

Pirjo Vatanen

Naiset kirjastossa

Vatanen, Pirjo, Naiset kirjastossa (Women in librarianship). Kirjastotiede ja informatiikka 7 (2): 56–60, 1988

Librarianship as a women's profession is discussed from the point on view of recent Finnish studies on the equality of sexes in work life.

Address: Turku University Library, Yliopistonmäki, SF-20500 Turku, Finland.

Maria Forsman yritti muutama vuosi sitten herätellä tämän lehden palstoilla keskustelua naisnäkökulmasta kirjastotieteessä ja informatiikassa, mutta keskustelu lopahti yhteen vastauspuheenvuoroon eikä siinä käsitelty muuta kuin naistutkimusta ja naisen asemaa tiedeyhteisössä yleensä (Forsman 1984, 1985, Jusilainen 1984). Nyt naistutkimusta on tehty jo huomattavasti enemmän, on saatu instituutti Åbo Akademihin, naisten asemaan työelämässä on kiinnitetty lisääntyvää huomiota ja tasa-arvolaki on säädetty, mutta kirjastoala naisten alana ja naisten asema kirjastoalalla Suomessa on vielä tutkimatta.

Virikkeen pohtia näitä kysymyksiä sain Suomen tieteellisen kirjastoseuran järjestämästä seminaarista Tutkimuksen teoria ja käytäntö. Sinne oli näköalojen laajentamiseksi pyydetty puheenvuoro sosiaalialalta, jonka teorian ja ammattikäytännön suhteissa oli katsottu muistuttavan kirjastoalaa. Esitelmöitsijä, projektitutkija Marketta Rajavaara Helsingin yliopiston sosiaalipolitiikan laitokselta, luonnehti sosiaalialaa mm. matalapalkkaisena naisten alana sekä selosti miten se täyttää profession ehdot. Näinhän voi luonnehtia kirjastoalaakin, mutta profession ehdot se itse asiassa tieteenalaperustansa ja koulutuksensa yhtenäisyyden osalta täyttää nykyisin koko lailla paremmin kuin sosiaaliala.

Professiokeskustelu on viime aikoina ollut yleensäkin aika vilkasta ja ala kuin ala, varsinkin naisvaltainen, näyttää olevan pyrkimässä sellaiseksi (kirjastoalalla tästä esim. Iivonen 1986 s. 86). Tästäkin syystä johduin tarkaste-

lemaan kirjastoalaa naisten professiona ja piddin aiheesta esitelmän Tampereen yliopiston kirjastotieteen ja informatiikan jatkokoulutusseminaarissa lokakuussa 1987. Tämä kirjoitus perustuu suureksi osaksi tuohon esitelmään.

Kirjastoala — professio

Yleisimmät esitetyistä profession tuntomerkeistä — ammatin sisäinen koulutuksen ja pätevyyden määrittely ja valvonta, työn itsenäisyys, omat yhdistykset ja lehdet, ammattietiikka jne. — toteutuvat kirjastoalalla melko hyvin; vain palkkiot ts. palkka ja arvostus ovat alhaiset (profession tuntomerkeistä esim. Lindzey & Prentice 1985 s. 2–3). Kaikkien käyttämiäni lähteitten tuntomerkkiluetteloista puuttui oma maksava asiakaskunta, jonka esitelmätilaisuudessa läsnä ollut YTT Liisa Rantalaiho mainitsi yhtenä olennaisena piirteenä. Tämä on varmaan huomionarvoista: professiokäsitys on muuttumassa nähtävästi siksi, että toisaalta »perusprofessiot», kuten lääkärit, entistä enemmän toimivat organisaatioissa menettäen itsenäisyyttä ja toisaalta ehkä myös, koska professioksi arvostuksen vuoksi pyrkii aloja, jotka eivät täytä sen kaikkia klassisia ehtoja. Tämä johtaa ehkä ennen pitkää siihen, että koko käsite menettää merkityksensä. Nykytilanteessa kuitenkin on nähdäkseen hedelmällistä tarkastella, miksei kirjastoala ole kehittynyt »oikeaksi» professioksi.

Verrattuna muihin semiprofessionaalisiin naisten aloihin kirjastoalaa ei voi pitää niin sel-

västi hoiva- tai ihmissuhdeammattina kuin esim. hoito- tai sosiaalialoja (tämä leima on aika yleisesti katsottu naisten alan tuntomerkiksi; ks. esim. Prather 1971 s. 16—17, Heidtmann 1978 s. 87, Brugh & Beede 1979 s. 275, Haataja et al. 1982 s. 60), joskin yleisten kirjastojen kansanvalistuksellinen perinne on niille sukua. Myös käsitys naisten alaan kuuluvasta non-produktiivisuudesta (tästä mm. Haataja et al., emt. s. 74) sopii kirjastoon sikäli huonosti, että samalla tavoin vain välillisesti tuottavana voidaan pitää monia varsinaisia professioita — itse asiassa professioiden tyyppiesimerkit, kuten papit, juristit ja lääkärit, ovat usein sellaisia.

Vastaukseksi kysymykseen kirjastoalan semiprofessionaalisuudesta näyttäisi siis jäävän ensisijaisesti naisvaltaisuus, mutta on varsin vaikeata selvittää, mikä on syy ja mikä seuraus: »Did feminization bring low salaries or vice versa?» (Schiller 1979 s. 239; myös Brugh & Beede, emt. pitävät kontroversiaalisena sitä, onko naisvaltaisuus pitänyt kirjastoalaa semiprofessionaalisena s. 274). Relevantimpana pidän huomiota, että naisten aloillakin miehillä on lukumääräänsä nähden suhteettoman suuri osuus johtopaikoista ja että korkeimmat virat eivät niillä olekaan professionaalisia vaan hallinto- virkoja (mm. Brugh & Beede, emt. s. 275, Irvine 1985. s. 3—4). Kirjastoissakin miesten osuus johtopaikoista on huomattavan suuri, erityisesti tieteellisissä kirjastoissa (esim. Brugh & Beede, emt. s. 274, 278, Schiller, emt. s. 230, Heim & Estabrook 1984 s. 30, 34, Irvine, emt. s. 7—8, 83 — esimerkit ovat amerikkalaisia, mutta vähintään suuntaa-antavia Suomessakin).

Vaikka Suomessa ei kelpoisuusehtojen vuoksi voida ajatella, että suuren kirjaston johtoon nimitettäisiin muu kuin kirjastoalan ammattilainen (kuten esim. USA:n kongressin kirjastossa), ovat kirjastonjohtajien tehtävät kuitenkin leimallisesti hallinnollisia eivätkä professionaalisia. Tällä perusteella voisi olettaa, että kirjastoalalla tunnettaisiin professioksi liian vähän yhteenkuuluvuutta ammattikuntaan verrattuna työskentelyorganisaatioon. Meillä tähän vaikuttaa varmaankin myös se, että toistaiseksi ammattikunnan pääosa asemasta riippumatta on kirjastoalan koulutukseltaan semiprofessionaalista. Tämä olisi kiinnostava tutkimusaihe; otaksuisin, että Suomessa historiallisista syistä (mm. koulutus!) tunnettaisiin tieteellisissä kirjastoissa enemmän yhteenkuuluvuutta omaan organisaatioon ja usein myös kehysor-

ganisaatioon kuin yleisissä kirjastoissa, joissa ammattitietikka ja ideologia ovat jo lakiin kirjattujen tavoitteiden vuoksi vahvempia ja palveluja tuotetaan suurelle yleisölle eikä ensisijaisesti yhdelle tietylle yhteisölle; Tuula Laaksovirta on väitöskirjassaan (1986) osoittanut näin olevan tutkimuslaitoksissa.

Varsinkin tieteellinen kirjasto muistuttaa siis Suomessa nykyisin mitä tahansa virastoa tai laitosta, jossa ei ole minkään varsinaisen profession edustajia ja jossa miehet ovat johtoasemissa ilman sen kummallisempia syitä kuin perinteiset käsitykset siitä, että johtaminen ja hallinto ovat ns. miesten töitä (ks. esim. Heidtmann 1978 s. 88—89).

Jos pidetään tärkeänä nostaa naisten alojen arvostusta, jotta niistä tulisi varsinaisia professioita ja tätä kautta edistää tasa-arvoa, ei riitä, että naiset saadaan omilla aloillaan lukemäärän suhteessa johtopaikoille, ei ainakaan niin kauan kuin nämä paikat ovat hallinnollisia (esim. De Fichy 1980 s. 200—208). Naisten aseman parantamisen kannalta ei myöskään auta, että naisten aloille houkutellaan miehiä, mitä televisiomainoksia myöten harrastetaan: miehet tulevat hallinnollisille johtopaikoille ja jos rekrytointi onnistuu oikein hyvin, tulee kirjastoalasta ehkä hyvinkin professio, mutta ei suinkaan naisten professio.

Naisten professio ei silti tietenkään ole mikään itsetarkoitus; kysymys kirjastoalan vailinaisesti professioluonteesta on osa laajempaa naistutkimuksen alaan kuuluvaa kokonaisuongelmaa naisen asemasta työelämässä ja sitä kautta tietysti koko yhteiskunnassa.

Nainen ammatissa — nainen johtajana

Vaikka naisten asemaa kirjastoalalla tai muissa naisten ammateissa ei Suomessa kovin laajasti ole tutkittu, on varsinkin tasa-arvoasiain neuvottelukunta tuottanut tietoa naisista työelämässä. On käynyt ilmi, että naisvaltaisten alojen arvostus ja palkkaus on huomattavasti alempi kuin miesten alojen ja että työelämässä naiset myös »omilla aloillaan» ovat suhteettoman harvoin huippupaikoilla (mm. Haataja et al. 1979 s. 24—25, Haataja et al., emt. s. 74, Vanhala & Nordgren s. 144—147). Tämä herättää eräitä kysymyksiä: Koska naisten aloilla on tiettyjä yhteisiä piirteitä, jotka muistuttavat naisten palkatta tekemää kotityötä, pitääkö

naisten rooli heidät näillä tuottamattomina pidetyillä aloilla ja tulisiko heitä siis rohkaista haakeutumaan miesten aloille? Pitäisikö naisia erityisesti kouluttaa ja mahdollisesti suosia, jotta heitä saataisiin enemmän johtopaikoille? Kaikilla menettelytavoilla on puoltajansa. Ammatinvalinnassa on pyritty vaikuttamaan asenteisiin siten, että naisten ja miesten ammattien rajat hämärtyisivät ja johtajuutta on tutkittu naisnäkökulmasta, mutta siitä huolimatta on suomalainen työelämä vielä valitettavan epätasa-arvoinen (perusteluksi sille, miksi epätasa-arvo on valitettavaa ks. esim. Manninen 1987 s. 311–312) ja vaikka tilanne hiljalleen muuttuukin mm. uuden tasa-arvolain vaikutuksesta, mitään mullistuksia ei ole odotettavissa — tehokkaampikaan lainsäädäntö monissa maissa ei ole sellaisia tuonut (Suomen laissa esim. asianomistaja joutuu itse nostamaan jutun katsoessaan tulleen syrjityksi sukupuolensa takia, esim. Ruotsin ja USA:n lainsäädännöstä Asplund 1986 s. 123–125).

Ratkaisu ei ilmeisesti löydy edellä kuvatuilta linjoilta: naiset eivät pääsisi eteenpäin miesten aloilla ja miehet tulisivat johtajiksi naisten aloille. Myös naisten määrän lisääminen johtopaikoille on ollut hankalaa; vaikka ongelma on ollut tiedostettu, oli Haatajan et al. mukaan (1982 s. 61) 1980-luvulle tultaessa naisia johtotehtävissä yksityisellä puolella vain 5–6 % ja julkisella puolellakin vain n. 30 % (valtio on tässä kuntia edellä, emt. 1982 s. 3–4). Selvityksessä ei lainkaan eritelty millaisista johtopaikoista oli kyse — oletettavasti tilanne Suomessakin on sellainen kuin Irvine toteaa Amerikasta (niemenomaan kirjastoista): naiset ovat yleensä alemmilla johtopaikoilla ja vähemmän arvostetuissa laitoksissa (emt. s. 10, Ruotsin tilanteesta Asplund, emt. s. 17). Ongelman toteaminen ei siten selvästikään vastaa siihen, mitä pitäisi tehdä.

Haatajan et al. selvityksessä (1982 s. 74–75) mm. todetaan, että vaikka taloudellinen syrjintä korjattaisiin niin, että naisvaltaisen alan palkkaus suhteessa tuottavuuteen olisi sama kuin miesvaltaisilla alalla, jäisi osa palkkaeroista silti selittymättä (jos näin meneteltäisiin, pitäisi naisten ansiotasoa nostaa 20 %). Osasyynä on se, että vallitseva käsitys työn arvosta suosii ns. miesten töitä (mm. Karlia 1982 s. 10), mutta ilmeisesti ei riitä, että työn tuottavuutta sinänsä mitataan, joskin se varmaan on askel oikeaan suuntaan. Samoin tuskin myöskään riittää, että

naisille taataan tasaveroiset mahdollisuudet johtopaikoille ja pyritään vähentämään havaittuja uralla etenemisen esteitä. Tarvitaan ns. naisnäkökulmaa tutkimukseen työelämän ehdoista, organisaatiokulttuurista ja vallitsevasta johtajakuvasta suhteessa käsityksiimme naisista ja miehistä.

Naistutkimuksesta

Naistutkimus liittyy juuriltaan käytännön naisasialiikkeeseen, mikä on samalla sen voima ja heikkous: yhteys toisaalta antaa tutkimukselle puhtia, mutta tuo myös vaaran samasta yksipuolisuudesta — vain naisten hyväksi —, josta se usein »normaalitiedettä» syyttää. Jos naisliikkeen päämäärät ulottuvat tasaveroisten mahdollisuuksien luomisesta naisille yhteiskunnassa vaatimukseen kokonaan irrottautumisesta toimimisesta miesten organisaatioissa — liikkuu naistutkimuksen skaala naisnäkökulman tuomisesta yliopistoissa olemassaoleviin tieteenaloihin kokonaan omaan tieteen paradigmaan. Tälle välille sijoittuvat sitten tiedendenvälisyyden korostaminen ja omat kurssit ja koulutusohjelmat (mm. Roberts 1981, Nordgren 1982 s. 40—, For alma mater 1985, Jallinoja 1987 ym.). Omasta puolestani painottaisin erityisesti vielä omaa kirjallisuutta; tutkittuani kursorisesti Turun yliopiston kirjaston organisaatioita, organisaatipsykologiaa, henkilöstökoulutusta, johtamistaitoa yms. koskevan kirjallisuuden kokoelmia totesin, että niissä teoksissa, joissa ei nainen tai naisnäkökulma ollut varsinaisena kohteena, sivuutettiin yleisesti sukupuoli vaikuttavana tekijänä silloinkin, kun se mitä ilmeisimmin olisi ollut relevantti tarkastelukohde. Sama koski muuten myös kirjastoalaa, esim. teoksesta *Handbook of library training practice* löytyi Gibbsin (1986) henkilöstön arviointia koskevasta artikkelista yksi maininta sukupuolen vaikutuksesta (s. 66).

Suomalaisessa naistutkimuksessa olen ollut huomaavinani tiettyä maltillisuutta (esim. Kivikkokangas-Sandgren 1987 s. 53, Jallinoja, emt. s. 82–83). Jallinoja jopa varoitteleekin lankeamasta yksipuolisuuteen ja toteaa naistutkimuksenkin tarvitsevan itsetutkistelua (s. 88). Tässä yhteydessä relevantti naisnäkökulma työelämäänsä olisi toisaalta tutkia onko maskuliinisiksi katsottuja piirteitä suosiva johtajakuva tarkoituksenmukainen ja toisaalta miten pi-

lävä on koko jako maskuliinisiin ja feminiinisiin persoonallisuudenpiirteisiin (johtajakuvas- ta ja maskuliinisista ja feminiinisistä persoonal- lisuudenpiirteistä esim. Eichler 1980 s. 63, Sinkkonen 1982 s. 56–57).

Kaksoisstandardi

Naisten vähäistä määrää johtoportaan on perustellu sillä, että naiset eivät feminiinisten persoonallisuudenpiirteidensä takia haluakaan johtaa, mihin naistutkimus on vastannut nykyisen miesten järjestelmän, esim. organisaatiomallien, vaativan tiettyjä maskuliinisia ominaisuuksia, mutta, että toisenlaiset mallit, joihin naiset sopisivat, voisivat olla yhtä hyviä tai jopa parempia (Bass et al. 1971 s. 65, 75, Prather 1971 s. 14, Asplund, emt. s. 41, Sinkkonen, emt. s. 57–58). Tätä näkemystä on kritisoitu sillä, että ihmisen persoonallisuudenpiirteitä ei voida toisensa poissulkevasti luokitella maskuliiniseksi tai feminiiniseksi; on kyse rooliodotuksista eikä oikeista persoonallisuudenpiirteistä (Eichler, emt. s. 62–68, Asplund, emt. s. 61).

Luokittelua särkeämään on kehitelty androgynian käsite, joka lähtee siitä, että persoonallisuudenpiirteet ajatellaan feminiinisyyden ja maskuliinisuuden väliseksi jatkumoksi, johon kukin yksilö sijoittuu omalle paikalleen riippumatta sukupuolestaan, siten yksi ja sama henkilö voi joissakin suhteissa olla vahvasti maskuliininen ja toisissa vahvasti feminiininen (Sinkkonen, emt. s. 58, Asplund, emt. s. 80). Androgynia on kuitenkin saanut kritiikkiäkin osakseen, koska se yhtä kaikki on sidoksissa maskuliinisuuden ja feminiinisyyden käsitteisiin. Margrit Eichler (1980 s. 69–70) toteaa teoksessaan *The Double Standard*, että todella androgynisessa yhteisössä ei koko konseptiota tarvita, koska sukupuolta pidetään irrelevanttina muuttujana, ellei sillä ole relevanssia biologisista syistä. Hän katsookin, että androgynian käsitteestä olisi päästävä vaikka se onkin ollut hyödyllinen maskuliinisuus-feminiinisyyden -erottelusta irtautumisessa.

Eichlerin teoksen keskeinen aihe ei kuitenkaan ole tähänastisen feministisen tutkimuksen kritiikki, vaikka se onkin tärkeää, koska hänen mielestään tämä tutkimus tarkastelee liiankin helposti kaikkia sosiaalisia eroja sukupuolen kannalta, jolloin on mahdotonta päätellä mitä niistä olisi pidettävä epäoikeudenmu-

kaisina ja mitä ei. Teesi, jota hän kirjassaan pyrkii todistamaan on, että sukupuolia kohdellaan samanlaisissa tilanteissa eri tavoin pelkästään sukupuolen perusteella. Vaikeutena on selvittää, missä tapauksessa näin todella on, sillä kaksoisstandardia systemaattisesti sovellettaessa identtistä tilannetta ei pidetä identtisenä, vaan erilaisena käyttäytyjän sukupuolen ja sen sosiaalisen tilanteen mukaan, missä käyttäytyminen tapahtuu (emt. s. 14–16).

Kaksoisstandardi suhteessa tiettyyn tekoon ei tietysti sellaisenaan ole hyvä eikä paha, vaan riippuu arvojärjestelmästä, jonka kautta teon olosuhteita tarkastellaan, katsotaanko itse teko hyväksi tai pahaksi (esimerkiksi vaikka hengenriisto, jossa tulos on sama — kuolema —, mutta tekijään suhtaudutaan eri tavoin, jos kyseessä on sota eikä esim. suuttumus naapuriin). Tasapuolista ei kuitenkaan olisi, että sukupuolta pidettäisiin ilman muuta vaikuttavana tekijänä. Kysymys on siitä, kuka päättää tekojen tulkinnan legitimiisyyden ja miten siitä päätetään (Eichler, emt. s. 16–17).

Naiset kirjastossa

Eichlerin konseptio kaksoisstandardista kelpaa nähdäkseni varsin hyvin selittämään monia ilmiöitä työelämässä, kuten sen, että miesten houkuttelu naisten aloille ja päinvastoin ei juuri ole edistänyt tasa-arvoa tai että naisjohtajien määrä lainsäädännöstä huolimatta lisääntyy hitaasti. Katsoisin myös, että siinä voisi olla pohjaa konsensukselle »normaalitieteen» ja naistutkimuksen välillä niin, että ne mahtuisivat saman tieteen paradigman ja jopa tieteenalojen piiriin; ainakin metodologian alueelta arvelisin löytyvän yhteisiä alueita. David Morgan (1981) kirjoittaa sosiologiasta — tarkasteltuaan ensin omaa aikaisempaa tutkimustyötään — käsityksenään, ettei tutkimus sinänsä, »sosiologin rationalismi», ole sukupuolisidonnaista, muissa tapauksissa kuin tutkijan käyttäessä osallistuvaa havainnointia tms. henkilökohtaista osallistumista vaativaa metodia. Hän laajentaa käsityksensä koskemaan koko tiedeyhteisöä, mutta erottaa erikseen tietyn akateemisen kulttuurin, jossa sukupuoli selvästi vaikuttaa (emt. s. 98–100).

Morganiin ja Eichleriin tukeutuen otaksun organisaatioiden suureksi osaksi olevan jäsenen sukupuoleen nähden neutraaleja rakenteita, jolloin siis epätasa-arvo johtuisi jäseniin so-

velletusta kaksoisstandardista (tosin esim. Asplund on nimenomaan sitä mieltä, että naisten asema organisaatioissa voi ratkaisevasti parantua vain niitä muuttamalla). Jos näin on laita, naisten »vallankumous» voisi toteutua parhaiten organisaatioiden sisältäpäin — tämä koski tietysti myös kirjastoja. Tuloksia olisi odotettavissa kuitenkin ensimmäiseksi miesten hallitsemilla aloilla ja vasta naisten työn arvostuksen yleisen nousun kautta naisten aloilla (ainakaan Suomessa ei ilmeisesti suuria vaikuttais, vaikka naiset valloittaisivat kaikki johtopaikat kirjastoissa).

Meillä lienee vielä pitkä matka naisten professioksi, sikäli kuin konseptio yleensä on relevantti, ja feministien voisi olla parasta keskittyä lisäämään naisten määrää miesten aloilla!

Hyväksytty julkaistavaksi 19. 4. 1988.

Lähteet

- Asplund, Gisele, Uran luominen. Hki 1986. (Alkuteos: Karriärens villkor.)
- Bass, Bernard M. & Krusell, Judith & Alexander, Ralph A., Male attitudes toward working women. Teoksessa *Women in the professions*, ed. by L.S. Fidell & J. DeLamater s. 63—78. Beverly Hills 1971.
- Brugh, Anne E. & Beede, Benjamin R., American librarianship. Teoksessa *The role of women in librarianship 1876—1976*, ed. by K. Weibel et al. s. 274—285. London 1979.
- De Fichy, Wendy, Affirmative action: equal opportunity for women in library management. Teoksessa *The professional development of the librarian and information worker*, ed. by P. Layzell Ward s. 200—206. ASLIB Reader Series 3. London 1980.
- Eichler, Margrit, The double standard. London cop. 1980.
- Heim, Kathleen M. & Estabrook, Leigh E., Career profiles and sex discrimination in the library profession. Prepared for The Committee on the Status of Women in librarianship. American Library Association. 2. pr. Chicago 1984.
- For alma mater: theory and practice in feminist scholarship. Ed. by Paula A. Treichler & Cheri Kramarae & Beth Stafford. Urbana cop. 1985.
- Forsman, Maria, Naisnäkökulman mahdollisuuksia kirjastotieteessä ja informatiikassa. Kirjastotiede ja informatiikka 3(1): 17. 1984.
- Forsman, Maria, Naiset ja miehet tiedeyhteisössä. Kirjastotiede ja informatiikka 4(1): 31. 1985.
- Gibbs, Sally, Staff appraisal. Teoksessa *Handbook of library training practice*, ed. by R. Prytherck s. 61—89. Aldershot cop. 1986.
- Haataja, Anita & Juntunen, R. & Tuominen, Eeva-Liisa, Sukupuolten eriarvoisuuteen vaikuttavista tekijöistä valtion palvelussuhteissa. Valtioneuvoston kanslian monisteita 1979, 3. Hki 1979.
- Haataja, Anita & Räsänen, Leila & Tuominen, Eeva-Liisa, Sukupuolten tasa-arvo valtionhallinnossa ja työelämässä. Julkaisusarja B, Valtion koulutuskeskus 1982, 19. Hki 1982.
- Heidtmann, Frank, Zur Soziologie von Bibliothek und Bibliothekar. Berlin 1978.
- Ivonen, Mirja, Kirjasto-opista kirjastotieteeksi ja informatiikaksi. Kirjastotiede ja informatiikka 5(3): 83—87. 1986.
- Irvine, Betty Jo, Sex segregation in librarianship. *Contributions in librarianship and information science* 53. Westport, Conn. 1985.
- Jallinoja, Riitta, Naistutkimuksen ja naisliikkeen suhde. Teoksessa *Tulen kesyttäjät* s. 78—90. Porvoo 1987.
- Jussilainen, Maija, Naisnäkökulmako pelastus? Kirjastotiede ja informatiikka 3(3): 84—85. 1984.
- Karlia, Anna Maria, Ammatinvalinta ja sukupuoli-roolit. Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan monisteita 1982, 1. Hki 1982.
- Kivikkokangas-Sandgren, Ritva, Naistutkimuksen lähtökohtia ja ongelmanasetteluja maantieteen tutkimuksessa. Teoksessa *Tulen kesyttäjät* s. 53—67. Porvoo 1987.
- Laaksovirta, Tuula H., Tieteellisen tiedon välittymisen yhteiskuntaan. *Acta Universitatis Tampereensis*. Ser. A 210. Tampere 1986 (väitöskirja).
- Lindzey, Jonathan E. & Prentice, Ann E., Professional ethics and librarians. Phoenix, Arizona 1985.
- Manninen, Juha, Dialektiikan ydin. Oulu 1987.
- Morgan, David, Men, masculinity and the process of sociological enquiry. Teoksessa *Doing feminist research*, ed. by H. Roberts s. 83—113. London 1981.
- Nordgren, Nina, Women's studies. Naistutkimusmonisteita 1982, 1. Hki 1982.
- Prather, Jane, Why can't women be more like men. Teoksessa *Women in the professions*, ed. by L.S. Fidell & J. DeLamater s. 14—24. Beverly Hills 1971.
- Roberts, Helen, Women and their doctors. Teoksessa *Doing feminist research*, ed. by H. Roberts s. 7—29. London 1981.
- Schiller, Anita, Women in librarianship. Teoksessa *The role of women in librarianship 1876—1976*, ed. by K. Weibull et al. s. 222—256. London 1979.
- Sinkkonen, Sirkka, Naisjohtaja johtaa toisin. Teoksessa *Toisenlainen tasa-arvo, toim.* S. Sinkkonen & E. Ollikainen s. 52—65. Kuopio 1982.
- Vanhala, Sinikka & Nordgren, Nina, Naisten uralla eteneminen Suomessa. Teoksessa Asplund, G., Uran luominen s. 143—153. Hki 1986.