

# Ikä- ja sukupuolisyrjintä työssä\*

Vaikka suomalaisessa työelämässä on monia tasa-arvon kannalta myönteisiä piirteitä, on parannettavaa erityisesti syrjintäkokemusten näkökulmasta. Syrjinnän kokemuksilla on vaikutuksensa työelämään osallistumiseen, työurien pituuteen ja tuottavuuteen. Työsyryntäkokemukset ovat yleisempiä naisilla kuin miehillä. Työsyryntää kokevat erityisesti 25–45-vuotiaat naiset ja tyypillisesti valtiosektorilla ja yksityisellä sektorilla. Koettu ikäsyrjintä on yhteydessä sairauspoissaoloihin. Lisäksi on viitteitä työsyryntäkokemusten yhteydestä varhaisempaan eläkkeelle jäämiseen. Esimiehen sukupuoli ja työyhteisön sukupuolijakauma ennustavat kokemuksia työsyryntästä. Työsyryntää kokeneet pitävät itse syryntästä aiheutuneita seurauksia vakavina tai erittäin vakavina.

## ARTIKKELI

MARJUT PIETILÄINEN

Erikoistutkija

TILASTOKESKUS

marjut.pietilainen@tilastokeskus.fi

NIINA VIITASALO

Tutkijatohtori

TAMPEREEN YLIOPISTO

niina.viitasalo@uta.fi

JOUKO NÄTTI

Professori

TAMPEREEN YLIOPISTO

jouko.natti@uta.fi

SATU OJALA

Tutkijatohtori

TAMPEREEN YLIOPISTO

satu.ojala@uta.fi

PÄIVI KORVAJÄRVI

Professori

TAMPEREEN YLIOPISTO

paivi.korvajarvi@uta.fi

**L**ainsäädännössä<sup>1</sup> määritellään työelämässä kielletyt syrjintäperusteet. Niitä ovat sukupuoli, ikä, etninen tai kansallinen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, sukupuoli-identiteetti, sukupuolen ilmaisu, sukupuolinen suuntautuminen ja muu henkilöön liittyvä syy. Syrjintäkieltoa tulee soveltaa niin työhönotossa, palvelussuhteen aikana kuin palvelussuhteen päättyessäkin.

Sekä välitön että välillinen syrjintä on kiellettyä. Välittömässä syryntässä henkilöä kohdellaan syryvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin toista henkilöä vastaavassa tilanteessa. Välillisestä syryntästä on kyse silloin, kun tasapuoliselta näyttävä säännös, peruste tai käytäntö johtaa henkilön joutumiseen syryvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan muihin nähden. Työnantajien tulee huomioida nämä seikat toimissaan. Lainsäädännössä mainittujen lisäksi on myös muita syryntäperusteita, kuten suosikkijärjestelmät, joita vastaajat kysytyistä syryntäperusteista pitävät kaikkein yleisimpinä Tilastokeskuksen työolotutkimuksessa (SUTELA JA LEHTO 2014).

### MITEN TYÖSYRYNTÄÄ ON TUTKITTU?

Työhön liittyvää syryntää on tutkittu monin tavoin ja monesta eri näkökulmasta. Aiemmat tutkimukset voidaan

jakaa näkökulmansa puolesta uhri- ja asennetutkimuksiin. Syrjinnän havaitsemista ja kokemista kartoittavat *uhritutkimukset* tarkastelevat subjektiivista syryntäkokemusta. *Asennetutkimukset* puolestaan käsittelevät laajemmin ihmisten suhtautumista erilaisuuteen ja eri syryntäperusteisiin.

**”Syrjinnän taustalla ovat erilaiset ryhmittelyt, stereotyyppiat ja ennakkoluuloiset asenteet, jotka vaikuttavat ajatteluun, päätöksiin ja toimintaan.”**

Asennetutkimusten lähtökohtana on, että syryntän taustalla ovat erilaiset ryhmittelyt, stereotyyppiat ja ennakkoluuloiset asenteet, jotka vaikuttavat ajatteluun, päätöksiin ja toimintaan erilaisissa tilanteissa. Stereotyyppiat syntyvät siitä, että ihmiset luokittelevat toisiaan erilaisten ominaisuuksien, kuten iän, sukupuolen tai ihonvärin perusteella ja ajattelevat samaan ryhmään kuuluvien olevan samantyyppisiä ja toimivan samantyyppisellä tavalla. Stereotyyppiat häivyttävät ihmisten yksilöllisyyttä ja erilaisuutta (LARJA YM. 2012). Työsyryntää on tutkittu myös kartoittamalla ihmisten sivustakatsojina havaitsemaa syryntää sekä valvontaviranomaisen tietoon tulleita syryntätapauksia ja säästöjen toimivuutta (PIETILÄINEN JA KESKI-PETÄJÄ 2014).

Kuvat  
MAARIT KYTÖHARJU

*Kirjoittajien  
mielestä työsyörynnän  
ehkäisy jo ennalta  
lisää hyvin-  
vointia.*



# NAISTEN KOKEMA SYRJINTÄ ON YLEISINTÄ 25–45-VUOTIAILLA JA VALTIOSEKTORILLA, MUTTA MIEHILLÄ EI OLE JUURI EROJA IÄN EIKÄ TYÖNANTAJASEKTORIN MUKAAN.

Menetelmällisestä näkökulmasta syrjintätutkimukset voidaan jakaa kvantitatiivisiin ja kvalitatiivisiin tutkimuksiin. *Kvantitatiivisessa* survey-aineistoihin perustuvissa tutkimuksissa (esim. työolotutkimus, Eurooppalainen työolotutkimus, työolobarometri, työ ja terveys-tutkimus, tasa-arvobarometri, Eurobarometri) on edustavilla aineistoilla selvitetty syrjinnän havaitsemista ja sen omakohtaista kokemista. *Kvalitatiivisessa* tutkimuksessa (AALTO YM. 2012; VAAHTIO 2002) on tarkasteltu muun muassa rekrytointisyrjintää ja ikääntyvien syrjintäkokemuksia (VIITASALO 2013). Osa tutkimuksista perustuu hallinnollisiin aineistoihin, kuten tasa-arvovaltuutetulle tullessiin asiakasaloitteisiin, valituksiin, työsuojelupiirien aineistoihin, kenttäkokeisiin (LIEBKIND YM. 2016; LARJA YM. 2012), poliisin tietoon tulleeseen rikollisuuteen ja oikeustapauksiin. Oikeusturvakeinojen saatavuutta ja vaikuttavuutta on myös tutkittu (Aaltonen ym. 2013).

Suomessa ikäsyrjintää on tutkittu organisaatioiden näkökulmasta (PÄRNÄNEN 2011) tai keskittyen tiettyjen alojen, kuten kaupan alalla esiintyvään ikäsyrjintään ja koulutuskysymyksiin (RUOHOLINNA 2009). Rekrytointiin liittyvä syrjintä (VAAHTIO 2002) ja eläkkeelle siirtymiseen tai työttömyyseläkeputkeen liittyvät kysymykset (IKONEN 2009; GOULD ja SAURAMA 2004) ovat myös olleet tutkimusten kohteina. VIITASALO (2015; 2016) on tutkinut työoloaineistojen ja laadullisen aineiston avulla erikseen nuorten ja ikääntyvien kokemia ikäsyrjintää ja sen käsittelyä.

*Sukupuolen perusteella* tapahtuvaa syrjintää on tutkittu kvalitatiivisessa tutkimuksessa muun muassa sukupuolistavien käytäntöjen näkökulmasta, jolloin saadaan selville usein tunnistamattomia prosesseja, joissa sukupuolten eriarvoisuus ja syrjintä muotoutuvat (RANTALAIHO JA HEISKANEN 1997, KORVAJÄRVI 2016). Erityistä huomiota on tutkimuksissa kiinnitetty yliopistolaitoksen pii-

rissä tapahtuvaan piiloiseen sukupuoli-syrjintään (HUSU 2001; KANTOLA 2009). LIEBKIND YM. (2016) ovat tutkineet suomalaisiin ja ulkomaalaistaustaisiin naisiin ja miehiin kohdistuvaa rekrytointisyrjintää kokeellisen tutkimuksen ja kenttäkokeen avulla.

## TYÖSSÄ KOETTU SYRJINTÄ SUOMESSA

Syrjintäkokemusten yleisyyttä Suomessa tutkimme Tilastokeskuksen työolotutkimusten avulla (1990, 1997, 2003, 2008 ja 2013). Työoloaineistot ovat Tilastokeskuksen toteuttamia ja edustavia otoksia Suomen työikäisestä väestöstä. Jokaista tutkimusta varten on tehty noin 3 000–6 000 käyntihaastattelua. Haastattelulomakkeet sisältävät kattavan joukon työelämän eri puolia kartoittavia kysymyksiä (SUTELA JA LEHTO 2014).

Työolotutkimuksessa palkansaajilta on kysytty ensinnäkin, onko vastaaja havainnut omassa työorganisaatiossaan syrjintää tai eriarvoista kohtelua<sup>2</sup> (kyllä / ei / ei sovi), joka perustuu kaikkiaan 12 ulottuvuuteen<sup>3</sup>. Tässä artikkelissa keskitymme ikään ja sukupuoleen:

1. Ikään, kohdistuen erityisesti nuoriin (nuorten syrjintä)
2. Ikään, kohdistuen erityisesti vanhoihin (vanhojen<sup>4</sup> syrjintä)
3. Sukupuoleen, kohdistuen erityisesti naisiin (naisten syrjintä)
4. Sukupuoleen, kohdistuen erityisesti miehiin (miesten syrjintä)

Myöntävästi vastanneilta on kysytty lisäksi, onko vastaaja itse kokenut syrjintää (kyllä/ei) nykyisessä työpaikassa samoilla perusteilla.

**Tilastokeskuksen työolotutkimuksissa ikään ja sukupuoleen perustuvaa syrjintää on esiintynyt melko vähän.**

Yksittäisissä työolotutkimuksissa syrjintää kokeneiden lukumäärät ovat suh-

teellisen pieniä. Esimerkiksi vuonna 1990 yhteensä 112 naista ilmoitti kokeneensa itse sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Analyysiä varten käyttämekin työolotutkimusten yhdistettyä aineistoa (1990–2013, vastaajia yhteensä yli 20 000), mikä moninkertaistaa syrjintää kokeneiden määrät. Yhdistetyssä aineistossa yhteensä 472 naista ilmoitti kokeneensa itse sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Yhdistetyn aineiston käyttö mahdollistaa yksityiskohtaisemman ja luotettavamman analyysin.

## NUORTEN JA VARTTUNEIDEN KOKEMA IKÄSYRJINTÄ

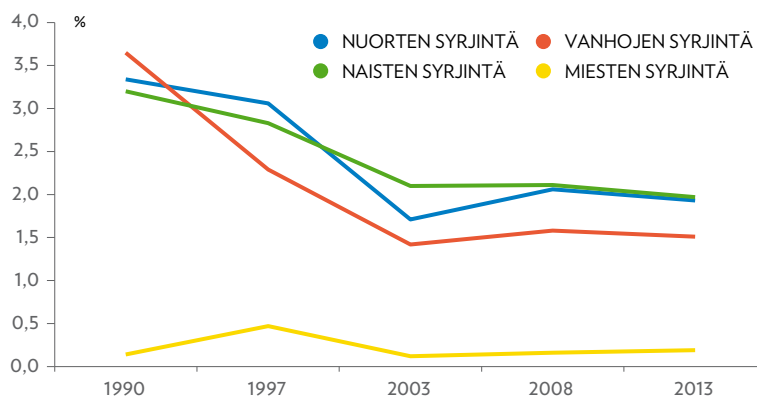
Nuorten ja varttuneiden kokema ikäsyrjintä supistui vuodesta 1990 (noin 3,5 % vastanneista) vuoteen 2003 (noin 1,5 %). Tämän jälkeen muutokset ovat olleet vähäisiä (kuvio 1). Näiltä osin kehityssuunta on ollut myönteinen.

Ikäryhmittäin tarkasteltuna (kuvio 2) nähdään, että nuorimmissa ikäryhmissä (15–29-vuotiaat) nuoreen ikään perustuvat syrjintäkokemukset ovat huomattavasti keskimääräistä yleisempiä (6–12 %). Vanhaan ikään perustuva koettu syrjintä alkaa yleistyä 40 ikävuoden jälkeen, ja korkeimmillaan se on 60–64-vuotiaiden ryhmässä (6 %). Työnantajasektorin mukaan tarkasteltuna (kuvio 3) nuorten syrjintäkokemukset korostuvat valtio-sektorilla (3 %). Varttuneiden syrjintäkokemukset korostuvat valtiosektorin (3 %) ohella myös kuntasektorilla (2 %) yksityiseen sektoriin (1,5 %) verrattuna.

**Ikäsyrjintäkokemukset ovat olleet yleisimpiä kaikkein nuorimmilla ja yli 60-vuotiailla.**

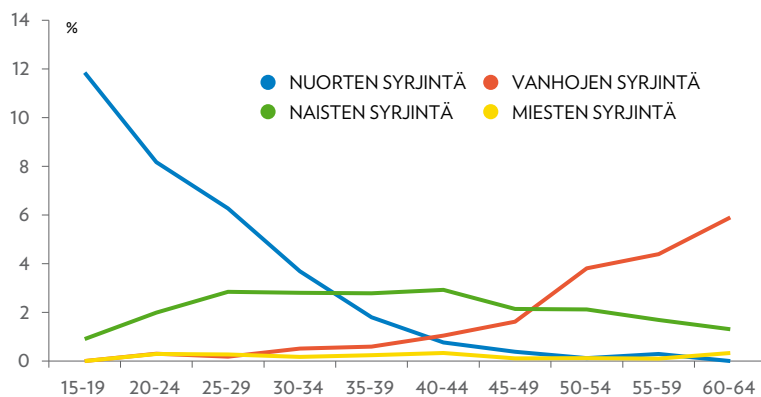
Ikäsyrjintäkokemuksia on siten melko runsaasti nuorilla palkansaajilla, ja ikäsyrjintää kokeneiden osuus laskee vuosien mittaan vain vähän nuorten aikuisten ikäryhmissä. Näissä nuorten ikäryhmissä

Kuvio 1. Ikään ja sukupuoleen kohdistuvan syrjinnän kokemisen ajallinen muutos 1990-2013, %.



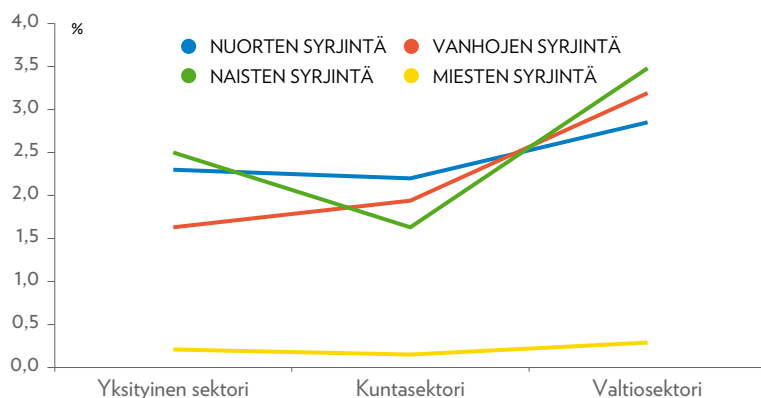
Lähde: Tilastokeskus, Työolotutkimus.

Kuvio 2. Ikään ja sukupuoleen kohdistuvan syrjinnän kokeminen ikäryhmittäin 1990-2013, %.



Lähde: Tilastokeskus, Työolotutkimus.

Kuvio 3. Ikään ja sukupuoleen kohdistuvan syrjinnän kokeminen työnantajasektorin mukaan 1990-2013, %.



Lähde: Tilastokeskus, Työolotutkimus.

on jopa enemmän ikäsyrjintäkokemuksia kuin yli 45-vuotiailla palkansaajilla (VIITASALO 2015).

### NAISTEN JA MIESTEN SYRJINTÄKOKEMUKSET

Sukupuoleen perustuvat syrjintäkokemukset ovat selvästi yleisempiä naisilla kuin miehillä. Naisten kokema syrjintä on supistunut vuodesta 1990 (noin 3 % vastaajista) vuoteen 2013 (noin 2 %). Näiltä osin kehityssuunta on ollut myönteinen. Miesten kokema syrjintä on ollut vähäistä kaikkina tutkimusvuosina (0,2–0,5 %). Ikäryhmittäin tarkasteltuna (kuvio 2) naisten kokema syrjintä on yleisimmillään 25–45-vuotiailla, missä iässä lapset useimmiten hankitaan. Miesten syrjintäkokemukset eivät juuri vaihteile iän mukaan. Työnantajasektorin mukaan tarkasteltuna (kuvio 3) naisen syrjintäkokemukset korostuvat valtiosektorilla (3,5 %) ja yksityisellä sektorilla (2,5 %). Vähäisintä koettu syrjintä on taas kuntasektorilla (1,6 %). Miesten syrjintäkokemukset eivät juuri vaihteile työnantajasektorin mukaan.

Ikään ja sukupuoleen kohdistuva syrjintä kietoutuvat usein yhteen (VIITASALO 2011). Taustatekijät huomioivassa Niina VIITASALON (2015) tutkimuksessa ikäsyrjinnän kokemuksissa erot nuorten naisten ja miesten välillä olivat pieniä, kun taas varttuneista ikäsyrjintää kokeneista valtaosa oli palkansaajanaisia. Nuorten palkansaajien osalta eroja sukupuolten välillä löytyy sosioekonomisen aseman mukaan siten, että ikäsyrjintäkokemuksia on hieman todennäköisemmin toimihenkilönaisilla kuin työntekijänaisilla. Miehillä ei ole eroa eri sosioekonomisten ryhmien välillä. Nuorilla naisilla ikäsyrjintäkokemuksia esiintyy todennäköisemmin kuntasektorilla – nuorilla miehillä puolestaan valtiolla (VIITASALO 2016).

### TYÖYHTEISÖN SUKUPUOLIJAKAUMA VAIKUTAA KOETUISSA SYRJINTÄTILANTEISSA

Sukupuolten välillä on selviä eroja syrjintäkokemusten yleisyydessä myös syrjiviksi koetuissa työtilanteissa. Naisilla on miehiä useammin syrjintäkokemuksia, jotka liittyvät koulutusmahdollisuuksien niukkuuteen, arvostuksen puutteeseen

# TYÖSYRJINTÄ AIHEUTTAA TERVEYSONGELMIA JA ERIARVOISUUTTA SEKÄ HUONONTAA TYÖMARKKINA-ASEMAA JA ELÄMÄNLAATUA.

ja työhönottoon. Palkkauksessa syrjintää kokee naisista 13 prosenttia ja miehistä joka kymmenes. Myös etenemismahdollisuuksissa on sukupuolten välillä samansuuntainen parin prosenttiyksikön ero. Edelleen naisista lähes viidesosa kokee tulleeensa syrjityksi arvostuksen saamisessa, miehistä jotakuinkin joka kymmenes (KOIVUNEN YM. 2017).

Työyhteisön sukupuolijakauma vaikuttaa syrjintätilanteiden kokemiseen. Syrjintäkokemukset ovat yleisempiä miesenemmistöisissä työyhteisöissä työskentelevillä naisilla, jotka raportoivat syrjinnästä työhönnotossa, palkkauksessa, etenemismahdollisuuksissa ja arvostetuksi tulemisessa. Sukupuolijakaumaltaan tasaisessa työyhteisössä on vähiten työhönottoon, palkkaukseen, uralla etenemiseen, koulutukseen pääsemiseen tai arvostuksen saamiseen liittyviä syrjintäkokemuksia. Samalla esimiehen sukupuoli näyttäisi myös olevan yhteydessä syrjintäkokemuksiin, sillä mies esimiehenä vahvistaa syrjintäkokemusta palkkauksessa, etenemismahdollisuuksissa ja arvostuksen saamisessa (KOIVUNEN YM. 2017).

**”Syrjintäkokemukset ovat yleisempiä miesenemmistöisissä työyhteisöissä työskentelevillä naisilla.”**

## TYÖSYRJINNÄN YHTEYDET TERVEYTEEN JA MYÖHEMPÄÄN TYÖURAAAN

TyösyRJinnän seurausten tutkimus on ollut vähäistä. Yksilötasolla syrjintäkokemukset voivat heikentää psyykkistä, sosiaalista ja materiaalista hyvinvointia sekä elämänlaatua (HUSU 2001; SCHMITT ET AL. 2014). Syrjintä työelämässä voi huonontaa työmarkkina-asemaa, urakehitystä ja työhyvinvointia. Lisäksi se voi aiheuttaa taloudellista eriarvoisuutta.

Eurooppalaisen työoloaineiston analyysin perusteella voidaan arvioida, että

ne, jotka kärsivät erilaisista syrjinnän muodoista, kertovat myös muita useammin yleisestä heikosta terveydentilasta ja työn kielteisestä yhteydestä terveydentilaan. He arvioivat olevansa myös muita enemmän sairauden takia pois töistä (EUROFOUND 2012, 121–123). Samalla syrjintää kokeneista miehistä ja naisista vain alle puolet arvioi pystyvän työskentelemään kuusikymppisenä. Jos syrjintäkokemuksia ei ollut, noin 60 prosenttia arveli työskentelevänsä saman ikäisenä (EUROFOUND 2012, 127). Tulos antaa viitteitä työsyRJinnän yhteydestä varhaisempaan eläkkeelle jäämiseen, mutta tarkempi tutkimus pitkätaimaisuuden avulla toistaiseksi puuttuu.

VIITASALO JA NÄTTI (2015) ovat osoittaneet työoloaineistoja ja rekisteriaineistoja yhdistämällä, että koettu ikäsyrjintä lisää sairauspoissaoloja. Nuorten aikuisten ikäsyrjintäkokemukset puolestaan liittyvät erilaisiin psyykkisiin oireiluihin (VIITASALO 2016).

Toistaiseksi nuorten ikäsyrjintäkokemuksiin on kiinnitetty vain vähän huomiota, vaikka nuorille palkansaajille on todettu kasautuvan muita ikäryhmiä useammin heikompia työllistymismahdollisuuksia, työttömyysriskejä ja epätyypillisiä työsuhteita (PYÖRIÄ JA OJALA 2012). Samalla kun nuorten odotetaan osallistuvan työelämään entistä tiukemmin, voi työpaikoilla koettu ikäsyrjintä heikentää nuorten täysipainoista osallistumista työmarkkinoille. Ikäsyrjinnän kokemukset ja epävarma työmarkkina-asema ovat erityisen haavoittavia, mikäli nuoren ammatillisen identiteetin muodostuminen on vielä kesken. Alle 35-vuotiaiden ikäsyrjinnän kokemukset voivat olla yksi lisätekiä huono-osaisuuden ketjussa ja lisätä syrjäytymistä (VIITASALO 2016).

Koetun syrjinnän vakavuutta on selvitetty Tilastokeskuksessa tekeillä olevan työsyRJintäkyselyn avulla. Kysely tehtiin sähköisenä kyselynä työolotutkimuksessa 2013 vastanneille, ja siinä kysyttiin: ”Olivatko työsyRJinnän tai eriarvoisen

kohtelun seuraukset mielestänne lieviä, vakavia, erittäin vakavia vai eikö ollut seurauksia”. Vastajia pyydettiin lisäksi kuvaamaan kokemiaan seurauksia. Alustavat tulokset antavat viitteitä siitä, että seuraukset ovat kolmella neljästä vastaajasta enimmäkseen vakavia tai erittäin vakavia ja avovastausten perusteella myös hyvin monitahoisia.

## POHDINTAA

TyösyRJinnän ja sen seurausten tarkastelu on niin yksilön kuin yhteiskunnankin kannalta olennaista. Syrjintäkokemukset vaikuttavat työelämään osallistumiseen, työurien pituuteen ja tuottavuuteen. Yhteiskunnalle kustannuksia aiheuttavat työntekijän menetetty tai heikentynyt työpanos ja terveydenhoitokulut. Pahimmillaan työsyRJinnän seuraukset näkyvät yhteiskunnassa syrjäytymisenä ja heikentyneenä elämän laatuna. Tämän takia on välttämätöntä tarkastella työsyRJinnän yhteyttä myöhempään työuraan.

Huolimatta monista tasa-arvon kannalta myönteisistä piirteistä suomalaisessa työelämässä on parannettavaa erityisesti syrjintäkokemusten näkökulmasta. Työelämän voimakas sukupuolen mukainen eriytyminen eli segregatio näyttää olevan yhteydessä naisten ja miesten työpaikoilla kokemaan syrjintään, mikä kannustaa edelleen toimimaan segregatation purkamiseksi.

Lisäksi syrjinnän seurausten kannalta merkittävä näkökulma on myös se, missä määrin jotkin muut tekijät voivat puskuroida syrjinnän kielteisiä vaikutuksia. Analysoimalla puskuroivia tekijöitä voidaan paikantaa työsyRJintää ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä, joihin työpaikoilla voitaisiin jatkossa tarttua syrjinnän kitkemiseksi. Tällaisia ehkäiseviä tekijöitä ovat esimerkiksi työtovereiden ja lähiesimiesten sosiaalinen tuki työpaikalla, johtaminen ja tiedon kulku. Myös työpaikan ilmapiirillä voi olla oleellinen merkitys puskuroivana tekijänä, samoin kuin työn ja perheen yhteensovittamisen

käytännöllillä, työajan joustoilla ja etätö- mahdollisuuksilla sekä niillä työpaikan toimenpiteillä, joilla voidaan lisätä ja edistää tasa-arvon toteutumista työpaikalla. ■

## Viitteet

\* Artikkelin perustuu Työsuojelurahaston rahoittamaan tutkimushankkeeseen ”Työssä koettu syrjintä ja myöhempi työura” (2015–2017), jonka

tarkoituksena on tuottaa uutta tutkimustietoa työssä koetusta syrjinnästä ja sen yhteyksistä myöhempiin työuriin Suomessa vuosina 1990–2013.

1 Perustus-, yhdenvertaisuus-, rikos-, työturvallisuus- ja tasa-arvolaisissa (laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 1986/608).

2 Tässä artikkelissa käytämme syrjinnästä ja eriarvoisesta kohtelusta vain muotoa syrjintä.

3 Ikä (nuoreen ikään kohdistuva), ikä (vanhaan

ikäin kohdistuva), sukupuoli (naisiin kohdistuva), sukupuoli (miehiin kohdistuva), poliittiset mielipiteet tai toiminta ay-liikkeessä, perheellisyys tai raskaus, suosikkijärjestelmät, työsuhteen tilapäisyys tai osa-aikaisuus, kansallisuus tai ihonväri, puutteellinen suomen tai ruotsin kielen taito, terveydentila ja vajaakuntoisuus, seksuaalinen suuntautuminen.  
4 Käytämme tässä artikkelissa muotoa varttuneiden syrjintä.

## Kirjallisuus

- AALTO, M. & LARJA, L. & LIEBKIND, K. (2010), Syrjintä työhönottotilanteissa – tutkimuskatsaus, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 16/2010.
- AALTONEN, M. & JORONEN, M. & VILLA, S. (2009), Syrjintä työelämässä – pilotitutkimus työsuojelupiirien aineistosta, Publications of the Ministry of the Interior 43/2009, Helsinki: Ministry of the Interior.
- AALTONEN, M. & HEINO, P. & VILLA, S. (2013), ”Riiteleminen on pienelle ihmiselle raskasta.” Selvitys syrjinnän uhrien oikeusturvakeinojen saavutettavuudesta ja vaikuttavuudesta, Sisäasiainministeriön julkaisu 13/2013.
- EUROFOUND (2012), Health and Well-being at Work: A Report Based on the Fifth European Working Conditions Survey, Dublin.
- GOULD, R. & SAURAMA, L. (2004), From Early Exit Culture to the Policy of Active ageing: The Case of Finland, teoksessa Maltby, T. & de Vroom, B. & Mirabile, M.L. & Øverbye, E. (Eds.): Ageing and the Transition to Retirement, A Comparative Analysis of European Welfare States, Aldershot: Ashgate, 67–92.
- HUSU, L. (2001), Sexism, Support and Survival in Academia: Academic Women and Hidden Discrimination in Finland, University of Helsinki, Department of Social Psychology, Social Psychological Studies 6.
- IKONEN, A.-K. (2009), Työttömyyseläkejärjestelmä ja muuttuvat intressit. Tutkimus työttömyyseläkejärjestelmän ohjausvaikutuksen kehityksestä ja sosiaalipoliittisen roolin muutoksesta, Acta Universitatis Tamperensis 1476, Tampere: Tampere University Press.
- KANTOLA, J. (2009), ‘Why Do All the Women Disappear?’: Gendering Processes in a Political Science Department, Gender, Work & Organization, 15:2, 113–123.
- KORVAJÄRVI, P. (2016), Sukupuoliero työssä: numerot ja käytännöt, teoksessa Husso Marita & Heiskala Risto (toim.): Sukupuolikysymys, Helsinki: Gaudeamus, 142–160.
- KOIVUNEN, T. & OJALA, S. & SAARI, T. & VIITASALO, N. (2017), Työelämän tasa-arvo ja sukupuoli, teoksessa Pyöriä P. (toim.): Työelämän myytit ja todellisuus, Helsinki: Gaudeamus. Julkaistaan.
- LARJA, L. & WARIUS, J. & SUNDBÄCK, L. & LIEBKIND, K. & KANDOLIN, I. & JASINSKAJA-LAHTI, I. (2012), Discrimination in the Finnish Labor Market. TEMMI Publications: Employment and Entrepreneurship 16, Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- LIEBKIND, K. & LARJA, L. & BRYLKA, A. (2016), Ethnic and Gender Discrimination in Recruitment: Experimental Evidence From Finland, Journal of Social and Political Psychology, 4, 403–426.
- PIETILÄINEN, M. & KESKI-PETÄJÄ, M. (2014), Työsyrjinnän seuranta Suomessa, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 53/2014.
- PYÖRIÄ, P. & OJALA, S. (2012), Työn prekarisaatio ja kasautuva epävarmuus, Hallinnon Tutkimus, 31:3, 171–188.
- PÄRNÄNEN, A. (2011), Organisaatioiden ikäpolitiikat: strategiat, instituutiot ja moraalit, Tilastokeskus, Tutkimuksia 255.
- RANTALAIHO, L. & HEISKANEN, T. (toim.) (1997), Gendered Practices in Working Life, Basingstoke: MacMillan.
- RUOHOLINNA, T. (2009), Ikääntyvät työelämässä. Päihittääkö nuoruus ja koulutus aikuisuuden ja kokemuksen? Turun yliopisto, Sarja C, osa 288.
- SCHMITT, M.T. & BRANSCOMBE, N.R. & POSTMES, T. & GARCIA, A. (2014), The Consequences of Perceived Discrimination for Psychological Well-Being: A Meta-Analytic Review, Psychological Bulletin, 140, 921–948.
- SUTELA, H. & LEHTO, A.-M. (2014), Työolojen muutokset 1977–2013, Helsinki: Tilastokeskus.
- VAAHTIO, E.-L. (2002), Rekrytointi, ikä ja ageismi, Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 244.
- VIITASALO, N. (2011) Ikääntyvien kokemus syrjintä työssä – Ikäsyrjinnän yleisyys ja ennustajat, Työelämän tutkimus, 9, 256–271.
- VIITASALO, N. (2013), Torjunnasta eristämiseen. Sosiaalisen syrjäyttämisen käytänteitä työssä, Janus, 21:1, s. 4–21.
- VIITASALO, N. (2015), Varttuneet ja ikäsyrjintä työelämässä, Acta Universitatis Tamperensis 2114, Tampere: Tampere University Press.
- VIITASALO, N. (2016), Nuoret ja ikäsyrjintä työelämässä, Työpoliittinen aikakauskirja, 3/2016: 5–18.
- VIITASALO, N. & NÄTTI, J. (2015), Perceived Age Discrimination at Work and Subsequent Long-term Sickness Absence among Finnish Employees. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 57, 801–805.