

Sukupuolten välinen tasa-arvo Suomessa — toteuma, kokemus vai oikeus

Sari Niinistö

Harjoitustyö

A99619 Tieteellinen kirjoittaminen

(2 op), Kesä 2016

Niinistö, S.(2016) Sukupuolten välinen tasa-arvo Suomessa — toteuma, kokemus vai oikeus?

Tiivistelmä

Tutkielmassa käsitellään sukupuolten välistä tasa-arvoa aikuiskoulutuksen ja työelämän viitekehyksessä. Tasa-arvolla tarkoitetaan miesten ja naisten välillä vallitsevaa toivottua tilaa, joka on oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen. Tarkoituksena on valottaa suomalaisen tasa-arvon nykytilaa tilastoissa ja käsitellä tasa-arvon paradoksia: Kenen lähtökohdista tasa-arvoa voidaan määritellä? Tutkielmassa pohditaan sitä, mitä ja miksi pitäisi tavoitella? Kyseessä on puheenvuoroartikkeli, joka perustuu teoreettiseen kirjallisuuskatsaukseen. Viitekehyksenä on aikuiskasvatustiede, tasa-arvonäkökulma, kasvatus ja työelämä.

Tilastojen valossa 2000-luvun haasteina ovat edelleen mm. samapalkkaisuuden toteuttaminen, sukupuoleen perustuvan työnjaon murtaminen ja sukupuolten välinen tasa-arvoinen urakehitys. Aikuiskoulutus on polarisoitunut naisennemmistön suuntaan. Työelämä tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että sukupuolen merkitystä ei työpaikalla aina havaita tai tunnusteta.

Yksilön ja yhteisön dilemma vaikuttavat tasa-arvokeskustelussa koko ajan. Ongelmat tasa-arvon toteutumisessa eivät näytä johtuvan normien puutteesta. Yksilöiden asenteilla on paljon merkitystä. Rakenteet ja mahdollisuudet eivät automaattisesti johda tasa-arvoisiin tuloksiin. Tarvitaan sekä mahdollisuuksia ja niiden toteutumiseksi tavoitteellista toimintaa ja asennetta. Tasa-arvon edistäminen yhteiskunnassa parantaa ilmapiiriä ja edistää sekä yksilöiden että yhteiskunnan hyvinvointia ja myös taloudellista myönteistä kehitystä.

Tasa-arvoa voidaan pitää ihmisoikeutena. Tasa-arvon saavuttaminen ei ole vain sitä, että kaikkia ryhmiä kohdellaan samalla tavalla. Se on sitä, että ryhmiä ja yksilöitä kohdellaan kunkin edellytysten mukaisesti. Tasa-arvo voi toteutua, jos yksilöllisiä edellytyksiä tuetaan, yhteisön tuki on oikeudenmukaista ja yhteiskunnan rakenteet mahdollistavat sukupuolten yhdenvertaisen toiminnan. Tutkielma on rajattu käsittelemään tilastojen ohella yksilön ja yhteisön dilemmaa, se rajaa tutkimusaihetta ja on myös tietoinen eettinen valinta.

Asiasanat: tasa-arvo, aikuiskoulutus, työelämä, yksilö, yhteiskunta, ihmisoikeus, rakenteet, tilastot, etiikka

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
2	SUKUPUOLTEN VÄLINEN TASA-ARVO SUOMESSA— KOKEMUS, TOTEUMA VAI OIKEUS	2
2.1	Tasa-arvosta tilastojen valossa	2
2.2	Yksilön ja yhteiskunnan dilemma	3
2.3	Tasa-arvon toteutumisesta ja oikeutuksesta	4
3	PÄÄTÄNTÖ	6
	LÄHTEET	8

1. Johdanto

Suomea on kutsuttu sukupuolten tasa-arvon mallimaaksi. Tasa-arvon määrittelemiseen liittyy paradoksi. Keskitalo-Foley (2012, s.215) toteaa, että naisten korkeaa koulutustasoa pidetään osoituksena naisten hyvästä asemasta yhteiskunnassamme. Onko asia näin yksinkertainen? Kenen lähtökohdista tasa-arvoa voidaan määritellä? Mitä ja miksi meidän pitäisi tavoitella? En usko, että tasa-arvoiseen työ ja koulutustodellisuuteen päästään ainoastaan yksilön mahdollisuuksia turvaamalla. Myös yhteiskunnan on muututtava sukupuolten tasa-arvon toteutumiseksi. Suomalainen historia osoittaa mielestäni selkeästi sen, että tasa-arvoistuminen kytkeytyy kiinteästi yhteiskunnallisiin muutoksiin, työelämän muutoksiin, asenteiden muutoksiin ja poliittiseen järjestelmään ja päätöksentekoon. Myös Palmun ja Jauhiaisen (2013, s.107) mielestä työelämän ja ammatillisen koulutuksen sukupuolijärjestykset ovat pitkän historiallisen kehityksen seurausta. Koulutuksen ja työmarkkinoiden sukupuolittuneet rakenteet muodostavat heidän mielestään toisiaan vahvistavan kehän. Sen vuoksi tasa-arvon tavoittelussa on tärkeää ensinnäkin ymmärtää nykytila, tietää mitä ja miksi tavoitellaan ja toimia tavoitteiden puolesta mahdollisuuksien ja toteutuksen sektorilla pitkäjänteisesti. Jos tasa-arvon tavoittelu kutistuu ihmisen mielen sisäiseksi tasa-arvon tunteen kokemukseksi, sitä vähemmän nähdään tarpeelliseksi yhteiskunnallisten rakenteiden muuttaminen sukupuolten aseman parantamiseksi. (Holli 2002, s.15–26.)

Pohdin tutkielmassani sukupuolten välistä tasa-arvoa aikuiskoulutuksen ja työelämän viitekehyksessä. Kuvaan tasa-arvon tilaa tilastojen valossa ja käsittelen tasa-arvon määrittelemisen ja toteutumisen haasteita sekä tasa-arvon oikeutusta yhteiskunnassa. Tasa-arvolla tarkoitan miesten ja naisten välillä vallitsevaa tavoiteltava tilaa, joka on oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen.

2 Sukupuolten välinen tasa-arvo Suomessa—toteuma, kokemus vai oikeus?

2.1 Tasa-arvosta tilastojen valossa

Naiset ja miehet toimivat eri aloilla, ammateissa ja hierarkkiselta asemaltaan erilaisissa tehtävissä. Naisten työt ja ammatit ovat vähemmän arvostettuja, huonommin palkattuja ja niissä on vähemmän uralla etenemisen mahdollisuuksia. Tyypillisiä naisammatteja ovat kasvatust-, hoito- ja palvelutehtävät. Miesten ammatteja ovat puolestaan tuotantoon, tavaran valmistamiseen ja käsittelyyn liittyvät tehtävät. 1990-luvulla naisten koulutustaso ylitti miesten koulutustason, kun vielä 1970-luvulla miehet olivat koulutetumpia kuin naiset. Perinteisiä sukupuolirajoja rikkova koulutus ei ole juurikaan yleistynyt 1970 - 1990, kiteyttävät Palmu & Jauhiainen. (2013, s.104–105.) 2000-luvun haasteina ovat edelleen samapalkkaisuuden toteuttaminen, sukupuoleen perustuvan työnjaon murtaminen ja sukupuolten välinen tasa-arvoinen urakehitys (Räsänen 2002, s.124). Koulutuksen vaikutus naisten ja miesten palkkoihin ja ammatteihin on yhä edelleen erilainen. Myös määräaikaisten työt keskittyvät enemmän naisille kuin miehille. Lasikatto on naisten esteenä ja johtopaikoilla on miehiä enemmän kuin naisia. (Veikkola 2002, s.66–67.) Suomalaisten naisten osallistuminen aikuiskoulutukseen on jo pitkään ollut runsasta. Naisista n. 60 % osallistuu tilastoituun aikuiskoulutukseen, miehistä n.45 %. Työhön tai ammattiin liittyvään aikuiskoulutukseen osallistuu työssä olevista naisista lähes 60 % ja miehistä alle 50 %. Osallistumisen perusteella aikuiskasvatus on polarisoitunut naisenemmistön suuntaan, toteaa Heikkinen. (2011, s.48–50.)

Lempiäinen (2014, s.179) käsittelee artikkelissaan akateemista työtä, toimijuutta ja sukupuolta. Tapausanalyysien kautta Lempiäinen (2014, s.181) päätyy toteamaan, että akateemisen työpaikan sukupuolijärjestelmässä on epätasa-arvoa ja katoavia naisia. Eriarvoisuuden syyt ja seuraukset jäävät kuitenkin toissijaisiksi esimerkiksi työllistymisen rinnalla. Kysymys on vallasta ja esimerkiksi yliopistossa sisäpiirien merkitys on vahva. Työn jatkumisen kannalta on merkittävää, että on omat kontaktit ja kollegat. Sukupuolen merkityksestä ei kuitenkaan haluta kertoa, koska akateemisella kentällä puhutaan mieluummin asiantuntijuudesta sukupuolen sijaan. Husu (2002, s.150) kirjoittaa, että sukupuolten epätasa-arvo on akateemisessa maailmassa noussut huomion kohteeksi eri puolilla maailmaa. Naisia on tieteen ja yliopiston huippupaikoilla vain vähän. Sukupuoli jaottelee akateemista maailmaa vertikaalisesti, horisontaalisesti ja työsuhteen laadun

perusteella. Husun (2002, s.152) mukaan korkeasti koulutetut naiset ovat tyytymättömiimpiä sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen työelämässä ja miehet näkevät asian ongelmattomampana. Lempiäinen (2014, s.179) toteaaakin, että työelämä tutkimuksessa on tuotu esille, että sukupuolen merkitystä työpaikalla ei aina havaita tai merkitys kielletään. Samaa päättelevät myös Mustakallio & Saari (2002, s.165) todetessaan, että tarvetta tasa-arvon kehittämiseen työpaikoilla ei yleisesti tunnisteta.

Suomalaisten tilastot ja tasa-arvokeskustelu ei koskaan voi olla irrallaan eikä erotettuna kansainvälisestä tilanteesta. Globaali tilanne ja työn ja ammattien uudelleenjärjestyminen vaikuttavat miesten ja naisten tasa-arvon järjestymiseen. Heikkinen (2011, s.75) toteaaakin, että vaikka Suomessa miesten ja naisten tasavertaisuus voitaisiin turvata työn ja oppimisen korkeilla pätevyytasoilla, sillä on väistämättä seurauksia sukupuolittuneelle todellisuudelle muualla maailmassa, jonne vähemmän arvostetut työt voidaan siirtää. Myös Julkunen (2010, s.53) toteaa, että globaalilla köyhyydellä on naisen kasvot.

2.2 Yksilön ja yhteiskunnan dilemma

Yksilön ja yhteisön dilemma vaikuttavat tasa-arvokeskustelussa koko ajan. Ovatko aikuiskoulutuksessa lähtökohtana oppijan tarve vai yhteiskunnan tarve? Ovatko ja voivatko ne olla samoja asioita? Voivatko yksilöt sukupuolesta riippumatta esimerkiksi työelämässä edetä samalla tavalla vai onko meillä yhteiskunnallisia lasikattoja? Yhteisöllisyys on mielestäni eri asia kuin yhteiskunnalliset markkinatalouden vaatimukset. Oikealla tavalla yhteisöllinen kulttuuri edesauttaa yksilöiden pyrkimyksiä toteuttaa itseään koulutuksen ja työelämän kautta. Väärällä tavalla yksilöllinen kulttuuri taas kääntää yhteiskunnalliset eriarvoisuudet yksilöllisiksi ongelmiksi. Sukupuolten eriarvoisuuksien kannalta tämä voi tarkoittaa Brunilan (2009, s.131) mukaan esimerkiksi sitä, että naisten asemaa ja palkkaa työelämässä selitetään huonolla osaamisella, huonolla itsetunnolla tai arkuudella. Keskitalo-Foley (2012, s.232) kirjoittaa yksilöiden vastuullistamisen olevan osa uusliberalistista hallintaa, jolla vaikutetaan ihmisen toimintaan. Toimijuuteen liittyy aina valta. Julkunen (2008, s.124) toteaa individualismin ja kollektivismien asteen olevan empiirisiä kysymyksiä ja ne vaihtelevat kontekstista toiseen.

Helneen (2002, s.86–87) mukaan syrjäytymisen paradoksi on se, että syrjäytyminen johtuu rakenteista, mutta on yksilön syytä. Yksilöllistetäänkö nekin ongelmat, joiden taustalla on

rakenteellisia syitä? Yksilöllistämisen tai yksilöllistymisen seurauksena ihmiset ovat itse vastuussa omasta menestyksestään ja epäonnistumisistaan. Naisten tai miesten epätasa-arvon tarkastelu ainoastaan yksilön asiana olisi epäoikeudenmukaista. Kuten Helne (2002, s.87) toteaa, yksilöt toimivat ja käyttäytyvät useimmiten kuten globaali talous ja yhteiskunta mallintavat. Tasa-arvopolitiikka, niiden toimenpiteiden kokonaisuus, jota käytetään toteuttamaan ja tavoittelemaan tasa-arvon ihannetilaa, on siis tarpeen. Poliitiikkaa on harjoitettu 1960-luvulta asti, mutta esimerkiksi työelämän segregatio osoittaa jopa vahvistumisen merkkejä. Ongelmat eivät nykyään johdu niinkään normien puutteesta, vaan toimeenpanon heikkouksista (Holli 2002, s.15–26). Siksi voidaan perustellusti myös väittää, että yksilön asenteilla on merkitystä. Rakenteet ja mahdollisuudet eivät automaattisesti johda tasa-arvoisiin tuloksiin. Tarvitaan sekä mahdollisuuksia ja niiden toteutumiseksi tavoitteellista toimintaa ja asennetta.

Sukupuolten väliseen tasa-arvoon työelämässä ja aikuiskoulutuksessa kietoutuvat monet seikat. Yhteiskunnalliset valtasuhteet ja markkinoiden intressit ovat vaikeasti irrotettavia muuttujia tasa-arvokeskustelusta. Esimerkiksi aikuiskoulutus voidaan nähdä Brunilan (2009, s.35–36) mukaan uusliberalistisen talouspolitiikan puristuksessa pakkona ja muutokseen sopeutumisen varautumisena, vaikka ihanteena on yksilöllisen oppimisuran rakentaminen, yksilöllinen ja humanismiin perustuva itseohjautuva toiminta. Oppiminen, aikuiskoulutus ja työelämäkoulutus toimivat eräänlaisena markkinoiden rattaana. Työelämässä Julkusen (2008, s.198) mukaan voidaan puhua ns. osaamissopimuksista, joissa sekä työnantajan että työntekijän velvollisuus on luoda edellytykset osaamisen jatkuvalle kehittämiselle ja oppimiselle. Osaamisen ja oppimisen ideologia sopii Julkusen mukaan hyvin suomalaisen yhteiskunnan omakuvaan korkean koulutuksen maana. Myös Alheitin mielestä (Filander & Vanhalakka-Ruoho 2012, s.18) aikuiskasvatustutkimuksessa tarvitaan kriittistä välimatkaa ekonomisoituneeseen elinikäisen oppimisen diskurssiin. Elinikäisen oppimisen diskurssin myötä katoavat helposti yksilön vapauden tila.

2.3 Tasa-arvon toteutumisesta ja oikeutuksesta

Sukupuolten välisellä tasa-arvolla on laaja periaatteellinen kannatus, mutta oikeutus on kuitenkin melko kapea. Ehkä kyse on siitä, että yleisessä mielipiteessä sukupuolet nähdään niin tasa-arvoisina Suomessa, että asiasta ei kannata enää puhua. (Julkunen 2010, s.277.) Tasa-arvon edistäminen työpaikoilla ja aikuiskoulutuksessa edellyttää syvällistä ymmärrystä

syryjinnästä ja tasa-arvosta. Pelkkä muodollinen yhdenvertaisuus ei riitä vaan tavoitteeksi tulee asettaa tosiasiallinen yhdenvertaisuuden toteuttaminen. Tämä edellyttää sekä yksilöiden että ryhmien yhdenvertaisen kohtelun arviointia. Uskon, että Suomessa tasa-arvo-ongelmat ja sukupuolten välinen syrjintä enää harvoin ovat tietoisia ja tahallisia tekoja, vaan eriarvoistavat käytännöt johtuvat totutuista toimintatavoista ja asenteista.(Mustakallio & Saari 2002, s.166.) Oikeuteen, lakeihin ja talouteen kietoutuvat tasa-arvon tavoitteita realisoivat keinot ja toteutettavuus (Julkunen 2010, s.288). Lakien lisäksi tarvitaan tietoisuutta, suunnitelmallisuutta ja valmiutta muuttaa totuttuja asenteita ja toimintatapoja.

Tasa-arvo on mielestäni yksinkertaisimmillaan sitä, että yksilöt ja ryhmät tulevat kohdelluksi oikeudenmukaisesti. Tasa-arvon edistäminen yhteiskunnassa parantaa ilmapiiriä ja edistää sekä yksilöiden että yhteiskunnan hyvinvointia ja myös taloudellista myönteistä kehitystä. Sen sijasta, että esimerkiksi koulutus toimisi markkinoiden rattaana, voi heterogeeninen osallistujien joukko olla resurssi, jota ei ole varaa jättää käyttämättä. Tasa-arvoisuus tuo esille kaikkien yksilöiden vahvuuksia ja edesauttaa siten myös kilpailukykyämme kansakuntana. (Mustakallio & Saari 2002, s.182.) Pelkkä itsensä toteuttaminen ilman sukupuolen asettamia rajoituksia on kuitenkin mielestäni liian yksinkertainen tapa mitata sukupuolten välistä tasa-arvoa. Julkunen (2010, s.286) tapaan kannattaa kysyä, milloin sukupuolitapaiset valinnat ovat itsensä toteuttamista ja milloin taas sukupuolirutiinien seurauksia? Sukupuolisen oikeudenmukaisuuden kriteereitä on esittänyt mm. Nancy Frasier. Hänen mukaansa huomiota kannattaa kiinnittää esimerkiksi köyhyyteen, taloudelliseen riippuvuuteen, miesnormisuuteen, tulojen, vapaa-ajan ja kunnioituksen tasa-arvoon miesten ja naisten kesken. Nämä edellyttävät jotain muuta kuin itsensä vapaata toteuttamista rajoista piittaamatta. (Julkunen 2010, s.286.)

Tasa-arvoa voidaan pitää ihmisoikeutena. Tasa-arvo ei ole talousnäkökulma, vaan oikeudenmukaisuusnäkökulma. Riippumatta koulutusasteesta, työstä, työn vaativuudesta jne. sukupuolten välistä tasa-arvoa on mahdollistettava ja toteutettava. Mustakallio & Saari (2002, s.183) käyttävät oivallista puun rakenteen metaforaa tasa-arvon hahmottamisen apuvälineenä. Puun juuret ovat ihmisoikeussopimuksissa, puun runko on syrjintää poistavaa ja tasa-arvoa edistävää lainsäädäntöä. Puun oksat ovat sitä myönteistä, mitä tasa-arvon edistämisestä syntyy eli oppimista, kilpailukykyä, motivaatiota, hyvää ilmapiiriä jne. Jos eriarvoisia rakenteita ja markkinoihin perustuvaa epätasa-arvoista toimintaa nimitetään vallankäytöksi, voisi tasa-arvoista toimintaa nimittää vaikutusvallaksi ja sen vahvistamiseksi. Naisten

vaikutusvallan vahvistamiseksi v. 1995 hyväksytyssä Pekingin toimintaohjelmassa tasa-arvo ei ole mikään lopullinen tavoite, vaan väline vaikutusvallalle ja sen käyttämiselle.

Vaikutusvalta on enemmän kuin valta-asema. (Pietilä 2002, s.234.)

3 Päätäntö

Tasa-arvo ei saa kapeutua yksilön kokemukseksi, koska sillä voidaan välttää rakenteiden muuttamisen tarpeellisuus. Toisaalta, muutokset tasa-arvoisempaan suuntaan, asenteet, arvostukset, tiedostaminen ja toiminta syntyvät juuri yksilön sisäisenä prosessina. Vain tiedostava ja muuttuva ihminen voi muuttaa maailmaa oikeudenmukaisemmaksi. Alasoini, Järvensivu & Mäkitalo (2012, s.22) uskovat, että vuoteen 2030 mennessä Suomessa on siirrytty reippaasti eteenpäin tasa-arvon edistämisessä. Tasa-arvokäsityksessä on tuolloin otettu huomioon sukupuolten moninaisuus ja siihen kietoutuvat yhteiskunnan valtasuhteet. Tasa-arvon tarkastelu on arkipäivää ja seuranta on vakiinnutettu. Työ ja koulutus ovat feminisoituneet eli tasa-arvoa ei ajeta enää miesnormista käsin. Tämän tulevaisuuden vision toteutuminen edellyttää aktiivista keskustelua, pitkäjänteistä työtä ja ennen kaikkea tahtotilaa tehdä Suomesta tasa-arvon mallimaa. Tasa-arvon saavuttaminen ei ole vain sitä, että kaikkia ryhmiä kohdellaan samalla tavalla. Se on sitä, että ryhmiä ja yksilöitä kohdellaan kunkin edellytysten mukaisesti, kuten Laitinen (2016) toteaa koulutuksellisen tasa-arvon käsitteestä. Samaa voisi väittää myös työelämään liittyvistä tasa-arvon mahdollisuuksista. Sukupuolten välillä oleviin eroihin työelämän kentällä voidaan vaikuttaa tehokkaimmin vaikuttamalla sukupuolten eroja tuottaviin tekijöihin. Tasa-arvo voi toteutua, jos yksilöllisiä edellytyksiä tuetaan, yhteisön tuki on oikeudenmukaista ja yhteiskunnan rakenteet mahdollistavat yhdenvertaisen toiminnan työelämässä. Kuten Julkunen (2010, s.67) kiteyttää: Tasa-arvo on ihmisarvoa, mahdollisuuksia, kohtelua ja tuloksia. Sen vuoksi esimerkiksi aikuiskoulutukseen osallistumisen tilastot eivät ole riittävä mittari tasa-arvon toteutumisesta. Tasa-arvon toteutumisen tutkiminen edellyttää jatkossa enemmän näkökulmaa yksilön asenteista, kokemuksista, yhteisön tuesta ja yhteiskunnan rakenteiden ja lainsäädännön nivoutumisesta yhteisten tavoitteiden puolesta.

Yksilön ja yhteisön dilemman käsittely oli minulle tietoinen eettinen valinta. Muutoin kirjoittamisen vaarana olisi ollut, että aineiston kautta todennan vain jo tietämiäni asioita sukupuolten tasa-arvoa käsittelevistä tilastoista (Gordon, 2006, s.247). Tieteen ja kirjoittamisen rajaaminen, lähdeaineiston ja näkökulman valitseminen sisältää aina eettisen

valinnan. Kaikki rajausyritykset ovat epätäydellisiä ja rajaus sisältää lähtökohtaoletuksia, joita ei kyseenalaisteta. (Sihvola, 2002, s.105–106.) Valitsemani aihe sisältää arvovalinnan ja siten se ei voi olla moraalisesti täysin neutraali. Objektiivisuuden pitää olla kuitenkin aina tutkimisen tavoite. (Raatikainen, 2006, s.104–105.) Uskon onnistuneeni tässä tavoitteessa.

Lähteet

- Alasoini, T., Järvensivu, A. & Mäkitalo, J. (2012). *Suomen työelämä vuonna 2030. Miten ja miksi se on toisennäköinen kuin tällä hetkellä*. TEM raportteja 14/2012. H Helsinki: Työ -ja elinkeinoministeriö.
https://www.tem.fi/files/33157/TEMrap_14_2012.pdf
- Brunila, K. (2009). Parasta ennen. Tasa-arvotyön projektitapaistuminen. *Kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 222*: Helsingin yliopisto.
- Filander, K. & Vanhalakka-Ruoho, M. (2009). Lukijalle. Teoksessa K. Filander & M. Vanhalakka-Ruoho (toim.), *Yhteisöllisyys liikkeessä (s.11–18)*. Aikuiskasvatuksen 48. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura.
- Gordon, T. (2006). Naistutkimus ja eettisyyden teoriat ja käytännöt. Teoksessa J. Hallamaa, V. Launis, S. Lötjönen & I. Sorvali (toim.), *Etiikkaa ihmistieteille (s. 241–257)*. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden seura.
- Heikkinen, A. (2011). Miehiä, naisia vai aikuisia? Sukupuoli aikuiskasvatuksen haasteena. Teoksessa R. Rinne & A. Jauhiainen (toim.), *Aikuiskasvatus ja demokratian haaste (s. 46–83)*. Helsinki: Kansanvalistusseura. Aikuiskasvatuksen tutkimusseura.
- Helne, T. (2002). *Syrjäytymisen yhteiskunta*. STAKES tutkimuksia 123. Saarijärvi: Gummerrus Kirjapaino.
- Holli, A-M. (2002). Suomalaisen tasa- arvopolitiikan haasteet. Teoksessa A-M. Holli, T. S Saarikoski, & E. Sana (toim.), *Tasa- arvopolitiikan haasteet (s.12–30)*. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta: WSOY.
- Husu, L.(2002). Yliopistot ja sukupuolten tasa-arvo. Teoksessa A-M Holli, T. Saarikoski & E. Sana (toim.), *Tasa-arvopolitiikan haasteet (s.146–164)*. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta: WSOY.

Julkunen, R. (2010). Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit. Tampere: Vastapaino.

Julkunen, R. (2008). Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000 -luvun työprosesseista. Tampere: Vastapaino.

Sihvola, J. (2002). Tarvitseeko tiede toisinajattelua? Teoksessa S. Karjalainen, V. Launis, R. Pelkonen & J. Pietarinen (toim.), *Tutkijan eettiset valinnat* (s.105–117). Helsinki: Gaudeamus.

Keskitalo-Foley, S. (2009). Teoksessa K. Filander & M. Vanhalakka-Ruoho (toim.), *Yhteisöllisyys liikkeessä* (s.215–244). Aikuiskasvatuksen 48. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura.

Laitinen, M. (2016). *Johdanto tasa-arvoon ja eriarvoisuuteen liittyviin kysymyksiin koulutuksessa ja työelämässä*. Helsingin avoin yliopisto. Luentomateriaali. 30.3.2016. Helsinki. Viitattu 30.8.2016.
https://moodle.helsinki.fi/pluginfile.php/1298949/mod_resource/content/2/Johdanto.pdf

Lempiäinen, K. (2014). Akateeminen työ, toimijuus ja sukupuoli. Teoksessa K. Lempiäinen & T. Silvasti (toim.), *Eriarvoisuuden rakenteet* (s.159–183). Haurastuvat työmarkkinat Suomessa. Tampere: Vastapaino.

Mustakallio, S & Saari, M. (2002). Tasa-arvotyö työpaikoilla tasa-arvokonsultin näkökulmasta. Teoksessa A-M. Holli, T. Saarikoski, & E. Sana (toim.), *Tasa-arvopolitiikan haasteet* (s.165–188). Tasa-arvoasiain neuvottelukunta: WSOY.

Palmu, T & Jauhiainen, A. (2013). (Nais)työntekijäkansalaisuuteen kasvamassa: ammatilliset koulutusvalinnat tyttökoulun jälkeen 1970-luvulla. Teoksessa K. Brunila, K. Hakala, E. Lahelma & A. Teittinen (toim.), *Ammatillinen koulutus ja yhteiskunnalliset eronteot* (s. 89–109). Helsinki: Gaudeamus.

Pietilä, H. (2002). Onko tasa-arvosta muutoksen välineeksi? Tasa-arvopolitiikasta naisten vaikutusvallan vahvistamiseen. Teoksessa A-M. Holli, T. Saarikoski, & E. Sana

(toim.), *Tasa-arvopolitiikan haasteet* (s. 221–239). Tasa-arvoasiain neuvottelukunta: WSOY.

Raatikainen, P. (2006). Voiko ihmistiede olla arvovapaata? Teoksessa J. Hallamaa, V. L. Launis, S. Lötjönen & I. Sorvali (toim.), *Etiikkaa ihmistieteille* (s.93–107). Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden seura.

Räsänen, L. (2002). Hallituksen tasa-arvopolitiikkaa tekemässä. Teoksessa A-M. Holli, T. Saarikoski, & E. Sana (toim.), *Tasa-arvopolitiikan haasteet* (s. 100–127). Tasa-arvoasiain neuvottelukunta: WSOY 100 – 127.

Veikkola, E. (2002). Sukupuolten asema tilastoissa. Teoksessa A-M. Holli, T. Saarikoski, & E. Sana (toim.), *Tasa-arvopolitiikan haasteet* (s. 50–67). Tasa-arvoasiain neuvottelukunta: WSOY.