältö niin, että esim. tyttöjä koskevista uutisista on kuvia tytöistä. Kuvapankkia pyritään täydentämään säännöllisesti materiaaleilla, jotka viestivät koripallon monista ulottuvuuksista ja osallistujien moninaisuudesta.

Sisäisessä viestinnässä on käytössä eri kanavia. Haasteita sisäiseen viestintään tuo se, että osa työntekijöistä työskentelee toimiston ulkopuolella, eivätkä he näin ollen ole mukana päivittäisissä keskusteluissa. Henkilöstölle järjestetään joka toinen viikko leirinuotio eli henkilöstöpalaveri, jossa käydään läpi ajankohtaisia asioita. Palaveriin on mahdollista osallistua myös etäyhteydellä.

Myynti ja ProBasket Oy

ProBasket Oy on perustettu vuonna 2009 ja se on 100% Koripalloliiton omistama markkinointiyhtiö. Yhtiö vastaa Koripalloliiton tapahtumien järjestämisestä ja markkinoinnista sekä erilaisen sponsoritoiminnan järjestämisestä. Koripalloliiton myyntihenkilöstö työskentelee ProBasket Oy:n alla. Yhtiön toimitusjohtajana toimii myös Koripalloliiton toimitusjohtajana toimiva Ari Tammivaara.



Taloudellinen yhdenvertaisuus

Vuonna 2018 Koripalloliitto käynnisti yhdessä yhteistyökumppaninsa PostNordin kanssa We Deliver -rahaston, jonka tähtäimenä on tukea vähävaraisten koripalloharrastamista laajemmin myös maajoukkuetoiminnan ulkopuolella. Rahastoa on tarkoitus laajentaa ottamalla mukaan myös muita tukijoita. Koripalloliitolla on käytössä myös maajoukkueen stipendijärjestelmä, jonka avulla tuetaan vähävaraisia perheitä ja mahdollistetaan näin pelaajan osallistuminen maajoukkuetoimintaan.

Vähävaraisten urheiluharrastuksen tukeminen on esimerkki positiivisesta erityiskohtelusta eli syrjinnälle alttiin ryhmän asemaa tai olosuhteita parantavasta toimenpiteestä, mikä ei kuitenkaan johda toisia syrjiväksi, vaan tähtää tosiasialliseen yhdenvertaisuuteen¹⁵.

Alueellinen yhdenvertaisuus

Koripalloliiton toimintakenttä on levittäytynyt ympäri Suomen. Koripalloliitto on jaettu kuuteen alueeseen, jotka ovat eteläinen, itäinen, kaakkoinen, keskinen, läntinen ja pohjoinen alue. Alueiden toiminnasta vastaavat jokaisen alueen aluehallitukset sekä henkilöstöpuolelta kolme kenttäpäällikköä, joilla jokaisella on omat vastuualueensa. Lähes puolet (48,9%) lisenssipelaajista kuuluu eteläiselle alueelle, mikä peilautuu suoraan myös Suomen väestörakenteeseen. Suurin osa suomalaisista asuu Etelä-Suomessa ja erityisesti Uudellamaalla (31.12.2017, 1 655 624 asukasta).¹⁶

Koripalloliiton tehtävänä on säilyttää lajin ja seuratoiminnan elinvoimaisuus ympäri Suomen. Tarvittaessa alueiden sarjoja yhdistellään, jotta kaikki halukkaat joukkueet saavat kattavasti otteluita. Aluehallitukset vastaavat alueensa sarjamääräyksistä, joissa on mahdollista täsmentää ja soveltaa Suomen Koripalloliiton kilpailusääntöjä sekä voimassa olevia muita sääntöjä alueiden käyttöön.

¹⁵ Yhdenvertaisuuslaki: 1325/2014 7 §.

¹⁶ Tilastokeskus: https://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_vaesto.html



Esteettömyys

Esteettömyyden tarkoituksena on huomioida ihmisten moninaisuus rakennetun ympäristön suunnittelussa ja toteuttamisessa. Monet ihmisryhmät tarvitsevat esteettömän ympäristön, mutta siitä on hyötyä myös muille tilojen käyttäjille.¹⁷

Koripalloliiton toimisto muutti uusiin tiloihin Metro Areenalle elokuussa 2018. Samalla Metro Areenasta tuli Susijengin kotihalli. Tiloja valitessa esteettömyyden toteutuminen oli yhtenä kriteerinä. Metro Areenan parkkialueelta pääsee suoraan hissiin ja hissillä toimistokerrokseen, jonka lattiamateriaali mahdollistaa esimerkiksi helpon liikkumisen pyörätuolilla. Varsinaista tilojen esteettömyyskartoitusta Koripalloliitto ei ole toteuttanut.

Koripalloliiton tapahtumiin varataan tarvittava määrä pyörätuolipaikkoja ja henkilökuntaa ohjeistetaan pyörätuoliasiakkaiden ja mahdollisten saattajien ohjeistamiseen mm. kulkuväylien osalta. Muilta osin esteettömyyden toteutuminen on lähtökohtaisesti tapahtumapaikan vastuulla.

¹⁷ Invalidiliitto. Esteettömyys. <https://www.invalidiliitto.fi/tietoa/liikkumisen-tuen-palvelut/esteettomyys>



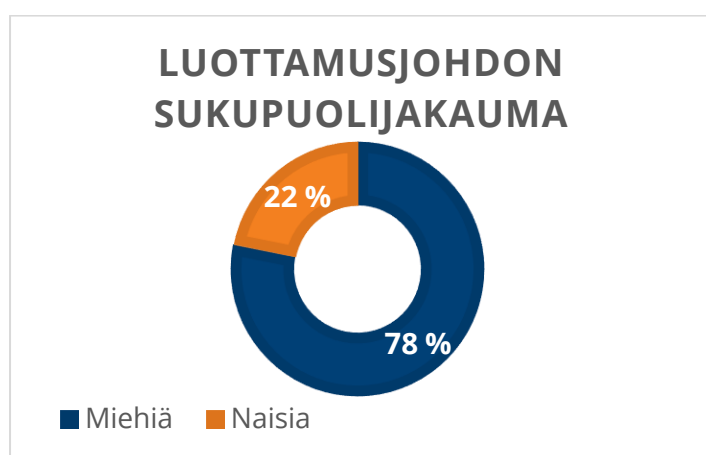
Koripalloliitto mukana yhdenvertaisuutta edistävissä hankkeissa tai kampanjoissa

| | |
|---|--|
| Her World, Her Rules! | <ul style="list-style-type: none"> • käynnistyy vuoden 2019 alusta • FIBA:n organisoima tyttöjen koripalloharrastusta tukeva kampanja |
| Et ole yksin -palvelu | <ul style="list-style-type: none"> • käynnistyi vuoden 2018 alkupuolella • Valtakunnallinen palvelu, johon epäasiallisen käytöksen uhriksi joutunut urheilija voi olla yhteydessä. • Koripalloliitto ja Susijengi mukana hankkeessa • www.etoyleysin.fi |
| Punainen kortti kiusaamiselle -kampanja | <ul style="list-style-type: none"> • käynnistyi syksyllä 2018 • Kampanjan avulla halutaan rohkaista kaikkia puuttumaan osaltaan kiusaamiseen, häirintään ja syrjintään • Korisliiga-joukkueiden peleissä nostetaan punainen kortti kiusaamiselle ja osoitetaan, ettei minkäänlainen kiusaaminen ole hyväksyttävää. |
| #Hi5 | <ul style="list-style-type: none"> • käynnistyi 2017 • Koripalloliiton oma hanke, jonka tarkoituksena on nostaa kaikkien lajin parissa toimivien kunnioitusta toisiaan kohtaan: "Kunnioita kaveria. Kunnioita itseäsi. Kunnioita peliä." • #Hi5 -ilmaisun avulla seurat voivat jakaa kokemuksia positiivisesta yhdessä tekemisestä somessa • tukee reilun pelin periaatteita |
| Valmentaa kuin nainen -hanke | <ul style="list-style-type: none"> • palloilulajien yhteinen hanke • tavoitteena kannustaa urheilijat jatkamaan lajeissaan myös urheilu-uran päätyttyä • käynnistyi 2013, jatkuu ainakin vuoden 2019 loppuun |
| Susijengi mukana rasismien vastaisessa "Meillä on unelma" -mielensäntuksessa | <ul style="list-style-type: none"> • Heinäkuussa 2015 • rasismien ja suvaitsemattomuuden vastainen tapahtuma, johon ottivat osaa monet julkisuuden henkilöt • Susijengi oli mukana koko joukkueen voimin ja kapteeni Shawn Huff piti tilaisuudessa puheen |

4.2 Koripalloliiton luottamusjohto ja henkilöstö

Luottamusjohto

Suomen Koripalloliiton organisaatioon ovat kuuluneet liittokokous, liittovaltuusto, liittohallitus sekä aluekokous ja sen aluehallitus. 20.10.2018 ylimääräisessä liittokokouksessa hyväksytyjen toimintasääntöuudistusten myötä syys- ja kevätiliittokokous korvaavat jatkossa liittovaltuuston ja liittokokouksen. Hallitus nimeää kaikki luottamussyksiköt.

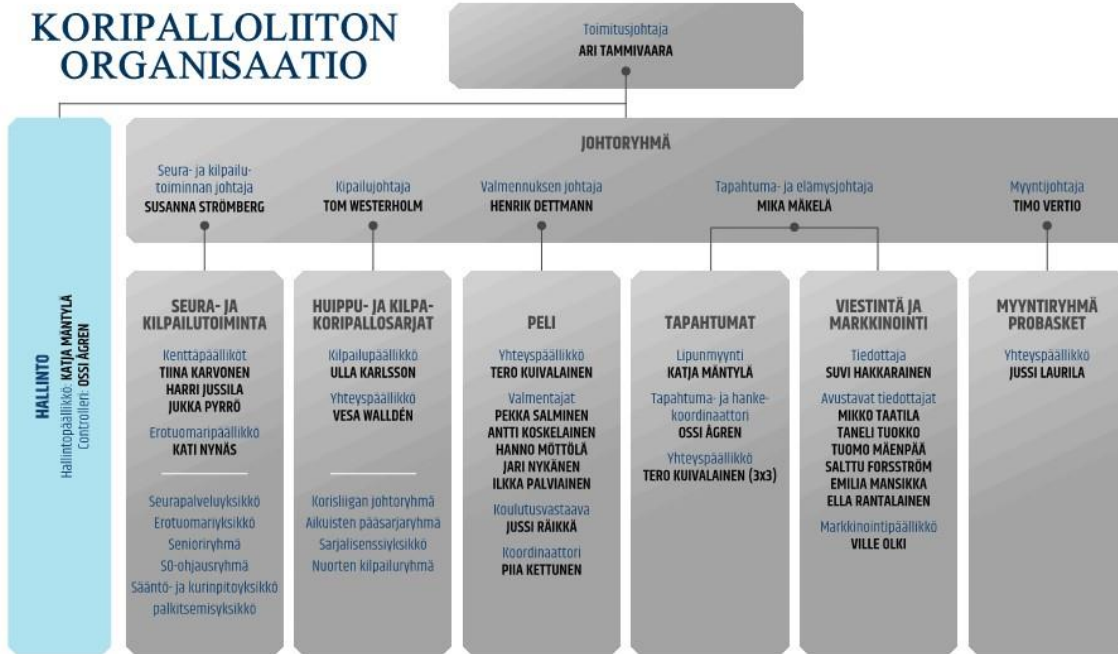


Kaikki luottamustoimen yksiköt (9/2018) mukaan luettuna 22 prosenttia edustajista on naisia ja yhdeksästä yksiköstä kolmessa nainen toimii puheenjohtajana. Tasa-arvolaissa määritellään, että valtion ja kuntien toimielimissä tulisi olla vähintään 40% kumpaakin sukupuolta. Järjestöiltä tätä ei kuitenkaan veloiteta, mutta myös liikuntajärjestöjä suositellaan noudattamaan kiintiösäännöstä.¹⁸ Nuorten, alle 30-vuotiaiden, määrä luottamustehtävissä on todella pieni. Varsinaista ikäjakaumaa luottamustehtävissä olevista henkilöistä ei ole kuitenkaan tällä hetkellä saatavilla.

¹⁸ Valtioneuvosto. Liikunta ja tasa-arvo 2017. Katsaus sukupuolten tasa-arvon nykytilaan liikunta-alalla. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2018:6. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160521/OKM_6_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y



Henkilöstö

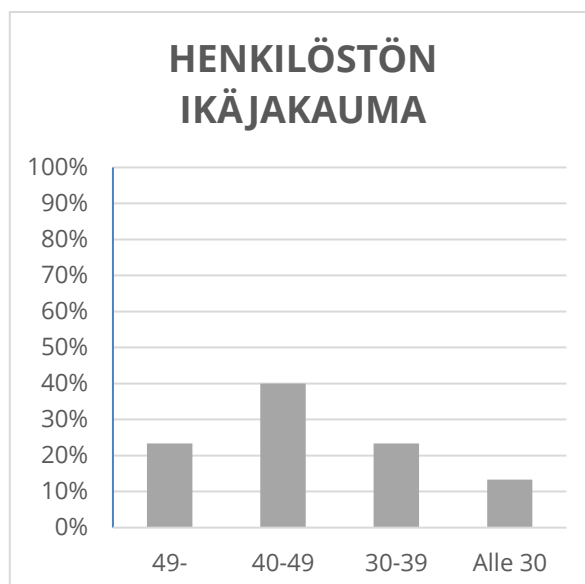
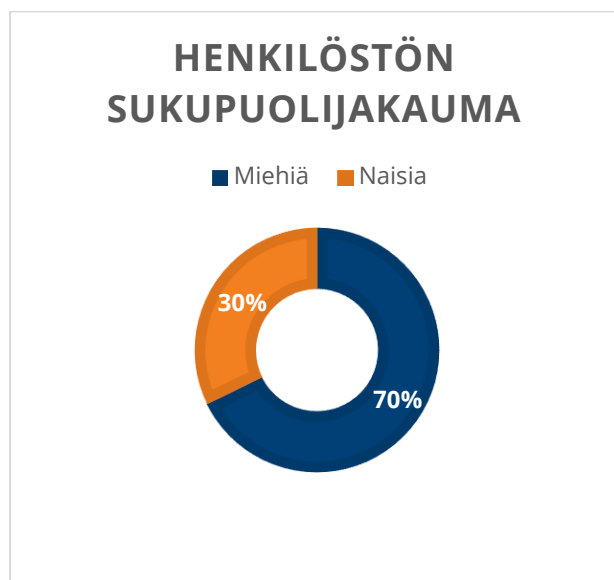


Suomen Koripalloliitto ry:n lisäksi Koripalloliiton henkilöstökuvauksessa on otettu huomioon Pro Basket Oy:n henkilöstö. Koko Koripalloliiton henkilöstöstä 30% on naisia ja 70% miehiä, kun huomioon otetaan myös avustustehtävissä toimivat osa-aikaiset työntekijät. Johtoasemassa on viisi miestä ja yksi nainen. Asiantuntijatehtävissä toimivista viisi on päätoimisia valmentajia - kaikki heistä ovat miehiä. Kun valmentajat jätetään huomioimatta, asiantuntijatehtävissä toimivissa sukupuolijakauma on hyvin tasainen.

| Suomen Koripalloliiton henkilöstö 2018 | Miehiä | Naisia | Yhteensä |
|--|-----------|----------|-----------|
| Johto | 5 | 1 | 6 |
| Asiantuntija | 12 | 6 | 18 |
| Avustaja | 4 | 2 | 6 |
| Yhteensä | 21 | 9 | 30 |



Koripalloliitto on laatinut henkilöstön pelisäännöt, joissa määritellään: millainen on hyvä työkaveri, annetaan ohjeet kokouskäytäntöihin, viestintään, henkilöstön kehittämiseen, yhteisiin huveihin ja edustamiseen. Henkilöstön pelisäännöt on päivitetty viimeksi vuonna 2015 ja laajuudeltaan ne ovat melko suppeat. Vuoden 2019 aikana laaditaan uusi Henkilöstön meidän tapa -dokumentti, johon kootaan henkilöstöhallinnon määrittelyt sekä työyhteisön sisäiset toimintatavat ja säännöt.



4.3 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyt

Yhdenvertaisuuden nykytilaa kartoitettiin elokuussa 2018 henkilöstölle osoitetulla Olympiakomitean tarjoamalla kyselylomakkeella (vastausprosentti 81%). Sama kyselypohja oli käytössä myös vuonna 2017, jolloin se lähetettiin henkilöstön lisäksi luottamusjohtolle sekä seurojen edustajille, yhteensä noin 300 henkilölle (vastausprosentti alle 19%). Kyselyt eivät ole täysin vertailukelpoisia, sillä vastausjoukossa oli suuria eroja. Vastauksia tulkitessa on otettava huomioon myös se, että kyselyssä keskeisessä roolissa ollut käsite työyhteisö on ymmärretty vastauksissa eri tavoin.



Kysely 2018 tuloksia - henkilöstölle

POSITIIVISIA NOSTOJA (2018)

Järjestön yleinen ilmapiiri nähdään hyväksi tai melko hyväksi. (KA 3.6/5)

Järjestön viestintä on melko avointa ja monipuolista, ja tavoittaa melko hyvin kaikki järjestön jäsenet. (KA 3.5/5)

Toimitilojen fyysinen esteettömyys ja saavutettavuus koetaan toteutuvan hyvin.

100% vastaajista on sitä mieltä, että kaikki ryhmät ovat tervetulleita mukaan toimintaan eikä toimintaan mukaan tulo ole hankalaa. Kaikkien vastaajien mielestä järjestön työntekijä tai luottamushenkilö voisi tuoda tilaisuuteen samaa sukupuolta olevan puolisonsa.

72% mielestä toimintaa pyritään kehittämään aiemmin tavoittamattomille tai toiminnassa aliedustetuille.

NEGATIIVISIA NOSTOJA (2018)

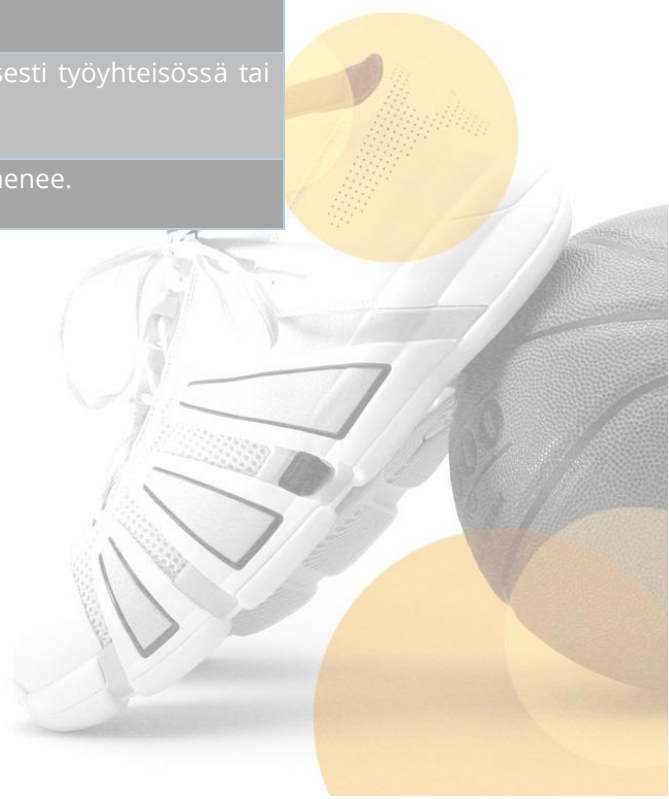
Henkilöstö ei koe luottamushenkilöitä ja henkilökuntaa keskenään samanarvoisiksi.

Järjestössä on keskusteltu melko heikosti yhdenvertaisuuteen liittyvistä asioista.

45% työntekijöistä on havainnut työntekijöiden tai luottamushenkilöiden kielenkäytön syrjivän. Kyllä-vastaajista 70% mukaan syrjivään kielenkäyttöön ei puututa.

27% on ollut todistamassa syrjintää vähintään kertaluontoisesti työyhteisössä tai luottamustoimissa.

77% ei tiedä, mikä on järjestön toimintatapa, kun syrjintää ilmenee.



Kysely 2017 tuloksia – henkilöstölle, luottamusjohdolle ja seurojen edustajille

POSITIIVISIA NOSTOJA (2017)

67% vastaajista koki järjestön ilmapiirin hyväksi tai erittäin hyväksi.

60% mielestä järjestön viestinnän avoimuus, monipuolisuus ja tavoitavuus toteutuvat hyvin tai erittäin hyvin.

78% vastaajista kokee, että kaikki ryhmät ovat tervetulleita mukaan toimintaan eikä toimintaan mukaan tulo ole hankalaa. 93% vastaajien mielestä järjestön työntekijä tai luottamushenkilö voisi tuoda tilaisuuteen samaa sukupuolta olevan puolisonsa.

65% mielestä toimintaa pyritään kehittämään aiemmin tavoittamattomille tai toiminnassa aliedustetuille, kuten maahanmuuttajille.

NEGATIIVISIA NOSTOJA (2017)

Henkilöstö ei koe luottamushenkilöitä ja henkilökuntaa keskenään samanarvoisiksi.

Järjestössä on keskusteltu melko heikosti yhdenvertaisuuteen liittyvistä asioista. (KA 2.8/5)

23% työntekijöistä on havainnut työntekijöiden tai luottamushenkilöiden kielenkäytön syrjivän. → melko vähän, mutta tämäkin on jo liikaa.

20% on sitä mieltä, että kaikilla ei ole mahdollisuutta osallistua järjestön toimintaan. Osallistumista vaikeuttavat esimerkiksi taloudelliset haasteet, kuten harrastamisen korkeat kustannukset ja resurssien muute erityisryhmien toiminnan järjestämiseen.

47% vastaajista kertoi, että järjestönsä suunnittelussa ei oteta huomioon lainkaan yhdenvertaisuuteen liittyviä asioita.



Yhteenveto kyselyistä

Kyselyjen tulokset osoittavat, että yhdenvertaisuus ja tasa-arvo eivät toteudu riittävän hyvin Koripalloliiton henkilöstössä, luottamustoimissa ja seuroissa. Positiivista on se, että molempien kyselyiden vastaajat kokevat työyhteisön ilmapiirin pääasiassa hyväksi ja viestinnän avoimeksi sekä monipuoliseksi. Vastaajien mielestä koripallon pariin kaikki ovat tervetulleita omana itsenään. Suurimman osan mielestä toimintaa pyritään kehittämään aiemmin tavoittamattomille tai toiminnassa aliedustetuille, kuten maahanmuuttajille. Molempien kyselyiden avoimista vastauksista nousi kuitenkin esiin, että resurssien puute aiheuttaa haasteita toiminnan laajentamisessa.

”Tahtotilaa olisi enemmänkin pyrkiä tavoittamaan uusia ryhmiä, mutta resursseja ei ole (ei rahaa eikä riittävää työpanosta irrottaa näille).” (Työntekijä, kysely 2018)

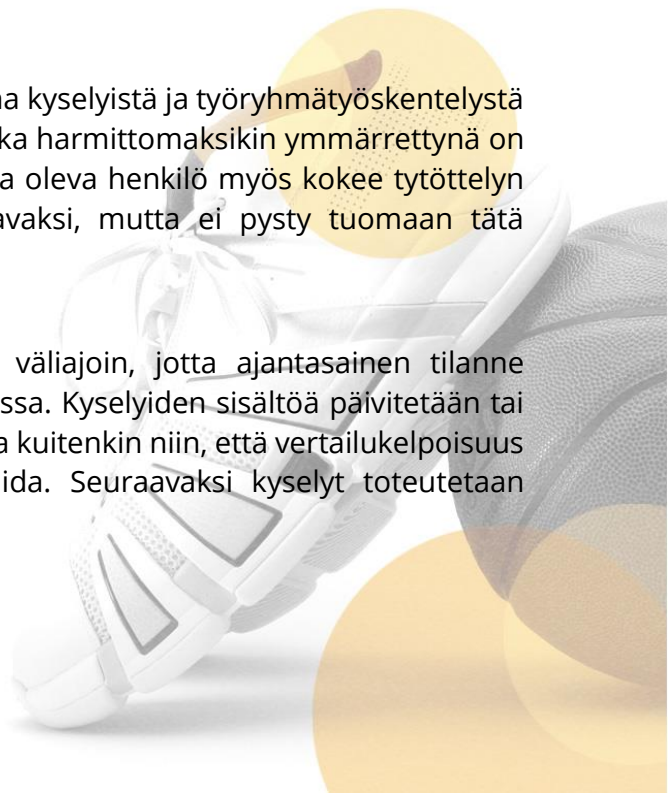
Negatiivisena huomiona kyselyistä nousi esiin, että henkilöstö ei koe luottamushenkilöitä ja henkilökuntaa keskenään samanarvoisiksi. Olennaista olisi saada henkilöstöä ja luottamushenkilöitä tuotua toisiaan lähemmäksi, mikä auttaisi myös yhteistyön tekemisessä. Molemmista kyselyistä nousi esiin, että yhdenvertaisuuteen liittyvistä asioista on keskustelu melko vähän organisaatiossa.

Negatiivisena molemmista kyselyistä nousi esiin syrjivän kielenkäytön havaitseminen ja vuoden 2018 kyselystä myös muut syrjintätapaukset. Huolestuttavinta on se, että Koripalloliiton henkilöstön kyselyn mukaan syrjivään kielenkäyttöön ei ole juurikaan puututtu. Toimintaohjeet syrjintätilanteisiin ovat myös puutteelliset. Syrjintä sekä epäasiallinen kielenkäyttö ovat ongelmia, joihin toiminnassa tulee erityisesti puuttua mm. luomalla ohjeet syrjintätilanteisiin niin liiton henkilöstölle, luottamustoimille kuin seuroillekin.

”Jos se on näkyvää siihen puututaan, mutta suurimmat haasteet ovat ne mitä ei näy johdolle asti.” (Vastaaja, kysely 2017)

Erityisenä ja yleisenä epäasiallisena kielenkäytön muotona kyselyistä ja työryhmätyöskentelystä on noussut esille työttely. Työttely on puhuttelutapa, joka harmittomaksikin ymmärrettynä on kohdetta alentavaa tai epäkunnioittavaa. Usein kohteena oleva henkilö myös kokee työttelyn ahdistavaksi, asemaansa ja osaamistaan kyseenalaistavaksi, mutta ei pysty tuomaan tätä keskustelutilanteessa esille.

Kyselyitä on jatkossa tarkoitus toteuttaa säännöllisin väliajoin, jotta ajantasainen tilanne yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kokemisesta olisi tiedossa. Kyselyiden sisältöä päivitetään tai täsmennetään tarvittaessa saadun palautteen perusteella kuitenkin niin, että vertailukelpoisuus voidaan säilyttää ja edistymistä on mahdollista arvioida. Seuraavaksi kyselyt toteutetaan luottamusjohdolle ja seuroille.



5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo eivät toteudu nopeasti ja helposti, vaan niiden edistäminen edellyttää pitkäjänteistä työtä. Koripalloliitto on päivittänyt toimintasääntöjään tukemaan sekä yhdenvertaisuuden että tasa-arvon edistämistä ja myös vuosille 2019–2024 asettuvaan strategiaan on lisätty yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistäviä linjauksia. Isot linjaukset ja pitkälle tähtäävät tavoitteet osoittavat sen, että Koripalloliitto haluaa olla pitkäjänteisesti edistämässä yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa.



Kuvio: Artemjeff P. ja Moua M. Muokattu versio Oikeusministeriön Hyvät väestösuhteet -viitekehyksestä.¹⁹

Luvussa kolme esitellyssä hyvä korisilmapiiri -mallissa korisperheen ympärille muodostuu sosiaalisen ilmapiirin kehä, joka koostuu neljästä osa-alueesta: asenteista, turvallisuudesta, vuorovaikutuksesta ja osallistumisesta. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista voidaan arvioida näihin osa-alueisiin pohjautuen. Mallin ympärillä on tärkeää pohtia lisäksi niitä menetelmiä, joiden avulla yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa voidaan toiminnassa ja organisaation sisällä edistää.

¹⁹ Hyvät väestösuhteet. <https://oikeusministerio.fi/hyvät-vaestosuhteet>



Kuva: Ville Vuorinen



Kuva: Veera Sääski

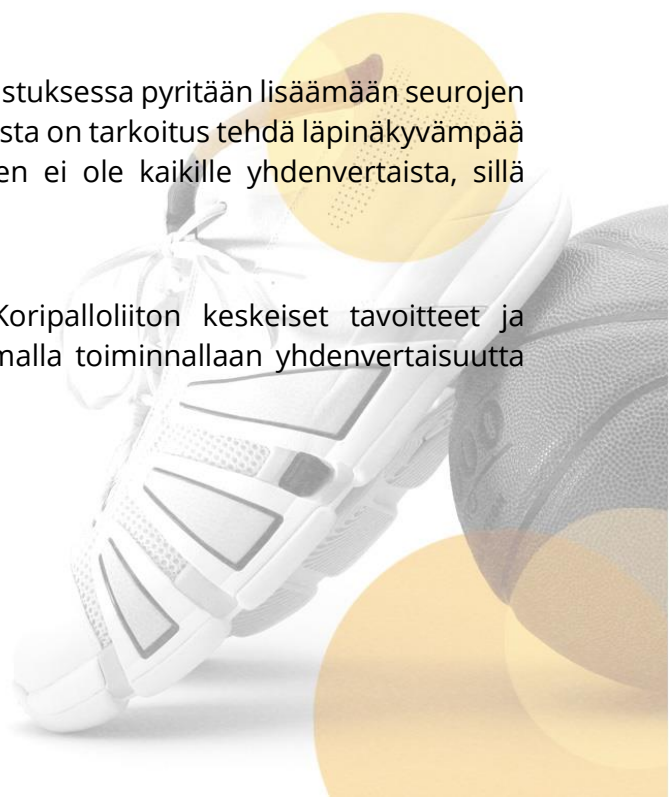
Asenteiden suhteen koripallossa on tehty paljon oikeita asioita. Koripallokentän tilannekatsaus osoittaa, että koripallossa on tärkeää kunnioittaa toisia. Käsi nostetaan virheen merkiksi ja toisten kunnioittamista varten on luotu #Hi5 -kampanja. Koripallossa pyritään arvostamaan moniarvoisuutta ja lajin pariin halutaan toivottaa kaikki tervetulleeksi. Myös asenteisiin kuuluva luottamus on tärkeä arvo Koripalloliiton toiminnassa. Ennakkoluuloja kuitenkin esiintyy edelleen koripallon parissa ja työtä niiden kitkemiseksi on jatkettava.

Turvallisuuden näkökulmasta erityisesti Koripalloliiton organisaatiossa on vielä edistettävää. Syrjivää käytöstä ja epäasiallista kielenkäyttöä on ilmennyt ja ne ovat ongelmia, joihin tulee puuttua mm. selkeämmillä ohjeistuksilla. Korisliiga-seurat ovat kaudella 2018–2019 mukana Punainen kortti kiusaamiselle -kampanjassa, joka pyrkii edistämään koettua turvallisuutta ja lisäämään tietoisuutta kiusaamiseen puuttumisesta.

Vuorovaikutus Koripalloliiton henkilöstön ja luottamusjohdon välillä koetaan kyselyiden tulosten mukaan puutteelliseksi. Vuorovaikutusta tulisi kehittää myös edelleen liiton ja seurojen välillä. Kaikki korisperheen jäsenet eivät koe saavansa samanlaista tukea ja osa toiminnasta on eriytynyttä. Basket.fi -uutisoinnissa huippu-urheilun näkyvyys on selvästi suurin. Sen rinnalla pyritään jatkossa viestimään aiempaa näkyvämmiin myös muista toiminnoista.

Osallistumisen suhteen Koripalloliiton toimintasäntöuudistuksessa pyritään lisäämään seurojen osallisuutta liiton päätöksentekoon. Lisäksi päätöksenteosta on tarkoitus tehdä läpinäkyvämpää ja yksinkertaisempaa. Koripallotoimintaan osallistuminen ei ole kaikille yhdenvertaista, sillä esimerkiksi alueellisessa toiminnassa on eroja.

Tämän dokumentin seuraavassa osiossa esitellään Koripalloliiton keskeiset tavoitteet ja toimenpiteet suunnittelukaudelle 2019–2020. Lisäksi omalla toiminnallaan yhdenvertaisuutta voivat tukea kaikki korisperheen jäsenet.



6 LÄHTEET

Artemjeff P. & Moua M. 2018. Oikeusministeriö. Luento 1.10.2018.

HS Urheilu, Jarmo Färdig. 2015. Susijengin kapteeni Shawn Huff: ”Emme tulleet mielenosoitukseen politikoimaan.” <https://www.hs.fi/urheilu/art-2000002841382.html>

Hyvät väestösuhteet -viitekehys. <https://oikeusministerio.fi/hyvat-vaestosuhteet>

Invalidiliitto. Esteettömyys. <https://www.invalidiliitto.fi/tietoa/liikkumisen-tuen-palvelut/esteettomyys>

Kurki K. 2018. Luentomateriaalit, Starttipäivä 27.8.2018.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986/609.

Liikuntalaki. 390/2015.

Meidän Tapa. Suomen Koripalloliitto.

https://d3syc56w7foqy0.cloudfront.net/assets/files/18795/maajoukkueet_meidan_tapa.pdf?3xcp6a

Sisäasiainministeriö. 2011. Kop kop – Pääseekö sisään? – Yhdenvertaisen järjestötoiminnan opas urheilu- ja nuorisojärjestöille. Sisäasiainministeriön julkaisut 28/2011.

Tilastokeskus. Väestö. https://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_vaesto.html

Unescon yleiskokouksen julistus. 1995. 16.11.1995.

Valo. 2013. Urheiluyhteisön reilun pelin ihanteet ja tavoitteet. Valon syyskokous 30.11.2013.

https://storage.googleapis.com/valo-production/2016/12/urheiluyhteison_reilun_pelin_ihanteet_ja_tavoitteet.pdf

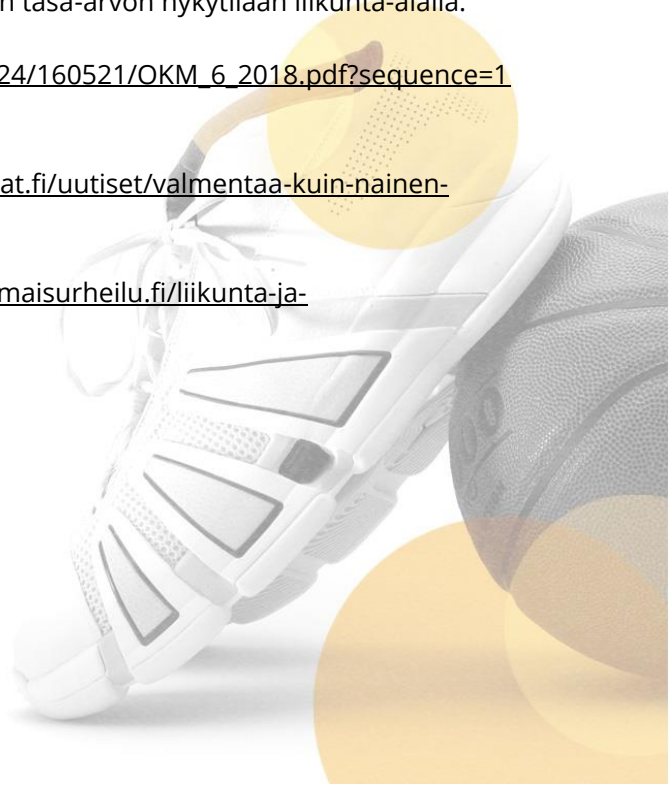
Valtioneuvosto. Liikunta ja tasa-arvo 2017. Katsaus sukupuolten tasa-arvon nykytilaan liikunta-alalla. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2018:6.

http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160521/OKM_6_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Valmentaa kuin nainen -hanke. <https://www.suomenvalmentajat.fi/uutiset/valmentaa-kuin-nainen-hanke-jatkuu/>

VAU. Unified-koripallo ja pyörätuolikoripallo. <https://www.vammaisurheilu.fi/liikunta-ja-urheilu/lajit/koripallo>

Yhdenvertaisuuslaki. 1325/2014.

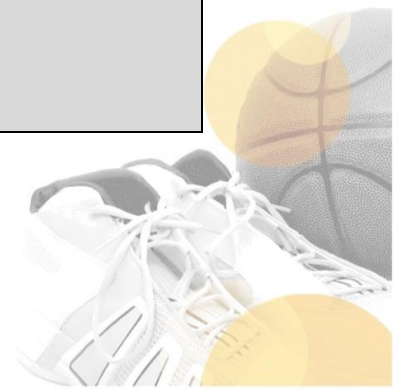


7 YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOSUUNNITELMA 2019–2020

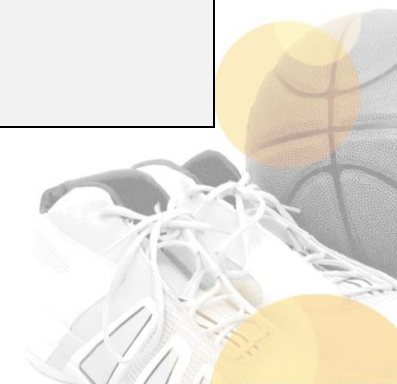
| Nykytilanne | Tavoite | Toimenpiteet | Aikataulu | Vastuuhenkilöt | Arviointi |
|---|---|---|-----------|---|--|
| Pelaajista naisia on koripallossa noin 38%. Lisenssinomaavista valmentajista 23% on naisia. Susijengin ja miesten Korisliigan markkinointiarvo suurempi kuin Susiladiesin ja naisten Korisliigan. | Pitkäjänteinen tyttöjen ja naisten koripalloilun kehittäminen. | Laaditaan naiskoripallon strategia. Koripalloliitto lähtee mukaan FIBA:n Her World, Her Rules -kampanjaan ja on edelleen osana Valmentaa kuin nainen -hanketta. | 2019–2024 | Strategia: työryhmä Her World, Her Rules: Assist Center ja koulutuspäällikkö | Strategian omat mittarit, esim. naisten määrän kasvu harrastajissa, valmentajissa, erotuomareissa ja seurajohtajissa. |
| Strategia uudistuksessa ei huomioida Unified- ja pyörätuolikorista. Unified-koris elinvoimainen, pyörätuolikoriksen kehitys jäänyt jälkeen muista toiminnoista. | Pitkäjänteinen Unified-koriksen ja pyörätuolikoriksen kehittäminen. | Unified-koris pyörii osana normaalia seuratoimintaa. Pyörätuolikoriksessa vuoden 2019 tapahtumat: 1. Kansainvälinen seurajoukkueturnaus, 2. EPYG, alle 25-vuotiaat. | 2019–2020 | Kilpailupäällikkö | Unified-koriksen mittarit: määrien lisäys harrastajissa, valmentajissa ja erotuomareissa. Pyörätuolikoriksen kehityskohteiden arviointi. |
| Kilpailu- ja kurinpitosäännöstöä päivitetään tasaisin väliajoin. Kurinpitoprosessi ei ole riittävän läpinäkyvä. | Kurinpitoprosessi on aiempaa läpinäkyvämpi ja selkeämpi. | Laaditaan kurinpitoprosessin kuvaus (ml. tiedotusperiaatteet). | 2019 | Kilpailupäällikkö | Kuvaus tehty ja prosessi toimii sen mukaisesti. |



| Nykytilanne | Tavoite | Toimenpiteet | Aikataulu | Vastuhenkilöt | Arviointi |
|---|--|--|-----------|----------------------|---|
| 3x3-koris on uusi pelimuoto, joka mahdollistaa koripallon pelaamisen aiempaa pienemmille ryhmille ja joukkueille. | 3x3-koriksen kasvu edistää koripallon harrastamista eri ryhmille ja eri puolilla Suomea, mm. pienemmillä paikkakunnilla. | Edistetään 3x3 korista toimintasuunnitelman mukaisesti ja tehdään pelimuotoa tunnetuksi viestimällä siitä. Arvioidaan 3x3-koriksen soveltuvuus pyörätuoli- ja Unified-korikseen. | 2019–2024 | Johtoryhmä | 3x3-koriksen kasvumittarit. |
| Erotuomaritoiminnassa pilotoitiin kaudella 2017–2018 alueelliset erotuomari-koordinaattorit. | Alueellisen yhdenvertaisuuden edistäminen erotuomari-toiminnassa. | Vakiinnutetaan erotuomaritoiminnan alueellisen koordinoinnin käytäntö pilotoinnista saatujen kokemusten perusteella. | 2019 | Erotuomari-päällikkö | Erotuomaritoiminnan alueellinen koordinointi vakiintunut. |
| Valmennuskoulutuksissa painotetaan yksilölähtöistä valmennusta. Alleviivataan valmennuksen merkitystä lasten ja nuorten kasvatuksessa ja yhdenvertaisessa kohtelussa. Erilaisuuden kohtaamisen taitoja ei käsitellä omana asiakokonaisuutenaan. | Valmentajat saavat johdonmukaista koulutusta erilaisuuden kohtaamisesta. | Kartoitetaan tarpeet, mahdollisuudet ja keinot lisätä erilaisuuden kohtaamisen taitojen painoarvoa valmennuskoulutuksissa. | 2019–2020 | Koulutusvastaava | Kartoituksen pohjalta päätös valmennuskoulutusten sisältöjen kehittämisestä ja palaute siitä. |



| Nykytilanne | Tavoite | Toimenpiteet | Aikataulu | Vastuuhenkilöt | Arviointi |
|---|---|---|-----------|--|--|
| Vähävaraisten lapsiperheiden koripalloharrastusta tukeva We Deliver-rahasto perustettu yhdessä PostNordin kanssa. | Rahastoon osallistuu useampia yhteistyökumppaneita. | Lisätään rahastokumppanuuksien määrää. | 2019–2020 | Yhteyspäällikkö ja Seura- ja kilpailutoiminnan johtaja | Kumppanuuksien määrä |
| Huippu-urheilu saa eniten näkyvyyttä Koripalloliiton viestinnässä ja se myös kiinnostaa eniten. Muista toiminnoista uutisoidaan tilannekohtaisesti ja silloin, kun on erityisiä tapahtumia. | Viestintä on laaja-alaisempaa ja erilaisia juttuideoita saadaan toiminnoista (kuten Unified, pyörätuolikoripallo, erotuomarit) vastaavilta henkilöiltä ja niitä sparrataan yhdessä viestinnän kanssa. | Ohjeistetaan toiminnoista vastaavia miettimään juttuideoita ja hyödyntämään viestinnän henkilöitä näissä (esim. Seurauutisia ja juttusarja erotuomareista saa jatkoa) Some-viestinnässä hyödynnetään #Hi5-hashtagia. | 2019–2020 | Eri toiminnoista vastaavat henkilöt viestinnän tuella | Myös muu kuin huippu-urheilu näkyy uutisoinnissa laaja-alaisemmin. Juttuideoiden laaja-alaisuus ja toteutus. |
| Koripalloliitto on ollut mukana erilaisissa yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvissä kampanjoissa (esim. Korisliigat Punainen kortti kiusaamiselle -kampanjassa), mutta toiminta voisi olla suunnitellumpaa. | Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistäviin kampanjoihin osallistumisen hyötyjä arvioidaan myös jatkossa. Sovitaan selkeät linjat siihen, kuka tekee päätöksen kampanjoihin osallistumisesta. | Luodaan toimintaohjeet kampanjoihin osallistumisesta. | 2019 | Johtoryhmä | Toteutuneet kampanjat ja niiden yksittäisten tavoitteiden onnistuminen. |



| Nykytilanne | Tavoite | Toimenpiteet | Aikataulu | Vastuuhenkilöt | Arviointi |
|---|---|--|-----------|---|---|
| Henkilöstön pelisäännöt päivitetty edellisen kerran 2015. Hyvin tiivis listaus. | Tietoisuus yhteisistä pelisäännöistä ja toimintakulttuurista parantunut läpi organisaation. | Laaditaan dokumentti "Henkilöstön Meidän tapa" (vrt. Maajoukkueen Meidän Tapa) | 2019 | Toimitusjohtaja ja osallisena koko henkilöstö | Dokumentti laadittu ja henkilöstön käytössä |
| Luottamustoimien hoitamisesta ei selkeää ohjeistusta. | Tietoisuus yhteisistä pelisäännöistä ja toimintakulttuurista parantunut läpi luottamusyksiköiden. | Laaditaan dokumentti "Luottamushenkilöiden Meidän tapa" (vrt. Maajoukkueen Meidän Tapa) | 2019 | Toimitusjohtaja ja hallitus | Dokumentti laadittu ja luottamushenkilöiden käytettävissä |
| Koripalloliitolla ei ole selkeää toimintamallia syrjinnän ja häirinnän tunnistamiseksi ja niihin puuttumiseksi. | Henkilöstöllä, luottamushenkilöillä ja seuroilla on tiedossa, kuinka syrjintä tilanteissa toimitaan ja on rohkeutta puuttua tilanteisiin. | Luodaan ohjeet syrjinnän ja häirinnän tunnistamiseen ja siihen puuttumiseen. | 2019 | Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmä | Dokumentti laadittu ja käytössä liitossa ja seuroissa. |
| Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisen nykytilaa on kartoitettu henkilöstön yhdenvertaisuuskyselyllä vuonna 2018. | Aiempaa kattavampi käsitys yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisesta Koripalloliitossa ja koripalloyhteisössä. | Toteutetaan luottamusjohdon ja seurojen yhdenvertaisuuskyselyt. Kehitetään kyselypohjaa tai yhdenmukaistetaan ohjeistusta. | 2019–2020 | Toimitusjohtaja | Kyselyt on luotu ja lähetetty sekä niiden tuloksia arvioitu. Tulokset käyty läpi henkilöstön ja luottamusjohdon kanssa. |
| Henkilöstön ja luottamusjohdon välinen vuorovaikutus on tilannekohtaista ja paikoin vähäistä. | Henkilöstön ja luottamusjohdon välisen vuorovaikutuksen lisääminen. | Hallituksen ja henkilöstön yhteinen suunnittelupäivä, jossa mietitään yhdessä asioita ja tuodaan osapuolia lähemmäksi. | 2019–2020 | Toimitusjohtaja | Yhdenvertaisuuskyselyiden tulokset. Toteutunut suunnittelupäivä. |

