

Nuorisotutkimusverkoston tasa- arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2022–2024



Sisällys

| | |
|---|----|
| Johdanto | 3 |
| Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen nuorisotutkimusverkoston tutkimustoiminnassa | 3 |
| Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen nuorisotutkimusverkoston esteettömyydessä ja saavutettavuudessa | 4 |
| Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen nuorisotutkimusverkoston viestinnässä | 4 |
| Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen nuorisotutkimusverkoston rekrytointipolitiikassa ja uralla etenemisessä | 5 |
| Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen nuorisotutkimusverkoston työyhteisössä | 6 |
| Syrjintään ja häirintään puuttuminen nuorisotutkimusverkostossa | 7 |
| Suunnitelman toteutumisen jalkauttaminen, seuranta ja päivittäminen | 7 |
| Liite 1: tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman perustelut | 9 |
| Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus lainsäädännössä | 9 |
| Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen Nuorisotutkimusverkoston tutkimustoiminnassa | 10 |
| Esteettömyys ja saavutettavuus | 10 |
| Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen Nuorisotutkimusverkoston viestinnässä | 11 |
| Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen Nuorisotutkimusverkoston rekrytointipolitiikassa ja uralla etenemisessä | 11 |
| Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen Nuorisotutkimusverkoston työyhteisössä | 12 |
| Syrjintään ja häirintään puuttuminen Nuorisotutkimusverkostossa | 12 |

Johdanto

Velvoite edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kytkeytyy lainsäädännön ohella yhteiskunnalliseen vastuun ja oikeudenmukaisuuden vaateeseen. Pyrkimyksenä on taata kaikille yhtäläiset mahdollisuudet lähtökohdista tai ryhmäjäsennyksistä riippumatta. Tämän asiakirjan ja sen linjausten myötä on tarkoitus edistää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista Nuorisotutkimusverkoston toiminnassa.

Nuorisotutkimusverkoston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita pyritään seuraavassa käsittelemään mahdollisimman monipuolisesti huomioiden verkoston monet toiminta-alueet. Suunnitelmassa käsitellään tutkimustoimintaa, saavutettavuutta, viestintää, rekrytointia, työyhteisön sisäistä yhdenvertaisuutta sekä syrjinnän/häirinnän ehkäisyä ja siihen puuttumista. Tämän lisäksi linjataan suunnitelman toteutumisen seurannasta.

Varsinaisessa suunnitelmassa esitetään kutakin toiminta-aluetta koskevat tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät tavoitteet sekä käytännöt niiden toteutumisen takaamiseksi. Linjausten yksityiskohtaisemmat perustelut on kirjattu liitteeseen 1.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen nuorisotutkimusverkoston tutkimustoiminnassa

Tavoite: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulma huomioidaan kaikessa Nuorisotutkimusverkoston tutkimustoiminnassa

Tavoitteeseen vastaavat käytännöt

- Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen yhteiskunnassa on Nuorisotutkimusverkoston tutkimusohjelmassa tärkeä tavoite, johon pyritään vastaamaan myös yksittäisissä tutkimushankkeissa
- Vakiintuneissa tiedonkeruustruktuureissa kerätään tietoja nuorten vähemmistöasemista ja -identiteeteistä
- Pyritään mahdollisuuksien mukaan ottamaan huomioon erilaisissa yhteiskunnallisissa asemissa olevien nuorten kantoja Nuorisotutkimusverkoston tutkimusprosesseissa
- Tutkimusaineistoja kerätään erilaisissa yhteiskunnallisissa asemissa olevilta ja eri alueilla asuvilta nuorilta
- Nuorisotutkimusverkoston tutkimuksissa nuoria tarkastellaan samanaikaisesti moninaisten ryhmien jäseninä ja erilaisten yhteiskunnallisten asemien edustajina
- Tutkimusyhteistyötä tehdään erilaisia vähemmistöryhmiä edustavien kansalaisjärjestöjen kanssa
- Nuorisotutkimusverkoston kustannustoiminnassa pyritään edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta ja vältetään herjaavia, rasistisia, seksistisiä tai muutoin syrjiviä tai leimaavia ilmaisuja

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen nuorisotutkimusverkoston esteettömyydessä ja saavutettavuudessa

Tavoite 1: Nuorisotutkimusseuran ja -verkoston toimitilat, seminaarit ja muut tilaisuudet ovat mahdollisimman monien saavutettavissa

Tavoitteeseen vastaavat käytännöt:

- Varmistetaan, että kaikki Nuorisotutkimusverkoston käytössä olevat toimitilat, seminaaritalat ja muiden tapahtumien tilat ovat fyysisesti mahdollisimman esteettömiä
- Tapahtumien fyysisestä esteettömyydestä tiedotetaan systemaattisesti
- Kutsutaan seminaareihin ja muihin tapahtumiin puhujia/esiintyjiä erilaisista taustoista
- Järjestetään säännöllisesti englanninkielisiä tapahtumia, ja mahdollisuuksien mukaan myös muunkielisiä tapahtumia sekä järjestetään tarpeen mukaan viittomakielistä tulkkausta, mikäli mahdollista
- Järjestetään tapahtumia säännöllisesti eri puolilla Suomea
- Järjestetään mahdollisuus seurata verkoston järjestämiä julkisia tapahtumia virtuaalisesti ja taltioituna myöhemminkin, mikäli käytettävissä olevat resurssit sen sallivat
- Tapahtumia järjestettäessä otetaan huomioon julkisen liikenteen yhteydet ja aikataulut
- Yhdistetään mahdollisuuksien mukaan eri tapahtumia saavutettavuuden parantamiseksi

Tavoite 2: Nuorisotutkimusverkoston tuottamat verkkosisällöt ovat mahdollisimman monien saavutettavissa

Tavoitteeseen vastaavat käytännöt

- Huolehditaan verkkosivujen, saavutettavuudesta, selkokieliisyydestä ja helppokäyttöisyydestä
- Huolehditaan verkkosivujen monikieliisyydestä
- Arvioidaan Nuorisotutkimusseuran ja -verkoston verkkosisältöjen saavutettavuutta säännöllisesti sekä testataan niitä eri käyttäjäryhmillä
- Nuorisotutkimusverkoston kustantamien julkaisujen tiivistelmät julkaistaan molemmilla virallisilla kotimaisilla kielillä sekä englanniksi

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen nuorisotutkimusverkoston viestinnässä

Tavoite: Nuorisotutkimusverkoston viestintä tavoittaa laajasti eri asemissa olevia ryhmiä ja henkilöitä ja on tekniseltä toteutukseltaan saavutettavuuskriteerien mukaista

Tavoitteeseen vastaavat käytännöt:

- Hyödynnetään erilaisia viestinnän kanavia (sähköposti/uutiskirje, verkkosivut, sosiaalinen media, mediatiedotteet, seminaarit ja julkistustilaisuudet)
- Hyödynnetään monia viestinnän menetelmiä (kuva, ääni ja video) ja mahdollisuuksien mukaan eri kieliä
- Varmistetaan, että kaikki viestintä on mahdollisimman selkokielistä
- Viestintä toteutetaan kaikilla vakiintuneilla kanavilla (verkkosivut, sosiaalinen media, uutiskirje) saavutettavana.
- Nuorisotutkimusseuran verkkosivut on auditoinut ulkopuolinen asiantuntija, ja ne täyttävät Web Content Accessibility Guidelines 2.1 -ohjeistuksen A-tason (täyttää vaatimukset osittain, mikä on järjestöille riittävä taso)
- Nuorisotutkimusverkoston 23.9.2019 jälkeen ilmestyneet verkkojulkaisut on tuotettu saavutettavassa muodossa.
- Henkilöstölle tarjotaan ohjeistusta ja koulutusta saavutettavan sisällön tuottamisesta
- Kohdennetaan tarvittaessa ja resurssien mukaan viestintää heikosti tavoitetuille ryhmille
- Pyritään aktiivisesti edistämään yhteiskunnallista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta lisääviä painotuksia Nuorisotutkimusverkoston viestinnässä

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen nuorisotutkimusverkoston rekrytointipolitiikassa ja uralla etenemisessä

Tavoite 1: Nuorisotutkimusverkoston henkilöstö koostuu eri-ikäisistä ja eri taustoista tulevista ihmisistä

Tavoitteeseen vastaavat käytännöt:

- Avoimista paikoista tiedotetaan mahdollisimman monikanavaisesti
- Henkilöstöä rekrytoitaessa ja tutkimusrahoituksesta päätettäessä huolehditaan avoimesta asiantuntijamenettelystä, jossa erilaisten hakijoiden ansiot arvioidaan tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti
- Rekrytoitaessa määräaikaisia tutkijoita on kiinnitettävä huomiota tutkimushankkeen sisältöalueita koskevaan osaamiseen. Tämän lisäksi on pyrittävä rekrytoimaan tutkijauran eri vaiheissa olevia tutkijoita, turvaamaan tutkijaurien jatkuvuutta sekä edistämään Nuorisotutkimusverkostossa tehtävän tutkimuksen monitieteisyyden periaatteita.
- Määräaikaisia hanketutkijoita rekrytoitaessa voidaan toteuttaa positiivista erityiskohtelua silloin, kun se katsotaan tarkoituksenmukaiseksi
- Henkilöstöä rekrytoidessa voidaan hyödyntää anonymisoitua hakumenettelyä
- Etätyösopimusten solmiminen Nuorisotutkimusverkoston kanssa on mahdollista työtehtävistä riippuen

Tavoite 2: Työntekijän sukupuoli, ikä tai muu tekijä ei vaikuta työskentelymahdollisuuksiin, palkkaustasoon tai muihin työsuhte-etuuksiin Nuorisotutkimusverkostossa

Tavoitteeseen vastaavat käytännöt:

- Nuorisotutkimusverkostossa on mahdollista tehdä osa-aikatyötä, lyhennettyä työpäivää tai -viikkoa. Osa-aikaeläkkeestä sekä sosiaalisista ja terveydellisistä syistä tapahtuvasta työajan lyhentämisestä

voi neuvotella esimiehen kanssa erikseen. Nuorisotutkimusverkostossa sovelletaan työn ja perheen sujuvaa yhdistämistä edistäviä hyviä käytäntöjä mahdollisuuksien mukaan. Pyritään välttämään virka-ajan ulkopuolella tapahtuvia kokouksia ja avustetaan tarvittaessa henkilöstöä lastenhoidon järjestämisessä virka-ajan ulkopuolella tapahtuvien tilaisuuksien yhteydessä.

- Työtilojen, -välineiden ja muiden järjestelyiden suhteen voidaan tehdä kohtuullisia mukautuksia, mikäli se on tarpeen esimerkiksi vammaisen henkilön työstä suoriutumiseksi
- Hakijoiden perhevapaita tai terveydentilasta johtuneita poissaolojaksoja ei katsota dismeriitiksi rekrytointiprosessissa
- Tavoitteena on tukea terveydentilasta johtuneen poissaolon jälkeen töihin palaavan työntekijän paluuta työelämään ja varmistaa, että hän saa riittävästi tukea.
- Perhevapaalle jäävän määräaikaisen työntekijän puolesta pyritään mahdollisuuksien mukaan varmistamaan rahoituksen jatkuminen perhevapaakauden jälkeenkin.
- Henkilöstön palkat määräytyvät ansioiden ja työn vaativuuden mukaan (palkkataulukon mukaan määräytyvä perusosa ja henkilökohtainen lisä)

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen nuorisotutkimusverkoston työyhteisössä

Tavoite: Asemasta tai taustoista riippumatta kaikkien työntekijöiden on hyvä ja turvallista työskennellä Nuorisotutkimusverkostossa

Tavoitteeseen vastaavat käytännöt:

- Taataan, että työyhteisössä vallitseva keskusteluilmapiiri on sekä yksilöitä että ihmisryhmiä kohtaan kunnioittavaa
- Kunnioittavaa keskusteluilmapiiriä edistävät periaatteet sekä *Ohjeita häirinnän, epäasiallisen kohtelun ja epäasiallisen käyttäytymisen ehkäisyyn ja käsittelyyn Nuorisotutkimusverkostossa* on luotu yhdessä henkilöstön kanssa, ja ne ovat luettavissa organisaation intranetissä
- Määräaikaisille työntekijöille taataan samat työsuhde-edut kuin toistaiseksi voimassa olevilla työsopimuksilla työskenteleville
- Apurahalla työskenteleville taataan mahdollisimman pitkälle samat työsuhde-edut kuin palkkatyösuhhteissa oleville. Organisaatiossa on luotu periaatteet apurahatutkijoiden asemasta, jotka ovat luettavissa intrassa.
- Pääkaupunkiseudun ulkopuolella työskenteleville tarjotaan tarvittaessa mahdollisuus osallistua työyhteisöä koskeviin keskusteluihin etäyhteyksien kautta ja sisäistä viestintää
- Työntekijöiden näkemyksiä työyhteisön tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta kuullaan säännöllisesti
- Nuorisotutkimusverkosto on julistautunut syrjinnästä vapaaksi alueeksi sitoutuen syrjinnänvastaisuuteen
- Esihenkilötyössä huomioidaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulma ja kiinnitetään huomiota työyhteisön asialliseen toimintakulttuuriin

Syrjintään ja häirintään puuttuminen nuorisotutkimusverkostossa

Tavoite: Nuorisotutkimusverkoston toiminnassa havaittuun tai koettuun syrjintään puututaan ja raportointikynnys on matala

Tavoitteeseen vastaavat käytännöt:

- Kaikkien Nuorisotutkimusverkoston työyhteisöön kuuluvien toivotaan puuttuvan havaitsemaansa syrjintään tai häirintään
- Tarvittaessa havaitusta/koetusta työtovereiden keskinäisestä syrjinnästä/häirinnästä raportoidaan työsuojelupäällikölle, tutkimusjohtajalle tai työsuojeluvaltuutetulle
- Työnantajan taholta koetusta tai havaitusta syrjinnästä/häirinnästä voi raportoida myös Nuorisotutkimusseuran hallituksen puheenjohtajalle
- Asiaa käsittelevä taho kuulee kaikkia asianosaisia ja informoi heitä viivyttämättä siitä, miten tapauksessa edetään
- Ensisijaisesti häirintä- ja syrjintätapaukset pyritään sopimaan asianosaisten kesken, työnantajan tarjoaman tuen turvin, tarvittaessa ulkopuolista työnohjauksellista tai sovitteluapua hyödyntämällä. Muita mahdollisia seuraamuksia ovat huomautus ja varoitus. Viime kädessä on työnantajan velvollisuus järjestää riittävät tukitoimet syrjintätilanteiden ratkaisemiseksi.
- Vakavat syrjintä- tai häirintä tapaukset voivat muodostua irtisanomisperusteeksi varsinkin silloin, kun kehotukset, huomautukset ja varoitukset eivät ole johtaneet syrjinnän tai häirinnän loppumiseen
- Syrjintään/häirintään puuttumisen tavat nostetaan säännöllisesti esille myös kehityskeskusteluissa ja työyhteisön kehittämispäivillä
- Nuorisotutkimusverkoston intrasta löytyvät selkeät ohjeet häirintätilanteiden ehkäisystä ja käsittelemisestä.
- Työpaikalla, esimerkiksi esimiehen taholta tai yleisemmin Nuorisotutkimusseuran tai -verkoston toiminnassa havaitusta syrjinnästä/häirinnästä voi raportoida myös työsuojeluhallinnolle (www.tyosuojelu.fi/fi/hairinta). Tämän lisäksi syrjintäasioissa voi olla yhteydessä yhdenvertaisuusvaltuutettuun (www.syrjinta.fi/) ja sukupuolista häirintää koskevissa asioissa tasa-arvovaltuutettuun (www.tasa-arvo.fi/).

Suunnitelman toteutumisen jalkauttaminen, seuranta ja päivittäminen

Työnantaja vastaa siitä, että kaikki Nuorisotutkimusverkoston työntekijät ovat tietoisia tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevista linjauksista. Uudet työntekijät perehdytetään suunnitelman kirjauksiin. Perehdyttäjinä toimivat organisaatitasolla tutkimusjohtaja, hallintotalouspäällikkö, tutkimuspäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu. Perehdytys kuuluu myös mahdollisen hankejohtajan tehtäviin.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista seurataan toistuvasti työyhteisön palavereissa ja kehittämispäivillä. Pääasiallisen vastuun suunnitelman toteutumisen seuraamisesta kantaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä yhdessä työsuojelupäällikön, -valtuutetun ja tutkimusjohtajan kanssa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmänä toimii työsuojelutoimikunta, mikäli erillistä tasa-arvotyöryhmää ei ole nimetty. Käytännössä seuranta toteutetaan seuraavilla menetelmillä:

- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista seurataan muun työhyvinvoinnin ohella työyhteisölle suunnatun kyselyn avulla kolmen vuoden välein
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista arvioidaan vuosittain tutkimusjohtajan ja henkilöstön välisissä kehityskeskusteluissa
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä arvioi vuosittain suunnitelman toteutumista (esimerkiksi Nuorisotutkimusverkoston kehittämispäivillä) ja raportoi havaitsemistaan puutteista työsuojelupäällikölle, tutkimusjohtajalle ja muulle työyhteisölle

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa päivitetään vähintään kolmen vuoden välein. Päivittäminen toteutetaan koko työyhteisöä kuullen.

Liite 1: tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman perustelut

Tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden pyrkimykset ovat leimanneet Nuorisotutkimusseuraa tieteellisenä seurana ja Nuorisotutkimusverkostoa työyhteisönä. Tästä huolimatta erityisesti yhdenvertaisuuteen liittyviä konkreettisia ja koottuja kirjauksia tarvitaan. Käsillä olevassa asiakirjassa kirjataan tavoitteita ja toimenpiteitä, joiden myötä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistetään Nuorisotutkimusverkoston toiminnassa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun keskeinen tavoite on, että Nuorisotutkimusverkostossa ihmisiä kohdellaan yhdenvertaisesti riippumatta henkilön iästä, sukupuolesta, ihonväristä, uskonnosta, etnisyydestä, vammasta, terveydentilasta, seksuaalisesta suuntautumisesta, sukupuolen ilmaisusta, poliittisesta kannasta tai toiminnasta ammattiyhdistysliikkeissä.

Nuorisotutkimusverkoston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on syntynyt kollektiivisten ponnistelujen tuotoksena. Suunnitelman taustatyö tehtiin vuosina 2016–2017, joiden aikana kerättiin tietoa (kysely, kehityskeskustelut ja aiempien linjausten kartoittaminen) ja käytiin keskusteluja työyhteisössä. Suunnitelmaa on viimeksi päivitetty vuonna 2022.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus lainsäädännössä

Organisaatioiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelusta säädetään sekä laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) että yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014). Näiden säädöskokoelmien taustalla vaikuttavat Suomen perustuslain säädökset, EU-direktiivit ja monet kansainväliset sopimukset. Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Tasa-arvolain tarkoituksena on puolestaan edistää miesten ja naisten välistä tasa-arvoa ja estää sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää.

Vuonna 2015 voimaan astunut uusi yhdenvertaisuuslaki on tämän suunnitelman kannalta keskeinen, sillä siinä uutena elementtinä on yli 30 henkeä säännöllisesti työllistävien työnantajien velvoite laatia yhdenvertaisuussuunnitelma. Suunnitelman voi kytkeä organisaation muuhun suunnittelutyöhön, esimerkiksi tasa-arvosuunnitteluun. Näin ollen tässä asiakirjassa yhdistetään jo olemassa ollutta Nuorisotutkimusseuran ja -verkoston tasa-arvosuunnittelua uudempiin yhdenvertaisuuslinjauksiin.

Toisena merkittävänä juridisena elementtinä voi pitää lainsäädännön henkeä, jossa painopiste on siirtynyt syrjinnän torjunnasta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen. Tällä viitataan toimenpiteisiin, joilla pyritään ihmisten yhdenvertaisuuden toteutumiseen käytännössä ja heikommassa asemassa olevien ihmisten tilanteen parantamiseen. Työnantajille tämä voi tarkoittaa esimerkiksi positiivista erityiskohtelua ja kohtuullisia mukautuksia vammaisille ihmisille. Näin ollen myös käsillä olevassa suunnitelmassa painottuu tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden edistäminen, ei ainoastaan syrjintään ja häirintään puuttuminen.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen Nuorisotutkimusverkoston tutkimustoiminnassa

Nuorisotutkimusverkoston tutkimustoiminta on jo lähtökohtaisesti ikään perustuvan yhdenvertaisuuden huomioivaa, perustuhan käytännössä kaikki tutkimus joko nuorilta itseltään tai heitä kohtaavilta ammattilaisilta kerättyihin aineistoihin. Taustalla on näkemys nuorten ikäluokkien aikuisväestöä vähäisemmästä poliittisesta, taloudellisesta, juridisesta ja diskursiivisesta vallasta.

Tämän ohella on Nuorisotutkimusverkostossa koko sen elinkaaren ajan painottunut sukupuolisensitiiviset ja monikulttuurisuutta ja -etnisyyttä huomioivat tutkimusotteet. Lisäksi viime vuosien tutkimustoiminnassa on huomioitu enenevässä määrin sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin identifioituja nuoria. Samalla on kuitenkin selvää, että monet Yhdenvertaisuuslaissa mainitut haavoittuvat nuorten ryhmät ovat jääneet vähemmälle huomiolle. Esimerkiksi vammaisiin nuoriin tai uskonnollisiin vähemmistöihin kuuluvia/identifioituja nuoria koskeva tutkimus on ollut vähäistä.

Keskeisenä tutkimuseettisenä lähtökohtana on pyrkimys välttää tutkittavien nuorten olemuksellistamista ja heitä koskevien stereotyyppien vahvistamista. Tämä koskee koko tutkimusprosessia sen suunnitelmavaiheesta tulosten raportointiin. Tutkimustoiminnan tehtävä ei ole vain tuottaa tieteellisesti koeteltua tietoa tai valistunutta informaatiota päättäjille, vaan myös monipuolistaa nuorista käytävää yhteiskunnallista keskustelua. Tähän liittyen tärkeänä Nuorisotutkimusverkostossa tuotetun tutkimuksen ulottuvuutena on eettinen kestävyys.

Esteettömyys ja saavutettavuus

Esteettömyydellä tarkoitetaan yleisesti ottaen fyysiseen ympäristöön liittyviä tekijöitä, kuten liikuntarajoitteisten pääsyä rakennuksiin ja niiden eri osiin tai esim. induktiosilmukan olemassaoloa kuulovammaisille. On tärkeää, että tietoa tilojen esteettömyydestä on saatavilla etukäteen. Saavutettavuudella puolestaan tarkoitetaan "aineetonta" esteettömyyttä, kuten tietoa, verkkopalveluja tai asenteita.

Laki digitaalisten palvelujen tarjoamisesta (306/2019) tuli Suomessa voimaan 1.4.2019. Lain taustalla on Euroopan unionin saavutettavuusdirektiivi. Laki velvoitti kaikkia julkisen sektorin toimijoita tekemään verkkosivuihinsa saavutettavuusvaatimusten mukaisia 23.9.2020 mennessä. Viranomaisten lisäksi saavutettavuusvaatimukset koskevat julkisoikeudellisia laitoksia ja osaa järjestöistä. Lisäksi osa yksityistä sektoria kuuluu saavutettavuusvaatimusten piiriin. Laki velvoittaa myös Nuorisotutkimusseuraa. Saavutettavuusvaatimusten piiriin kuuluvien organisaatioiden verkkopalvelujen ja niiden sisältöjen tulee täyttää saavutettavuusvaatimukset. Kyse on 49 kansainvälisen Web Content Accessibility Guidelines 2.1 - ohjeistuksen A- ja AA-tason kriteeristä. Vaatimukset on huomioitu Nuorisotutkimusseuran verkkosivuilla (A-taso, täyttää vaatimukset osittain) ja asiakirjapohjat on päivitetty kriteerien mukaisiksi. Nuorisotutkimusseuran viestintä toteutetaan verkkosivuilla, sosiaalisen median alustoilla ja uutiskirjeessä saavutettavassa muodossa.

Saavutettava viestintä edellyttää sekä teknisesti oikein toteutettuja ratkaisuja, että sisällöntuotannon saavutettavaa muotoa (esim. vaihtoehtokuvausten tarjoamista, oikeaoppista tekstirakenteiden hyödyntämistä sekä selkokielistä ilmaisua). Siksi saavutettavan sisällön tuottaminen edellyttää osaamista

organisaation kaikilla tasoilla. Henkilöstölle on järjestetty saavutettavuuskoulutusta ja laadittu ohjeistus saavutettavuuden huomioimisesta intraan.

Esteettömyys ja saavutettavuus eivät lopulta liity vain toimintakykyyn tai kielitaitoon.

Nuorisotutkimusseuran ja -verkoston toiminnassa on tärkeä pyrkiä varmistamaan, että toimistotiloihin ja tapahtumiin on helppo tulla sukupuolesta, seksuaalisesta suuntautumisesta, etnisyydestä, iästä yms. riippumatta.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen Nuorisotutkimusverkoston viestinnässä

Nuorisotutkimusverkoston viestintä on monikanavaistunut ja osin monikielistynyt viime vuosina. Tämä on toivottava suuntaus tasa-arvon ja erityisesti yhdenvertaisuuden näkökulmista. Viestinnän keskeiset kohde- ja vuorovaikutusryhmät ovat Nuorisotutkimusseuran jäsenistö, tutkimusyhteisöt, ammattiyhteisöt, viranomaiset, poliitikot ja lopulta kaikki nuorten asioista kiinnostuneet henkilöt.

Nuorisotutkimusseuran- ja verkoston viestinnän keskeinen pyrkimys on välittää tutkimustietoa houkuttelevassa ja ymmärrettävässä muodossa. Tämä ei tietenkään tarkoita asiakeskeisyydestä tai tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta tinkimistä.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen Nuorisotutkimusverkoston rekrytointipolitiikassa ja uralla etenemisessä

Jo aiemmissa Nuorisotutkimusseuran ja -verkoston linjauksissa on kiinnitetty paljon huomiota erityisesti sukupuolten väliseen tasa-arvoon niin rekrytointipolitiikassa kuin uralla etenemisessäkin. Aiemmissa linjauksissa kiinnitetään huomiota erityisesti työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen sekä palkkauksen tasa-arvoon.

Sukupuolten tasa-arvon lisäksi pyrkimyksenä on, että Nuorisotutkimusseura ja -verkosto ovat monitieteisiä yhteisöjä. Näin ollen erilaisten tieteenalojen näkyvyyttä työyhteisössä on hyvä tarkastella tietoisesti. Monitieteisyyden ohella Nuorisotutkimusseuran yksi tehtävä on edistää tutkijasukupolvien vuoropuhelua ja eri vaiheissa olevien tutkijoiden urapolkuja. Näin ollen eri uravaiheissa olevien tutkijoiden rekrytointia on pidetty tärkeänä.

Osin käytännön ohjaamana erityisesti lyhytkestoisiin tutkimushankkeisiin rekrytoidaan pääosin jo aiemmin Nuorisotutkimusverkostossa työskennelleitä tutkijoita. Yhtäältä tämä saattaa olla hyvää henkilöstöpolitiikkaa, mutta voi toisaalta johtaa homogeenisen tutkijayhteisön muodostumiseen, jossa ei synny uusia avauksia ja johon on vaikeaa tulla. Rekrytointiprosesseissa tulisi kiinnittää tähän seikkaan yhä enemmän huomiota.

Lisäksi voi todeta, että mies- ja naissukupuolta vähemmälle huomiolle varsinkin kirjallisen dokumentoinnin tasolla ovat jääneet monet yhdenvertaisuuslain nimeämät syrjinnän vaarassa olevat ryhmät. Nuorisotutkimusverkoston tulevassa rekrytointipolitiikassa ja urien edistämisessä pyritään huomioimaan nämä perusteet aiempaa systemaattisemmin – niin tutkijoiden kuin toimiston työntekijöidenkin osalta.

Keskeinen lainsäädännössä mainittu käytännön keino syrjinnän vaarassa olevien ryhmien yhdenvertaisuuden edistämiseksi on niin sanottu positiivinen erityiskohtelu. Termillä tarkoitetaan ihmisten erilaista kohtelua, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen. Nuorisotutkimusverkostossa positiivista erityiskohtelua voidaan harkita esimerkiksi rekrytoitaessa tutkijoita määräaikaisiin hankkeisiin, joiden menestyksekkäässä toteuttamisessa tutkijan edustamasta tieteenalasta tai taustasta voi olla hyötyä. Käytännössä hyöty voi liittyä tutkimuksen kohderyhmän tavoittamiseen tai heidän kanssaan kommunikoimiseen.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen Nuorisotutkimusverkoston työyhteisössä

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta on syytä käsitellä myös työyhteisön sisäisenä asiana. Tässä kohden kytkökset työturvallisuuteen ja -suojeluun sekä yleisemmin työhyvinvointiin muodostuvat vahvoiksi (ks. dokumentti *Ohjeita häirinnän, epäasiallisen kohtelun ja epäasiallisen käyttäytymisen ehkäisyyn ja käsittelyyn Nuorisotutkimusverkostossa*). Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta on keskeistä, että kaikki työntekijät kykenevät taustoistaan, toimintakyvystään, muodollisista asemistaan ja poliittisista näkemyksistään riippumatta osallistumaan yhtäläisesti työyhteisön arkeen, keskusteluihin ja kehittämistoimintaan. Arjen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta on olennaista kiinnittää huomiota työyhteisössä vallitsevaan keskusteluilmapiiiriin, yhteiseen toimintakulttuuriin ja sääntöihin.

Työyhteisön tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvä olennainen ulottuvuus on erilaisissa asemissa olevien työntekijöiden oikeudenmukainen kohtelu. Nuorisotutkimusverkostossa työskennellään toistaiseksi voimassa olevissa ja määräaikaisissa palkkatyösuhteissa sekä apurahoilla. Lisäksi erilaisia asemia saattaa muodostua sen mukaan, toimiiko tutkijana vai toimiston työntekijänä tai Helsingin toimipisteessä vai muualla.

Syrjintään ja häirintään puuttuminen Nuorisotutkimusverkostossa

Vaikka tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on tämän suunnitelman ensisijainen lähtökohta, on tärkeä luoda linjauksia mahdollisesta syrjintään ja häirintään puuttumisesta. Koettuun tai havaittuun syrjintään ja häirintään tulee puuttua niin Nuorisotutkimusverkoston työyhteisön, tutkimustoiminnan kuin tapahtumienkin piirissä. Mahdollista häirintää ja epäasiallista kohtelua kartoitetaan säännöllisesti Nuorisotutkimusverkoston työntekijöille suunnatuissa henkilöstökyselyissä.

Syrjinnän muotoja on lainsäädännössä viisi: välitön syrjintä, välillinen syrjintä, häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen ja ohje tai käsky syrjiä. Lisäksi lainsäädännössä on säännös vastatoimien kiellosta. Tällöin henkilöön ei saa kohdistaa kielteisiä seurauksia sen vuoksi, että hän on osallistunut syrjintää

koskevaan valitukseen ja syrjinnän kieltävään menettelyyn. Syrjinnän muotoihin ja määritelmiin voi tutustua tarkemmin lainsäädännön kautta tai tutustumalla Katja Leppäsen kirjoittaman teokseen *Yhdenvertaisuus työelämässä* (2015).