

Nuorisotutkimusseuran tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2025–2027

Sisällys

Nuorisotutkimusseuran tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2025–2027	1
Johdanto	1
Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen tutkimustoiminnassa	2
Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen esteettömyyden ja saavutettavuuden näkökulmista	2
Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen viestinnässä.....	3
Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen rekrytointipolitiikassa ja uralla etenemisessä	3
Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen työyhteisössä.....	4
Syrjintään ja häirintään puuttuminen.....	4
Suunnitelman toteutumisen jalkauttaminen, seuranta ja päivittäminen.....	5
Liite 1: tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman perustelut.....	6

Johdanto

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

Nuorisotutkimusseuran tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita pyritään seuraavassa käsittelemään monipuolisesti huomioiden yhdistyksen ja työyhteisön eri ulottuvuudet. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsitellään tutkimustoiminnan, saavutettavuuden, viestinnän, rekrytoinnin ja työyhteisön näkökulmista. Näiden lisäksi linjataan suunnitelman toteutumisen seurannasta.

Suunnitelmassa esitetään kutakin ulottuvuutta koskevat tavoitteet sekä toimenpiteet. Tavoitteiden yksityiskohtaisemmat perustelut on kirjattu liitteeseen 1.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen tutkimustoiminnassa

Tavoite: Nuorisotutkimusseuran kaikessa tutkimustoiminnassa edistetään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista.

Toimenpiteet:

- Teemme tutkimusyhteistyötä erilaisia vähemmistöryhmiä edustavien kansalaisjärjestöjen ja muiden tahojen kanssa.
- Teemme erilaisiin vähemmistöryhmiin kuuluvien tutkijoiden kanssa tehtävää tutkimusyhteistyötä sekä kansallisesti että Suomen rajojen ulkopuolella. Tunnistamme, että globaalin etelän nuorisotutkijat ovat akateemisessa maailmassa usein muita heikommassa asemassa.
- Tunnistamme, että muita heikommassa asemassa olevat nuoret osallistuvat tutkimuksiin usein muita vähemmän.
- Huolehdimme siitä, että erilaisissa yhteiskunnallisissa asemissa olevia ja eri alueilla asuvia nuoria osallistuu Nuorisotutkimusseuran tutkimuksiin.
- Ymmärrämme tutkimuksissamme, että nuoret voivat olla samanaikaisesti moninaisten ryhmien jäseniä ja elää elämäänsä erilaisissa yhteiskunnallisissa asemissa.
- Edistämme erilaisissa yhteiskunnallisissa asemissa olevien nuorten mahdollisuuksia vaikuttaa tutkimushankkeiden suunnitteluun ja toteutukseen.
- Tunnistamme, että säännöllisissä tiedonkeruissa (Nuorisobarometri sekä Lasten ja nuorten vapaa-aikatutkimus) erilaisiin vähemmistöihin kuuluvia nuoria tavoitetaan usein kehnosti. Kehitämme tiedonkeruumenetelmiä siten, että tavoitamme vähemmistöihin kuuluvat nuoret paremmin. Mahdollistamme erilaisista vähemmistökokemuksista kertomisen. Lisäksi hyödynnämme ajoittain eri vähemmistöryhmille kohdennettuja erillisotoksia tai -näytteitä.
- Raportoimme tutkimuksissamme erilaisiin vähemmistöihin identifioituvista ja yhteiskunnallisissa asemissa elävistä nuorista kunnioittavilla ja eettisesti kestäväillä tavoilla.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen esteettömyyden ja saavutettavuuden näkökulmista

Tavoite: Nuorisotutkimusseuran toimitilat, seminaarilat ja muiden tapahtumien tilat ovat mahdollisimman esteettömiä.

Toimenpiteet:

- Tiedotamme tapahtumien esteettömyydestä.
- Luomme ohjeistuksen toimitiloihimme ja järjestämiimme tapahtumiin saapumisesta.
- Kutsumme seminaareihin ja muihin tapahtumiin puhujia/esiintyjiä erilaisista taustoista.
- Tuemme eri kieliä puhuvien mahdollisuuksia osallistua tapahtumiimme järjestämällä tapahtumia myös englanniksi.
- Järjestämme tapahtumia eri puolilla Suomea ja mahdollistamme tapahtumien seuraamisen mahdollisimman usein myös verkossa.
- Tapahtumia järjestettäessä otamme huomioon julkisen liikenteen yhteydet ja aikataulut.
- Yhdistämme mahdollisuuksien mukaan eri tapahtumia saavutettavuuden parantamiseksi.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen viestinnässä

Tavoite: Nuorisotutkimusseuran viestintä tavoittaa laajasti eri asemissa olevia ryhmiä ja henkilöitä.

Toimenpiteet:

- Toteutamme viestinnän kaikilla kanavilla (verkkosivustot, sosiaalinen media, uutiskirje) saavutettavana ja mahdollisimman selkokielisenä.
- Verkkosivustomme täyttää digipalvelulain asettamat kriittiset saavutettavuusvaatimukset, eli WCAG 2.1 A- ja AA-tasojen kriteerit. Arvioimme saavutettavuuden toteutumista jatkuvasti.
- Tarjoamme henkilöstölle ohjeistusta ja koulutusta saavutettavan sisällön tuottamisesta.
- Hyödynnämme erilaisia viestinnän kanavia (sähköposti/uutiskirje, verkkosivut, sosiaalinen media, mediatiedotteet, seminaarit ja julkistustilaisuudet).
- Hyödynnämme mahdollisuuksien mukaan viestinnässä eri menetelmiä ja kieliä.
- Huolehdimme siitä, että verkkojulkaisumme ovat saavutettavia.
- Julkaisemme kustantamiemme julkaisujen tiivistelmät molemmilla kotimaisilla kielillä sekä englanniksi.
- Viestimme erilaisiin vähemmistöihin identifioituvista ja yhteiskunnallisissa asemissa elävistä nuorista kunnioittavilla ja eettisesti kestäville tavoilla.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen rekrytointipolitiikassa ja uralla etenemisessä

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

Toimenpiteet:

- Tiedotamme avoimista työpaikoista monikanavaisesti.
- Henkilöstöä rekrytoitaessa huolehdimme siitä, että erilaisten hakijoiden ansiot arvioidaan tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti.
- Rekrytoimme tutkijauran eri vaiheissa olevia tutkijoita ja turvaamme näin tutkijaurien jatkuvuutta.
- Määräaikaaisia hanketutkijoita rekrytoitaessa voimme toteuttaa myönteistä erityiskohtelua (esimerkiksi vähemmistöjä koskevat tutkimushankkeet).
- Emme katso perhevapaita tai terveydentilasta johtuneita poissaolojaksoja haitaksi rekrytointiprosesseissa.

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

Toimenpiteet:

- Mahdollistamme osa-aikatyön, lyhennetyn työpäivän tai -viikon tekemisen sekä osa-aikaeläkkeen yksilöllisten tarpeiden mukaan.
- Vältämme ilta-aikaan tai varhain aamulla järjestettäviä kokouksia tai tapahtumia.
- Mahdollistamme etätyöskentelyn elämäntilanteiden ja yksilöllisten tarpeiden mukaan.

- Teemme työtilojen, -välineiden ja muiden järjestelyiden osalta kohtuullisia mukautuksia, mikäli se on tarpeen esimerkiksi vammaisen henkilön työstä suoriutumiseksi.
- Tuemme terveydentilasta johtuneen poissaolon jälkeen töihin palaavaa työntekijää esihenkilöiden toimesta.
- Varmistamme, että henkilöstön palkat määräytyvät ansioiden ja työn vaativuuden mukaan.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen työyhteisössä

Tavoite: Kaikkien työntekijöiden on hyvä työskennellä Nuorisotutkimusseurassa riippumatta heidän yhteiskunnallisista asemistaan tai roolistaan osana työyhteisöä.

Toimenpiteet:

- Huolehdimme siitä, että työyhteisössä vallitseva keskusteluilmapiiri on sekä yksilöitä että erilaisia ihmisryhmiä kunnioittavaa.
- Noudatamme laatimiamme *Ohjeita häirinnän, epäasiallisen kohtelun ja epäasiallisen käyttäytymisen ehkäisyyn ja käsittelyyn Nuorisotutkimusseurassa* sekä seuraamme säännöllisesti ohjeiden ajantasaisuutta.
- Takaamme määräaikaisille työntekijöille samat työsuhte-edut kuin toistaiseksi voimassa olevilla työsopimuksilla työskenteleville.
- Takaamme, että tiloissamme työskentelevät vierailevat tutkijat ja apurahatutkijat voivat osallistua työyhteisön yhteisiin tapahtumiin.
- Jaamme työtilat mahdollisimman tasapuolisesti huomioiden kuitenkin esimerkiksi työntekijöiden terveydentilasta tai vammaisuudesta aiheutuvat erityistarpeet.

Syrjintään ja häirintään puuttuminen

Tavoite: Havaittuun tai koettuun syrjintään puututaan ja siitä raportoidaan

Toimenpiteet:

- Kehotamme kaikkia työyhteisöön kuuluvia puuttumaan havaittuun syrjintään tai häirintään.
- Raportoimme työyhteisössä havaitusta tai koetusta syrjinnästä tai häirinnästä työsuojelupäällikölle, tutkimusjohtajalle tai työsuojeluvaltuutetulle (ks. ohjeet epäasiallisen käyttäytymisen ja kohtelun sekä häirinnän ehkäisyyn, tunnistamiseen ja käsittelyyn Nuorisotutkimusseuran työyhteisössä). Työnantajan taholta koetusta syrjinnästä tai häirinnästä voi raportoida Nuorisotutkimusseuran hallituksen puheenjohtajalle. Syrjintä- tai häirintätapausta käsittelevä taho kuulee kaikkia asianosaisia ja informoi heitä viipymättä siitä, miten tapauksessa edetään.
- Pyrimme ensisijaisesti sopimaan häirintä- ja syrjintätapaukset asianosaisten kesken ja esihenkilön tukemana. Tarvittaessa voimme hyödyntää ulkopuolista sovitteluapua. Huomautusten ja varoitusten lisäksi työnantajalle voi muodostua irtisanomisperuste työntekijän epäasiallisen käyttäytymisen tai hänen harjoittamansa syrjinnän tai häirinnän johdosta silloin, kun kyseessä on vakava rikkomus. Vakavissa tapauksissa työnantajalla on oikeus irtisanoa työntekijä varoitusmenettelyä käyttämättä.
- Nostamme säännöllisesti erilaiset syrjintään tai häirintään puuttumisen tavat esille työyhteisön yhteisissä tapaamisissa.

- Huolehdimme siitä, että sisäisestä verkosta löytyy selkeät ohjeet syrjinnän ja häirinnän ehkäisystä sekä mahdollisten tapausten käsittelystä.
- Työtehtävien yhteydessä koetusta syrjinnästä tai häirinnästä voi raportoida myös työsuojeluhallinnolle (www.tyosuojelu.fi/fi/hairinta). Viime kädessä syrjintäasioissa voi olla yhteydessä yhdenvertaisuusvaltuutettuun (www.syrjinta.fi/) ja sukupuolista häirintää koskevissa asioissa tasa-arvovaltuutettuun (www.tasa-arvo.fi/).
- Pyrimme varmistamaan, että kaikki järjestämämme tapahtumat ovat osallistujille syrjinnästä ja häirinnästä vapaita. Noudatamme tapahtumissamme turvallisemman tilan periaatteita.

Suunnitelman toteutumisen jalkauttaminen, seuranta ja päivittäminen

Työnantaja vastaa siitä, että kaikki Nuorisotutkimusseuran työntekijät ovat tietoisia tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevista linjauksista. Uudet työntekijät perehdytetään suunnitelman kirjauksiin. Perehdyttäjinä toimivat organisaatiotasolla hallintosihteeri, työsuojeluvaltuutettu ja tarvittaessa työsuojelupäällikkö sekä uuden työntekijän esihenkilö.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista seurataan säännöllisesti Nuorisotutkimusseuran johtoryhmän toimesta ja koko työyhteisön kesken yhteisissä tapaamisissa. Pääasiallinen vastuu suunnitelman toteutumisen seuraamisesta on tätä varten nimetyillä henkilöillä.

Käytännössä seuranta toteutetaan seuraavilla menetelmillä:

- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista seurataan muun työhyvinvoinnin ohella hyödyntäen sekä työpaikkaselvityksiä että toimistotyön riskejä kartoittavaa kyselyä.
- Erikoistutkija Antti Kivijärvi ja viestintäpäällikkö Sarianne Karikko arvioivat suunnitelman toteutumista kahdesti vuodessa ja raportoivat havaitsemistaan puutteista tutkimusjohtajalle ja talouspäällikölle. Johtoryhmä käsittelee suunnitelman toteutumista vuosittain.
- Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa päivitetään kolmen vuoden välein. Päivittäminen toteutetaan koko työyhteisöä kuullen.

Liite 1: tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman perustelut

Tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden edistäminen on määrittänyt Nuorisotutkimusseuraa tieteellisenä seurana ja työyhteisönä jo vuosikymmenten ajan erityisesti tutkimusteemojen osalta. Tästä huolimatta tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä konkreettisille kirjauksille on ollut tarvetta. Käsillä olevassa asiakirjassa kirjataan tavoitteita ja toimenpiteitä, joiden myötä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistetään Nuorisotutkimusseuran kaikessa toiminnassa.

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

Nuorisotutkimusseuran tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on alun perin laadittu koko työyhteisön yhteisten keskustelujen pohjalta. Alkuperäisen suunnitelman taustatyö tehtiin vuosina 2016–2017, jolloin aikana kerättiin tietoa (kysely, kehityskeskustelut ja aiempien linjausten kartoittaminen) ja käytiin keskusteluja työyhteisössä. Suunnitelma päivitettiin ensiksi vuonna 2022 ja myöhemmin vuosina 2024–2025.

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 vanhempaa Nuorisotutkimusseuran tasa-arvosuunnittelua hieman uudempiin yhdenvertaisuuslinjauksiin.

Toisena merkittävänä juridisena elementtinä voi pitää Tasa-arvo ja Yhdenvertaisuuslakien 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. Työnantajan näkökulmasta tämä voi tarkoittaa esimerkiksi myönteistä 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-arvo- ja yhdenvertaisuussäätelyn ohella keskeinen juridinen selkänoja on Laki digitaalisten palvelujen tarjoamisesta (306/2019), joka tuli Suomessa voimaan vuonna 2019. Lain taustalla on Euroopan unionin saavutettavuusdirektiivi. Laki velvoitti kaikkia julkisen sektorin toimijoita tekemään verkkosivuistaan 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.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen tutkimustoiminnassa

Nuorisotutkimusseuran tutkimustoiminta on jo lähtökohtaisesti ikään perustuvan yhdenvertaisuuden huomioivaa, sillä valtaosa tutkimuksesta perustuu joko nuorilta itseltään tai heitä kohtaavilta ammattilaisilta kerättyihin aineistoihin. Taustalla on näkemys nuorten ikäluokkien aikuisväestöä vähäisemmästä poliittisesta, taloudellisesta, juridisesta ja diskursiivisesta vallasta.

Tämän ohella Nuorisotutkimusseurassa on koko sen elinkaaren ajan painottuneet sukupuolisensitiiviset ja monikulttuurisuutta ja -etnisyyttä huomioivat tutkimusotteet. Lisäksi tutkimustoiminnassa on huomioitu jossain määrin sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin identifioituja nuoria. Samalla on kuitenkin selvää, että monet Yhdenvertaisuuslaissa mainitut ja syrjinnän vaarassa olevat nuorten ryhmät ovat jääneet vähemmälle huomiolle. Esimerkiksi vammaisiin nuoriin tai uskonnollisiin vähemmistöihin kuuluvia/identifioituvia nuoria koskeva tutkimus on ollut melko 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 informaatiota päättäjille, vaan myös monipuolistaa nuorista käytävää yhteiskunnallista keskustelua. Tähän liittyen tärkeänä tutkimuksen ulottuvuutena on eettinen kestävyys.

Esteettömyys ja saavutettavuus

Esteettömyydellä tarkoitetaan yleisesti ottaen fyysiseen ympäristöön liittyviä tekijöitä, kuten liikuntarajoitteisten vaivatonta pääsyä rakennuksiin ja niiden eri osiin tai esimerkiksi induktiosilmukan olemassaoloa kuulovammaisille. On tärkeää, että tietoa tilojen esteettömyydestä on saatavilla etukäteen. Saavutettavuudella puolestaan tarkoitetaan "aineetonta" esteettömyyttä, kuten pääsyä tiedon tai verkossa olevien sisältöjen äärelle yksilöllisistä ominaisuuksista riippumatta.

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 ennen kaikkea selkokielistä ilmaisuja). 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 toiminnassa on tärkeä pyrkiä varmistamaan, että toimistotiloihin ja tapahtumiin on helppo tulla sukupuolesta, seksuaalisesta suuntautumisesta, etnisyydestä, iästä yms. riippumatta.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen viestinnässä

Nuorisotutkimusseuran viestintä on monikanavaista ja osin monikielistä. Tämä on toivottavaa 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 – myös nuoret henkilöt.

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

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen rekrytointipolitiikassa ja uralla etenemisessä

Jo varsin pitkään Nuorisotutkimusseuran linjauksissa on kiinnitetty huomiota sukupuolten väliseen tasa-arvoon niin rekrytointipolitiikassa kuin uralla etenemisessä. Linjauksissa on kiinnitetty huomiota erityisesti työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen sekä palkkauksen tasa-arvoon.

Sukupuolten tasa-arvon lisäksi pyrkimyksenä on, että Nuorisotutkimusseura on monitieteinen yhteisö. 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 Nuorisotutkimusseurassa työskennelleitä tutkijoita. Yhtäältä tämä saattaa olla hyvää henkilöstöpolitiikkaa ja taata yksittäisille sekä lahjakkaiksi havaituille työntekijöille jatkuvuutta, mutta voi toisaalta johtaa sulkeutuneen tutkijayhteisön muodostumiseen. Rekrytointiprosesseissa tulee punnita hyötyjä ja haittoja näistä näkökulmista.

Kaksijakoista sukupuolikysymystä vähemmälle huomiolle ovat jääneet monet yhdenvertaisuuslain nimeämät syrjinnän vaarassa olevat ryhmät. Nuorisotutkimusseuran henkilöstöpolitiikassa pyritään huomioimaan nämä perusteet aiempaa systemaattisemmin.

Keskeinen lainsäädännössä mainittu käytännön keino syrjinnän vaarassa olevien ryhmien yhdenvertaisuuden edistämiseksi on niin sanottu myönteinen erityiskohtelu. Termillä tarkoitetaan ihmisten erilaista kohtelua, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen. Nuorisotutkimusseurassa myönteistä erityiskohtelua voidaan harkita esimerkiksi rekrytoitaessa tutkijoita määräraikaisiin hankkeisiin, joiden menestyksessä toteuttamisessa tutkijan edustamasta tieteenalasta, kielitaidosta tai muusta taustasta voi olla hyötyä. Käytännössä hyöty voi liittyä esimerkiksi tutkimusosallistujien tavoittamiseen tai heidän kanssaan kommunikoimiseen.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen työyhteisössä

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta on syytä käsitellä myös työyhteisön sisäisenä asiana. Tässä kohden kytkökset työturvallisuuteen ja -suojeluun sekä yleisemmin työhyvinvointiin muodostuvat vahvoiksi. 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 keskusteluilmapiiriin, toimintakulttuuriin ja sääntöihin.

Työyhteisön tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvä olennainen ulottuvuus on erilaisissa asemissa olevien työntekijöiden oikeudenmukainen kohtelu. Nuorisotutkimusseurassa työskennellään toistaiseksi voimassa olevissa ja määräaikaisissa palkkatyösuhteissa sekä joskus myös apurahojen varassa. Lisäksi erilaisia asemia saattaa muodostua sen mukaan, toimiiko enemmän tutkimus- vai hallintotyössä tai Helsingin toimipisteessä vai muualla Suomessa.

Syrjintään ja häirintään puuttuminen

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 työyhteisön, tutkimustoiminnan kuin ulkoisten tapahtumienkin piirissä. Mahdollista häirintää ja epäasiallista kohtelua kartoitetaan säännöllisesti 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 tai syrjinnän kieltävään menettelyyn. Syrjinnän muotoihin ja määritelmiin voi tutustua tarkemmin lainsäädännön kautta tai tutustumalla Katja Leppäsen kirjoittaman teokseen *Yhdenvertaisuus työelämässä* (2015).