



SUOMEN JÄÄKIEKKOLIITTO RY

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 2017–2018

Sisällysluettelo

1.	Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelu.....	3
1.1.	Lähtökohdat ja tavoite	3
1.2.	Suunnitteluprosessi	4
1.3.	Keskeiset käsitteet	4
2.	Yhdenvertaisuuskartoitus – tulokset ja keskeiset huomiot.....	5
2.1.	Kyselyn ja siihen vastanneiden perustiedot	5
2.2.	Ilmapiiri ja sitoutuneisuus yhdenvertaisuuden edistämiseen	5
2.3.	Naisten ja tyttöjen osallistuminen	6
2.4.	Kustannukset haasteena	8
2.5.	Yhdenvertaisuus toiminnan läpileikkaavana teemana	9
2.6.	Erytisryhmien jääkiekko ja toiminnan esteettömyys	12
2.7.	Syrjintätapauksiin puuttuminen	13
2.8.	Onnistumiset ja kehittämiskohteet	13
2.9.	Viestintä	15
2.10.	Yhdenvertaisuus organisaation sisällä	15
3.	Yhdenvertaisuuden edistäminen – toimenpiteet painopistealueilla.....	19
3.1.	Sukupuolten välinen yhdenvertaisuus	19
3.2.	Taloudellinen yhdenvertaisuus.....	19
3.3.	Monipuolinen osallistumismahdollisuuksien lisääminen.....	20
3.4.	Yhdenvertaisuus organisaation sisällä	20

1. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelu

1.1. Lähtökohdat ja tavoite

Suomalaisen jääkiekon strategian 2014–2018 päämääränä on jääkiekkoperheen monipuolinen kasvattaminen. Yhteisöllisyys, kunnioitus, hauskuus ja erinomaisuuden tavoittelu on nostettu lajiyhteisön toimintaa ohjaaviksi arvoiksi. Jääkiekkoperhe tekeekin töitä varmistaakseen, että mahdollisimman monella on mahdollisuus harrastaa lajia, ja että kaikki halukkaat pääsevät mukaan ja kuuluvat jääkiekkoperheeseen. Strategian kolme painopistettä ovat yhteiskunnallinen hyväksyttävyys, juniori- ja seuratoiminta sekä huippukiekk.

Jääkiekkoliitto on sitoutunut urheiluyhteisön yhteisiin Reilun Pelin ihanteisiin ja tavoitteisiin, joihin kuuluu ”*jokaisen tasavertainen mahdollisuus liikuntaan ja urheiluun*”¹. Siten yhdenvertaisuusperiaatteen toteutumisella on merkittävä rooli koko toiminnan läpileikkaavana teemana. Suomi-kiekon strategiasta nousee esille kolme erityistä painopistettä yhdenvertaisuuden edistämiseksi jääkiekkoperheessä:

- Sukupuolten välisen tasa-arvon ja suvaitsevaisuuden edistäminen sekä naisten ja tyttöjen laajempi mukaan ottaminen pelaajina ja muina toimijoina kaikilla tasoilla.
- Taloudellinen yhdenvertaisuus: lajin kustannusten hallinta muun muassa kilpailutoimintaa järjestämällä ja vähävaraisia perheitä tukemalla.
- Monipuolinen osallistumismahdollisuuksien lisääminen: lajin ja lajiyhteisön saavutettavuuden edistäminen ja erilaisten, eri-ikäisten ihmisten osallistumismahdollisuuksien lisääminen toiminnan kaikilla tasoilla.²

Liikunta-, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolainsäädäntö uudistuivat vuonna 2015. Uudistusten myötä liikunta- ja urheilujärjestöiltä edellytetään suunnitelmaa yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi niin organisaationsa sisällä kuin toteuttamassaan toiminnassa. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen katsotaankin jatkossa yhdeksi liikuntajärjestöjen valtionavustusten määrän harkintaperusteeksi.³

Jääkiekko on luonteeltaan fyysinen ja nopea peli, jonka pelaaminen edellyttää erityisolosuhteet, pelivarusteet ja turvallisen pelaamisen takaamiseksi myös riittävän suojarustuksen kaikilla taitotasoilla. Näistä perusedellytyksistä johtuen lajin lähestyminen ja pelaamisen aloittaminen ei aina ole helppoa varsinkaan heille, joilla aiempaa kosketuspintaa lajiin ei ole. Lisäksi, nykyisellä ja sitä edeltäneillä strategiakausilla toteutetuista toimenpiteistä huolimatta, suurelle yleisölle jääkiekko näyttäytyy edelleen maskuliinisena ja vahvaan kilpailullisuuteen nojaavana lajina.

Jääkiekkoliitossa tunnistamme edellä mainitun mielikuvan, mutta haluamme osoittaa sen virheelliseksi. Pyrimme strategiaamme mukaisesti tekemään lajistamme helpommin lähestyttävän. Pidämmekin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelua mahdollisuutena kehittää ja arvioida toimintaamme osallistavasta ja vastuullisesta näkökulmasta. Teemme entistä avoimemmaksi keskustelun esimerkiksi siitä, miten voimme tarjota riittävästi erilaisia osallistumismahdollisuuksia niin uusille kuin vanhoille jääkiekkoperheen jäsenille? Miksi esimerkiksi tytöt ja naiset eivät toteutetuista toimenpiteistä huolimatta ole laajemmassa määrin löytäneet lajiamme? Entä mitä voimme tehdä varmistaaksemme, että jääkiekon harrastaminen on mahdollista kaikille taloudellisista edellytyksistä riippumatta? Samalla sitoudumme yhdenvertaisuuden edistämiseen myös organisaatiomme sisällä.

¹ Valo: Urheiluyhteisön reilun pelin ihanteet ja tavoitteet: <http://www.sport.fi/en/arvot-ja-vastuullisuus/eettiset-periaatteet>.

² Suomalaisen jääkiekon strategia 2014–2018: <http://leijonat.fi/info/strategia.html>.

³ Liikuntalaki: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150390>.

Yhdenvertaisuuslaki: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta: <http://www.finlex.fi/fi/laki/smur/1986/19860609>.

Näistä lähtökohdista yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelulla pyritään yhdenvertaisuuteen vaikuttavien toimintatapojen tiedostamiseen ja kehittämiseen. Tavoitteena on sisäistää yhdenvertaisuusajattelua organisaation toimihenkilöiden keskuudessa ja sitä kautta lisätä tietoisuutta koko laajassa jääkiekkoperheessä, jotta yhdenvertaisuus huomioidaan nyt ja tulevaisuudessa koko jääkiekkotoiminnan läpileikkaavana teemana.

1.2. Suunnitteluprosessi

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelua varten perustettiin organisaation toimihenkilöistä koostuva työryhmä huhtikuussa 2016. Työryhmän vetäjäksi nimettiin juniori- ja seuratoimintajohtaja ja jäseniksi markkinointisuunnittelija, aluepäällikkö, erotuomaripäällikkö, viestintäpäällikkö, tyttökiekon taitovalmentaja, yhteyspäällikkö ja seurakehityspäällikkö. Työryhmän kokoonpanon on tarkoitus taata mahdollisimman laaja näkökulma organisaation eri toimintoihin ja sisäisiin yhdenvertaisuuskysymyksiin.

Yhdenvertaisuuden toteutumisen nykytilaa Jääkiekkoliiton toteuttamassa toiminnassa ja sen sisäisessä toimintakulttuurissa kartoitettiin elokuussa 2016 toteutetulla yhdenvertaisuuskyselyllä, jonka on tuottanut Valo, Valtakunnallinen liikunta- ja urheiluorganisaatio ry jäsenjärjestöjensä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelun tueksi. Se toteutettiin anonyyminä verkkokyselynä.⁴ Kyselyn kohderyhmäksi määriteltiin Jääkiekkoliiton luottamusjohto (liittovaltuuston ja liittohallituksen jäsenet) sekä liiton kokopäiväiset toimihenkilöt.

Syyskuussa 2016 yhdenvertaisuussuunnitteluprosessia koordinoimaan palkattiin organisaation ulkopuolinen asiantuntija. Hän analysoi kyselytulokset, perehtyi organisaation toimintaa ohjaaviin ja siitä raportoiviin dokumentteihin, ja tarkensi havaintoja käymällä vapaamuotoisia keskusteluja yhdenvertaisuustyöryhmän jäsenten sekä muiden eri toimintoja edustavien toimihenkilöiden kanssa. Luonnos Jääkiekkoliiton yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmasta valmistui marraskuussa, minkä jälkeen suunnitelma työstettiin lopulliseen muotoonsa organisaation sisäisessä käsittelyssä. Jääkiekkoliiton johtoryhmä ja hallitus hyväksyivät suunnitelman marraskuussa ja valmis suunnitelma esiteltiin koko henkilökunnalle joulukuussa 2016. Kaksivuotinen (2017–2018) suunnitelma kattaa nykyisen strategiakauden loppuun ulottuvan ajanjakson. Toimenpiteiden toteutumista arvioidaan välikatsauksessa vuoden 2018 toiminnan suunnittelun yhteydessä. Jatkossa suunnitelma laaditaan strategiakausittain.

Tämän suunnitelmadokumentin osiossa 2. *Yhdenvertaisuuskartoitus – tulokset ja keskeiset huomiot* raportoidaan yhdenvertaisuuskyselyn tulokset ja analysoidaan laajemmin yhdenvertaisuusperiaatteen toteutumista Jääkiekkoliiton toteuttamassa toiminnassa ja organisaation sisällä. Samalla määritellään suunnitelman painopistealueet ja perustellaan lyhyesti niiden valinta. Osiossa 3. *Yhdenvertaisuuden edistäminen – toimenpiteet painopistealueilla* esitellään ajankohtaiset yhdenvertaisuuden edistämiseksi toteutettavat kärkitoimenpiteet. Samalla yhdenvertaisuusajattelua edistetään kaiken toiminnan ja toiminnan suunnittelun, seurannan ja arvioinnin läpileikkaavana teemana.

1.3. Keskeiset käsitteet

”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

⁴ Ks. Valo ry: Askelmerkit yhdenvertaisuussuunnitteluun: <http://www.sport.fi/arvot-ja-vastuullisuus/yhdenvertainen-urheilu/askelmerkit-yhdenvertaisuussuunnitteluun>.

suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Tasa-arvolla viitataan yleensä pelkästään miesten ja naisten väliseen tasa-arvoon.”⁵

Tässä dokumentissa yhdenvertaisuuden käsitteellä viitataan laaja-alaiseen tasa-arvoon, jolloin se kattaa myös sukupuolten välisen tasa-arvon ja syrjimättömyyden.

Muodollinen yhdenvertaisuus tarkoittaa sitä, että kaikkia toimintaan osallistuvia kohdellaan samalla tavalla ilman syrjintää. Samanlainen kohtelu ei kuitenkaan aina takaa yhdenvertaisuutta. Tosiasiallinen yhdenvertaisuus viittaa siihen, että silloin kun samanlainen kohtelu ei johda yhdenvertaiseen lopputulokseen, eriarvoisuutta poistetaan aktiivisin toimenpitein.

Syrjintä on ihmisten eriarvoista kohtelua esimerkiksi sukupuolen, seksuaalisen suuntautumisen, etnisen alkuperän tai muun henkilöön liittyvän synn perusteella. Syrjintänä voidaan pitää yksittäistä tekoa tai epäoikeudenmukaisuutta tuottavia käytäntöjä tai sääntöjä. Välillinen syrjintä on seurausta siitä, että näennäisen neutraali kohtelu tai käytäntö johtaa syrjiviin lopputuloksiin.

”Yhdenvertaisuussuunnittelun tavoitteena on syrjinnän tunnistaminen, toiminnan ja käytäntöjen arviointi ja edistävien toimenpiteiden toteuttaminen ja osallisuuden lisääminen. Yhdenvertaisuussuunnitelmassa kuvataan, miten edistetään yhdenvertaisuutta ja miten puututaan syrjintään.”⁶

2. Yhdenvertaisuuskartoitus – tulokset ja keskeiset huomiot

2.1. Kyselyn ja siihen vastanneiden perustiedot

Liikunta- ja urheilujärjestöille räätälöidyn yhdenvertaisuuskyselyn on tuottanut Valo ry. Se koostui yhteensä 26 kysymyksestä, joista osa oli suljettuja, osa numeeriseen arviointiin perustuvia ja osa avoimia kysymyksiä.

Kyselyn otanta käsitti 102 henkilöä: kahdeksan liittohallituksen jäsentä, 30 liittovaltuuston jäsentä ja 64 kokopäiväistä toimihenkilöä. Kyselyyn vastasi yhteensä 57 henkilöä (56 % otannasta), joista 12 (21 %) edusti luottamusjohtoa ja 43 henkilökuntaa (75 %). Kaksi vastaajaa (4 %) ei kertonut asemaansa organisaatiossa. Vastausprosentti oli huomattavasti korkeampi henkilökunnan (67 %) kuin luottamusjohdon (32 %) edustajien keskuudessa. Vastausten määrä vaihteli kysymyksittäin pääasiassa 50 ja 57 välillä, sillä jokaiseen kysymykseen ei ollut pakko vastata. Avoimiin kysymyksiin vastauksia saatiin vähemmän.

Kyselyyn osallistuneista 45 (79 %) ilmoitti sukupuolekseen miehen ja seitsemän (12 %) naisen. Iältään vastaajista yksi (2 %) oli alle 30-vuotias, 11 (20 %) 30–39-vuotiaita, 16 (29 %) 40–49-vuotiaita ja 28 (50 %) yli 49-vuotiaita. Luottamusjohtoa edustaneista kaikki ja toimihenkilöitä edustaneista vastaajista 68 prosenttia (29) oli yli 40-vuotiaita. 23 (43 %) henkilöä vastasi toimivansa järjestössä esimiestehtävissä.

2.2. Ilmapiiri ja sitoutuneisuus yhdenvertaisuuden edistämiseen

Kyselytulosten mukaan Jääkiekkoliiton yleistä ilmapiiriä pidetään innostavana, moniarvoisena ja avoimena (KA 3,84/5). Luottamushenkilöiden ja henkilökunnan jäsenien arvioidaan olevan keskenään jokseenkin

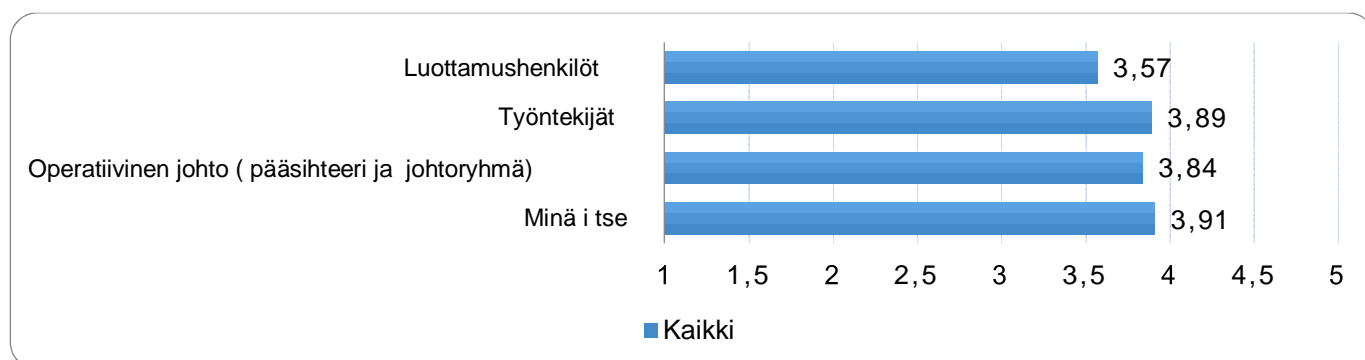
⁵ Sisäasianministeriö (2011): Kop, kop – Pääseekö sisään? Yhdenvertaisen järjestötoiminnan opas urheilu- ja nuorisojärjestöille: <http://yhdenvertaisuus-fi-bin.directo.fi/@Bin/12c45e664330f033f839ad45d8fee382/1479216616/application/pdf/183414/Kopkop.pdf>.

⁶ Valo ry: Yhdenvertainen urheilu: <http://www.sport.fi/en/arvot-ja-vastuullisuus/yhdenvertainen-urheilu/mista-on-kysymys/maaritelmat>.

Ks. myös: Pyykkönen, Teijo (2016): Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyö valtion liikuntapolitiikassa – taustaselvitys valtion liikuntaneuvostolle ja sen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvojaostolle, s. 18–19: http://www.liikuntaneuvosto.fi/files/396/VLN_YT_FINAL.pdf.

samanarvoisia (KA 3,59/5), joskin luottamushenkilöt näkevät samanarvoisuuden vahvemmaksi (KA 4,0/5) kuin työntekijät (KA 3,34/5). Vastausten perusteella sekä luottamusjohto että henkilökunta osallistuvat järjestön kehittämiseen vähintään jossain määrin (KA 3,74/5). Luottamushenkilöt (KA 4,33) arvioivat tämän toteutuvan paremmin kuin työntekijät (KA 3,54/5). Näyttää siltä, että yhdenvertaisuuteen liittyvistä asioista ei ole keskusteltu järjestössä kovinkaan paljon tai käytyjä keskusteluita ei ole tunnustettu yhdenvertaisuuteen liittyviksi (KA 2,79/5).

Sekä luottamushenkilöiden että työntekijöiden sitoutuneisuus yhdenvertaisuuden edistämiseen arvioitiin kyselyssä yleisesti ottaen vahvaksi (kaavio 1).



Kaavio 1. Kuinka sitoutuneita arvioit järjestönne eri toimijoiden olevan yhdenvertaisuuden edistämiseen asteikolla 1–5? 1 = erittäin heikosti sitoutuneita... ...5 = erittäin sitoutuneita.

2.3. Naisten ja tyttöjen osallistuminen

Yhdenvertaisuuskyselyyn osallistuneista 49 (86 %) arvioi, että jääkiekkotoimintaa pyritään kehittämään aiemmin tavoittamattomille tai toiminnassa aliedustetuille kohderyhmille. Vain kaksi (4 %) vastaajaa on sitä mieltä, että uusia tai aliedustettuja kohderyhmiä ei tavoitella ja viisi (9 %) henkilöä vastasi, ettei osaa sanoa. Kohtuullisen yksimielinen vastausjakauma heijastaa Suomi-kiekon strategian päämäärää *jääkiekkoperheen monipuolinen kasvattaminen*. Vastausten perusteella selkeimpänä aliedustettuna ryhmänä niin strategiassa kuin yhdenvertaisuuskartoituksessakin nousee esille tytöt ja naiset.

Erytistoimenpiteisiin tyttöjen ja naisten aktivoimiseksi jääkiekkoperheen jäseniksi on panostettu strategiakaudesta 2006–2008 lähtien. Keskeisin toimenpide on ollut vuonna 2006 ensimmäistä kertaa järjestetty Girls' Hockey Day (GHD)⁷, joka sittemmin on laajentunut kansainväliseksi ja Suomessa valtakunnalliseksi tyttökiekkoviikonlopuksi. Toiminta pohjautuu siihen, että seurat tarjoavat naisille ja tytöille maksuttoman, helpon ja hauskan tavan kokeilla jääkiekkoa yhdessä muiden kanssa. Tavoitteena on nostaa nais- ja tyttökiekon näkyvyyttä ja arvostusta ja houkutella uusia harrastajia lajin pariin.

Työn tulokset ovat olleet rohkaisevia. Tapahtumat ovat saaneet jääkiekkoperheessä erinomaisen vastaanoton, mikä on johtanut osallistujien ja tapahtumien määrien tasaiseen kasvuun. Vuonna 2015 GHD-päiviä oli toteuttamassa ennätyselliset 80 seuraa ympäri Suomea ja tapahtumissa liikkui yhteensä noin 1400 naista ja tyttöä, joista yli 600 oli uusia kokeilijoita. Vuonna 2009 GHD-toiminnalle myönnettiin liikunnan tasa-arvotyön Piikkarit-tunnustuspalkinto. Ennen vuoden 2006 ensimmäistä GHD:tä rekisteröityjä tyttö- ja naisharrastajia oli noin 2500. Vuonna 2010 määrä oli, pitkälti GHD:n vaikutuksesta, tuplaantunut: noin 5 000. Sittemmin kehitys on tasaantunut ja tällä hetkellä tyttöjä ja naisia on mukana noin 6 000⁸, mikä on noin 8 prosenttia kaikista lisenssipelaajista (yht. noin 76 000). Jääkiekkoliiton sarjatoimintaan osallistuu

⁷ Ks. lisää: Jääkiekkoliitto: Girls' Hockey Day – GHD: <http://www.finhockey.fi/junnut/tyttokiekkogirls-hockey-day-ghd/>.

⁸ Tilanne keväällä 2016, pelipassi- ja tapahtumapelipassipelaajat.

noin 120 naisten ja tyttöjen joukkuetta 90 seurasta, kun yhteensä joukkueita on mukana noin 2 800 ja seuroja noin 370⁹. Naisten harrastekiekkotoiminta on viime vuosina kasvattanut vahvasti suosiotaan ympäri Suomen.

Jääkiekkoliiton aluevalmentajien työajasta 10 prosenttia kohdistuu nimenomaisesti alueen seurojen tyttökiekon kehittämiseen. Tyttöjoukkueiden valmentajia koulutetaan alueilla Jääkiekkoliiton painopistekäyntien ja taitojäätahtumien yhteydessä. Lisäksi liiton palveluksessa on oto-luonteisissa tehtävissä 14 alueellista tyttökiekkokouluttajaa ja tutoria, jotka tukevat aluevalmentajia ja tyttökiekon päätoimista taitovalmentajaa paikallistasolla tapahtuvassa seuratyössä ja koulutuksissa.

Juniorikiekon säännöt mahdollistavat tyttöjen pelaamisen kaksi vuotta nuorempien poikien sarjoissa. Tytöt voivat osallistua yhtäaikaisesti sekä tyttöjen että poikien sarjoihin. Jääkiekkoliitto kehittää aktiivisesti naisten ja tyttöjen sarjatoimintaa, jotta jokaiselle joukkueelle saadaan järjestettyä mielekkäitä pelejä ilman kohtuuttoman pitkiä ottelumatkoja. Vuonna 2017 käynnistetään kehitystoimet naisten pääsarjataso seuraja sarjatoiminnan kehittämiseksi. Naisten SM-sarjalle valittu johtoryhmä toimii SM-sarjan toiminnan ohjaajana ja kehittäjänä, toimielimenä SM-sarjan seurojen välillä ja suhteessa jääkiekkoliittoon. Tavoitteena on seurojen toimintaedellytysten parantaminen sekä suomalaisen tyttö- ja naiskiekon pelaajapolun kehittäminen.

Jääkiekko on saavuttanut vahvan aseman naisten ja tyttöjen liikuttajana Pohjois-Amerikassa. Euroopassakin kehitystä on tapahtunut, mutta se on ollut huomattavasti hitaampaa. Kansainvälisessä vertailussa Suomen voi todeta olevan Pohjois-Amerikkaa jäljessä, mutta muuta Eurooppaa edellä. Kansainvälinen Jääkiekkoliitto pyrkii edistämään tyttö- ja naiskiekkoa maailmanlaajuisesti. Hyvänä esimerkkinä voi pitää sitä, että GHD:n Suomessa kylvämä siemen on kasvanut kansainväliseksi tyttökiekkoviikonlopuksi (*World Girls' Ice Hockey Weekend*). Vuonna 2015 järjestettiin 340 tapahtumaa 32 maassa ja ensimmäistä kertaa myös *Girls' Global Game -ottelu*, joka pelattiin yhteensä 30 maassa.¹⁰

Kehityksen hidastuminen ja toisaalta kasvupotentiaali naisten ja tyttöjen keskuudessa on tiedostettu Jääkiekkoliitossa. Tämä näkyi myös kyselyvastauksissa:

”Panostus tyttöjen ja naisten osallistumiseksi voisi olla vieläkin näkyvämpää.”

”Projektit pitäisi tehdä vieläkin isommin.”

Jääkiekkoperheessä on mukana naisia vaihtelevissa määrin myös muina toimijoina. Arvioiden mukaan naiset ovat viime vuosina lähteneet kasvavissa määrin mukaan seuratoimintaan, esimerkiksi joukkueenjohtajiksi ja seurojen luottamushenkilöiksi, sekä liiton aluehallituksiin. On toivottavaa, että naisten osallistumisen kasvu seuratasolla vaikuttaa tulevaisuudessa laajemmin koko jääkiekkoperheeseen, esimerkiksi Jääkiekkoliiton luottamusjohdon sukupuolijakaumaan, joka on edelleen hyvin miesvaltainen. Erotuomareina naisia toimii noin 60 (noin 3 prosenttia kaikista erotuomareista). Valmennuksen puolella naisten osallistuminen on edelleen varsin vähäistä.

Edistääkseen naisvalmentajuutta Jääkiekkoliitto on mukana vuonna 2013 käynnistyneessä palloilulajien yhteisessä Valmentaa kuin nainen -hankkeessa. Hankkeen tavoitteita ovat naisvalmentajien määrän lisääminen, lopettaneiden urheilijoiden aktivointi seura- ja liittotason tehtäviin, nykyisten naisvalmentajien tukeminen, valmentajiksi siirtyvien osaamisen kehittäminen ja valmentajapolun selkiyttäminen. Lisäksi pyritään tunnistamaan naisvalmentamiseen ja naisten toimijuuteen urheilun parissa liittyviä erityispiirteitä sekä hyödyntämään ja lisäämään tutkimustietoa. Mukana hankkeessa ovat jääkiekon lisäksi jalkapallo, käsipallo, ringette, salibandy, amerikkalainen jalkapallo, pesäpallo, koripallo, lentopallo, Suomen

⁹ Tilanne syksyllä 2016.

¹⁰ Ks. esim. International Ice Hockey Federation: Women's Hockey: <http://www.iihf.com/iihf-home/sport/women/>.

Valmentajat ja Suomen vammaisurheilu ja -liikunta VAU sekä yhteistyötahoina Valo ja Suomen ammattivalmentajat SAVAL. Hanketta rahoittaa opetus- ja kulttuuriministeriö. Se jatkuu ainakin vuoden 2017 loppuun ja tuloksia seurataan ainakin kevääseen 2018.¹¹

Jääkiekkoliitto määrittelee yhdenvertaisuussuunnitelmansa ensimmäiseksi painopistealueeksi sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisen. Kuten Suomi-kiekon strategia 2014–2018 viitoittaa, lajin harrastamisesta ja kilpailutoiminnasta pyritään tekemään tytöille ja naisille entistä helpommin lähestyttävää. Samalla pyritään edistämään naisten osallistumista jääkiekkoperheeseen myös muina toimijoina kuin pelaajina.

2.4. Kustannukset haasteena

Kyselyyn osallistuneista 44 (80 %) henkilöä arvioi, että kaikki ryhmät voivat osallistua järjestön toimintaan, kun taas 11 (20 %) henkilöä vastasi, että jotkut ryhmät eivät voi osallistua järjestön toimintaan tai niille osallistuminen on hankalaa. Avoimissa vastauksissa erityisenä haasteena nostettiin esille lajin kustannukset.

”Loistavista apurahoista huolimatta meidän pitää tehdä lajistamme edullisempi.”

”Harrastamisen kustannukset kasvavat ja se luo kynnyksen aloittamiselle sekä lisää dropoutia.”

Yhdenvertaisuuskartoitus osoittaa jääkiekkoperheen tiedostavan, että kustannusten nousu on riskitekijä, jonka vaikutuksia on pyrittävä minimoimaan. Kyselyssä 57 (100 %) henkilöä vastasikin, että vähävaraiset huomioidaan järjestön toiminnassa.

”Tässä on menty paljon eteenpäin. On olemassa erilaisia rahastoja, mistä vähävaraiset voivat hakea tukea. Viimeisenä yli miljoonan euron lahjoitus.”

”Kilpailutoimintaa arvioidaan ja toteutetaan kustannuksia huomioiden.”

Huoli liikuntaharrastamisen kustannusten noususta on noussut laajempaankin liikuntapoliittiseen keskusteluun. Kari Puronaho on selvittänyt tutkimuksessaan *Drop-out vai throw out?* 6–18-vuotiaiden lasten ja nuorten kilpaurheilun ja harrasteliikunnan kustannuksia ja niiden kasvua laajasti eri lajeissa, mukaan lukien jääkiekossa. Puronahon tutkimus osoittaa, että vuosien 2001 ja 2012 välillä kustannukset keskimäärin kaksinkertaistuivat. Jääkiekossa kustannusten nousu oli keskiarvoakin nopeampaa, erityisesti 15–18-vuotiaiden kilpaurheilussa ja harrasteliikunnassa. Syitä kustannusten kasvuun olivat muun muassa maksujen, matkakulujen, kilpailukulujen ja harrastevälinekulujen kasvu. Kilpailupuolella taustalla vaikuttaa erittäin vahvasti harrastusintensiteetin kasvu. Lisäksi tutkimus osoittaa, että perheen tulotaso vaikuttaa vähintään jossain määrin lajivalintoihin sekä alempien tulotasojen perheiden mahdollisuuksiin osallistua. Puronaho esittää yhteiskunnallisesti merkittävän kysymyksen:

”Onko nyt käynyt tai käymässä niin, että liikuntaseuroissa tapahtuvasta harrastustoiminnasta tulee vain harvojen etuoikeus?”¹²

Huoli on koko liikunta- ja urheiluyhteisön yhteinen. Samalla väestön, erityisesti lasten ja nuorten, liikkumattomuutta ja sen vaikutuksia hyvinvointiin on tehty tutkimuksissa¹³ ja julkisessa keskustelussa

¹¹ Ks. lisää: Suomen Valmentajat ry: Valmentaa kuin nainen: <http://www.suomenvalmentajat.fi/hankkeet/valmentaa-kuin-nainen/>.

¹² Puronaho, Kari (2014): Drop-out vai throw-out? Tutkimus lasten ja nuorten liikuntaharrastusten kustannuksista, s. 18: <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2014/liitteet/okm5.pdf?lang=fi>.

Ks. myös Valtion liikuntaneuvosto (2014): Mikä maksaa? Sosioekonomisen taustan yhteys lasten ja nuorten liikuntaan: http://www.liikuntaneuvosto.fi/files/290/www_Sosioekonominen_tausta_ja_lasten_liikunta_2103.pdf.

näkyväksi. Jääkiekkoliitto korostaa myös liikunnan ennaltaehkäisevää vaikutusta syrjäytymiseen ja pitää harrastajapohjan monipuolisuutta merkittävänä tekijänä lajin elinvoimaisuudelle. Liitto pyrkii omilla toimillaan vaikuttamaan siihen, että jääkiekkoperhe tarjoaa niin kilpailu- kuin harrastetoimintaa, joka on kaikille mukaan haluaville ja mukana jo oleville saavutettavaa ja kustannustehokasta.

Sarjatoiminnan järjestäjänä liitto pystyy ja pyrkii omalta osaltaan vaikuttamaan pelaamisen kustannuksiin. Esimerkiksi kaudella 2015–2016 alkaneessa kokeilussa lasten sarjatoimintaa järjestetään harppimallilla, tarvittaessa aluerajoja ylittäen. Käytännössä tämä tarkoittaa, että mitä nuorempi ikäluokka on kyseessä, sitä pienempi on harpin säde, toisin sanoen lyhyemmät etäisyydet, vähemmän matkustusta ja siihen liittyviä kuluja. Myös nuorten sarjojen ja otteluohjelmien suunnittelussa pyritään matkustuskustannusten minimoimiseen.

Jääkiekkoliitto myöntää vuosittain järjestettävien hakukierrosten yhteydessä tukea taloudellisesti vaikeassa asemassa olevien perheiden lasten harrastamisen kustannuksiin. Tukien haku tapahtuu aina seuran kautta. Seura taas kohdistaa tuen perheelle, jolle se on myönnetty. Kriteerinä tuen myöntämiselle on perheen tarve taloudelliselle tuelle sekä hakijan oma motivaatio jääkiekon harrastamiseen. Lisäksi seuran tulee osoittaa omat toimensa vähävaraisten tukemiseksi, harrastajamäärän lisäämiseksi, harrastamisen kustannusten hallitsemiseksi sekä valmentajiensa kouluttamiseksi. Tukia myönnetään kiekkokouluikäisistä aina B-juniorikäisille harrastajille. Koska harrastuksen kustannukset nousevat vanhemmissa ikäluokissa, itse tukisummat on porrastettu ikäluokittain 200 eurosta (F-juniorit) 1400 euroon (B-juniorit). Leijona- kiekkokouluihin seurat voivat hakea liiton tukea vapaapaikkojen kustantamiseen yhteisvoimin. Lahjoitusten ja aikaisempien vuosien MM-voittovarojen avulla Jääkiekkoliitto pystyy vuodesta 2016 alkaen jakamaan tukea vuosittain 1,1 miljoonaa euroa. Vuosina 2011–2015 tukea jaettiin noin 740 000 euroa yhteensä 1879 juniorille. Lisäksi Jääkiekkoliitto tukee Pelaajayhdistystä Olympia- ja A-maajoukkuerahastosta F–C-junioreille osoitettavan tuen hakuprosessissa.¹⁴

Jääkiekkoliitto määrittelee yhdenvertaisuussuunnitelmansa toiseksi painopistealueeksi taloudellisen yhdenvertaisuuden edistämisen. Lajin kustannuksia hallitsemalla ja vähävaraisia perheitä tukemalla pyritään vaikuttamaan siihen, että tulotasosta riippumatta kaikilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua jääkiekkotoimintaan.

2.5. Yhdenvertaisuus toiminnan läpileikkaavana teemana

Vastaukset kysymykseen ”Huomioidaanko yhdenvertaisuus järjestönne strategisessa suunnittelussa ja toimintasuunnitelmassa?” jakaantuivat tasaisesti. Eniten vastauksia (18; 39 %) keräsi vaihtoehto ”Tietyt työn kannalta keskeiset vähemmistöt huomioidaan erillisenä kappaleena (esim. maahanmuuttajat ja liikkumis- ja toimimisesteiset henkilöt)”. Vastaajista 15 (33 %) oli sitä mieltä, että ”Vähemmistöt ja niiden osallisuus toiminnassa on keskeinen ja pysyvä osa järjestön strategista suunnittelua”. Myös vaihtoehto ”Ei [huomioida]” keräsi huomionarvoisen määrän vastauksia (13; 28 %). Vastausjakaumaa selittää paitsi tulokannanvaraa jättävä kysymyksenasettelu myös se, että yhdenvertaisuus ei käsitteenä nouse eksplisiittisesti esiin Suomi-kiekon strategiasta. Toisaalta suurin osa vastaajista näyttää tulkinneen, että yhdenvertaisuuden edistäminen on jollakin tavalla sisäänkirjoitettu strategian päämäärään, arvopohjaan ja toimenpiteisiin. Yhdenvertaisuuden käsitettä voikin tulkita monista näkökulmista, kuten vaihtelu avoimissa vastauksissa osoittaa:

¹³ Esim. Kokko, Sami & Hämylä, Riikka (toim. 2015): Lasten ja nuorten liikuntakäyttäytyminen Suomessa, Liitututkimus: http://www.liikuntaneuvosto.fi/files/347/VLN_liituraportti_150317.pdf.

¹⁴ Ks. lisää: Jääkiekkoliitto: Tuet: <http://www.leijonat.fi/info/tuet.html>.

”Erityisesti naisten/tyttöjen ja vähävaraisten asemaan kiinnitetään huomiota. Ei minusta maahanmuuttajia pidäkään käsitellä erityisryhmänä, sillä parhaiten he integroituvat toimintaan kun käsitellään yhdenvertaisesti ja samalla tavalla kuin muitakin.” (Rooli: luottamushenkilö).

”Ei tähän saakka juurikaan.” (Rooli: jokin muu).

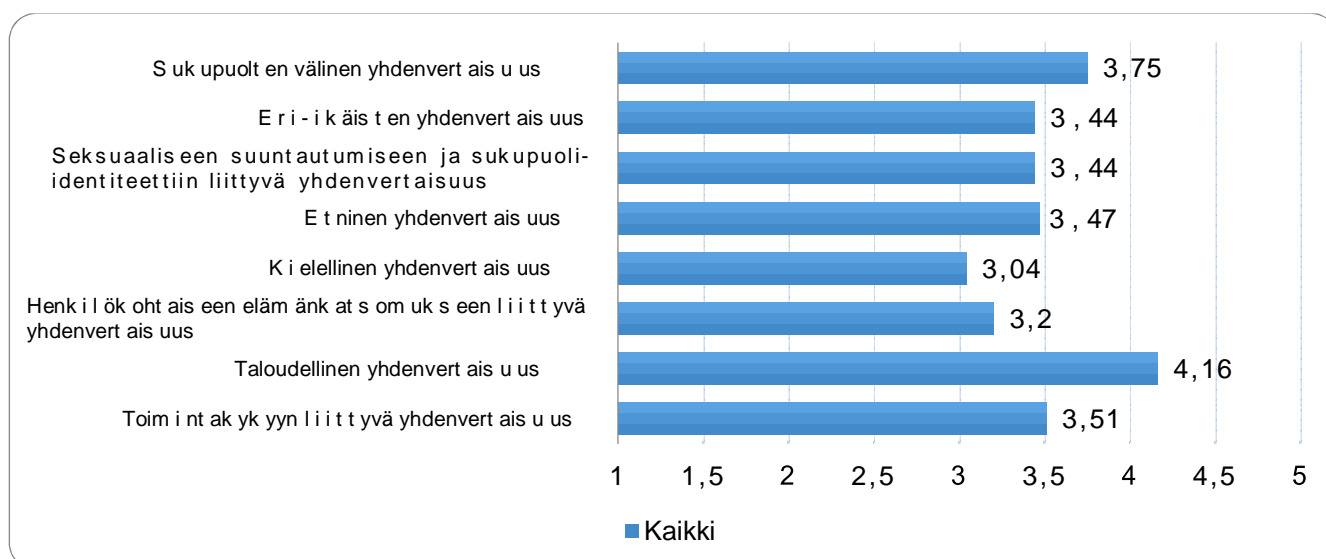
”Mainitaan strategiassa, mutta mitään näkyvää asian eteen ei kyllä tehdä.” (Rooli: työntekijä).

”Tyttökiekon kasvattaminen strategisesti tärkeä asia.” (Rooli: työntekijä).

”En tiedä.” (Rooli: luottamushenkilö).

”Kaikille tasavertaisesti.” (Rooli: työntekijä).

Kaiken kaikkiaan kyselytulokset osoittavat, että Jääkiekkoliitto pitää yhdenvertaisuuden edistämistä kaikista vastausvaihtoehdoissa mainituista näkökulmista tarkasteltuna tarpeellisena tai hyvin tarpeellisena (kaavio 2).



Kaavio 2. Miten tärkeäksi koet seuraavien osa-alueiden kehittämisen järjestössänne? 1 = ei tarpeellinen... ..5 = erittäin tarpeellinen.

Sukupuolten välinen yhdenvertaisuus ja taloudellinen yhdenvertaisuus heijastuvat yhdenvertaisuuskyselyn tuloksista erityisinä teemoina. Yhtä aikaa Jääkiekkoliitto painottaa myös kokonaisvaltaista lähestymistapaa – sitä, että jääkiekkoperheen on pystyttävä entistä paremmin tarjoamaan jokaiselle yksilölle tämän oman tarpeen ja intressin mukaista mielekästä toimintaa.

Valtakunnallisesti järjestettävät Leijona-kiekkokoulut mahdollistavat alle 8-vuotiaiden lasten, tyttöjen ja poikien, tutustumisen lajiin noin 180 junioriseurassa ympäri maan. Keskeinen kehityssaskel on ollut se, että enää kiekkokouluja ei markkinoida ensisijaisesti pojille, vaan yleisesti ottaen kaikille lapsille sopivina aktiviteetteina. Matalan kynnyksen toiminnassa harjoitellaan luistelua ja kiekkotaitoa, leikitään ja pelataan. Talven aikana harjoituskertoja on keskimäärin 20 ja mukana voi olla jopa kolme vuotta, lapsen oman mielenkiinnon ja kehittymisen mukaisesti. Kiekkokoulun jälkeen on luontevaa siirtyä joukkue-toimintaan.

Valtakunnallisesti seuratasolla järjestetään kilpailullista toimintaa jo nuorista ikäluokista lähtien. Jääkiekko tarjoaa isolle määrälle lapsia ja nuoria, poikia ja tyttöjä mahdollisuuden osallistua laadukkaaseen ja

tavoitteelliseen toimintaan. Toiminta on saavutettavaa, mutta iän karttuessa kilpailullisessa toiminnassa mukana pysyminen vaatii enemmän ja enemmän motivaatiota ja kykyä kehittää omaa taitotasoaan. Kuten todettua, samalla myös harrastamisen kustannukset nousevat. Pelaajapolku vie motivoituneimmat ja lahjakkaimmat harrastajat aina kansainväliselle huipulle asti. Toisaalta iän karttuessa moni vähemmän motivoitunut ja/tai taitotasoltaan heikompi harrastaja jää mielekkään toiminnan ulkopuolelle, mitä Jääkiekkoliitto pitää huolestuttavana asiana niin yhdenvertaisuuden toteutumisen kuin lajin elinvoimankin kannalta.

Vastatakseen edellä mainittuun haasteeseen Jääkiekkoliitto vahvistaa harrastekiekon toimintamalleja ja pyrkii luomaan edellytyksiä jääkiekon harrastamiseen mielekkäällä ja virkistävällä tavalla sukupuoleen katsomatta ja koko elämänkaaren ajaksi. Syksyllä 2016 liitto käynnisti yhteistyökumppaninsa tuella Easy Hockey, Sponsored by Caruna -toimintamallin, jolla seurat tarjoavat 10–17-vuotiaille pojille ja tytöille mahdollisuuden osallistua edulliseen matalan kynnyksen toimintaan. Vuonna 2017 käynnistyy yhdessä jäsenseurojen kanssa toteutettava valtakunnallinen hanke nuorten osallisuuden edistämiseksi, mikäli Euroopan sosiaalirahasto myöntää hankkeelle rahoituksen. Hankkeen tarkoitus on kehittää ja luoda erilaisissa elämäntilanteissa oleville nuorille mielekkäitä mahdollisuuksia ja edellytyksiä osallistua seuratoimintaan.

Jääkiekossa, kuten muissakin joukkuepeleissä, kilpaileminen on luonteenomaista. Yhdenvertaisuuden näkökulmasta erityisesti nuoremmissa ikäluokissa on kuitenkin ensiarvoista se, että toimintaa ei toteuteta kilpailun ehdoilla. Esimerkiksi sarjataulukon tilastointi poistettiin E-junioreista (9–11-vuotiaat) kaudesta 2016–2017 lähtien. Tasavertaiseen peluuttamiseen kiinnitetään erityistä huomiota, erityisesti Leijonaliigassa (6–9-vuotiaat), mutta edelleen E-junioreissa. D-junioreissa (11–13-vuotiaat) siirrytään vähitellen kohti normaaleja jääkiekkosääntöjä. Tärkeintä on tarjota lapselle mahdollisuus harrastaa omalla lähialueellaan turvallisessa sosiaalisessa ympäristössä, taitotasostaan riippumatta. D-junioreihin asti sarjat järjestetäänkin mahdollisimman paikallisesti ja tasojaottelulla pyritään siihen, että pelaaminen on kaikille mielekästä. Jääkiekkoliitto on uudistanut ja uudistaa edelleen järjestämänsä kilpailutoiminnan rakenteita siten, että ne mahdollistavat yhtä aikaa sekä kustannusten pysymisen kohtuullisina että lasten urheilullisen kehittymisen. Mitä nuorempi ikäluokka, sitä enemmän painotus on kustannuksissa, joihin vaikutetaan määrittelemällä seuroille raamit muun muassa kauden keston, harjoitusten määrän, turnausten ja pelien osalta.

Jääkiekkoliitto on tukenut lajin seuratoimintaa MM-kotikisojen voittovaroista vuodesta 1998 lähtien. Erilaisia tukimuotoja ovat olleet esimerkiksi valmennuspäällikkötuki, laatutuki ja taitovalmentajatuki. Seuroja tukemalla Jääkiekkoliitto pyrkii mahdollistamaan laadukkaan seuratoiminnan ja sen kehittämisen ilman, että se nostaa merkittävästi harrastamisen kustannuksia.

Näillä toimintamalleilla pyritään takaamaan lapsille ja nuorille yhdenvertaiset mahdollisuudet kehittyä jääkiekon parissa niin urheilijoina kuin ihmisinä. Valmennuskoulutuksissa taas painotetaan, että valmentajalla on keskeinen rooli lapsen ja nuoren yksilöllisen kehityksen tukijana. Erilaisuuden kohtaamisen taitoa harjoitellaan valmentajien omien kokemusten pohjalta. Kilpailutoiminnan ohella harrastejääkiekko on olennainen osa Jääkiekkoliiton kahdeksan alueen jokapäiväistä toimintaa. Harrastekiekkoa edistämällä Jääkiekkoliitto pyrkii tarjoamaan helposti lähestyttävää kunto- ja terveysliikuntaa koko elämän ajaksi sekä kasvattamaan lasten monipuolisia liikuntatottumuksia. Liiton alueet toteuttavat huomattavan määrän eri kohderyhmille tarkoitettuja sarjoja yhteistyössä muun muassa paikallisten seurojen, jäähallien ja työyhteisöjen kanssa. Harrastesarjoja järjestetään nuorille, nuorille aikuisille (niin miehet kuin naiset) sekä ikämiehille ikäluokissa 35+, 40+, 45+, 50+ ja 55+. Harrastesarjoissa pelataan harrastekiekkosäännöllä, jotka

muun muassa kieltävät taklaamisen ja siten poistavat pelistä liiallisen rajuuden¹⁵. Harrastesarjojen ja harrastekiekon pelipassit ovat edullisempia kuin kilpapeliamisen osallistuvien pelipassit.

Mielekkään harrastetoiminnan tarjoaminen on ensisijaisen tärkeää, sillä kaikki eivät halua tai pysty, muun muassa kustannussyistä mutta myös nuorten ajankäytön ja muiden intressien takia, osallistumaan kilpailulliseen ja harjoitusintensiteetiltään voimakkaaseen toimintaan. Kuten Kari Puronaho kärkevästi mutta aiheellisesti tutkimuksensa johtopäätöksenä toteaa:

”Silloin kun seurat eivät tarjoa mahdollisuutta harrastaa lajia murrosikäisenä noin kaksi kertaa viikossa vaan keskittyvät vähintään 220 kertaa vuodessa tapahtuvaa kilpaurheiluun, on kysymyksessä - ei suinkaan drop-out/off vaan throw-out... ...Seurat käytännössä heittävät suuret määrät vielä lajista kiinnostuneita nuoria pois harrastuksesta ja lajitoiminnasta. Samanaikaisesti seurat valittavat vapaaehtoistyöntekijöiden vähäisyyttä ja hylkäävät kiinnostuneita harrastajia ja tulevaisuuden potentiaalisia vapaaehtoisia, varainhankkijoita tai yhteistyökumppaneita pois lajin toiminnasta... ...Sellainen henkilö, joka on ”heitetty ulos” seuratoiminnasta ei kuulune tulevaisuuden potentiaalisimpien yhteistyökumppaneiden joukkoon.”¹⁶

On syytä huomioida, että Puronaho ei viittaa ainoastaan jääkiekkoseuroihin. Joka tapauksessa on oletettavaa, että lajista riippumatta seurakentällä esiintyy samankaltaisia haasteita.

Jääkiekkoliitto määrittelee yhdenvertaisuussuunnitelmansa kolmanneksi monipuolisen osallistumismahdollisuuksien lisäämisen. Laadukkaan kilpailutoiminnan rinnalle ruohonjuuritasolle pyritään luomaan entistä paremmat edellytykset eri-ikäisten ja erilaisten ihmisten matalan kynnyksen harrastetoiminnalle ja enemmän mahdollisuuksia osallistua toimintaan niin pelaajana kuin muuna toimijanakin.

2.6. Erityisryhmien jääkiekko ja toiminnan esteettömyys

Kyselyyn osallistuneista 46 (81 %) vastasi, että jääkiekossa on toimintaa vammaisille harrastajille ja urheilijoille tai muille erityisryhmille. Erityisryhmien jääkiekkoon kuuluvat Suomen Proteesilätkä ry:n toteuttama amputoitujen maajoukkuetoiminta sekä Suomen Kurojen Urheiluliiton toteuttama kuulovammaisten maajoukkuetoiminta. Maajoukkuetoimintansa ulkopuolella sekä kuulovammaiset että amputoidut ovat integroituneet Jääkiekkoliiton yleiseen sarjatoimintaan.

Liikuntavammaisille pelaajille soveltuva pelimuoto on paralympialajeihin kuuluva kelkkajääkiekko, jossa toimintaa järjestää Suomen Vammaisurheilu- ja liikunta VAU ry sekä muutama jääkiekkoseura. Siinä ottelut pelataan tavallisessa jääkiekkokaukalossa ja säännöt ovat lähes samat kuin jääkiekossa. Pelaajilla on normaalit pelivarusteet ja kenttäpelaajat sekä maalivahti pelaavat peliä kelkassa istuen. Yleisin kelkkajääkiekkoilijan vamma on alaraajavamma eli pelaaja ei pysty vammansa vuoksi luistelemaan pystyssä. Pelaajat luokitellaan toimintakyvyn mukaan, mutta Suomessa lajia voi pelata myös vammaton pelaaja. Kelkkajääkiekon pelaaminen on mahdollista esteettömissä jäähalleissa.¹⁷ Jääkiekkoliitto konsultoi uusia jäähallihankkeita tilojen esteettömyyden varmistamiseksi.

Erityisryhmien maajoukkueita Jääkiekkoliitto tukee taloudellisesti, muun muassa leiripäivien järjestämisessä, peliasujen hankinnassa ja kelkkojen kuljetuksessa.

¹⁵ Jääkiekkoliitto: Harraste- ja seniorisäännöt: <http://www.finhockey.fi/harraste/saannot/>.

¹⁶ Puronaho, Kari (2014): Drop-out vai throw-out? Tutkimus lasten ja nuorten liikuntaharrastusten kustannuksista, s. 73–74: http://www.liikuntaneuvosto.fi/files/347/VLN_liituraportti_150317.pdf.

¹⁷ Ks. VAU ry: Kelkkajääkiekko: <http://www.vammaisurheilu.fi/liikunta-ja-urheilu/lajit/kelkkajaakiekkko>.

Kyselyosallistujat arvioivat, että esteettömyyden ja saavutettavuuden edistäminen näkyy Jääkiekkoliiton toiminnassa kohtuullisen hyvin (KA 3,46/5), ja että Jääkiekkoliiton toimitiloissa fyysinen esteettömyys ja saavutettavuus toteutuu hyvin (KA 3,82/5).

2.7. Syrjintätapauksiin puuttuminen

Pääosa kyselyvastaajista (36; 64 %) ei osannut sanoa, onko järjestöllä määritelty toimintatapa sen varalle, että harrastaja/urheilija kokee tulleen syrjityksi järjestön tai sen jäsenseuran toiminnassa. Vastaavasti 14 vastaajaa (25 %) arveli, että määritelty toimintatapa on olemassa, kun taas 4 henkilöä (7 %) vastasi, ettei sellaista ole. Varsinaista selkeää toimintamallia ei Jääkiekkoliiton organisaation ulkopuolisten syrjintätapausten varalle ole määritelty, mutta Jääkiekkoliitossa ja erityisesti sen alueorganisaatioissa puututaan poikkeuksetta ilmenneisiin tapauksiin. Ne käsitellään tapauskohtaisesti ja pyritään ratkaisemaan yhdessä seuran ja asianosaisten kanssa. Jääkiekkoliiton organisaation henkilöstöohjeessa on käsitelty organisaation sisäiset toimintatavat syrjintätapauksiin puuttumiseksi ja syrjinnän ehkäisemiseksi omassa työyhteisössä.

Jääkiekkoliitto toteuttaa Kunnioita peliä -ohjelmaa¹⁸, jotta Jääkiekko olisi reilumpaa kaikille sen osapuolille. Avainasemassa on eri rooleissa – pelaajina, valmentajina, tuomareina ja vanhempina – toimivien keskinäisen kunnioituksen edistäminen. Samalla jääkiekon tuomareita ja kurinpitäjiä ohjeistetaan siihen, että loukkaavasta ja pahimmillaan rasistisesta kielenkäytöstä rangaistaan niin kaukalossa kuin myös ankarin jälkiseurauksin, kuten pelikieltoin.

Viime kädessä yhdenvertaisuuden ja oikeudenmukaisuuden asioiden käsittelyssä takaa asianosaisten mahdollisuus hakea muutosta Jääkiekkoliiton tekemiin päätöksiin liiton valituslautakunnasta. Valituslautakunnan päätöksiin taas voi hakea muutosta valittamalla niistä Urheilun oikeusturvalautakuntaan.

2.8. Onnistumiset ja kehittämiskohteet

Kyselyn päätteeksi tiedusteltiin osallistujien näkemystä siitä, missä yhdenvertaisuus-/vähemmistöasioissa Jääkiekkoliitto on onnistunut hyvin tai erinomaisesti, ja toisaalta, mitkä yhdenvertaisuutta ja vähemmistöryhmiä koskevat asiat vaatisivat Jääkiekkoliitossa eniten kehittämistä. Kysymykset olivat avoimia. Vastausjakauma peilaa samoja teemoja ja näkökulmia, jotka nousivat esille vastauksissa muihinkin kysymyksiin. Taloudellinen yhdenvertaisuus ja sukupuolten välinen yhdenvertaisuus erottuivat sekä onnistumisena että kehittämisen kohteena. Yhdenvertaisuuden huomioiminen koko toiminnan läpileikkaavana teemana nousi samalla tavalla esiin: Strategista kehitystyötä tehdään ja asioissa mennään eteenpäin. Toisaalta kehittymisen varaa on.

”Se on kokonaisuutena kirjattu strategiaan ja sen toimivuutta seurataan jatkuvasti.”
(Onnistuminen).

”Yleisesti asian nostaminen esille ja osaksi arkipäiväistä toimintaa.” (Kehittämiskohde).

”Avoim keskustelu siitä, miten yhdenvertaisuutta voidaan edistää yksilöinä ja järjestönä.”
(Kehittämiskohde).

Mainintoja sai myös erityisryhmien toiminta, jota sitäkin pidettiin sekä onnistumisena että kehittämiskohteena. Etnistä yhdenvertaisuutta, esimerkiksi maahanmuuttajien osallistumista jääkiekkoperheeseen, ei kyselyn muissa osissa käsitelty juurikaan, mutta näissä vastauksissa se nousi esille.

¹⁸ Ks. Jääkiekkoliitto: Kunnioita peliä -ohjelma: www.kunnioitapelia.fi.

Voidaan olettaa, että suurelle osalle maahanmuuttajista laji on varsin vieras, ja että heidän osallistumisensa on määrällisesti varsin vähäistä. Rohkaisevaa on, että kolme vastaajaa nosti maahanmuuttajien aktivoimisen ja kohtelun onnistumiseksi:

“Maahanmuuttajat/kiintiöpakolaiset ovat osallistuneet järjestämäämme toimintaan hyvin.”

“Maahanmuuttajataustaisia harrastajia on tullut koko ajan lisää.”

Kolme vastaajaa mainitsi maahanmuuttajien huomioimisen myös kehittämiskohteena. Pitemmällä tähtäimellä, Suomen väestörakenteen monikulttuurisuudessa, maahanmuuttajataustaisten henkilöiden saaminen mukaan jääkiekon pariin onkin lajiyhteisölle varmasti sekä haaste että mahdollisuus. Onnistumisiksi nostettiin lisäksi nollatoleranssi rasismiin ja sille annettu painoarvo. Lisäksi mainittiin Icehearts-toiminnan tukeminen ja mahdollistaminen, erityisesti sen alkuvaiheissa. Iceheartsin toimintamalli ei rajoitu jääkiekkoon.

Muina kehittämiskohteina mainittiin asioita, joiden ratkominen vaatii laajempaa yhteistyötä yhteiskunnan eri toimijoiden kanssa:

“Erialaisten erityisryhmien osallistumisessa toimintaan ja toiminnan järjestämisessä heille. Ongelmana ei niinkään ole organisaation haluttomuus vaan toimintaolosuhteiden niukkuus, tässä tapauksessa jääpula.”

“Yhteistyö alueellisella tasolla kuntien vastuutahojen kanssa, jonka tuloksena voitaisiin koordinoita, tukea ja kannustaa paikallisia toimijoita mahdollistamaan yhteisöllinen osallistaminen.”

Lisäksi kehittämiskohteiksi nostettiin harrastepelaamisen kehittäminen ja seksuaalivähemmistöihin suhtautuminen. Jälkimmäinen teema sai kyselyvastauksissa vain vähäistä huomiota, vaikka yhdenvertaisuuskysymyksenä se on merkittävä. Lieneekin kyse siitä, että enemmistön näkökulmasta haasteita on vaikea havaita. Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen liikuntakokemuksia kartoittanut tutkimus osoittaa, että syrjintää esiintyy niin jääkiekossa kuin muissakin joukkuelajeissa. Tutkimuksessa noin viidennes seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluneista vastaajista oli kokenut joukkueovereidensa ja/tai valmentajansa käyttäytyneen syrjivästi viimeisen 12 kuukauden aikana. Näillä kokemuksilla oli selkeitä negatiivisia vaikutuksia vastaajien fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin, ja ne olivat saaneet monet harkitsemaan urheilulajin lopettamista tai joukkueen vaihtamista. Erityisesti valmentajien käyttäytyminen on avainasemassa seksuaaliseen suuntautumiseen ja sukupuoli-identiteettiin liittyvän yhdenvertaisuuden edistämisessä. Sukupuolivähemmistöjen rakenteelliseen syrjintään ja esteellisyyteen liittyvät kokemukset taas liittyvät usein sukupuolittuneisiin pukuhuoneisiin ja WC-tiloihin.¹⁹

Tutkimustulokset eivät viittaa yksinomaan jääkiekkoperheessä tapahtuvaan toimintaan. Ne kuitenkin alleviivaavat sitä, että syrjintää esiintyy, vaikka se jääkin usein pimentoon. Onkin tärkeää tarkastella yhdenvertaisuuden toteutumista myös eri vähemmistöryhmien ja yksilöiden kokemusten näkökulmasta. Muodollinen yhdenvertaisuus saattaa toteutua – kaikkia kohdellaan samalla tavalla – vaikka tosiasiallinen yhdenvertaisuus ei toteudukaan – vähemmistöryhmät ja/tai yksilöt kokevat vallitsevat toimintatavat tai esimerkiksi kielenkäytön syrjivinä.

¹⁹ Kokkonen Marja (2012): Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen syrjintä liikunnan ja urheilun parissa: <http://www.liikuntaneuvosto.fi/files/45/vahemmistot.pdf>.

2.9. Viestintä

Yleisesti ottaen Jääkiekkoliiton viestintä arvioitiin kyselyssä avoimeksi, monipuoliseksi ja kaikki järjestön jäsenet tavoittavaksi (KA 3,75/5). Jääkiekkoliitto julkaisee neljä kertaa vuodessa Leijonat-lehteä, jonka ensisijainen kohderyhmä on jääkiekkoperheen jäsenet, muun muassa lisenssipelaajat ja taustavaikuttajat. Lehden painos on noin 70 000 ja lukijamäärä noin 200 000. Lehti antaa Jääkiekkoliitolle mahdollisuuden viestiä lajiyhteisölle laajasti erilaisista aiheista ja näkökulmista, jotka suurta yleisöä palvelevassa mediakentässä jäävät usein pimentoon. Lehden sivut antavat palstatilaa muun muassa nais-, harraste- ja juniorikiekolle, maajoukkueita ja esikuvien tarinoita unohtamatta. Jäsenviestinnän välineenä lehti onkin Jääkiekkoliitolle merkittävä. Leijonat-lehteä ei voi tilata erikseen tai ostaa lehtipisteistä, joten lajiyhteisön ulkopuolella olevia se tavoittaa heikommin.

Jääkiekkoliiton sosiaalisen median viestintäkanavat ovat vahvoja ja niiden kehittämiseen panostetaan. Sosiaalista mediaa pidetään mahdollisuutena tavoittaa uusia kohderyhmiä ja tarjota erilaisia sisältöjä. Markkinointiviestinnässään Jääkiekkoliitto hyödyntää arvopohjansa ja strategiansa vastuullisuusteemoja. Yhteiskuntavastuun merkitys on viime vuosina noussut myös liiton yhteistyökumppanien viestinnässä. Jääkiekkoliitolla on hyvät mediasuhteet ja erityisesti maajoukkueet kiinnostavat suomalaisia laajasti. Perinteisen median sisällöt välittävät edelleen jääkiekosta hyvin kilpailullista ja maskuliinista kuvaa, pitkälti siksi, että tilaa hallitsee huippujääkiekko, erityisesti Liiga. Naiskiekon näkyvyys on vähäistä ja painottuu maajoukkueeseen. Jääkiekkoliitto pyrkii aktiivisesti ja pitkäjänteisesti saamaan eri kanavissa läpi sisältöjä myös muista näkökulmista ja tavoittamaan niillä suurempaa yleisöä. Merkittävänä mahdollisuutena tähän pidetään yhteistyötä Ylen kanssa.

Kyselyyn osallistuneiden mielestä (47 vastaajaa; 84 %) Jääkiekkoliiton palveluista tai toiminnasta saa neuvontaa, vaikka ei osaisi suomea. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että kaikki toimihenkilöt pystyvät pyydettyä palvelemaan asiakkaita englanniksi ja osa myös ruotsiksi. Näillä kielillä asiakaspalvelu pystytään aina järjestämään. Jääkiekkoliiton ylläpitämällä finhockey.fi-verkkosivustolla on hyvin rajalliset englannin- ja ruotsinkieliset osiot. Leijonat.fi-sivustolla kaikki tieto on suomen kielellä. Leijonat ja Finhockey -sivustoja yhdistetään askel kerrallaan. Yleisesti ottaen Jääkiekkoliitolla ei ole tällä hetkellä resursseja muun kuin suomenkielisen materiaalin tuottamiseen. Nykytilanteessa kielellisen yhdenvertaisuuden edistämistä ei pidetäkään akuuttina tarpeena.

Jääkiekkoliiton viestinnässä esteettömyyskysymyksiä ei ole tarkasteltu kovinkaan laajasti. Esimerkiksi verkkosisältöjen suunnittelussa ei ole huomioitu, ovatko ne luettavissa näkövammaisten ruudunlukuohjelmilla, ja ainoastaan joissakin videoissa käytetään tekstityksiä. Näiltä osin verkkosisällön kehittämiseen ei ole tällä hetkellä resursseja. Sen sijaan selkokieliyden arvioidaan toteutuvan liiton viestinnässä hyvin ja sisältöjen olevan hyvin ymmärrettävissä. Samalla viestinnässä kiinnitetään paljon huomiota siihen, että käytetty kieli on korrekta eikä sitä koeta loukkaavana.

2.10. Yhdenvertaisuus organisaation sisällä

Organisaation ilmapiiriin liittyvät asiat (ks. 2.2. Ilmapiiri ja sitoutuneisuus yhdenvertaisuuden edistämiseen) antavat viitteitä siitä, että kyselyyn vastanneet kokevat yhdenvertaisuuden toteutuvan varsin hyvin myös organisaation sisällä. Monet arviot korostavat tilanteen kehittyneen viime vuosina ja kehittyvän edelleen nykyisen strategian painottaessa yhdenvertaisuuteen ja yleisemminkin vastuullisuuteen liittyviä teemoja.

Kyselyyn vastanneista 49 (88 %) näkee, että järjestön työntekijä tai luottamushenkilö voisi tuoda esim. järjestön avec-tilaisuuteen samaa sukupuolta olevan puolisonsa. Avoimista vastauksista käy kuitenkin ilmi, että jääkiekkoyhteisön asenneilmastoa pidetään edelleen varsin konservatiivisena, minkä takia kyseisen pariskunnan olisi oltava poikkeuksellisen rohkea. Ilmapiirin kehittymistä avoimemmaksi kuvaa myös 50 (88

%) vastaajan arvio, että järjestön juhlatilaisuuksiin tai illanviettoihin on helppoa osallistua, jos ei käytä alkoholia.

Kymmenen (18 %) vastaajaa on havainnut järjestön työntekijöiden tai luottamushenkilöiden kielenkäytön syrjivän joitakin ihmisryhmiä. Määrän voi tulkita varsin suureksi ja se kertoo todennäköisesti enemmän tietoisuuden puutteesta kuin toimihenkilöiden ja luottamushenkilöiden tarkoituksenmukaisesta kielenkäytöstä. Avoimissa vastauksissa tarkennettiin kielenkäytön ilmenevän naisten huippu-urheilua väheksyvinä, seksuaalisiin vähemmistöihin liittyvinä ja rasistisina kommentteina. Toisaalta on havaittu kielenkäytön siistiytyneen aiempaan verrattuna. Avaimia kehittämiseen ovat tietoisuuden lisääminen, ennakkoluulojen tunnistaminen ja syrjivään kielenkäyttöön puuttuminen. Tässä on selkeä kehittymiskohde, sillä ainoastaan neljä vastaajaa oli havainnut, että syrjivään kielenkäyttöön puututaan.

Näyttääkseen esimerkkiä koko jääkiekkoperheelle Jääkiekkoliiton organisaatiossa toimivien onkin kiinnitettävä huomiota omaan kielenkäyttöönsä, tunnistettava epäkohdat ja puututtava niihin.

Valtaosa vastaajista (45; 79 %) ei ole kohdannut tai ollut todistamassa syrjintää Jääkiekkoliiton työyhteisössä tai luottamustoiminnassa. Toisaalta kertaluontoista syrjintää on havainnut kymmenen (18 %) vastaajaa ja jatkuvaa yksi (2 %) vastaaja. Koetun tai havaitun syrjinnän tai häirinnän arvellaan johtuvan seksuaalisesta identiteetistä (7 vastausta), mielipiteistä (6), asemasta työyhteisössä (5), sukupuolesta (5), syntyperästä tai etnisestä taustasta (2), aikaisemmasta erimielisyydestä (2), raskaudesta (1) ja iästä (1).

Kyselyyn osallistuneista 34 (61 %) vastasi, että Jääkiekkoliitolla ei ole maahanmuuttajataustaisia työntekijöitä tai luottamushenkilöitä. Yhdeksän henkilöä (16 %) ei osannut vastata kysymykseen. Loput vastaajista arveli, että heitä on eri rooleissa: luottamushenkilönä (2 vastaajaa; 4 %), vakituksena työntekijänä (3; 5 %), harjoittelijana tai määräaikaisena (2; 4 %) ja vapaaehtoisena (8; 14 %).

Keskusteluissa Jääkiekkoliiton toimihenkilöiden, pääasiassa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelun työryhmän jäsenten, kanssa ei noussut esille vakavia puutteita organisaation sisäisen yhdenvertaisuuden toteutumiseen liittyen. Useimmin mainittu aihe oli sisäinen viestintä, jonka käytäntöjä pidetään yleisesti varsin toimivina, mutta joissa toisaalta niissä katsotaan edelleen olevan kehittämisen varaa. Sisäisen viestinnän toimivuus onkin erittäin tärkeää organisaatiolle, jonka toimihenkilöistä monet työskentelevät alueilla eivätkä siten ole osallisia Helsingin keskustuomiston arkipäiväisessä kanssakäymisessä. Toimistopalaveriinkin pääsee osallistumaan Skypeä välityksellä ja tärkeistä asioista tiedotetaan pääsääntöisesti kaikkia sähköpostin välityksellä. Hyvinä, yhteenkuuluvuutta ja keskinäistä arvostusta nostavina käytäntöinä monet mainitsivat kesäpäivät, pikkujoulut ja muut organisaation yhteiset kokoontumiset.

Keskeinen keskusteluista välittynyt viesti on se, että Jääkiekkoliiton vapaaehtois- ja oto-toimijaverkostojen, kuten alue- ja erotuomariorganisaatioiden, johtamisessa on viime vuosina otettu askeleita eteenpäin, ja siihen on osoitettu myös resursseja. Samalla painotettiin sitä, että keskinäistä arvostusta ja välittämistä on edelleen pyrittävä kehittämään organisaation eri tasoilla ja niiden välillä.

Samankaltainen kohtelu ei aina takaa yhdenvertaisuuden toteutumista. Hyvä organisaation sisäinen esimerkki on se, että eri alueilla ja erilaisissa tehtävissä työskentelevillä kuluu eri tavalla aikaa työmatkoihinsa. Tiettyjä tehtäviä esimerkiksi pitkien etäisyyksien Pohjois-Suomessa hoitavilta henkilöiltä edellytetään paljon matkustamista. Kun matkustus- ja työaikakäytännöt ovat kuitenkin samoja kaikille organisaation työntekijöille, matkustamiseen kuluva aikaa ei tulkita työajaksi edes poikkeuksellisen paljon ja pitkiä matkoja matkustavien kohdalla.

Henkilöstörakenne ja rekrytointi

Jääkiekkoliitossa työskentelee päätoimisiksi katsotuissa tehtävissä yhteensä 64 henkilöä²⁰. Heistä 54 (84 %) on miehiä ja 10 (16 %) naisia. Lisäksi Jääkiekkoliiton organisaation eri toiminnoissa toimii huomattava ja jatkuvasti vaihteleva määrä henkilöitä erilaisissa ota- ja vapaaehtoisluonteisissa tehtävissä. Tässä henkilöstörakenteen tarkastelu on rajattu päätoimisiksi luokiteltaviin tehtäviin.

Työsuhteista 48 (75 %) on toistaiseksi voimassa olevia ja 16 (25 %) määräaikaisia. Miehistä 74 prosenttia (40) on toistaiseksi voimassa olevassa ja 26 prosenttia (14) määräaikaisessa työsuhteessa. Vastaavasti naisista 80 prosenttia (8) toimii toistaiseksi voimassa olevassa ja 20 prosenttia (2) määräaikaisessa työsuhteessa. Jääkiekkoliiton henkilökunnan keski-ikä on 44 vuotta; miehillä 45 ja naisilla 44 vuotta.

Jääkiekkoliitto on luonteeltaan asiantuntijaorganisaatio. Liiton johtotehtävissä toimii kahdeksan henkilöä, joista yksi (13 %) on nainen. Asiantuntijatehtävissä työskentelee 36 henkilöä, joista yksi (3 %) on nainen. Tässä valmennustehtävät on luokiteltu asiantuntijatehtäviksi. Ammattitehtävissä toimii 20 henkilöä, joista kahdeksan (40 %) on naisia. Vuonna 2016 liiton palveluksessa oli lisäksi kaksi harjoittelijaa, jotka molemmat olivat naisia.

Jääkiekkoliiton rekrytointipolitiikkana on palkata aina pätevin henkilö avoimeen työtehtävään. Lajina jääkiekko on edelleen, edellä (ks. 2.3. Naisten ja tyttöjen osallistuminen) mainituista kehitysaskelista huolimatta, varsin miesvaltainen. Pitkälti tästä syystä myös avointen työpaikkojen hakijoiden sukupuolijakauma on yleensä hyvin miespainotteinen. Esimerkiksi miesten valmentajia etsittäessä ei naishakijoita käytännössä ole. Nais- ja tyttökiekon puolella puolestaan naishakijoita on enemmän ja tästä syystä naiskiekon parissa työtä tekevien sukupuolijakauma poikkeaa selvästi koko Jääkiekkoliiton sukupuolijakaumasta.

Käytännössä Jääkiekkoliiton rekrytointiprosessi määrittyy tapauskohtaisesti, kun rekrytointitarve on ilmennyt. Tavallisessa tilanteessa siihen reagoidaan ensin kartoittamalla liiton omista verkostoista kyseiseen tehtävään sopivia henkilöitä (suorarekrytointi). Mikäli tällä tavalla ei löydy sopivia henkilöitä, käynnistetään avoin haku. Tämän jälkeen sopivimmat hakijat haastatellaan ja tehtävään sopivimmaksi katsottu henkilö tulee valituksi.

Henkilöstöhallinnon määrittelyt

Jääkiekkoliitto on vuoden 2016 aikana valmistellut henkilöstökäsikirjaa, joka kokoaa yhteen ja määrittelee läpinäkyvästi erilaiset organisaation sisäiset, esimerkiksi työaikaan, palkkaukseen, lomiin, työhyvinvointiin, työsuojeluun ja työterveyteen liittyvät, säännöt ja käytännöt. Tarkoituksena on parantaa henkilöstöhallinnon läpinäkyvyyttä, mikä osaltaan edistää henkilöstön keskinäistä yhdenvertaisuutta. Käsikirja tulee määrittelemään myös toimintamallin syrjinnän ja häirinnän tunnistamiseksi ja siihen puuttumiseksi.

Henkilöstökäsikirjan valmisteluprosessi on ajoitettu yhteen käynnissä olevan Jääkiekkoliiton organisaatiouudistuksen kanssa. Käsikirjan ensimmäinen versio on valmistunut syksyllä 2016, jonka jälkeen sen sisältö on esitelty koko henkilöstölle ja käyty läpi osallistavasti. Parhailaan sisältöön tehdään tarvittavia muutoksia ja lopullinen versio astuu voimaan vuoden 2017 aikana.

Syksystä 2015 lähtien Jääkiekkoliiton henkilöstölle on toteutettu työtyytyväisyyskysely kaksi kertaa vuodessa, marraskuussa ja huhtikuussa. Tulokset analysoidaan ja esitellään koko henkilöstölle avoimesti kaksi kertaa vuodessa – kesäkauden henkilöstöpäivien ja talvikauden pikkujoulujen yhteydessä.

²⁰ Tilanne marraskuussa 2016.

Jääkiekkoliitto kouluttaa henkilöstöään vaihtelevin tavoin. Koulutustarjonta määrittyy kysynnän ja tarpeen perusteella.

Sisäisen viestinnän käytännöistä toistuvia ja merkittävimpiä ovat henkilöstön kuukausipalaverit sekä infot johtoryhmän kokouksista ja hallituksen päätöksistä. Sen lisäksi, että koko henkilöstö kokoontuu yhteen kaksi kertaa vuodessa henkilöstöpäivien ja pikkujoulujen merkeissä, tiimit järjestävät omia suunnittelupäiviään tarpeidensa mukaan ja alueilla aluepäälliköt järjestävät yhteisiä kokoontumisia oman organisaationsa jäsenille, mukaan lukien osa-aikaiset ja osto-toimijat.

Jääkiekkoliitto on toteuttanut palkkaselvityksen vuonna 2014. Tuolloin kehityskeskusteluissa käytiin läpi kunkin tehtävän vaikeustaso ja verrattiin sitä voimassa olleen työehtosopimuksen palkkatasoihin. Selvityksessä kävi ilmi, että palkkaus oli reilusti yli työehtosopimuksen minimitasojen, ja että organisaation sisällä palkkauksessa ei juuri ollut eroja vaatavuustasoltaan samanlaista työtä tekevien kesken. Yleisesti ottaen Jääkiekkoliitto noudattaa palkkauksessaan periaatetta, että kaikilla samaa työtä tekeville on vastaava palkka riippumatta sukupuolesta tai muista henkilöön liittyvistä tekijöistä.

Luottamushenkilövalinnat

Jääkiekkoliiton toimintasääntöjen²¹ mukaisesti ylintä päätäntävaltaa käyttää liittovaltuusto lukuun ottamatta niitä asioita, jotka on määrätty liittokokouksen käsiteltäväksi tai joista liittokokous on tehnyt jo päätöksen. Liiton toimeenpanovaltaa käyttää liittohallitus.

Joka kolmas vuosi järjestettävässä varsinaisessa liittokokouksessa päätäntävalta on jaettu liiton jäsenyhdistysten kesken. Varsinaisessa liittokokouksessa valitaan liittovaltuustoon seuraavaksi kolmivuotiskaudeksi 30 jäsentä. Heistä 23 valitaan jäsenyhdistysten edustajina sekä yksi valtuutettu Liiga-, Mestis-, pelaaja-, seniori-, valmentaja-, erotuomari- ja naiskiekkoyhdistyksestä. Mikäli mainittuja yhteisöjä ei ole, jäsenet valitaan mainituista etupiireistä. Jokaiselle liittovaltuuston jäsenelle valitaan henkilökohtainen varajäsen. Valittavien henkilöiden tulee olla valintahetkellä alle 70-vuotiaita. Ehdokas voidaan valita liittovaltuuston jäseneksi enintään kolmeksi peräkkäiseksi kolmivuotiskaudeksi.

Liittovaltuusto valitsee liittohallituksen jäsenet ja puheenjohtajan. Kesällä 2014 säädettiin toimintasääntöjen muutoksesta, jonka mukaan liittohallituksessa on oltava edustettuna molemmat sukupuolet. Liittohallituksen jäsenten tulee valintahetkellä olla alle 70-vuotiaita ja heidät voidaan valita enintään kolmeksi peräkkäiseksi kolmivuotiskaudeksi. Liittohallitus asettaa liiton eri toimintoihin ja tehtäviin keskittyvät valiokunnat ja toimikunnat.

Toimikaudella 2014–2017 liittovaltuuston jäsenenä toimii yksi nainen (3 % jäsenistä) ja varajäsenenä kaksi naista (6 % varajäsenistä). Vuonna 2016 liittohallituksessa toimii yksi nainen (13 %) ja seitsemän miestä (87 %). Toimikaudelle 2016–2018 liittohallitus on asettanut 11 valiokuntaa. Näistä viidessä on edustettuna molemmat sukupuolet ja kuudessa kaikki jäsenet ovat miehiä.

Jääkiekkoliiton luottamusjohdon sukupuolijakauma on vahvasti miespainotteinen. Perinteisesti luottamustehtäviin on hakeutunut lähes yksinomaan miehiä, pitkälti siitä syystä, että myös seurojen luottamustehtävissä toimivat ovat olleet pääasiassa miehiä. Viime vuosina seuratasolla ja liiton aluehallintoelimissä on ollut havaittavissa kasvua naisten osallistumisessa, minkä odotetaan heijastuvan tulevaisuudessa kasvuna myös valtakunnallisiin liiton luottamustehtäviin valittavien naisten määrässä.

Jääkiekkoliitto sitoutuu edistämään yhdenvertaisuuden toteutumista organisaationsa sisällä. Avaimina tähän pidetään tietoisuuden, avoimuuden, keskinäisen arvostuksen ja välittämisen lisäämistä.

²¹ Ks. Suomen Jääkiekkoliitto ry:n toimintasäännöt: <http://www.finhockey.fi/info/toimintasaannot/>.

3. Yhdenvertaisuuden edistäminen – toimenpiteet painopistealueilla

Jääkiekkoliitto pyrkii rakentamaan toimintaympäristöä ja -kulttuuria, jossa yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden toteutumista seurataan ja edistetään kaikessa liiton ja koko jääkiekkoperheen toteuttamassa toiminnassa, huippu-urheilusta ruohonjuuritasolle ja luottamushenkilövalinnoista henkilöstöhallintoon ja -johtamiseen. Yhdenvertaisuuskartoitus tekee näkyväksi jo käynnissä olevia toimenpiteitä, jotka edistävät yhdenvertaisuuden toteutumista. Toisaalta se osoittaa haasteita ja ongelmakohtia, joiden ratkaisemiseen on kiinnitettävä erityistä huomiota.

Kartoituksen perusteella Jääkiekkoliitto määrittää yhdenvertaisuussuunnitelmalleen neljä painopistealuetta ja niillä toteutettavat konkreettiset kärkitoimenpiteet. Toimenpiteiden toteutumista ja tuloksia seurataan ja arvioidaan aktiivisesti. Jatkotoimenpiteistä päätetään vuoden 2018 toiminnan suunnittelun yhteydessä toteutettavan välikatsauksen perusteella. Yhdenvertaisuus ei kuitenkaan rajoitu vain kärkitoimenpiteisiin, vaan niiden ohella Jääkiekkoliitto pyrkii edistämään ja juurruttamaan yhdenvertaisuusajattelua kaiken toiminnan ja toiminnan suunnittelun, seurannan ja arvioinnin läpileikkaavana teemana.

3.1. Sukupuolten välinen yhdenvertaisuus

- Y Kehitetään GHD-konseptia edelleen järjestäjille ja osallistujille toteuttavalla kyselyllä, ja tämän perusteella tehostetaan naisten ja/tai tyttöjen rekrytointia pelaajiksi, tuomareiksi ja valmentajiksi.
- Y Organisoidaan tyttöjen sarjatoiminta valtakunnallisesti siten, että kaikki joukkueet saavat pelejä ja että seuroja motivoidaan perustamaan tyttöjen joukkueita.
- Y Nostetaan naisten SM-sarjan profiilia ja kehitetään SM-sarjaa asiaa varten perustetun naisten SM-sarjan johtoryhmän esitysten pohjalta.
- Y Selvitetään naisvalmentajahankkeeseen osallistuneiden kokemuksia ja hankkeen vaikutuksia heidän valmennusuraansa. Hyödynnetään kokemuksia valmentajakoulutusten kehittämisessä.

3.2. Taloudellinen yhdenvertaisuus

- Y Jatketaan lasten sarjojen organisoimista harppimallin mukaisesti, tarvittaessa aluerajat ylittäen. Arvioidaan harppimallin toimivuutta ja vaikutusta kustannuksiin.
- Y Arvioidaan kilpailu- ja harrastesarjojen sarjajärjestelmiin tehdyt muutokset ja niiden vaikutukset kustannuksiin kauden 2016–2017 päätteeksi. Arvion perusteella tehdään tarvittavia muutoksia tulevien kausien sarjajärjestelmiin.
- Y Jatketaan edelleen aktiivista viestintää Jääkiekkoliiton kautta haettavasta taloudellisesta tuesta. Kannustetaan myös seuroja aktiivisuuteen tukiprosessin koordinoimisessa ja jäsentensä informoimisessa tukiprosesseihin liittyen.
- ✗ Arvioidaan lasten ja nuorten toiminnan suosituksia kustannusten näkökulmasta ja tarvittaessa viestitään seuroille harjoitusten, turnausten, pelien, kauden keston ja muun toiminnan merkityksestä kustannusten hallitsemisessa.

3.3. Monipuolinen osallistumismahdollisuuksien lisääminen

- Y Aktivoidaan uusia seuroja mukaan matalan kynnyksen Easy Hockey -toimintaan, jota kehitetään yhdessä seurojen kanssa ensimmäisen kauden kokemusten pohjalta. Kannustetaan seuroja nostamaan aktiivisesti esiin myös muita mahdollisuuksia osallistua ja harrastaa osana seuratoimintaa.
- Y Toteutetaan valtakunnallinen Euroopan sosiaalirahaston rahoittama hanke erilaisissa haasteellisissa elämäntilanteissa olevien nuorten osallistumisen edistämiseksi jääkiekkoseuroissa.
- Y Nostetaan syrjinnänvastaisuus entistä näkyvämmiin Kunnioita peliä -ohjelman teemaksi ja toteutetaan teeman mukainen erityiskampanja kauden 2017-2018 aikana vähintään yhden tapahtuman yhteydessä. Kunnioita Peliä -ohjelmaan sisällytetään toimintaohjeet syrjintätapausten käsittelylle ja palautteen antamiselle.
- Y Tiedotetaan yhdenvertaisuussuunnitelmasta aktiivisesti jäsenseuroille ja Jääkiekkoliiton toimintaan osallistuville. Tarjotaan seuroille mahdollisuutta tehdä oma suunnitelmansa Jääkiekkoliiton suunnitelman pohjalta ja Valon tarjoaman yhdenvertaisuuskyselyn avulla.

3.4. Yhdenvertaisuus organisaation sisällä

- Y Jääkiekkoliiton työntekijät ja luottamushenkilöt sitoutuvat puuttumaan syrjivään kielenkäyttöön ja käyttäytymiseen sellaista havaitessaan.
- Y Yhdenvertaisuussuunnitelma liitetään osaksi henkilöstökäsikirjaa, joka otetaan käyttöön vuoden 2017 alussa. Käsikirjan sisältö käydään läpi koko henkilökunnan kesken ja uusien työntekijöiden kanssa. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvonäkökulma huomioidaan jatkossa työtyytyväisyyskyselyissä.
- Y Edistetään ilmapiiriä, joka kannustaa eri-ikäisiä ja eri sukupuolta edustavia hakeutumaan ehdolle ja tulemaan valituksi Jääkiekkoliiton luottamushenkilöksi.
- Y Yhdenvertaisuustyöryhmä jatkaa toimintaansa, kokoontuu säännöllisesti ja raportoi johtoryhmälle.