

Bibliotek och jämställdhet. Hur det kan bli en självklarhet. – en studie av ett folkbiblioteks arbete med jämställdhet

LILL FURUDAHL
SARA WESTMAN



HÖGSKOLAN I BORÅS
VETENSKAP FÖR PROFESSION

© Författarna

Mångfaldigande och spridande av innehållet i denna uppsats
– helt eller delvis – är förbjudet utan medgivande.

Svensk titel: Bibliotek och jämställdhet. Hur det kan bli en självklarhet. – en studie av ett folkbiblioteks arbete med jämställdhet

Engelsk titel: Gender equality coming true at the library – a study of a public library's work.

Författare: Lill Furudahl, Sara Westman

Färdigställt: 2010

Handledare: Lars Höglund, Karen Nowé Hedvall

Abstract: The aim of this bachelor's thesis is to investigate what role the public library in Sweden may have when it comes to gender equality issues. The questions at issue that were asked, in order to give an answer to the aim, was how the librarians defined and saw work with equality, how much the steering documents for the library impact and what they are doing in their practice to weaken the dichotomies between the sexes. The theoretical starting point used for this study is three concepts, the gender system, the stereotypes and the gender contract described by the Swedish historian Yvonne Hirdman. The purpose of the three concepts is that gender is a social construction which produces gender stereotypes and a gender order in society, which the library is a part of. The investigation was made on one public library in Sweden where an equality project has been carried out. The method used for gathering data is qualitative interviews with three librarians at one main public library with its branches. The conclusions drawn from this study is that the librarians thought equality issues are important for the library to work with, the steering documents are weak in these questions but usable if you have carried out an equality project and finally there are many things a library can do in its practice to weaken the dichotomies e.g. deny certain books, clarify steering documents etc.

Nyckelord: jämställdhet, genus, folkbibliotek, genussystem, stereotyper, feminisering, bibliotekarieyrket

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	1
1.1 Bakgrund	1
1.2 Syfte och frågeställningar.....	2
1.3 Avgränsningar	2
1.4 Begrepp och definitioner	3
2. Tidigare forskning och litteraturgenomgång.....	4
2.1 Genusvetenskap, en översikt	4
2.2 Jämställdhetsarbete vid länsbibliotek i Sverige.....	5
2.3 Jämställdhetsarbete vid folkbibliotek i Sverige.....	7
2.4 Könsfördelning inom bibliotekarieyrket, könsmärkning och status.....	8
2.5 Feminisering av bibliotekarieyrket.....	9
2.6 Makt att forma samhället och sitt eget liv: jämställdhetspolitiken mot nya mål..	10
3. Teori	12
3.1 Yvonne Hirdmans genussystem	13
3.2 Stereotyper.....	14
3.3 Genuskontrakt.....	14
3.4 Hur vi tolkar Hirdmans teori och hur vi använt den.....	15
4. Metod.....	15
4.1 Urval	15
4.2 Genomförandet av intervjuerna.....	16
4.3 Tillvägagångssätt för analys	17
4.4 Diskussion av metodval.....	17
5. Resultat och analys av det empiriska materialet.....	17
5.1 Presentation av det empiriska materialet	17
5.1.1 Synen på jämställdhet och jämställdhetsarbete vid biblioteket	18
5.1.2 Jämställdhetsprojektet.....	18
5.1.3 Styrdokumentens del i jämställdhetsarbetet på biblioteket.....	20
5.1.4 Jämställdhetsarbetet inom den interna verksamheten.....	20
5.1.5 Den utåtriktade verksamheten	21
5.1.6 Bibliotekets bestånd.....	22
5.2 Analys och tolkning.....	23
5.2.1 Genussystem	23
5.2.1.1 Genussystem som syns i bibliotekets organisation, arbetssätt och bestånd... 23	
5.2.1.2 Bibliotekets arbete för att motverka genussystemet	24
5.2.2 Stereotyper	25
5.2.2.1 Stereotyper som syns i bibliotekets organisation, arbetssätt och bestånd.....	26
5.2.2.2 Bibliotekets arbete för att motverka stereotyper.....	27
5.2.3 Genuskontrakt.....	28
5.2.3.1 Genuskontrakt som syns i bibliotekets organisation, arbetssätt och bestånd 28	
5.2.3.2 Bibliotekets arbete för att motverka genuskontraktet.....	29
5.2.4 Styrdokument.....	30

6. Slutdiskussion.....	31
6.1 Bibliotekariernas syn på jämställdhetsarbetet vid biblioteket	31
6.2 Styrdokumentens roll i arbetet för jämställdhet vid biblioteket.	31
6.3 Vad biblioteket har gjort i det praktiska arbetet för att minska dikotomierna mellan könen.	32
6.4 Konklusion	33
6.5 Förslag på framtida forskning	33
Sammanfattning.....	35
Käll- och litteraturförteckning	37
Opublicerade källor	37
Publicerade källor.....	37
Bilaga 1.....	39
Bilaga 2.....	40

1. Inledning

Folkbiblioteket är en samhällsinstitution som har ett stort ansvar att främja demokrati och jämlikhet, detta är något som UNESCO:s biblioteksmanifest bekräftar ”The services of the public library are provided on the basis of equality of access for all, regardless of age, race, sex, religion, nationality, language or social status.”.¹ Ett av Sveriges största ideella och partipolitiskt obundna biblioteksorgan är Svensk biblioteksforening som verkar för att den svenska bibliotekslagen tillämpas och för biblioteken som ett värn för demokrati och yttrandefrihet.² Foreningen har nätverksgrupper för olika ämnen inom biblioteksvärlden. En utav dessa grupper är Svensk biblioteksforenings nätverk för jämställdhet på bibliotek. Detta nätverk har följande formulering som definition av sin verksamhet ”Nätverket vill verka för att göra frågan om jämställdhet mellan könen till en aspekt som berör och berörs av samtliga verksamhetsområden på biblioteken. Jämställdhet är i hög grad bibliotekets ansvar, då det ingår i både vårt folkbildande, kulturfrämjande och demokratifrämjande uppdrag att arbeta för individernas lika värde och att motverka fördomar och diskriminering.”.³

I och med de ovanstående formuleringarna ser vi att folkbiblioteket bör ha en viktig roll i jämställdhetsarbetet eftersom folkbiblioteket ska sträva efter tillgänglighet för alla. Därmed anser vi att denna institution bör integrera jämställdhet i hela dess verksamhet. Jämställdhet bör därför integreras mot användare, personal och i allt bestånd. Vi har intresserat oss för att belysa bibliotekens ansvar för att integrera jämställdhet. Vi har därför valt att undersöka hur folkbiblioteket, som skall vara till för alla, arbetar med genus- och jämställdhetsfrågor.

1.1 Bakgrund

Bibliotekarie var ett yrke som för ett sekel sedan, dominerades av män och biblioteken var mestadels till för män, det var män som fick använda sig av det. Yrket började dock feminiseras i början av nittonhundratalet och med den utvecklingen har både status- och löneutveckling försämrats. Bibliotekarier har blivit ett kvinnodominerat yrke och betraktats som ett typiskt sådant, detta gäller såväl folk-, forsknings och länsbibliotek.⁴

Folkbiblioteken har funnits sedan sekelskiftet 1900 i Sverige. När kvinnor började förvärvsarbeta och fick utbilda sig på akademisk nivå i slutet av 1920-talet rekryterades dessa till biblioteken. Kvinnorna gavs lägre lön på grund av att de inte ansågs vara försörjningsansvariga till skillnad från männen som skulle försörja en hel familj. Sedan

¹ United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) 1994. *Public Library Manifesto* (1994) Tillgänglig: < <http://www.unesco.org/webworld/libraries/manifestos/libraman.html> > [2010-05-18]

² Svensk biblioteksforening 2010. *Om foreningen*. Tillgänglig: < <http://www.biblioteksforeningen.org/index.html> > /Om foreningen [2010-05-18]

³ Svensk biblioteksforening 2010. *Nätverk för jämställdhet*. Tillgänglig: < <http://www.biblioteksforeningen.org/index.html> > /Nätverk. [2010-05-18]

⁴ Rydbeck, Kerstin (red.). 2003. *Från handskrift till XML: informationshantering och kulturarv : humanistdagarna vid Uppsala universitet 2002*, s. 127-128

dess har folkbibliotekarieryrket också varit kvinnodominerat och därmed lågavlönat.⁵ Enligt Statistiska Centralbyrån såg könsfördelningen år 2008 ut så här för bibliotekarier inom folkbiblioteken i hela landet: 486 av dem var män medan 2469 var kvinnor totalt 2955 bibliotekarier. Övrig personal inom biblioteken (assistenter, vaktmästare, IT-tekniker etc.) hade fördelningen 437 män och 2403 kvinnor av totalt 2840 övrig personal. Se bilaga 1.⁶

Som första valbara kurs i bibliotekarieprogrammet läste vi båda en grundkurs i genusvetenskap, Genusvetenskap A vid Göteborgs universitet. Med hjälp av den samlade kunskapen och förståelsen vi fått från genusvetenskapen och biblioteks- och informationsvetenskapen samt statistiken på könsfördelningen inom bibliotekarieryrket har vi kunnat arbeta oss fram till ett syfte och tre frågeställningar som vi tycker är viktiga att få svar på.

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med vår uppsats är att ta reda på *vilken roll folkbiblioteket kan spela i jämställdhetsarbetet*.

För att kunna finna ett svar på detta syfte har vi formulerat tre frågeställningar:

Hur ser bibliotekarierna på jämställdhetsarbetet? Vi vill ta reda på hur bibliotekarierna på biblioteket vi undersökt själva definierar jämställdhetsarbete och om de tycker att detta är ett viktigt ämne att jobba med.

Vilken roll spelar styrdokumentet i arbetet för biblioteket? Det är stat, kommun och landsting som bestämmer vad som skall ske i de offentliga verksamheterna och det är styrdokument utformade av dessa som biblioteken jobbar efter. Vi vill se om biblioteket vi undersökt får vara med i utformandet av dokumenten, om de tycker att de är tydliga nog och om de har med tillräckligt med konkreta riktlinjer för jämställdhet.

Vad sker i det praktiska arbetet för att minska dikotomier mellan könen? Vi vill ta reda på vad ett bibliotek gör mer konkret för att arbeta med jämställdhet inom sin verksamhet. Att se hur de gör för att sudda ut de skillnader som finns mellan kvinnor och män och då få det mer jämställt och dessutom se vilka spår av genussystemet och genuskontrakt kan påvisas i bibliotekets organisation och arbetssätt, och hur arbetar biblioteket för att minska genussystemets logiker.

1.3 Avgränsningar

Vi har valt att avgränsa vår studie till att endast undersöka *ett* folkbibliotek. Vi valde att undersöka ett bibliotek som aktivt jobbat med jämställdhet inom sin verksamhet. Genom att studera ett bibliotek som aktivt arbetar med jämställdhetsfrågor kan vi få en uppfattning av hur detta arbete kan gå till och dessutom ge förslag till andra bibliotek

⁵ Rydbeck 2003. s. 130

⁶ Statistiska centralbyrån (SCB). *Personal i kommunala folkbibliotek efter region, kön och personalkategori. År 2000-2008*. Tillgänglig: < <http://www.scb.se> > [2010-05-18]

som vill arbeta med liknande frågor. En annan avgränsning vi gjort är att vi valt *folkbibliotek* i och med att det är den form av bibliotek som enligt bibliotekslagen 2§ skall finnas i alla Sveriges kommuner.⁷ Detta innebär att det är den biblioteksinstitution som bör vara tillgänglig för merparten människor. Dessutom säger UNESCO:s biblioteksmanifest att folkbiblioteken har ett ansvar för att just främja demokrati och jämlikhet.⁸ För att sammanfatta detta har vi valt att göra en studie av ett folkbibliotek och dess uttalade arbete med jämställdhet för att få svar på vårt syfte som i sin tur kommer leda till ett resultat på hur ett bibliotek kan arbeta med jämställdhet. Vår studie syftar till hur det ser ut på detta bibliotek med filialer och inte generellt sett i Sverige. Slutsatserna som kommer presenteras är gjorda med tanken att visa på hur det kan se ut på ett bibliotek som aktivt arbetar med jämställdhet.

1.4 Begrepp och definitioner

Här har vi valt att definiera vissa begrepp som kan vara svårdefinierade och för att läsaren skall veta vilken betydelse vi lagt i orden går vi igenom dessa här.

Genus - Genus handlar om hur vi människor skapar kön, hur människor i vardagen; tänker, uppfattar, tolkar, känner, skriver, symboliserar, definierar och konstruerar kön.⁹ Det vill säga ett begrepp som visar på förståelsen för hur vi konstruerar; *manligt* respektive *kvinnligt*.¹⁰

Kön - Vi har valt att utgå från den biologiska definitionen av könen man och kvinna. Det finns människor som inte anser sig tillhöra något av dessa två kön och det har vi haft i åtanke, men valt att avgränsa oss enligt ovan beskrivning, men vi vill alltså påpeka att frågan om kön är mycket komplex.

Jämställdhet - Enligt Nationalencyklopedins definition; "... innebär att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet. Jämställdhet är närbesläktat med jämlikhet. Medan jämlikhet rör alla människors lika värde är jämställdhet emellertid förbehållet förhållandet mellan könen."¹¹

Könsmärkning - Ett exempel på ett könsmärkt yrke kan vara sjuksköterska eller bibliotekarie just för att det utförs av majoritet kvinnor medan ett manligt könsmärkt yrke skulle kunna vara brandman i och med att det är flest män som arbetar med detta. Alltså något som blivit könsmärkt har blivit det just för att en majoritet av det ena könet varit verksamma inom det området.

⁷ Bibliotekslag: SFS 1996:1596. Stockholm: Fritzes.

⁸ UNESCO *Public Library Manifesto 1994*.

⁹ Hamberg, Katarina & Thurén, Britt-Marie 2002, *Genusvägar: en antologi om genusforskning*, s. 11

¹⁰ Hirdman, Yvonne 2004, *Genussystemet - reflexioner kring kvinnors sociala underordning. Ingår i Genushistoria : en historiografisk exposé.*, s.116

¹¹ Nationalencyklopedin. Tillgänglig: < <http://www.ne.se> > /Jämställdhet [2010-05-18]

Dikotomi - kan beskrivas som *motsats* eller enligt Nationalencyklopedins definition; "... variabel eller egenskap som är delad i två varandra ömsesidigt uteslutande kategorier. Variabeln kön är ett exempel på en sträng eller naturlig dikotomi, dvs. den kan endast anta två värden."¹²

2. Tidigare forskning och litteraturgenomgång

Under detta kapitel kommer vi att redovisa vilken litteratur och tidigare forskning som vi använt oss av i vår studie. Vi har främst vänt oss till forskning gjord i Sverige då vi själva har fokus på svenska förhållanden. Den forskning som vi granskat är främst gjord av biblioteks- och informationsvetare med ämnen som rör just biblioteks- och informationsvetenskap med ett genusperspektiv. Denna forskning är framförd i form av magisteruppsatser. Det finns mycket skrivet om bibliotek, genus och jämställdhet, men i spridda former. Det finns allt från "genus och klassifikationssystem" till "jämställdhetsintegrering i användarverksamheten". Det har funnits mycket underlag att granska och vi har valt ut de som vi funnit mest intressanta och användbara för vårt syfte. En motivering till varje litteraturgenomgång finner ni under respektive presentation nedan.

Vi kommer också att presentera en statlig offentlig utredning för jämställdhetspolitiken i Sverige. Utöver detta har vi också valt att ta med en överblick av det genusvetenskapliga fältet. Överblickens har vi med för att ge en presentation av vad detta forskningsfält handlar om eftersom att det är ett fält som vi kommer att utgå från när det kommer till teoretisk utgångspunkt. Dessutom baseras mycket av den tidigare forskning vi använt oss av på teorier från genusvetenskapen. För att jämföra med andra länder har vi även studerat en text som behandlar folkbibliotekets uppkomst i Amerika, detta har vi gjort för att se om vi kunnat dra några paralleller av det till de svenska förhållanden som vi undersöker och har lagt fokus på.

2.1 Genusvetenskap, en översikt

Som en inledning till den teori och de genusvetenskapliga källor vi använder oss av i vår uppsats, ges här en kort historisk överblick av genusforskningens utveckling från 1970-talet, fram till dagens forskning med nya forskningsområden som queerforskning etc. ur antologin *Genusvägar*, av Britt-Marie Thurén, professor i genusvetenskap

Thurén beskriver i sin antologi hur genusvetenskapen länge bedrivits inom de traditionella ämnena men som under de senaste åren vuxit till ett eget ämne där man studerar kvinnor, män och andra genuskategorier i förhållande till varandra. Genus handlar om hur vi människor skapar kön, hur människor i vardagen tänker, uppfattar, tolkar, känner, skriver, symboliserar, definierar och konstruerar kön.¹³

I Sverige började under slutet av 1970-talet föreningar och olika centrum för kvinnoforskare bildas, dessa fungerade som mötesplatser, forum för debatter och för utbyten av nya idéer. Dessa föreningar och mötesplatser ombildades sedermera till egna enheter

¹² Nationalencyklopedin. Tillgänglig: < <http://www.ne.se> > /Dikotomi [2010-05-18]

¹³ Hamberg & Thurén 2002, s. 11

inom högskolor och universitet men med olika namn som, Institutionen för genusvetenskap och Centrum för kvinnoforskning bland annat.¹⁴

Termen *genusforskning* handlar om hur vi människor hanterar det faktum att vi har en sexuell fortplantning och vi därför tillhör två olika kön. Utifrån denna indelning av två kön kategoriserar, symboliserar och fördelar vi vår beslutsmakt sedan. Det som vi uppfattar som manligt och kvinnligt får konsekvenser för hur vi sätter normer för vem som ska göra vad och vem som kan göra vad. Genus handlar om hur det påverkar vad vi gör inom olika områden i livet och vad vi gör med detta.¹⁵

Den feministiska forskningen tar upp frågor huruvida den rådande genusordningen är negativ, framför allt för kvinnor i samhället. Hur detta kan ändras, hur kvinnor idag är den genuskategori som är de största förlorarna i den genusordning som dominerar oss. Där ställer man frågor som; Vilka uttryck tar sig genushierarkin? Hur kan man avhierarkisera genusordningen? Hur är genushierarkierna kopplade till andra sociala hierarkier som klass och etnicitet? I den feministiska forskningen lägger man fokus på makt och maktbegrepp.¹⁶

Queerforskningen, är ett exempel på forskning, som från början kommer ur den teori som handlar om att vi *gör* vårt *kön* genom alla våra handlingar och ord. Denna teori, queerteorin, ryms inom genussystemet, i det som kan ses som ett heterosexuellt samhälle. Det är då vi bryter mot dessa heterosexuella normer i samhället vi ses som queer. Queerteorin har kommit som en ny gren inom själva genusteorin och kan visa oss hur vi kan läsa av icke normativa kännetecken i vårt nuvarande genussystem, vilket i sin tur kan rubba de normativa. Den kan även användas för att ta isär tidigare givna identitetsbegrepp, för att lösa upp definitioner satta av andra än de människor som identitetsbegreppen används på/om.¹⁷

Thurén menar i sin artikel att forskning om genus behöver inkluderas inom flera ämnen för att genusforskning ska kunna bli så omfattande som möjligt, istället för att bara hållas inom det egna ämne som man nu gör. Detta skulle kunna bli ett sätt att lära sig ifrån olika vetenskaper och skapa ett utbyte av varandra.¹⁸

2.2 Jämställdhetsarbete vid länsbibliotek i Sverige

Hanna Nilssons magisteruppsats ”*Jämlika förutsättningar för kvinnor och män*” *En enkätstudie av jämställdhetsarbetet i den regionala biblioteksverksamheten* baseras på undersökningar vid tjugo länsbibliotek i Sverige. I denna uppsats har Hanna Nilsson un-

¹⁴ Ibid., s.7

¹⁵ Ibid., s.10

¹⁶ Ibid., s. 11

¹⁷ Munck, Kerstin 2002. Genusforskningens utveckling: litteraturvetenskap. Ingår i Thurén, Britt-Marie, *Genusvägar – en antologi om genusforskning*. S. 193 – 211. s. 208

¹⁸ Hamberg & Thurén 2002, s. 6

dersökt hur man arbetar med jämställdhet vid svenska länsbibliotek, där hon fokuserade på både länsbiblioteket som arbetsplats och som kulturförmedlande verksamhet.

Nilsson har i sin uppsats använt feministisk teori som teoretisk utgångspunkt, vilken menar att genusordningen och det som anses vara maskulint respektive feminint är ett resultat av sociala konstruktioner och därför kan påverkas och förändras genom ett medvetet förhållningssätt till genus. Nilsson använder maskulinitetsforskaren R. W Connell och genusforskaren Yvonne Hirdman som båda pekar på att männen som grupp har fördelar av sin maskulinitet på grund av att könet omfattar det genus som är den rådande normen. Nilsson lyfter även fram en av Connell framtagna teori som menar att hegemoniskt mansideal formar män till att ägna sig åt typiska manliga aktiviteter och de män som ägnar sig åt feminina aktiviteter förknippas med den underordnade maskuliniteten.¹⁹ Vidare tar Nilsson även upp Hirdmans genuskontrakt om den tysta överenskommenheten mellan könen som innebär att man inte ostraffat ägnar sig åt de aktiviteter som motsvarar det motsatta könet i genusordningen. Alltså att man bryter mot det normer och mönster samhället ser som "normalt", typiskt kvinnligt eller manligt.²⁰

Fem områden inom biblioteksverksamheten undersöktes. Dessa områden tillsammans med styrdokument som styrkte och motiverade betydelsen av ett jämställt kulturliv var vägledande för den enkät som författaren skickade ut till tjugo länsbibliotek. Vad som framkommit i undersökningen var att förutom de egna jämställdhetsplaner man har för att uppmärksamma specifika problem vid arbetsplatsen, regleras jämställdhet i liten omfattning.²¹

Biblioteken påpekade behovet att rekrytera fler män till lediga anställningar. Detta trots att undersökningen visar att männen redan finns i hög andel på länsbiblioteken i förhållande till män inom folkbiblioteken. När det gäller den utåtriktade kulturförmedlande verksamheten fann författaren att i det fall jämställdhetsarbete förekom var det oftast i arbetet med barn och unga. Projekten arbetade ofta med metoden segregation, man skiljer alltså könen åt. Författaren visar ändå på att projekten gav uttryck för att utjämna skillnaderna mellan kvinnor och män, detta menar hon dock kan bli svårt då många av projekten betonar det kvinnliga som direkt kan knytas till den dikotomiska uppdelningen mellan könen.²²

Vad det gällde faktorer som påverkade länsbibliotekens jämställdhetsarbete svarade en majoritet av biblioteken att man inte fokuserar på denna typ av projekt, då kommunbiblioteken inte efterfrågar det. Detta anser författaren kan ses som ett problem, då man inte vidareutvecklar jämställdhetsfrågor, på grund av att kommunbiblioteken inte utvecklar nya behovsområden.²³ Kommun- och länsbiblioteken har därmed ett beroendeförhållande till varandra. En annan faktor som enligt länsbibliotekarierna själva skulle

¹⁹ Nilsson, Hanna 2005. "Jämlika förutsättningar för kvinnor och män" *En enkätstudie av jämställdhetsarbetet i den regionala biblioteksverksamheten.*, s. 14

²⁰ Ibid., s. 80

²¹ Nilsson 2005, s. 81

²² Ibid., s. 75 - 76

²³ Ibid., s. 81

kunna öka arbetet med jämställdhetsarbete är ökad kunskap om ämnet och vad jämställdhet konkret innebär både för dem och för deras arbete.²⁴ Ett av biblioteken ger ett förslag på en idébank, där biblioteken kunde hämta inspiration och idéer ur. Länsbiblioteken kan också påverka kommunbiblioteken genom utbildning, och föreläsningar.

En mycket stor del av de utfrågade biblioteken menar att jämställdhet är ett förhållningssätt till verksamheten och att man bara vill utveckla detta perspektiv om det faller sig naturligt. Detta ser författaren som en fara, då skillnader mellan könen lätt kan ses som något naturligt, just på grund av att det är en avgörande del av vår vardag.²⁵

2.3 Jämställdhetsarbete vid folkbibliotek i Sverige

Den andra magisteruppsatsen vi använt oss av har istället för att undersöka länsbibliotek gjort sin undersökning av sex olika folkbibliotek och deras jämställdhetsintegrering av den användarorienterade verksamheten. Denna tyckte vi var intressant eftersom vi har valt att fokusera på liknande frågor. Till exempel hur arbetet ser ut rent praktiskt och vad görs i den utåtriktade verksamheten.

Anna Jonsson och Johanna Lindgrens uppsats *Av kvinnor för kvinnor. Fy fan!* utgår från ett användarperspektiv där de undersöker jämställdhetsintegrering av den användarorienterade verksamheten vid folkbibliotek. De fokuserar på att ett av folkbibliotekens primära mål är att främja demokratin i och med att dess utåtriktade verksamhet har ett ansvar gentemot allmänheten. De hänvisar till statistik som visar att det finns tydliga skillnader i kvinnors och mäns biblioteks beteende och att dessa hänger ihop med det sociala konstruerandet av manligt och kvinnligt i samhället i stort. I uppsatsen vill de få reda på hur de svenska folkbiblioteken integrerar jämställdhetsaspekter i sin användarorienterade verksamhet, vilka problem de kan stöta på, vilken inställning folkbiblioteken har till jämställdhetsintegrering av användarorienterad verksamhet samt hur folkbiblioteken själva problematiserar genus och jämställdhet. För att ta reda på detta har de använt sig av feministisk teori och då främst Yvonne Hirdmans teori om genussystemet. Genussystemet enligt Hirdman bygger på två logiker, dikotomin och hierarkin. ”Dikotomin avser särskiljandet mellan vad som är manligt och vad som är kvinnligt och att de två aldrig bör blandas. Hierarkin syftar till den manliga normen och att män värderas högre än kvinnor i genussystemet.”²⁶

Resultaten av deras studie visar att biblioteken de undersökt inte ser några jämställdhetsrelaterade problem och att de är omedvetna om hur genussystemet påverkar deras verksamhet. I och med att de är omedvetna om detta försöker biblioteken heller inte integrera jämställdhetsaspekter i verksamheten aktivt. Författarna menar på att det inte bedrivs något jämställdhetsarbete på biblioteken som de undersökt. De styrande dokumenten som biblioteken själva styrs av ansåg de själva inte var tillräckligt specifika när det kom till jämställdhetsarbete och därför hade informanterna en ganska nonchalant

²⁴ Ibid., s. 76 -77

²⁵ Ibid., s. 81

²⁶ Jonsson, Anna & Lindgren, Johanna 2009. *"Av kvinnor, för kvinnor. Fy fan!": en kvalitativ studie av hur sex svenska folkbibliotek integrerar jämställdhetsaspekter i sin användarorienterade verksamhet.* s. 46

inställning till dessa. Författarna menar även på att om de varit mer specifika hade de kanske arbetat mer med integration av jämställdhet i sin utåtriktade verksamhet.²⁷

2.4 Könsfördelning inom bibliotekaryrket, könsmärkning och status

Den tredje studien vi konsulterat har undersökt könsfördelningen främst inom folkbibliotek i Sverige, men den har också fokus på begrepp som *status* och *könsmärkning*. Vi tycker att även den här magisteruppsatsen var relevant för vår egen studie då vi också intresserar oss för status inom bibliotekaryrket: Vi har undersökt om våra informanter upplever någon skillnad i status mellan kvinnliga och manliga bibliotekarier.

Cecilia Stiernstedt och Johanna Wassholm har i sin uppsats *Könsmärkning och statusrelevans i folkbiblioteksvärlden* fokuserat på könsfördelningen inom bibliotekaryrket, framförallt på folkbibliotek. Fokus ligger även på begrepp som status och könsmärkning. I sin uppsats har de intervjuat bibliotekarier och bibliotekschefer för att få deras personliga syn på status, könsfördelning och den påverkan detta har för yrket och deras arbetsplatser.

I Stiernstedts och Wassholms problembeskrivning tar de upp horisontell och vertikal segregering. Med horisontell segregering menas att majoriteten av de anställda är kvinnor och vertikal segregering innebär att trots att majoriteten är kvinnor, är det minoriteten, männen, som har de högsta befattningarna och de mest statusfyllda arbetsuppgifterna. De skriver under samma rubrik, att både män och kvinnor som arbetar inom ett yrke eller med en viss arbetsuppgift, samt människors föreställningar om vilka egenskaper och kvalifikationer män och kvinnor har, bidrar till att yrken och arbetsuppgifter könsmärks.²⁸

Under kapitlet *Feminiseringen av bibliotekaryrket*, ger författarna utifrån Christina Florins text *Kampen om katedern* några förklaringar till den kvinnodominans bibliotekaryrket fått. Enligt Florin har synen på män och kvinnors olika familjeroller påverkat arbetsdelningen, vilket har inneburit att männen setts som ansvarig för familjens försörjning och därför fått yrken där de kan göra karriär. Kvinnorna har däremot inte setts som lika karriärsdrivna på grund av barnafödande och ansvar för hushållet. En annan förklaring är att män har haft makt att utestänga kvinnor från yrken och utbildningar. Det är män som skapat ideologier om vad som ska ses som manligt eller kvinnligt arbete eftersom de till stor del varit arbetsgivarna på arbetsmarknaden. Med andra ord har synen på hur ett yrke värderas påverkats av den manliga normen i samhället.²⁹

Författarna Stiernstedt och Wassholm konstaterar under rubriken *Den segregerade arbetsmarknaden* att trots att de flesta kvinnor, åtminstone i de skandinaviska länderna idag förvärvsarbetar, är det fortfarande dessa kvinnor som har huvudansvaret för hem

²⁷ Ibid., s. 47

²⁸ Stiernstedt, Cecilia, Wassholm Johanna 2004. *Könsmärkning och statusrelevans i Folkbiblioteksvärlden*. s. 5

²⁹ Ibid., s. 13-14

och hushåll. Avlönat arbete utanför hemmet och oavlönat arbete i hemmet kan ses som ”dubbel arbetsdag”. De skriver även om hur den vertikala segregeringen blir extra tydlig genom att kvinnor i högre utsträckning än män arbetar inom yrken där det finns få karriärmöjligheter.³⁰

För att kort summera studien visade en majoritet av informanterna att de ansåg att orsaken till den sneda könsfördelningen inom bibliotekarieyrket har historiska skäl, samt att män i högre utsträckning än kvinnor lockas av karriär samt högre lön och status. En majoritet av informanterna önskade en jämnare könsfördelning vid arbetsplatserna. En anledning till detta som framkom i intervjuerna var att en jämnare könsfördelning skulle vara bättre för arbetsmiljön. Det framgick även att män har vissa fördelar gentemot kvinnor till exempel vid rekrytering, samtidigt som några av informanterna uppgav att män utsätts för negativa stereotyper. Informanterna uppgav även att vissa arbetsuppgifter är vanligare att män än kvinnor arbetar med. Chefsposter, teknik och IT, sågs av flera som könsmärkt. De arbetsuppgifter som män antas ha, kopplade majoriteten av informanterna ihop med hög status.³¹ Under intervjuerna som författarna ledde framgick också att bibliotekarieyrket inte är ett högstatusyrke i jämförelse med lönenivån i andra akademiska yrken.³² Flera av informanterna menade dock att bibliotekarieyrket har hög status genom kunskap, bildning och kultur.³³ De flesta av de intervjuade ansåg att bibliotekarier måste marknadsföra sig bättre, gentemot politiker och mot allmänheten.

2.5 Feminisering av bibliotekarieyrket

Dee Garrison gav 1979 ut *Apostles of Culture*, en bok, där hon undersökt det amerikanska biblioteksyrket ur ett genusperspektiv.³⁴ I sin bok menar Garrison att det fanns flera orsaker till att bibliotekarieyrket kom att bli ett kvinnligt område och då speciellt inom folkbiblioteken. Under den tidiga början av 1900-talet var 78,5 % av biblioteksanställda i USA kvinnor. Utbildade kvinnor som i arbetslivet mötte motstånd från män, sökte sig alltmer till arbete inom biblioteken av olika skäl. Biblioteksväsendet var under den tiden ett nytt och snabbt växande arbetsområde och därför i behov av lågavlönade arbetande. Biblioteket blev snabbt anpassat för att kunna passa den sfär av kvinnliga aktiviteter kvinnor var vana vid, det liknade det arbete man utförde i hemmet och som fungerade som kulturella aktiviteter där inga högre kunskaper eller någon fysisk styrka krävdes.³⁵

Några av orsakerna som Garrison menar bidrog till att biblioteken blev ett område för kvinnorna, var den ökande utbredningen och tillväxten av nya bibliotek under den andra hälften av 1800-talet. Denna ökning ledde till en rekrytering av kvinnor, ofta från den vita medelklassen som nu hade fått alltmer utrymme i samhället och tillträde till högre

³⁰ Ibid., s. 28-31

³¹ Stiernstedt & Wassholm 2004., s. 83

³² Ibid., s. 74

³³ Ibid., s. 57

³⁴ Garrison, Dee cop. 1979. *Apostles of Culture: the public librarian and american society, 1876-1920*

³⁵ Ibid., s. 174

studier, då de nu kunde utbilda sig vid college. Ett av de största skälen till att kvinnorna välkomnades in i biblioteksvärlden av de manliga bibliotekarierna var att de notoriskt anställdes på låga löner.³⁶

Trots att kvinnorna nu tagit sig in på ett respekterat område avlönades de långt lägre än sina manliga kollegor trots att de utförde samma arbete. Kvinnorna kom snart att dominera yrket, det var dock männen som hade de höga posterna och ledde de högsta och mest statusfyllda biblioteken. Enligt Garrison finns det ingenting från 1900-talet och tidigare dokumenterat om några protester från de hundratals kvinnor från landets bibliotek angående löneorättvisor på biblioteken. Det som finns att utläsa från dessa kvinnliga bibliotekarier är snarare en stolthet över yrket och det sociala ansvar de besatte.³⁷ Det dåvarande samhällets syn på giftermål och synen på att kvinnans plats och sfär var hemmet var också en av de anledningar till att de kvinnor som arbetade som bibliotekarier inte kämpade för en högre lön och status menar Garrison. Enligt författaren är dagens problem med bibliotekarieryrkets låga löner och status samt yrkets problem att erkännas som profession ett resultat av feminiseringen som ägde rum under slutet av 1800-talet.³⁸

Anledningarna till att vi ansåg att detta var av intresse för vår studie var den bild Garrison tecknat angående hur feminiseringen av bibliotekarieryrket kom till i USA. Det scenariot kan ge förståelse för svenska förhållanden och den svenska historien då dagens situation är liknande i båda länderna. Dessutom tyckte vi det skulle vara intressant att ha med ett exempel utanför Sverige därför att det fastslår att begreppen om genus och könsmaktsordningen inte är ett svenskt fenomen utan ett globalt.

2.6 Makt att forma samhället och sitt eget liv: jämställdhetspolitiken mot nya mål

Anledningen till att vi använder en Statlig offentlig utredning är att vi anser det vara intressant att se vad för slags information politikerna har att tillgå när det kommer till frågor som berör jämställdhet. Trots att utredningen gjordes 2005 är den det senaste att tillgå vad gäller utredningar inom jämställdhetspolitiken

Utredningen är indelad efter kapitel där varje kapitel belyser delar av samhället som behöver granskas vad gäller jämställdhet. De kapitel som vi funnit användbara för vår studie är: *Från genussystem till könsmaktsordning: en begreppsdiskussion*, *Makt och inflytande*, *Arbetsmarknad och arbetsliv*.

I det första kapitlet *Från genussystem till könsmaktsordning: en begreppsdiskussion* beskriver utredningen Yvonne Hirdmans genussystem som idag också kan beskrivas som könsmaktsordningen. Genussystemet är något som vi kommer att presentera närmare

³⁶ Ibid., s. 174 - 175

³⁷ Ibid., s. 180

³⁸ Garrison 1979, s.181

under kapitel 3 och beskrivs inte närmare här, men vi vill visa på att det är en teori som även utredningen använt sig av.³⁹

Under rubriken *Vilken innebörd ger könsmaktsperspektiv i politiken?* i samma kapitel poängterar man i utredningen att ett förändringsarbete i jämställdhetspolitiken måste utgå från en dynamisk och utvecklad maktanalys som visar hur makt utövas på olika sätt i olika sammanhang och verksamheter. De menar att man inte kan utgå från att alla kvinnor lever under samma villkor och under samma förutsättningar. Det är lätt att fastna i definitionen av könen utan att se till de olikheter som finns inom dem. Med detta vill utredningen belysa andra faktorer och förtryck i samhället som drabbar kvinnor, inte enbart de som kan förklaras utifrån könsmacht. Det är viktigt att se till orsaker som hur kön tillsammans med andra maktordningar såsom klass, etnicitet och sexualitet påverkar jämställdheten.⁴⁰

I det följande kapitlet *Makt och inflytande* fokuserar utredningen på representation inom beslutsfattande organ. Utredningen konstaterar att man aldrig talar om en representation av män, det är endast utanförstående grupper som kan representeras. Det är ett tydligt tecken på att männen är den styrande normen på beslutsfattande poster. I utredningen menar den norske statsvetaren Helga Hernes att det finns tre olika typer av argument för en ökad kvinnorepresentation på beslutsfattande poster; det första argumentet är ”Demokrati och rättvisa”. Kvinnor utgör 50 % av befolkningen och bör således vara representerade i lika stort antal om det inte finns andra orsaker som hindrar detta. Argument nummer två agiterar för en ökad kvinnlig kvot då kvinnor och män har olika erfarenheter och att dessa olikheter behövs för att skapa ett fungerade samhälle för båda könen. Det tredje och sista argumentet tar upp kvinnors och mäns olika intressen och hur dessa intressen ska få företrädas på samma villkor.⁴¹

Det sista av de kapitel vi valt att använda från utredningen granskar *Arbetsmarknad och arbetsliv*. De jämställdhetsproblem som man kan koppla till arbetsmarknaden beror till stora delar på att kvinnor aktivt har stängts ute från både utbildning och arbetsmarknaden under den framväxt den moderna arbetsmarknaden hade under 1900-talet.⁴² Utredningen konstaterar att den svenska arbetsmarknaden är könssegregerad, något man kan se inom bland annat vård, förskola och bibliotek. Utredningen beskriver *vertikal* och *horisontell* segregering, begrepp som vi känner igen från Stiernstedts och Wascholms magisteruppsats. Förutom den horisontella och vertikala segregeringen belyser utredningen även den *interna könssegregeringen* som innebär att kvinnor och män med samma yrke (och ibland även samma arbetsgivare) har olika typer av arbetsuppgifter eller specialinriktningar. Detta kan innebära att ett könsintegrerat i praktiken kan vara könssegregerat.

³⁹ Jämställdhetspolitiska utredningen 2005. *Makt att forma samhället och sitt eget liv: jämställdhetspolitiken mot nya mål : slutbetänkande*. Stockholm: Fritzes offentliga publikationer. (Statens offentliga utredningar 2005:66) s. 47-65

⁴⁰ Ibid., s. 61

⁴¹ Ibid., s. 75-76

⁴² SOU 2005:66, s. 146-147

En könssegregerad arbetsmarknad kan leda till en *värdediskriminering* som bygger på att arbeten som i huvudsak domineras av kvinnor, värderas och betalas lägre än de arbeten som har liknande eller samma kvalifikationskrav men som istället domineras av män.⁴³

Dessa värderingar innebär att ett yrke som tidigare varit mansdominerat och som övergått till kvinnodominans har en negativ löneutveckling, lönerna sänks då kvinnor dominerar en yrkeskategori. Värdediskrimineringen skiljer sig ifrån andra typer av diskriminering då den riktar sig mot yrken och inte individer. Därför är det inte bara kvinnor som får en låg lön, utan också män inom samma yrke har en låg lön.

För att kunna bryta könssegregeringen och andra typer av segregeringar inom arbetsmarknaden måste starka åtgärder vidtas, enligt utredningen. Utredningen menar att det är viktigt att få dagens unga män och kvinnor att välja mindre traditionella yrken och utbildningar (sett utifrån kön) då detta är lösningen på problemen med diskriminering vad gäller löner. Insatser för att få flickor och kvinnor att välja mindre traditionella yrken har visat sig varit effektiva. Samma typ av insatser bör dock göras även för att få killar och män att välja yrken utanför den traditionella ramen. Att enbart försöka få flickor och kvinnor att anpassa sig mot en manlig miljö utan att göra detsamma för män vore otaktiskt.⁴⁴

3. Teori

I det här avsnittet kommer vi att presentera den teori som vi valt att utgå från och som vi använt oss av som analysverktyg till det empiriska materialet. För att hitta en lämplig teori till vår uppsats valde vi att röra oss inom det genusvetenskapliga fältet, detta helt i linje med vårt syfte.

Vi har använt oss av Yvonne Hirdmans teori om genussystemet. Hirdman är adjungerad professor i historia vid Stockholms universitet, men har också varit professor i kvinnohistoria vid Göteborgs universitet. Hirdman var den som lade grund till teorin om genussystemet som vi kommer att beskriva närmare nedan. I hennes bok *Genus - om det stabila föränderliga former* betonar hon de kulturella konstruktionerna för skapandet av det vi idag kallar kön det vill säga stereotyperna *manligt* och *kvinnligt*.

Något som kan vara på sin plats att påpeka är att genus bara är *ett* sätt att analysera människans tillvaro och förutsättningar på. Hirdman menar som många andra forskare att genusordningen skär igenom alla andra sociala strukturer som finns i samhället och att kvinnors underordning i den rådande genusordningen som finns är ett faktum, oavsett etnisk tillhörighet eller ekonomiska villkor. En annan viktig sak att ha i åtanke är att med genusordningens ständiga föränderlighet och ständiga återskapande finns en möjlighet att också förändra den. Då fler och fler människor väljer att göra upp och bryta mot den rådande normen om vad som anses som kvinnligt eller manligt, kommer också en förskjutning av de traditionella normer som finns att ske.

⁴³ Ibid., s. 158

⁴⁴ SOU 2005:66, s. 159 -160

Teorin har hjälpt oss att förstå den rådande genusordningen och dess påverkan på bibliotek och samhälle. Dessutom har vi kunnat använda oss av denna teori för att förstå våra informanternas inställningar och åsikter i frågor som rör bibliotek och jämställdhet. Den visar även på hur vi betraktar fenomenet vi undersöker.

3.1 Yvonne Hirdmans genussystem

Genussystemet kan liknas vid könsmaktsordningen, men med en mer utvecklad teori och passar därför våra behov som analysverktyg för uppsatsen.⁴⁵ Genussystemet enligt Hirdman bygger på olika stereotyper för kvinnor och män. Med stereotyper menas i det här fallet hur män och kvinnor ses och bör ses, vad som är kvinnligt och vad som är manligt. Systemet bygger även på två lagar eller logiker, dikotomin och hierarkin.

Dikotomin avser särskiljandet mellan vad som är manligt och vad som är kvinnligt, till exempel yrken, färger, kläder etcetera, och att de två (manligt och kvinnligt) aldrig bör blandas.

Hierarkin syftar till den manliga normen, mannen är människa och kvinnan är det sekundära och avvikande och i och med detta värderas män högre än kvinnor i genussystemet.⁴⁶

Dikotomin och hierarkin går också hand i hand. De legitimerar varandra för att citera Jonsson och Lindgren i sin beskrivning av detta påstående ”... ju starkare isärhållandet mellan könen fungerar, desto mer legitim och självklar blir den manliga hierarkin och mannen som norm blir mindre ifrågasatt”.⁴⁷

Det kan till exempel tolkas på liknande vis inom bibliotekssfären: Genom att männen inom bibliotekssfären ofta är de som innehar de högsta tjänsterna (de avancerar kanske oftare och fortare till högre poster inom verksamheten) och de mer statusfyllda arbetsuppgifterna. Inom biblioteket får de till exempel arbeta inom IT, teknik och ekonomi. Se Stiernstedts och Wassholms studie vi presenterat ovan.⁴⁸ Det innebär att man gör ett åtskiljande mellan män och kvinnor där mäns kunskaper värderas högre än kvinnors vilket får till konsekvens att kvinnor blir de som får ta hand om de uppgifter som inte ses som lika attraktiva och statusfyllda. I detta exempel kan man notera en hierarkisk skillnad som bidrar till den dikotomi som stärker särskiljandet mellan det manliga och kvinnliga perspektivet inom ett yrke och dess arbetsplats. Även användarperspektivet kan belysas på liknande sätt.

Om det *olika* försvagas, skillnaderna mellan kvinnor och män, och det *lika* stärks kommer det också bli mer jämställt. Alltså om man blandar och suddar ut gränserna mellan *manligt* och *kvinnligt* mer och mer så kommer dikotomiernas maktskapande upphöra. Hirdman skriver ”Genussystemets logiker, dess isärhållande och dess hierarki skulle

⁴⁵ För vidare läsning om könsmaktsordning och genussystem se: SOU 2005:66, s.58

⁴⁶ Jonsson & Lindgren 2009, s. 46

⁴⁷ Ibid., s. 6 - 7.

⁴⁸ Stiernstedt & Wassholm 2004, s. 83

kunna tänkas förlora sin ”logik” inte bara genom att dikotomierna förlorar sin kraft, och/eller genom att en hopblandning sker av platser, sysslor och egenskaper. De skulle också tänkas upphöra när sorterna han och hon, av andra yttre orsaker föses ihop, definieras som ett.”⁴⁹

3.2 Stereotyper

I sin bok *Genus – om det stabila föränderliga former* (2003) gör Hirdman en historisk analys och en genomgång av uppdelningen mellan könen där hon visar på hur kvinnan har definierats och än idag fortfarande definieras. Detta är en utveckling av genussystemet som hon för första gången publicerade 1988. I det *stereotypa* tänkandet finns tre formler för kvinnan, medan bara en för mannen. Mannen beskrivs som **A**, det vill säga normen. I förhållande till mannen (A) har kvinnan tre alternativ. Den första formeln beskrivs som grundformeln. Den ser ut på följande vis **A - icke A** det vill säga att kvinnan är kvinna och inte man, vi kan också beskriva det som Man - icke Man eller varför inte viktig - oviktig. Den andra formeln beskrivs som jämförelsens formel, **A - a**, kvinnan ses här som en ofullbordad man, eller en mindre man. Något gick fel på vägen och det fattas något för att kunna vara en fullgången man. Den tredje och sista formeln lyder **A - B** och kan beskrivas som den normativa formeln. Detta är en mer utvecklad form av A - icke A, men denna innebär att mannen och kvinnan (A - B) är helt skilda arter och varandras motsatser och att man dessutom inte heller gör någon närmare jämförelse mellan könen, då dessa ses som så pass olika att ett jämförande inte är möjligt.⁵⁰

3.3 Genuskontrakt

Yvonne Hirdman beskriver begreppet *genuskontrakt* som innebär tysta eller osynliga uppgörelser män och kvinnor emellan. Det kan liknas vid föreställningar om hur kvinnor och män ska eller bör vara gentemot varandra i till exempel arbetet eller förhållandet eller vilka redskap som tillhör vem, hur man skall prata, hur man skall se ut, vilka kläder man ska använda etc. Dessa genuskontrakt är något som ärvs från generation till generation genom återskapande, mor till dotter eller far till son t.ex.⁵¹ Detta är något som görs hela tiden, på biblioteket, på förskolan, i förhållande etc. På grund av att det är ett osynligt kontrakt kan det fortgå, det är något man inte tänker på.

Hirdman sammanfattar tankarna kring genussystemet och genuskontraktet på följande vis ”Kontrakten är i sig de ömsesidiga föreställningarna. Systemet är den process som via kontrakten skapar ny segregering, ny hierarkisering.”⁵²

⁴⁹ Hirdman 2004, s. 128

⁵⁰ Hirdman, Yvonne 2003. *Genus: om det stabila föränderliga former*, s. 26 - 37

⁵¹ Hirdman 2004, s.120-121

⁵² Hirdman 2004, s.121

3.4 Hur vi tolkar Hirdmans teori och hur vi använt den

Vi har tolkat denna teori utformad av Yvonne Hirdman som att alla människor har uppfattningar om vad som är manligt och kvinnligt och hur vi förhåller oss till dessa stereotyper. Dessa stereotypa roller som vi ger kvinnor och män är något som är föränderligt, men samtidigt något som vi alla bidrar till och hela tiden återskapar. I och med det stereotypa tänkandet behandlas kvinnor och män, flickor och pojkar olika och därmed får olika möjligheter att forma samhället och sina egna liv. Att kunna bryta det rådande genusystemet är precis som teorin säger fullt möjligt då systemet inte är statiskt. Förändring har skett tidigare. Kvinnor och män har andra roller idag än för hundra år sedan, till exempel förvärvsarbetar kvinnor idag i mycket stor utsträckning och män är föräldradiga, detta anser vi är ett empiriskt bevis på att det är föränderligt.

Vi har valt ut tre olika analysverktyg ur teorin som vi har använt oss av för att analysera det empiriska materialet. Dessa är som ni kan läsa ovan *stereotyper*, *genusystem* och slutligen *genuskontrakt*. Dessa tre verktyg är de vi använt oss av när vi kodat informanternas svar. Under det följande metodavsnittet beskriver vi närmare hur vi gjort när vi analyserat vårt material.

4. Metod

Under denna rubrik kommer vi att redovisa vilka metoder vi använt för att samla in vårt empiriska material. Vi kommer också att diskutera vårt urval och tillvägagångssätt och hur vi analyserat det insamlade materialet.

Vi har använt oss av kvalitativa intervjuer då vi anser att det är en relevant metod för vår undersökning och för de frågor vi velat få svar på. Vi hade som avsikt att få en djupare insikt i problemet snarare än att se till kvantitet. Den främsta metod vi valt att använda oss av är intervjun. Vi har valt att utforma intervjun som halvstrukturerad. Den nu avlidne professorn i psykologisk pedagogik, Steinar Kvale, skrev i sin bok *Den kvalitativa forskningsintervjun* att den halvstrukturerade intervjun varken är "... ett öppet samtal eller ett strängt formulerat frågeformulär". Kvale tar upp som exempel att man utformar en intervjuguide som följer vissa teman som forskaren utformat och utifrån dessa teman kan frågor formuleras.⁵³ Det är också på detta vis vi har gjort inför för våra intervjuer. Vi ville inte ha strikt utformade frågor som vi skulle följa till punkt och pricka utan ville ha öppna frågor som kunde ge mer utvecklade svar från våra informanter. På så sätt kunde vi fånga upp tankegångar som annars kunde ha förbisetts.

Intervjuguiden/mallen har vi utformat själva och delat in i teman utefter våra frågeställningar och vår teori. Detta har vi gjort dels för att få en bättre översikt över vad vi vill få svar på och för att det inte skall bli rörigt under själva intervjun med frågor som hoppar fram och tillbaka mellan olika områden.

4.1 Urval

Inför uppsatsen gjorde vi en pilotstudie på ett bibliotek som inte arbetat aktivt med jämställdhet för att se om det skulle vara genomförbart med en studie på ett liknande biblio-

⁵³ Kvale, Steinar 1997. *Den kvalitativa forskningsintervjun* s. 32

tek. Med vårt syfte och våra problemformuleringar kom vi dock fram till att det inte skulle vara genomförbart för vår del. Att göra undersökningen på ett bibliotek som inte aktivt intresserar sig för dessa frågor visade sig vara svårare än vad vi trodde och för att kunna utföra en sådan studie anser vi att vi hade behövt mer tid. Pilotstudien gav dock resultat och var långt ifrån misslyckad. Den gav oss inspiration och idéer till att vidareutveckla vårt syfte och det utmynnade i att vi istället bestämde oss för att ta kontakt med ett bibliotek som arbetat med jämställdhet på något vis inom sin verksamhet.

Vår mening har varit att undersöka ett folkbibliotek med eventuella filialer och se hur deras arbete med jämställdhet gått till och vad det kan ha lett till. Efter en hel del sökande fick vi till slut kontakt med ett bibliotek som aktivt arbetat med jämställdhetsintegrering. Detta var ett huvudbibliotek i en förort till en större stad i Sverige. När det kom till informanter bestämde vi oss för att vi skulle intervjuva tre personer som arbetar på olika nivåer inom biblioteket. Antalet ansåg vi var rimligt i och med studiens omfång och det skulle också ge oss en jämförbar bild av de tre informanternas syn och erfarenheter av ämnet vi undersöker. Dessutom tyckte vi det var en rimlig siffra då vi begränsat oss till endast ett bibliotek med filial. Informanterna vi tog kontakt med var en bibliotekschef (med bibliotekarieutbildning) och två bibliotekarier, varav en av dessa var chef för ett filialbibliotek. För oss och vår studie tyckte vi det var viktigt att få se om till exempel en chef och en bibliotekarie ”på golvet” hade samma syn på frågorna vi ställt. Dessutom ansåg vi det intressant att få med personer från olika generationer i vår studie. Detta för att det har hänt så mycket inom jämställdhet det senaste decenniet. En anledning till varför vi valt att intervjuva personal på bibliotek och inte politiker, vilka utformar dokumenten, är att vi velat se hur de som jobbar med styrdokumentet i praktiken upplever dem.

Könsfördelningen för våra informanter spelade roll på så vis att vi ville få en bild av dem som arbetar på detta bibliotek. Där fanns inte många manliga bibliotekarier, hade det varit 50/50 könsfördelning hade det varit mer relevant för oss att se till kön på våra informanter och handplocka dessa. Vi menar att vårt urval återspeglar den verklighet som finns idag. Det vore missvisande för oss att plocka ut just män då kvinnodominansen är en vanlig könsfördelning på ett folkbibliotek idag.

4.2 Genomförandet av intervjuerna

Vi tog kontakt med biblioteket via e-post för att se om de alls var intresserade av att hjälpa oss med vår studie. När de accepterat detta ringde vi och stämde träff med de tre personer vi kommit överens med att intervjuva. Intervjuerna genomförde vi på informanternas arbetsplats för att vi i samband med intervjuerna kunde få en mindre observation av densamma. För att få ett bra material att arbeta med valde vi att både anteckna och spela in våra intervjuer för att sedan transkribera dessa. Vi delade upp uppgifterna vid intervjun till att en av oss intervjuade medan den andra av oss antecknade och skötte tekniken. Att vi gjorde på detta vis var för att hålla intervjun så tydlig som möjlig då vi anser att den kunnat bli rörig om vi båda skulle prata. Våra intervjuer pågick i 45-90 minuter vardera. Under vår e-postkontakt med informanterna garanterade vi dem konfidentialitet och påminde dem om detta vid själva intervjutillfället. Informanterna gav oss tillåtelse att spela in intervjun med löfte om att de endast får spelas upp för författarna.

4.3 Tillvägagångssätt för analys

Vi har valt att analysera vårt empiriska material med hjälp av vår teori där vi som vi skrivit tidigare brutit ut tre begrepp som vi använt oss av som analysverktyg, dessa är *stereotyper*, *genussystem* samt *genuskontrakt*. Med hjälp av dessa verktyg och tidigare forskning har vi kunnat se om biblioteket kan vara en del i att försvaga skillnaderna mellan könen och bryta en del av genuskontraktet och de rådande stereotyperna. Detta har i sin tur kunnat ge oss svar på det syfte och de frågeställningar vi velat få svar på i denna studie. När det kommer till avsnittet om styrdokument så har våra tre analysverktyg inte fungerat tillfredsställande för analys så där har vi främst analyserat utefter den tidigare forskning vi använt oss av.

4.4 Diskussion av metodval

Vi tycker att kvalitativ intervju som metod har fungerat bra för oss och vårt syfte. Som Kvale säger ”Genom samtal lär vi känna andra människor, vi får veta något om deras erfarenheter, känslor och förhoppningar och om den värld de lever i.”⁵⁴ Det är just detta vi varit ute efter och genom den form av intervju som vi utfört tycker vi att vi lyckats nå detta. Något vi i efterhand har reflekterat över är huruvida de svar våra informanter gav, hade påverkats av det faktum att de i förhand fick läsa våra intervjufrågor. Detta var något som vi från början inte hade tänkt att informanterna skulle få göra, men när vi tog kontakt med dem vill de gärna läsa dem innan och vi gjorde då bedömningen att det skulle gå bra. När det kom till intervjufrågorna som rörde informanternas syn på jämställdhet insåg vi att vi formulerat våra frågor på ett sätt som inte kunde ge oss svar på detta. Informanterna svarade mestadels utifrån jämställdhetsprojektet än deras egna personliga åsikter. I övrigt kändes det som att våra intervjuer avlöpte väldigt avslappnat och lätt. Det vi i efterhand känner att vi kunde ha tänkt på var främst att vi kunde ha utfört intervjuerna vid en mer neutral miljö än vid informanternas egen arbetsplats. Detta för att få dem att se på sin verksamhet mer utifrån än inifrån deras arbetsplats. Vi tror att det hade kunnat ge en annan bild och andra svar från informanterna. Huruvida våra svar kunde ha sett annorlunda ut vid ett sådant möte kan vi bara spekulera i, men vi tror att svaren kan ha påverkats av det faktum att vi genomförde alla våra intervjuer vid informanternas arbetsplats.

5. Resultat och analys av det empiriska materialet

5.1 Presentation av det empiriska materialet

I detta kapitel kommer våra informanter och det bibliotek som de representerar presenteras. Namnen på informanterna är fiktiva. Vi har valt att presentera resultatet utifrån de teman vi använt oss av i vår intervjumall, detta för att få en sådan klar och tydlig överblick som möjligt. Resultaten presenteras som sammanfattningar av informanternas svar och inte som exakta citat.

⁵⁴ Kvale 1997, s. 13

Folkbiblioteket ligger i en kommun med drygt 60 000 invånare och består av ett huvudbibliotek och tre filialbibliotek. Bibliotekets personal består av en majoritet kvinnor, med några få undantag.

Siv Svenningsdotter är i 60 års åldern och har jobbat inom bibliotekssfären sedan mitten av sjuttioalet. Sedan 2003 har hon arbetat på sin nuvarande arbetsplats, huvudbiblioteket och sedan en tid tillbaka är hon även chef för biblioteket. Siv har tidigare arbetat inom många olika delar av biblioteksvärlden som till exempel sjukhusbibliotek och skolbibliotek.

Ronja Blomgren är i 40 års åldern. Ronja har arbetat som bibliotekarie i tio år och har främst varit inriktad mot barnverksamhet. Sedan tre år tillbaka arbetar hon som chef på ett av filialbiblioteken i kommunen.

Kajsa Backman är i 30 års åldern och har arbetat sammanlagt åtta år som bibliotekarie varav sju av dessa vid huvudbiblioteket som Siv är chef på.

5.1.1 Synen på jämställdhet och jämställdhetsarbete vid biblioteket

När våra informanter presenterat sig själva och vad de har för roll inom biblioteket började vi ställa frågor som rörde deras personliga syn på jämställdhet och jämställdhetsarbete. Det var svårt att få informanterna att svara rent konkret hur de definierar jämställdhet, men här visar vi vad vi fått fram hur deras tankar kring jämställdhetsarbete ser ut.

Siv tycker att det är en självklarhet för biblioteket att medverka i jämställdhetsarbetet, men påpekar också att det tar tid att arbeta bort fördomar, de sitter ofta djupt rotade, menar hon. Trots ett aktivt arbete med jämställdhetsfrågor och således frågor som ifrågasätter de fördomar människor har tar det tid att bli av med dem. Siv anser att personallens könsfördelning spelar roll i jämställdhetsarbetet men anser samtidigt att de inom personalen är jämställda trots den sneda könsfördelningen.

Informanten Ronja är tydlig när vi frågar henne vad jämställdhet betyder för henne. Hon menar att det för hennes del handlar om jämställdhet på arbetsplatsen, att alla ska behandlas lika oavsett kön. På Ronjas filialbibliotek har de valt att betona och arbeta för jämställdheten, både ur personal- och användarperspektivet. De försöker vara extra medvetna när de köper in media, för att locka båda könen.

Vår tredje informant Kajsa hänvisar till biblioteksplanen som de själva utformat på biblioteket där de skriver att alla människor skall känna sig lika välkomna till biblioteket och att alla människor ska ha samma rättigheter och möjligheter att få utnyttja biblioteket. Hon visar biblioteket som samhällsfunktion, som en bärare av demokrati dit alla grupper ska känna sig välkomna. ”Varje individ oavsett kön ska känna att det är deras bibliotek”, säger Kajsa.

5.1.2 Jämställdhetsprojektet

Biblioteket och dess filialer arbetade under två års tid med ett jämställdhetsprojekt som kommunen tagit initiativ till att starta. Syftet med projektet var att få in jämställdhet i

den dagliga verksamheten, vilket kan benämnas "jämställdhetsintegration". Jämställdhetsprojektet innebar att en arbetsgrupp tillsattes med personal från huvudbiblioteket och dess filialer med både bibliotekariéer och biblioteksassistenter, både kvinnor och män. Projektet leddes av en inhyrd handledare och de hade möten från två gånger i veckan till en gång i månaden. Alla informanter anser att projektet varit till fördel för biblioteket. Av informanterna var det bara Ronja som var med i själva arbetsgruppen, men alla tre ansåg att hela personalen varit delaktiga. Detta genom att arbetsgruppen träffade och informerade övrig personal kontinuerligt om vad som hände i arbetsgruppens arbete. Ronja berättar att de inför varje möte fick hemläxor. Undervisningen handledaren gav hölls på en jämn akademisk nivå, enligt Ronja. Detta uppskattades och legitimerade projektet i sig. Ronja menar att många projekt ofta tappar i legitimitet då de lätt är flummiga och oseriösa, eller föreläsningar som man lätt glömmer eller lägger åt sidan efter att man deltagit.

Som vi nämnt tidigare upplever alla informanter projektet som positivt och då i synnerhet för att all personal fick vara delaktiga och den kontinuitet som funnits. De har dock inte "haft tid" att utvärdera projektet och enligt Siv beror det på att andra projekt som startats har tagit tid och ork från en utvärdering och analys av projektet. Vad alla informanter tycks vara överens om är att projektet lett till en ökad medvetenhet och ett mer genustänkande på biblioteket. De har alla fått sig en tankeställare angående mediabeståndet och statistik kring skillnader mellan könen som därmed har gett insikt i problemen. Alla tre är, trots utebliven analys, överens om att de nu tänker till när de beställer in litteratur och media, framförallt när det kommer till barnverksamheten.

I projektet har möblering av biblioteket diskuterats utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Tidningshörnan lockar oftast äldre män och tidigare var den möblerad med ett stort bord som männen bredde ut sig vid. Det skapade en svåråtkomlig miljö som inte lockat kvinnor. Efter projektet har de möblerat om och placerat ut små bord spridda i lokalen och fått en mer "caféliknande" möblering. Dessutom har de ställt dit en kaffe- och chokladmaskin för att förhoppningsvis locka dit fler kvinnor och yngre låntagare. Här menar Siv på att de yngre låntagarna hellre köper en kaffe eller choklad för en billig peng i deras automat än på café. Om de har lyckats med att bryta den mansdominerade miljön i tidningshörnan är fortfarande oklart då ingen analys skett. Kajsa säger att hon är nyfiken på hur det ser ut idag men tror dock att ingen större förändring skett och säger "... Varje gång man tittar dit så är det ju bara män som sitter där." Hon fortsätter att spekulera i om något har ändrats eller om det kanske inte går att göra något åt problemet på grund av att man har olika ärenden på biblioteket. Hon menar att kvinnor kommer till biblioteket för att låna böcker till sig själv och familjen, medan männen kommer dit och "häng-er" under en längre tid. Detta är något som de andra informanterna instämmer i. De berättar att de låtit sina praoelever göra en mindre statistisk undersökning och det visar sig att ungefär lika många kvinnor som män besöker biblioteket, men att kvinnorna lånar i större utsträckning än männen.

Alla informanter är överens om att projektets negativa aspekter är att det tagit mycket tid och kraft från personalen. Vid arbetsgruppens möten har de andra i personalen fått pussla med schemaläggning för att täcka upp de frånvarandes pass och arbetsysslor. Projektet har tagit mycket tid från den ordinarie verksamheten och andra projekt har fått läggas på is under tiden jämställdhetsprojektet pågick. Ronja tycker trots mödan att projektet varit värt att genomföra. För att kunna fortsätta projektet säger Kajsa att det krävs

att man har en arbetsgrupp som fortsätter att aktivt ta upp jämställdhetsfrågor och hur biblioteket kan jobba med dessa.

5.1.3 Styrdokumentens del i jämställdhetsarbetet på biblioteket

Biblioteket och dess filialer har många styrdokument att arbeta efter, det är allt från bibliotekens åtaganden utformade av kommunen till biblioteksplaner utformade av biblioteket själv.

Bibliotekets åtaganden menar Kajsa är ganska allmänt hållna och svårare att arbeta mer konkret efter. Hon tar också upp något som kommunen kallar för effektmål och i dessa innefattas att biblioteket utformar en biblioteksplan och en verksamhetsplan. Kajsa berättar att det i en biblioteksplan till exempel kan stå att utlån till barn skall öka och då får biblioteket skriva hur detta skall uppnås i verksamhetsplanen. Kajsa anser dock att de själva inte får vara med speciellt mycket vid utformandet av dessa planer. Ronja berättar att det var länge sedan de utformade biblioteksplanen och att det var innan jämställdhetsprojektet drog igång och menar att biblioteksplanen idag skulle se annorlunda ut.

När vi frågar om biblioteket har en jämställdhetsplan får vi till svar från både Ronja och Siv att den handlingsplan och rapport som utformades efter jämställdhetsprojektet också fungerar som en slags jämställdhetsplan. Ronja berättar att inget av kommunens mål är att arbeta med jämställdhet, men att de har egna interna mål som de arbetar utifrån, där de kan lägga in hur mycket de kan och ska arbeta med jämställdhet. Ronja efterlyser dock en kombination av de externa och interna målen för att lättare och mer effektivt kunna arbeta utifrån dem.

Siv menar precis som Kajsa att styrdokumentet är väldigt allmänt hållna, men att i och med deras jämställdhetsprojekt har de haft ett annat tankesätt och har kunnat hålla de allmänna målen i sitt medvetande. På så vis har de kunnat arbeta med dem på ett sätt som skulle ha varit svårare om de inte haft kunskapen de fått från jämställdhetsprojektet.

5.1.4 Jämställdhetsarbetet inom den interna verksamheten

Våra tre informanter är överens om att könsfördelningen inom biblioteket är sned. Det är en majoritet kvinnor som arbetar på biblioteket och dess filialer. Siv som är chef för huvudbiblioteket menar att de anställer folk utifrån deras kompetens och inte deras kön. Hon är heller inte för en kvotering av män just för att de är män.

När vi frågar våra informanter om hur arbetsfördelningen ser ut för kvinnor och män, om kvinnor och män utför olika arbetsuppgifter, om de tillskrivs olika status och löner, får vi någorlunda lika svar av alla tre informanter. Ronja svarar främst för arbetsfördelningen mellan kvinnliga och manliga *bibliotekarier* och *biblioteksassistenter* och menar att mellan dessa är det ingen skillnad vad hon kan se. Detta kan också bero på, tror Ronja, att det arbetar få män vid hennes filial och att det då är svårt att se något sådant mönster. Ronja har inte heller arbetat med många manliga bibliotekarier, men berättar att hon har stött på manliga bibliotekarier som uttryckligen bett om att få arbeta med barnverksamhet, något som hon påpekar inte ses som en manlig arbetsuppgift. Vid hen-

nes bibliotek har barnverksamhet en ganska hög status, vilket Ronja tror kan bidra till att det är mer accepterat, att som man, vilja arbeta med just denna typ av verksamhet. Hon tillägger att hon tror att den typen av män inte är könsstereotypa, att de är trygga i sin manlighet, att de inte känner sig skrämda av att arbeta bland kvinnor och barn. Där- emot ser hon precis som Siv och Kajsa att det är ganska typiskt att både deras vaktmä- tare och IT-tekniker är just män. Detta menar informanterna är en manlig stereotyp. Siv tillägger dock att dessa två anställdes för över tio år sedan och hon tror inte det var många om ens någon kvinnlig sökande till de tjänsterna då, men att det idag skulle se annorlunda ut.

När det kommer till löner är det ingen som riktigt kan uttala sig eftersom ingen av våra informanter är med och sätter löner för personalen, men Siv har svårt att tänka sig att lönen skulle sättas utefter kön, dessutom är de flesta männen ensamma i sin yrkeskate- gori och det är svårt att göra någon vidare jämförelse. Siv påpekar att hela bibliotekarie- sektorn ligger lågt, att även cheferna har lägre lön än chefer inom andra sektorer vare sig de är män eller kvinnor.

5.1.5 Den utåtriktade verksamheten

När det kom till den utåtriktade verksamheten frågade vi informanterna om de ser skill- nad på kvinnor och mäns behov och om detta i sådant fall problematiseras. Om detta menar Ronja att om man förenklar allt blir det en fördom om könen, hur man tänker sig att män vill läsa en sak och kvinnor en annan och utifrån detta utformar man avdelning- ar för vissa typer av böcker. Hon menar alltså att detta är en fälla som man lätt leds in i på grund av fördomar om män och kvinnor. På Ronjas bibliotek försöker de undersöka, genom observationer, hur kvinnor och män letar bland böckerna och även hur barn och ungdomar letar efter böcker. De försöker köpa in olika typer av böcker och Ronja berät- tar att hon försöker vikta författarna för att det ska bli ungefär lika många kvinnliga som manliga. Ronja och hennes filialbibliotek har stort fokus på barn och deras perspektiv och menar att hon tycker att det är viktigt att även barnen får vara med och påverka. På grund av detta köper de in mycket böcker på inköpsförslag även om det är böcker som biblioteket inte känner att det vill stå för, men Ronja trycker på att det är viktigt att bar- nen känner att man lyssnar på deras önskningsar.

När Siv pratar om kvinnor och mäns behov på biblioteket säger hon att detta syns gans- ka tydligt i statistiken. Där framgår att kvinnor lånar i större utsträckning än män. Detta är något som biblioteket, efter jämställdhetsprojektet och kunskapen därifrån, tror beror på att kvinnor lånar mer till fler än sig själv som till exempel man och barn. När det kommer till hylluppställning berättar Siv att de gjort tydliga utbrytningar på barnavdel- ningen, inte i jämställdhetens namn, men för att visa på ett exempel hade böcker om hästar en egen hylla. Hon har däremot svårt att se hur de skulle kunna gå till väga för att göra liknande indelningar/utbrytningar på vuxenavdelningen just för att främja jäm- ställdheten. I samma veva som Siv säger detta tar hon ändå upp ett tydligt exempel på hur detta skulle kunna ske. Genom att till exempel slå ihop ämnen som rör handarbete som t.ex. stickning och sömnad etc. och snickeri till en hylla som skulle kunna heta "hantverk" skulle det vara möjligt. Siv menar då att stickning och sömnad är kvinnliga ämnen medan snickeri kan ses som ett manligt. Ronja berättar att på sitt filialbibliotek har de gjort om "mammahyllan" till en "föräldrahylla" detta för att locka både mammor och pappor till böcker som har med föräldraskap att göra.

Vi gick vidare med frågan *Tror du att snedfördelningen i personalen kan vara en bidragande orsak till att kvinnor lånar mer än män?* På den frågan svarade Siv att hon tror att det kan vara en bidragande orsak. Hon menar att när man vill ha boktips på olika skönlitterära böcker kanske det skulle vara lättare för pojkar/män att fråga en man, precis som att yngre kvinnor hellre frågar yngre kvinnliga bibliotekarier, just för att låntagarna utgår från att man då har mer liknande intressen. När det kommer till faktaböcker anser Siv att det är mer könsneutralt. Siv går även in på manliga och kvinnliga förebilder när det kommer till läsning och menar att det skulle vara viktigt för barn och unga att se sina pappor och bröder läsa böcker, men också att det inom förskolan, där det är flest kvinnliga lärare, skulle det behövas fler män. Ronja och Kajsa har ungefär samma tankar när det kommer till denna fråga. Kajsa tillägger att läsning överhuvudtaget kan ses som kvinnligt. På längre sikt tror Kajsa att det spelar roll om det finns fler manliga bibliotekarier vid biblioteket. Det skulle öka lånen för de manliga besökarna men skulle också vara en bra förebild för barnen. Om de får se manliga, läsande bibliotekarier som arbetar vid biblioteket, är det positivt menar Kajsa. Problemet tror Kajsa precis som Siv kommer från att det fortfarande är kvinnor som tar mycket större del av ansvaret för vardagssysslor där det ingår att gå till biblioteket. Ronja påpekar att man bland personalen själva inte tyckte att man behandlade användarna olika. Ronja har dock insett att besökarna kan känna annorlunda. Detta var något som kommit fram i och med jämställdhetsprojektet. Ronja tror också att personalens egna erfarenheter och fördomar om ett visst kön som man har med sig från hemmet och samhället påverkar mer än vad man tänker att det gör. Kajsa tror inte, när det kommer till bemötande av användarna, att de behandlas olika i det stora hela. Däremot nämner hon själv vid ett tillfälle att hon ibland låter kvinnorna komma i första hand just för att visa att männen inte ska få ytterligare en plats i samhället där de kan dominera. Hon tillägger också att de flesta i personalen har fått ett medvetande och att de är medvetna om att de ibland är väldigt stereotypa i sitt bemötande. Hon menar alltså på att de kan vara könsstereotypa i sitt bemötande, men är medvetna om det.

5.1.6 Bibliotekets bestånd

När huvudbiblioteket och filialerna beställer in böcker utgår de oftast från BTJ:s samlingslista, BTJ (tidigare Bibliotekstjänst) är Sveriges ledande leverantörstjänst för medietjänster.⁵⁵ När böcker efterfrågas som inte finns med i BTJ:s listor gör biblioteket dessa inköp genom nätbokhandlarna, men grundtanken är att utgå från BTJ. Samtliga informanter berättar att de har sitt eget ämnesområde som bevakas. I anslutning till varje inköp har de ett möte. Vid detta möte har personalen möjlighet att diskutera kring inköpen. Det som kan bli skevt för inköpen vid dessa möten är att gruppen är väldigt homogen, nästan alla i personalen är kvinnor och dessutom har de flesta humanistisk bakgrund med liknande kunskap. Informanterna menar att detta påverkar inköp även om de har ett eget ämnesområde för att kunna täcka in många ämnen oavsett intresse. Kajsa berättar att de diskuterar och försöker tänka på att inte köpa könsstereotypa böcker både när det kommer till barn- och vuxenlitteratur. ”Allas behov kan man ju aldrig täcka”, säger Kajsa. Trots detta försöker informanterna vid biblioteken att hålla ett bestånd som ska vara lika lockande för kvinnor som för män, berättar hon. De tycker att

⁵⁵ BTJ.se. Tillgänglig: < <http://www.btj.se> > [2010-05-18]

det könsstereotyperna syns extra tydligt när det kommer till barnlitteratur där det ofta kan vara uppdelat i blått och rosa, prinsar och prinsessor.

På filialbiblioteket tänker de noga igenom sina val av böcker vid bokprat. De försöker hela tiden ha ett genustänkande när det kommer till bokprat; till exempel lyfter de fram böcker med flickor som spelar hockey, eller pojkar som har huvudrollen i romantiska/kärleks/känslöhandlingar. I övrigt menar informanterna att de inte har ett genomgående genustänkande när det kommer till mediainköpen utan tar bok för bok. Siv säger att de hoppar över vissa kärleksböcker som riktar sig specifikt till kvinnor. Detsamma gäller genren *deckare*, ”det kommer så mycket i denna genre så där måste man nästan sortera ut”, säger Siv. Siv menar på att det finns många exempel på deckare med låg kvalitet som är snabbskrivna och har ett dåligt språk. Då går de mest efter recensionerna på listorna som bibliotekarierna granskar inför inköp. ”Listorna på böcker som inte köps in sparas för att vi gjort ett aktivt val och ska kunna stå för detta. Då ska vi heller inte låna in dessa böcker från andra bibliotek. Det är viktigt att kunna se över detta”, Säger Siv.

5.2 Analys och tolkning

Under analys- och tolkningskapitlet kommer vi att gå tillväga som vi har beskrivit i metodavsnittet. Vi har använt oss av tre analysverktyg som vi utvunnit ur vår teori, dessa är *stereotyper*, *genussystem* och *genuskontrakt*. Vi har alltså sökt efter mönster i våra informanternas svar som vi kan koppla till dessa tre begrepp. Dessutom kommer vi att söka efter kopplingar till vad vi funnit användbart i den tidigare forskning som vi granskat.

Vi vill påpeka att alla dessa tre begrepp/riktlinjer hänger ihop och legitimerar varandra. Därför går mycket av vårt material in under alla kategorier och vissa upprepningar kan ske.

5.2.1 Genussystem

Alla tre informanter påpekar att jämställdhetsarbetet är viktigt på biblioteket. De menar att alla oavsett kön ska känna sig välkomna till biblioteket och att det är ”deras” bibliotek. Något som vi finner intressant är att trots all tid och energi de lagt ner på jämställdheten ändå inte valt att fortsätta med det. Det blir som i många andra fall en fråga som inte riktigt prioriteras utan man lägger som i detta fall projektet på is för praktiska frågor som ombyggnad och nya larmsystem etc.

5.2.1.1 Genussystem som syns i bibliotekets organisation, arbetssätt och bestånd

En tydlig indikation på genussystem i huvudbibliotekets verksamhet anser vi att man kan se när det kommer till tidningshörnan. I tidningshörnan sitter det oftast äldre män och tar gärna upp stora delar av det bord som finns där. Detta har lett till att det kommer mycket få kvinnor och ungdomar till denna hörna. Att det ser ut på det här viset anser informanterna är ett problem och de har efter jämställdhetsprojektet fått verktyg för att försöka bryta denna manliga hierarki som uppstått. Informanterna tror att det ser ut som det gör på grund av den genusordning som finns i samhället idag. De äldre männen som enligt informanterna mestadels består av pensionärer är förmodligen de som har tid att sitta där och läsa dagarna i ända. Fruarna till dessa pensionärer tror informanterna fortsätter med vardagssysslorna såsom de alltid gjort och därför inte har samma tid. Detta

scenario är något som informanterna gång på gång påpekar. Samma mönster återfinns även i de yngre familjekonstellationerna. Kvinnorna lånar böcker till hela familjen medan männen kommer till biblioteket för en lugn stund. I och med detta kan vi tydligt se kvinnors och mäns förpliktelser och vi drar här även en parallell till genuskontraktet som tydligt syns i detta exempel. Kvinnor förväntas vara de som tar hand om vardagslivet medan männen är de som efter arbetstid kan slappna av och till exempel gå till biblioteket för en lugn stund.

På filialbiblioteket nämner Ronja att de försöker bryta synen om att det är mamman som är den förälder som vill och bör låna böcker om föräldraskap. Det kan också innebära ett försök till en brytning av det genussystem som råder. Inte bara genom att papporna också kan känna sig välkomna och som en del av biblioteket, men genom att tydliggöra böcker som riktar sig till både mammor och pappor, kan det komma att innebära att fler pappor vill komma till biblioteket. I och med att fler män kommer och lånar böcker kan det komma att innebära att barnen kommer få fler manliga läsande förebilder. Att förändring kan ske genom att få in fler män är något som alla tre informanter anser.

Om vi ser till besöksstatistiken så säger den att könsfördelningen av besökarna på våra informanters bibliotek är jämnt fördelad. Trots denna jämna besöksstatistik läggs det ändå fokus på att få män till biblioteket. Hur kan detta komma sig? Vi menar på att det har med genussystemet och den manliga normen att göra. För att legitimera verksamheter och samhällsfunktioner krävs män för att den ska bli statusfylld och legitimerad. När det kommer till den interna verksamheten sägs det upprepade gånger av informanterna att en jämn könsfördelning är att föredra, men samtidigt vill de enligt Siv inte kvotera in män för att uppnå detta. Frågan vi ställer oss när vi ser detta svart på vitt är behövs män integreras överallt? Som det ser ut idag i och med genussystemet har männen den mesta av makten och utrymmet i samhället och ändå vill de få in män i en sfär som är väldigt kvinnodominerad. Anledningen till detta skulle kunna vara som informanterna nämner och som teorin påvisar att det behövs män för att sudda ut skillnaderna mellan könen, på så vis kommer även hierarkin brytas upp. Det vi kan tyda här är att om vi drar en parallell till den statliga offentliga utredningen och Garrisons text om feminiseringen av yrket finner vi en förklaring att hämta. Enligt SOU:n handlar det om värdediskriminering, vilket gör att ett yrke som blivit kvinnodominerat får sina löner sänkta, detta gäller då även män i den aktuella yrkesgruppen.⁵⁶ Denna värdediskriminering kan vi direkt koppla till att bibliotekaryrket som från början sköttes av män, men där, precis som Garrison skriver i sin text, kvinnor senare anställdes till låga löner och som framöver kom att dominera bibliotekaryrket till dags dato. På grund av värdediskrimineringen har yrket behållit sina låga löner och status som en följd av den feminisering som skedde i början av 1900-talet.

5.2.1.2 Bibliotekets arbete för att motverka genussystemet

I tidningshörnan har biblioteket försökt bryta den manliga dominansen som finns, det vill säga den manliga hierarkin. Detta har de gjort genom att möblera om för att kunna locka fler kvinnor och unga till den hörna som domineras av äldre män. Nu har de istället för ett stort bord där männen bredde ut sig möblerat med många små caféliknande bord istället. Dessutom har de ställt dit en kaffe- och chokladmaskin där man kan köpa detta för en billig peng. På så vis hoppas biblioteket få in fler kvinnor och ungdomar till

⁵⁶ SOU 2005:66, s. 158

denna manligt dominerade hörna. Genom att biblioteket här försöker få in fler kvinnor till tidningshörnan och bryta den manliga dominansen gör de ett försök till att sudda ut dikotomin och hierarkin mellan män och kvinnor.

Ronja och hennes biblioteks problem med kvinnodominansen och mammahyllan har lösts genom att de infört en föräldrahylla. Dit skall både kvinnor och män kunna vända sig för att få tag på böcker som rör föräldraskap, på så vis skulle genussystemet försvagas om man ser till dikotomierna som råder för mammor och pappor.

Siv säger att de inte vill kvotera in män för att de är män för att skapa en jämnare könsbalans i personalen. En lösning på detta som vi ser det är att börja med utbildningen och locka fler män till bibliotekarieutbildningen. Som den statliga offentliga utredningen tar upp är en lösning för att nå ett mer jämställt samhälle att dagens unga kvinnor och män söker sig till de motsatta könsstereotypa yrkena. Detta påpekar utredningen att det ofta görs med kvinnor i mansdominerade yrken, men sällan det motsatta.⁵⁷ För att kunna göra det måste dessa yrken göras mer attraktiva och kanske en förändring av det just könsstereotypa inom yrket. Vi tror att, om vi går tillbaka till att få in fler män på bibliotekarieutbildningarna, skulle detta kunna lösas genom att visa på att det idag är mer än de stereotypa bibliotekariesysslorna man arbetar med. Ett exempel på detta är att det idag har utvecklats till att handla mycket mer om informationsvetenskap och informationsteknik. Om man skulle marknadsföra sig med detta, då kunde fler inte bara män, men också människor från andra utbildningar och bakgrunder än just de humanistiska vilja söka sig till bibliotekarieyrket. Detta är ju också något som informanterna påpekat är problematiskt med den homogena arbetsgrupp som bibliotekarieyrket är idag och de liknande bakgrunder och erfarenheter de har just genom de samhällsvetenskapliga och humanistiska utbildningar de har med sig i bagaget. Genom att börja med utbildningen tror vi att den jämnare könsfördelningen kan ske på naturlig väg utan att behöva kvotera in män. Detta är även något som Stiernstedt och Wassholm tar upp i sin analys, nämligen att bibliotekarieutbildningarna överhuvudtaget problematiserar kvinnodominansen i väldigt lite utsträckning och att detta är något som måste förbättras för att komma närmare jämställdhet.⁵⁸

5.2.2 Stereotyper

Enligt Hirdmans teori om stereotyper finns, som vi beskrivit i teorikapitlet (3.2), A - icke A det vill säga Man - icke man, A - a = Man - liten ofullständig man och A - B det vill säga Man - Kvinna, två helt skilda arter.

Enligt vår bedömning finns en mycket stor förståelse för problematiken kring stereotyper hos de informanter som deltagit i vår undersökning än vad vi från början trott. Trots medvetenhet skiljer sig svaren mellan individerna i undersökningen åt vad gäller problematiken kring dessa stereotyper. Oavsett inställning till jämställdhet finns en djupt rotad tradition kring stereotyper som man finner även hos dem som har som utgångspunkt att inte falla offer för detta synsätt.

⁵⁷ SOU 2005:66, s.159 - 160

⁵⁸ Stiernstedt & Wassholm 2004, s. 62.

5.2.2.1 Stereotyper som syns i bibliotekets organisation, arbetssätt och bestånd

De tre informanterna anser att jämställdhet är viktigt och att de fått en ny syn på begreppet sedan de genomförde projektet. Alla är relativt enade om hur de ska prioritera jämställdhetsarbetet på biblioteket, Siv nämner att jämställdhetsarbetet inte alltid bör ligga högst upp på prioriteringslistan då det finns kortsiktiga projekt som exempelvis ombyggnationer och byte av larmsystem som bör åtgärdas. Samma informant poängter dock att detta inte innebär att jämställdhetsarbetet inte har hög prioritet utan att det är något som kräver långsiktigt arbete, i perioder kan mindre aktivitet bedrivas utan att det inverkar negativt. Då jämställdhetsarbete ofta handlar om att ändra attityder kräver den sortens arbete ett visst tålamod, är vår tolkning av informanternas svar.

Informanterna är väl införstådda i *beståndets* eventuella bidrag till att upprätthålla och förstärka stereotyper. Det finns en aktiv diskussion kring vilken typ av litteratur som bidrar eller kan hjälpa till att motverka stereotyper. På barnavdelningen menar de att det är tydligast, där är böckerna uppdelade i prinsar och prinsessor, rosa och blått. De menar också att det är lättare att ta till åtgärder där för att försvaga stereotyperna. Stereotyperna som syns i beståndet på barnavdelningen tycker vi mest kan liknas vid *A - B* det vill säga, vissa böcker är tydligt att de riktas till pojkar medan andra riktas specifikt till flickor. Detta visar i sin tur att pojkar skall vara på ett sätt (ofta sportiga, och modiga) medan flickorna skall och bör vara på ett annat sätt (till exempel söta, mjuka och känsliga).

När det kommer till vuxenavdelningen och då främst på huvudbiblioteket har biblioteket inte aktivt gjort något för att lyfta fram litteratur som kan tilltala både kvinnor och män gemensamt. De arbetar fortfarande med SAB-systemet som utgår från en manlig norm, detta enligt Karin Petterssons magisteruppsats.⁵⁹ I SAB-systemet kan man säga att ämnena även här är uppdelade utefter Hirdmans stereotyper i form av *A - B*. Detta kan ses som en grov jämförelse av oss, men vi anser den fullt rimlig. Ett exempel på detta är att ämnena P, Q, R och S, det vill säga *teknik, ekonomi, idrott* och *militärväsen* ligger alla efter varandra i SAB-systemet och dessa är ämnen som vi anser är manligt könsmärkta. Medan E, F, G och H, det vill säga *uppfostran, språkvetenskap, litteraturvetenskap* och *skönlitteratur* kan enligt oss ses som kvinnligt könsmärkta.⁶⁰

Majoriteten av de anställda vid både huvud- och filialbiblioteket är kvinnor. Det råder en slags ambivalens hos informanterna när vi pratar om könsfördelningen av personalen och dess för- och nackdelar. Ett exempel på detta är Siv som säger att en jämnare könsfördelning skulle vara bra för jämställdheten både internt och externt, men samtidigt är hon inte för en kvotering. Kajsa menar på att i det långa loppet är det positivt för jämställdheten med jämn könsfördelning samtidigt som hon menar att det görs mycket plats för männen, att de hela tiden ska få plats inom alla områden i samhället. Med detta sagt anser vi att en parallell med Hirdmans stereotyp *A - icke A* är relevant. Mannen ses som normen i vårt samhälle och mycket görs för att männen skall in i verksamheten medan det kvinnliga får en mindre betydelse, eller att kvinnorna som redan finns där är otillräckliga.

⁵⁹ För vidare läsning om SAB-systemet som ett heteronormativt klassifikationssystem, se; Peterson, Karin 2001. *Den manliga heterosexuella normen En analys av SAB-systemet utifrån ett feministiskt och queerteoretiskt perspektiv*.

⁶⁰ Viktorsson, Elisabet (red.) 2006. *Klassifikationssystem för svenska bibliotek*.

Ronja berättar om de manliga bibliotekarier som hon stött på som uttalat sig om att de gärna arbetar med barnverksamheten, att de är män som inte är osäkra i sin manlighet eller är stereotypt manliga i sig. Dessa män blir alltså inte *a* för att de väljer att arbeta inom ett typiskt kvinnligt område. Vilket man skulle kunna tänka sig att en kvinna blir som väljer att ta hand om den tekniska biten på en arbetsplats som Kajsa gör. Hur de manliga barnbibliotekarierna står i jämförelse till de män som jobbar med de manligt könsmärkta yrkena inom biblioteket vet vi dock inte.

Samtliga informanter, Kajsa, Siv och Ronja tror att kvinnors höga lånestatistik har att göra med det faktum att det är kvinnor som dominerar vid biblioteken därför att de har hand om vardagssysslorna i sina familjer vilket innefattar biblioteksbesök. Kajsa menar att läsning överlag är något som ses som kvinnligt, något som vi återigen kan koppla till Hirdmans teori om stereotyper, *A - B* och genuskontrakt. Vad som ses manligt och kvinnligt och hur män och kvinnor delar upp detta mellan sig. Ronja säger att hon och hennes personal inte anser att man behandlar besökarna olika, men samtidigt har Ronja insikten i att besökarna själva ibland kan känna sig felbehandlade när de kommer till biblioteket. Detta är något som vi anser kan hänga ihop med bibliotekariernas egna fördomar om hur man tror man behandlar kvinnorna och männen som besöker biblioteket, men också att användarna själva är inne i genussystemet utan att tänka på det och att bli behandlad könsneutralt kan ses som något obehagligt när man är van att vara en *A - icke A* eller någon av de andra två stereotyperna.

5.2.2.2 Bibliotekets arbete för att motverka stereotyper

Hirdman menar att man kan bryta stereotyperna genom att utplåna skillnaderna mellan män och kvinnor och utgå från likabehandling. Biblioteket har kommit fram till ett par punkter för att i praktiken motverka dessa stereotyper.

Ronja berättar att de köper in böcker för att locka både pojkar och flickor. När hon gör detta har hon valt att inte ta in böcker med till exempel *starka flickor* och *svaga pojkar* i huvudrollerna, bara för att göra tvärtemot de könsstereotyper som finns. Istället har de på hennes bibliotek gjort en kategori som de valt att döpa till *starka pojkar OCH starka flickor*. För att inte återskapa dessa stereotyper genom att köpa in böcker med stereotyper som går tvärtemot normen (*starka kvinnor* och *svaga pojkar*) har hon alltså tagit fram det positiva i att vara stark och att det är något som både flickor och pojkar kan vara. När det kommer till den romantiska litteraturen för ungdomar har hon där valt att framhäva böcker med pojkar i huvudrollerna, men inte uteslutit flickor, för att precis som i det förra exemplet framhäva det positiva i adjektiv som *styrka* och *känslighet* för båda könen. Dessa två adjektiv är könsmärkta, menar vi, då styrka kan ses som en manlig egenskap medan känslighet ses som en kvinnlig sådan. Genom att göra som Ronja jämnar man också ut den dikotomi som råder mellan manligt och kvinnligt.

På huvudbiblioteket har de inte arbetat lika mycket som på Ronjas filialbibliotek med att radera dessa stereotyper. Siv menar att det är svårare att göra stora förändringar vid ett huvudbibliotek än vid ett filialbibliotek i och med huvudbibliotekets uppgift att nå ut till kommunens alla invånare. Detta kan vi säga är något motsägelsefullt, men fullt förståeligt om vi kopplar det till den tidigare forskning vi synat. Där kan vi läsa i både Nilsson och Jonsson & Lindgrens text att biblioteken inte väljer att arbeta med jämställdhet då det inte faller sig naturligt. Vad som blir motsägelsefullt här är att Siv säger

att de inte kan implementera jämställdhet på heltid för att de har så mycket arbete med att nå ut till fler kategorier än just män och kvinnor, det vill säga olika minoritetsgrupper och åldersgrupper etc.

Trots detta så gör biblioteket saker ändå om än inte lika mycket som filialbiblioteket. Det tydligaste exemplet vi kan se hos huvudbiblioteket är det tankesättet de har vid bokinköp. De väljer bort vissa barnböcker som är könsstereotypa och som förstärker stereotyperna. Annars har de gjort några utbrytningar på barnavdelningen som skiljer sig från det ordinarie systemet. Detta innebär att litteraturen kategoriseras med olika symboler. Symbolerna står för olika genrer, exempelvis skräck, äventyr och hästar etc. Denna åtgärd gjordes dock inte med jämställdhet i tanken.

5.2.3 Genuskontrakt

Genuskontraktet innebär de tysta överenskommelser som finns mellan män och kvinnor. Vad män och kvinnor bör och får göra i förhållande till varandra.

5.2.3.1 Genuskontrakt som syns i bibliotekets organisation, arbetssätt och bestånd

Siv berättar när hon pratar om jämställdhetsarbetet på biblioteket "... att man bara jobbar på utan att tänka på det ibland.". Det vill säga hon menar att det är svårt att ha full kontroll på jämställdhetsintegrationen i varje liten del av verksamheten hela tiden. Detta är något som i sin tur leder till det genuskontrakt som Yvonne Hirdman beskriver, enligt oss. Det är precis på det här viset som våra stereotyper överförs från en generation till en annan. Man jobbar på utan att reflektera över vad man gör. Ronja nämner också att det är svårt. Man har fördomar och det är svårt att komma ifrån dessa. Även om biblioteket jobbar aktivt med att bryta genuskontraktet kanske inte förskolan eller andra delar av samhället gör det och då blir det tyngre att gång på gång behöva upprätthålla jämställdheten och förebygga återskapandet. Kajsa nämner att hon ibland själv faller dit när de diskuterar hur man skall locka fler män till biblioteket. Då säger Kajsa att man genast tänker på vilka böcker man ska köpa in under klassifikationskoden S - militärväsen. Detta tror vi beror på att det är en jobbig och långdragen process och då faller man dit ibland, genom att ta den "enkla vägen" som i sin tur innebär att genuskontraktet upprätthålls.

Inom den interna verksamheten har man på detta bibliotek få kvinnor på de stereotypt manliga tjänsterna som it-tekniker, vaktmästare. Kajsa arbetar däremot som it-ansvarig på huvudbiblioteket, en tjänst som oftast brukar innehas av män. Ronja upplever däremot inte de kvinnliga och manliga bibliotekarierna och biblioteksassisterna har könssegregerade uppgifter, något som kan förklaras med det låga antal män som arbetar vid hennes filial och därför är svårt att jämföra, förutom vid de klassiska yrken som Kajsa nämnt tidigare såsom vaktmästare och it-tekniker.

I den utåtriktade verksamhet som biblioteket arbetar med kan man dra kopplingar till Hirdmans genuskontrakt. Detta genom att se till den stora skillnaden mellan kvinnor och mäns lånestatistik. Där har både Kajsa och Ronja sett hur kvinnor som besöker biblioteket ofta lånar till andra i familjen. Utifrån detta ses besök till biblioteket som en typisk kvinnoyssla, något kvinnor förväntas göra. Dessutom är det de som oftast går dit med sina barn som de lånar åt samtidigt som kvinnorna lånar till sina män och till sig

själva. Kvinnorna är de som oftast läser för barnen, detta är ännu ett exempel på genuskontraktet som visar på vad kvinnor och män bör och får göra.

Både Kajsa och Ronja anser att man har fördomar angående kvinnor och mäns behov av biblioteket, men att de försöker vara medvetna om sina fördomar och inte fastna i dem alltför mycket. Kajsa säger sig ha märkt under åren att det finns ett omhändertagande av männen, då de kommer till biblioteket och att de har mycket lättare att ta plats inom organisationen än kvinnor. Kajsa tog upp ett exempel om en man som kommer till ett personalmöte och inte har med sig en penna. Utan att blinka så sträcks sju pennor fram till honom. Hon menar att hade det varit en kvinna som glömt sin penna hade hon setts som slarvig medan mannen betraktas mer som charmig som missat att ta med sig en penna. Kajsa menar att man lyssnar på männen på ett annat sätt.

5.2.3.2 Bibliotekets arbete för att motverka genuskontraktet

Vi tror precis som Thurén menar i sin artikel att forskning om genus behöver inkluderas inom flera ämnen för att genusforskning ska kunna bli omfattande istället för att bara hållas inom det egna ämne som det görs nu. För att på detta sätt kunna lära sig ifrån olika vetenskaper och skapa ett utbyte av varandra.⁶¹ Med detta menar vi på att det skulle underlätta om genusvetenskapen genomsyrade hela samhället för att inte bara en verksamhet skall behöva dra hela lasset. Ett närmare samarbete mellan bibliotek, förskola, skola med fokus på jämställdhet skulle underlätta arbetet för alla tror vi. Detta genom att biblioteken inte behöver börja på ruta ett för varje bokprat man har utan att skolorna också tar upp detta och har det genomgående i sin verksamhet. Detta är något som enligt informanterna görs i det område som de ansvarar för. Därmed skulle de kunna bryta genuskontraktet mer effektivt.

När det kommer till bokbeståndet tycker vi att det här biblioteket har kommit långt när det gäller jämställdhet. Ronja berättar att de har som policy på hennes bibliotek att köpa in en jämn könsfördelning när det kommer till författare, alltså hon försöker vikta dem och ta in ungefär lika många av båda könen. Detta kan ses som ett steg på väg mot jämställdheten även om det endast är statistiskt, men genom att göra på Ronjas vis försvagar hon ju den manliga hierarkiseringen som råder när det kommer till författare. De har ett medvetet genustänkande när det kommer till inköp av media även om de går igenom böcker var för sig och inte med en generell genusstandard. Vi har svårt att finna några större tecken på genuskontraktet när det kommer till beståndet förutom tankesättet de har när det kommer till att locka manliga besökare, och detta med en ganska tröttsam ton i enlighet med vad vi skrivit tidigare genom Kajsa och klassifikationskoden S - Militärväsen.

Genom att Kajsa bryter mot normen och antar stereotypa manliga arbetsuppgifter bryter hon också de tre begreppen, det vill säga hon försvagar stereotyperna om manligt och kvinnligt, hon bryter mot genusordningen i genussystemet och hon bryter genuskontraktet.

När det kommer till kvinnor och mäns biblioteksbehov behövs enligt informanterna fler manliga bibliotekarier för att kunna bryta de ojämna vanor som finns idag. De menar alltså att det krävs män för att få unga pojkar och andra män att börja läsa mer alterna-

⁶¹ Hamberg & Thurén 2002, s. 6

tivt fråga om lästips. Detta är något som visar på att informanterna bekräftar det genuskontrakt som finns i och med att de menar att män är förebilder för andra män och pojkar. Det innebär alltså att läsande kvinnor inte kan fungera som förebilder för unga pojkar och vuxna män. Detta är något som vi ser som problematiskt eftersom det kommer att föra genuskontraktet vidare från en generation till en annan och det är precis vad kontraktet behöver för att kunna överleva. Två av de uppsatser vi synat, Nilsson och Jonsson & Lindgren, för vår studie har uppmärksammat att personalen på biblioteken endast arbetar med jämställdhet om det faller sig naturligt. De riskerar då att missa hela problematiken genom att de är fast i rådande normer. Detta är något vi kan se spår av i det informanterna menar när de pratar om att män behövs för att vara förebilder för andra män, att det är den naturliga vägen. Vi tror att biblioteket istället bör sudda ut de skillnader som män och kvinnor står för då kommer också en förändring att ske, anser vi. Om de kvinnliga och manliga sysslorna blandas och könen blir mer lika så försvagas dikotomin och människor kan se bibliotekarier eller andra läsande förebilder som bra förebilder oavsett kön och det är något som vi tror är viktigt för kommande generationer och för genuskontraktets utplåning.

5.2.4 Styrdokument

Styrdokumentet har vi inte kunna analysera utefter något av de tre analysverktyg vi utvunnit ur teorin. Istället har vi valt att analysera detta avsnitt med hjälp av den tidigare forskning vi synat.

Våra tre informanter ansåg alla att det var viktigt med projektet för att kunna jobba med styrdokumentet, och framför allt är det viktigt med kunskap om genus och de tre begrepp som vi analyserat utefter, för att kunna föra ett projekt om jämställdhet framåt. I övrigt tyckte alla informanterna att styrdokumentet var ofta väldigt löst hållna, och anpassade till vilket bibliotek som helst egentligen. I Jonsson och Lindgrens magisteruppsats har de kommit fram till att på de sex bibliotek som de undersökt var inget speciellt nöjd med styrdokumentet och att de är just för löst hålla och för lite konkreta.⁶² När vi jämför detta med vad våra informanter säger ser vi att de har samma uppfattning om detta. Däremot menar de vid biblioteket som vi undersökt att det blir lättare att arbeta med dessa mål om man genomfört ett jämställdhetsprojekt och då fått verktyg att använda sig av för att kunna arbeta med styrdokumentens mål om jämställdhet. Informanterna vi pratat med efterlyser dock både interna och externa mål i ett samspel att tydligt kunna arbeta utifrån istället för mål från olika håll. Ingen av informanterna anser dock att de är speciellt delaktiga i utformandet av styrdokumentet, men har istället tagit till sig sin rapport och handlingsplan som de utformade efter jämställdhetsprojektet och har gjort det till en egen slags jämställdhetsplan. Detta är något som vi tycker kan vara ett bra tillägg för problemen med de löst hållna styrdokumentet. Däremot kan de inte prioritera dessa mål på samma vis som de externa från kommunen eftersom att de externa är de som styr den interna verksamheten främst. Att göra det helt upp till biblioteken att utforma sina egna styrdokument för biblioteken tror vi inte på då det skulle innebära att endast de som var intresserade av vissa frågor, till exempel jämställdhet, var de som skulle prioritera dessa. Detta skulle kunna innebära att många bibliotek hoppar över den frågan. Detta kan vi koppla till Hanna Nilssons undersökning av tjugo länsbibliotek där hon påpekar att dessa trots egna jämställdhetsplaner reglerar jämställdhet i liten omfatt-

⁶² Jonsson & Lindgren 2009, s. 47

ning.⁶³ Även när ämnet är prioriterat så görs litet, detta menar vi kan bero på att kunskap om ämnet inte finns.

6. Slutdiskussion

Till att börja med skulle man kunna säga att våra tre informanter har en sak gemensamt: de är alla tre kvinnor. Vad som skiljer dem åt är främst deras ålder. Vi har intervjuat en som var färdigutbildad bibliotekarie på sjuttioalet, en på nittioalet och en på tjugohundratalet. Av vårt resultat från analysen att döma anser vi att det är fullt möjligt att arbeta med jämställdhetsfrågor oavsett ålder. Visst kanske det är svårare att slå hål på sina fördomar som har hängt med länge och odlats under decennier, men samtidigt är detta något som vår informant Siv är ett bra exempel på att det går. Det går mycket på grund av vilja men också med hjälp av utbildning.

6.1 Bibliotekariernas syn på jämställdhetsarbetet vid biblioteket

När vi ser till vår första frågeställning *Hur ser bibliotekarierna på jämställdhetsarbetet?* kan vi se att en klar definition är svår att ge, jämställdhet kan betyda olika för olika människor, men gemensamt har informanterna att de menar på att biblioteket skall vara till för alla och alla ska kunna känna att det är ens eget bibliotek oavsett kön. Alla våra tre informanter anser att jämställdhet är en viktig fråga och något som biblioteket bör jobba med, även om de inte haft tid och ork att följa upp jämställdhetsprojektet är det något som de anser skall finnas med i den dagliga verksamheten. Vi återkommer med hur det kan gå till i frågan om vad som sker i det praktiska arbetet.

För att uppnå jämställdhet genom biblioteket finns det en mängd olika saker att göra vilket vi har sett i informanternas svar, den tidigare forskning och teorin vi använt oss av. För att ens kunna förstå hur det ser ut i samhället när det kommer till jämställdhet och vad de orättvisor som kan finnas beror på anser vi att Yvonne Hirdmans teorier om *stereotyper*, *genussystem* och *genuskontrakt* kan vara bra att ha kunskap om. När man fått en uppfattning om dessa tror vi det är lättare att se på sig själv och sin omgivning med vad vi kan kalla genusglasögon.

Vi går vidare till de två följande frågor; *Vilken roll spelar styrdokumentet i arbetet för biblioteket?* samt *Vad sker i det praktiska arbetet för att minska dikotomier mellan könen?* Låt oss börja med styrdokumentet.

6.2 Styrdokumentens roll i arbetet för jämställdhet vid biblioteket.

Våra tre informanter är överens om att styrdokumentet är mycket löst hållna och allmänna. De menar på att de är ganska svåra att jobba med rent konkret. En del av dokumenten har riktlinjer för jämställdhet, men de anser inte att det är en prioriterad fråga från kommunen idag. Detta är åsikter som vi ser är återkommande i den tidigare forskning som vi använt oss av och då i synnerhet Jonsson och Lindgrens studie. Där framgår

⁶³ Nilsson 2005, s. 6

att informanterna vid de bibliotek som de studerat har en ganska nonchalant hållning till dessa dokument då de är just allmänna.⁶⁴ Om vi sedan jämför med Nilssons studie som visar på att kommunerna som styr de bibliotek som hon undersökt inte har satsat på jämställdhet och jämställdhetsprojekt, ser vi att det är på grund av detta som biblioteken själva inte heller kunnat göra det.⁶⁵ Kommunens satsning på och styrdokumentens utformning för jämställdhet är två faktorer vi tror har stor betydelse för om ett bibliotek kan arbeta med projekt som dessa. Informanterna vi pratat med har arbetat med jämställdhetsprojektet på grund av att kommunen tagit initiativ till detta. Detta är dock inget som står i några styrdokument att det skall genomföras. Det är helt upp till kommunen när de känner att de vill satsa på liknande projekt som de också kan genomföras. Alltså drar vi slutsatsen att styrdokumentet måste bli tydligare och mer konkreta för att biblioteken lättare skall kunna jobba efter dem i praktiken eftersom styrdokumentet är oerhört viktiga för biblioteksverksamheten.

Informanterna vid vårt bibliotek har haft ett engagemang för detta ämne och har då kunnat fortsätta med delar av projektet på egen hand, se till exempel Ronja och hennes verksamhet. Detta är något som dock inte kunnat genomföras utan hjälp av kunskapen och insikten de fått genom sitt jämställdhetsprojekt och de genusvetenskapliga teorier som presenterats där. Slutsatser som vi kan dra från detta är att förutsättningarna för att ett jämställdhetsprojekt skall kunna genomföras är att kommunerna satsar på denna typ av frågor och att styrdokument finns, men som måste utvecklas och bli mer konkreta och utformas i samspel med biblioteket. Om biblioteket får de rätta verktygen (till exempel genom ett jämställdhetsprojekt) blir det lättare för biblioteket att på egen hand fortsätta med frågorna som rör jämställdhet och detta med kontinuitet.

6.3 Vad biblioteket har gjort i det praktiska arbetet för att minska dikotomierna mellan könen.

Frågan om vad som sker i det praktiska arbetet är den fråga som informanterna gett flest konkreta svar på. För att uppnå ett mer jämställt bibliotek och samhälle kan man till exempel göra så som informanterna vi pratat med gjort. Det gäller allt från bokinköp till möblering av biblioteket. De mest konkreta exempel på vad biblioteken vi undersökt gjort är att de tagit ställning till viss litteratur som de inte vill ha på sitt bibliotek, alltså litteratur som är könsstereotypa till den grad att biblioteket inte vill stå för det eftersom de anser att det bidrar till ökade klyftor mellan kvinnor och män. De har valt att framhäva föräldraskapet i den mening att både mammor och pappor är föräldrar och har då lyft fram pappaböcker och gjort *mammahyllan* till en *föräldrahylla*. När det kommer till möblering av biblioteket har de valt att bryta den manliga hierarkin i tidningshörnan genom att möblera om och ställt in kaffemaskin för att locka både kvinnor och män i olika åldrar till denna hörna. På filialbiblioteket som är inriktat på barnverksamhet har de genom hylluppställningar kategoriserat böcker som lyfter fram typiskt kvinnliga och manliga egenskaper och gjort dessa till något positivt för båda könen och därmed försvagat de dikotomier som Hirdman beskriver. Dessutom har de under bokprat lagt ner mycket tanke på att inte välja de typiska könsstereotypa böcker som florerar i bokvärlden. Informanterna och då främst Ronja har nästan alltid på sina genusglasögon och de har

⁶⁴ Jonsson & Lindgren 2009, s. 47

⁶⁵ Nilsson 2005., s. 81

gjort mycket arbete för att sudda ut de dikotomier som vi berättat om genom Hirdmans teori. Informanterna och biblioteken de arbetar vid har aktivt valt att göra detta för att främja jämställdheten som de alla tre anser är en oerhörd viktig fråga.

Något som vi kan se genomgående för alla tre informanter är att det till synes verkar lättare att lägga ett genusperspektiv på barnverksamheten än på vuxenverksamheten. Detta är något som vi ser även i tidigare studier till exempel i Nilssons studie.⁶⁶ Vi tror att detta kan ha att göra med det är svårare att bryta redan inlärdade mönster. När det kommer till barnverksamheten är det som att börja på ruta ett och där kan biblioteket lägga grunden för jämställdhetsarbetet istället för att behöva bryta de normer som redan lärts in. Vi tror att detta också har att göra med att man är lite rädd för att rucka på könsstereotyperna när det kommer till vuxna. Det är mer upprörande och provocerande att börja röra om i de redan givna mönstren. Informanterna säger sig inte ha tid och ork för att fortsätta projektet eller för att göra ommöbleringar av hyllorna i jämställdhetens namn. Trots att jämställdhetsprojektet är något som alla tre tycker har varit positivt har de valt att inte fortsätta med det. Detta beror mer på att informanterna efterlyser en trygghet i en arbetsgrupp för att inte behöva stå själv med det tunga lasset att dra snarare än ovilja.

6.4 Konklusion

Vi anser oss ha fått svar på både vårt syfte och våra frågeställningar. Med syftet ville vi ta reda på vilken roll biblioteket kan ha i jämställdhetsarbetet. Detta har vi fått svar på och vi menar att biblioteket kan ha en stor roll i detta. Informanterna vi pratat med anser jämställdhetsarbete på biblioteket är en viktig fråga som bör arbetas med. Styrdokumenten måste bli tydligare om biblioteket skall kunna arbeta med dessa mål i praktiken utan att ha genomgått ett jämställdhetsprojekt eller dylikt för att få kunskap om hur det ser ut i samhället när det kommer till genus- och jämställdhetsfrågor. Rent praktiskt kan biblioteket ta aktiva val när det gäller inköp av litteratur och media. Som den samhälls-enliga roll biblioteket har så kan de utesluta viss litteratur som bidrar till de ökade klyftorna mellan kvinnor och män. Biblioteket kan möblera om för att bryta vissa hierarkiseringar inom biblioteket och göra alternativa hylluppställningar i jämställdhetens namn. Om biblioteket lyckas försvaga de dikotomier som finns mellan könen kommer både manliga och kvinnliga bibliotekarier kunna vara förebilder för båda könen.

Vi kan i och med analys och resultat se att biblioteket som haft ett ordentligt jämställdhetsprojekt fått fördelar för att kunna arbeta med dessa frågor som berör jämställdhet. Vi ser att detta har varit till fördel för biblioteket.

6.5 Förslag på framtida forskning

I vår studie av jämställdhetsfrågor vid ett folkbibliotek har våra informanter påtalat att jämställdhetsfrågor på biblioteket är viktiga. Därför ger vi här några fler förslag för framtida forskning om jämställdhetsfrågor och bibliotek.

⁶⁶ Nilsson 2005, s. 75-76

Vi skulle finna det intressant att se studier gjorda om hur jämställdhet påverkar olika organisationer såsom bibliotek. Vad innebär det egentligen att en arbetsplats är jämställd? Dessutom skulle en studie som visar på hur pass viktigt det är med jämställdhet inom en kvinnodominerad arbetsplats vara intressant. Det är något som ofta glöms bort tror vi, men som är en viktig fråga.

En annan aspekt som vi skulle se som intressant är att granska hur bibliotekarieutbildningarna själva problematiserar den feminisering av bibliotekarieyrket som råder.

En tredje aspekt vi kommer att tänka på är hur biblioteken tänker när det kommer till jämställdhetsintegration och då hur de tar tag i vuxenavdelningarna. I vår studie och de tidigare studier vi läst om har fokus lagts främst på jämställdhetsintegration inom barnverksamheten detta är något som vi skulle vilja se göras vid vuxenavdelningarna, men det verkar svårt. Varför, frågar vi oss?

Sammanfattning

Vårt fokus för denna studie har varit att undersöka vilken roll folkbiblioteket kan spela i jämställdhetsarbetet. Bibliotekarieyrket är och har varit sedan länge, dominerat av kvinnor och fortfarande är majoriteten av anställda vid våra folkbibliotek kvinnor. Denna feminisering kan enligt vissa författare och forskare vara en anledning till folkbibliotekets än idag låga status och löner. Därför var vi intresserade av att få veta hur ett folkbibliotek ser på jämställdhet och om de fanns skillnader internt mellan bibliotekarier, manliga som kvinnliga. För vår studie använde vi oss av kvalitativa intervjuer med två folkbibliotekarier och en bibliotekschef för att få både bibliotekariernas och en chef syn på deras arbete. Vi avgränsade oss till att enbart undersöka ett folkbibliotek som aktivt valt att arbeta med jämställdhetsfrågor i sin verksamhet. Vi utgick från vårt syfte som ser ut såhär; *vilken roll folkbiblioteket kan spela i jämställdhetsarbetet?* För att kunna svara på detta utgick vi från dessa frågeställningar:

- *Hur ser bibliotekarierna på jämställdhetsarbetet?*
- *Vilken roll spelar styrdokumentet i arbetet för biblioteket?*
- *Vad sker i det praktiska arbetet för att minska dikotomier mellan könen?*

Vår teori hämtade vi från Yvonne Hirdmans *Genus: om det stabila föränderliga former* och *Genussystemet - reflexioner kring kvinnors sociala underordning* där hon tar upp begreppen *genuskontrakt*, *genussystem* och *stereotyper*. Genussystemet bygger Hirdman på två logiker, *dikotomi* och *hierarki*. Dikotomin avser särskiljandet mellan vad som är manligt och vad som är kvinnligt, till exempel yrken, färger, kläder etc., och att de två (manligt och kvinnligt) aldrig bör blandas. Hierarkin syftar till den manliga normen, mannen är människa och kvinnan är det sekundära och avvikande och i och med detta värderas män högre än kvinnor i genussystemet. Stereotyper syftar till uppdelningen mellan könen, där hon med formler visar på hur kvinnan har definierats och fortfarande definieras och där mannen är norm. Det sista begreppet genuskontrakt innebär de tysta eller osynliga uppgörelser som finns mellan kvinnor och män som visar på vem som får och bör göra vad i det manliga och kvinnliga.

De resultat vi har kunnat sammanställa från vår studie är för det första att informanterna vi intervjuat har alla en positiv bild av jämställdhetsarbete och anser att det är något som biblioteket skall arbeta med. Förutsättningen för att ett jämställdhetsarbete skall kunna ske i biblioteksverksamheten är att kommunerna lägger ner mer tid och pengar för att bibliotek skall kunna arbeta aktivt med dessa frågor. Dessutom måste styrdokumentet bli tydligare för att kunna arbetas utefter. Enligt våra informanter kan dock arbete med dessa dokument ske om man genomfört ett jämställdhetsprojekt och därmed fått verktyg att använda sig av för att kunna tolka och uppfylla de mål som styrdokumentet anger. En tredje lösning skulle vara att biblioteken tillsammans med kommunen får utforma styrdokumentet. Vad man kan göra i praktiken för att försvaga dikotomierna mellan könen är mycket. Vad våra informanter gjort specifikt för att bryta genussystemets ordning, genuskontraktet och stereotyperna är; ett aktivt val att inte köpa in könsstereotypa böcker speciellt på barnavdelningarna, slagit ihop vissa hyllor som kan ses som könsmärkta till en hylla med böcker som uppmuntrar positiva egenskaper som både manligt och kvinnligt och möblerat om för att bryta den manliga hierarkin i tidningshörnan. En annan slutsats som vi har dragit från vår studie är att man genom utbildningarna bör locka fler män och personer från andra bakgrunder än humanistiska, till yrket, för att

bryta hegemonin och den feminisering som skett av detsamma. Slutligen presenterade vi förslag på vad framtida forskning skulle kunna innebära till exempel vad genusintegrering av vuxenavdelningar skulle kunna innebära, hur bibliotekarieutbildningarna i Sverige problematiserar den feminisering av yrket som råder, samt vad jämställdhet inom organisationer har för betydelse för organisationerna.

Käll- och litteraturförteckning

Opublicerade källor

Borås

Bibliotekshögskolan

Intervjuer. Utskrifter av ljudupptagningar 2010-04-20. Ljudupptagningarna finns i författarnas ägo.

Verksamhetsplaner från den kommun det undersökta biblioteket ligger i.

Publicerade källor

Bibliotekslag: SFS 1996:1596 (1996). Stockholm: Fritzes.

BTJ.se (2010). Tillgänglig: < <http://www.btj.se> > [2010-05-18]

Dikotomi (2010). I *Nationalencyklopedin*. Tillgänglig: < <http://www.ne.se> > (2010-05-20)

Garrison, Dee (cop. 1979). *Apostles of Culture: the public librarian and American society, 1876 - 1920*. New York : The Free Press.

Hamberg, Katarina & Thurén, Britt-Marie (2002). Inledning. Ingår i *Genusvägar - en antologi om genusforskning*, 1. uppl., Liber: Malmö.

Hirdman, Yvonne (2003). *Genus: om det stabila föränderliga former*, 2., [rev.] uppl., Liber: Malmö.

Hirdman, Yvonne (2004). Genussystemet - reflexioner kring kvinnors sociala underordning. Ingår i Carlsson Wetterberg, Christina och Jansson, Anna, red. *Genushistoria : en historiografisk exposé*. Lund: Studentlitteratur. S. 113-133.

Johansson, Thomas (1998). Från mansroll till maskuliniteter: en inledning. Ingår i Ekenstam Claes et al, red. *Rädd att falla : Studier i manlighet*. Stockholm: Gidlunds förlag.

Jonsson, Anna & Lindgren, Johanna (2009). *"Av kvinnor, för kvinnor. Fy fan!" : en kvalitativ studie av hur sex svenska folkbibliotek integrerar jämställdhetsaspekter i sin användarorienterade verksamhet*. Borås: Högskolan i Borås, (Magisteruppsats i biblioteks- och informationsvetenskap vid Bibliotekshögskolan/Biblioteks- och informationsvetenskap, 2009:5)

Jämställdhet (2010). I *Nationalencyklopedin*. Tillgänglig: < <http://www.ne.se> > (2010-05-20)

Jämställdhetspolitiska utredningen (2005). *Makt att forma samhället och sitt eget liv : jämställdhetspolitiken mot nya mål : slutbetänkande*. Stockholm: Fritzes offentliga publikationer. (Statens offentliga utredningar (SOU)2005:66)

Kvale, Steinar (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*, Studentlitteratur: Lund.

Munck, Kerstin (2002). Genusforskningens utveckling: litteraturvetenskap. Ingår i Thuren, Britt-Marie, *Genusvägar – en antologi om genusforskning*. S. 193 – 211. Liber: Malmö.

Nilsson, Hanna (2005). ”Jämlika förutsättningar för kvinnor och män” *En enkätstudie av jämställdhetsarbetet i den regionala biblioteksverksamheten*. Borås: Högskolan i Borås. (Magisteruppsats i biblioteks- och informationsvetenskap vid Bibliotekshögskolan/Biblioteks- och informationsvetenskap, 2005:115).

Petterson, Karin (2001). *Den manliga heterosexuella normen En analys av SAB-systemet utifrån ett feministiskt och queerteoretiskt perspektiv*. Borås: Högskolan i Borås, (Magisteruppsats i biblioteks- och informationsvetenskap vid Bibliotekshögskolan/Biblioteks- och informationsvetenskap, 2001:73).

Rydbeck, Kerstin (red.) (2003). *Från handskrift till XML : informationshantering och kulturarv : humanistdagarna vid Uppsala universitet 2002*, [Institutionen för ABM, estetik & kulturstudier], Univ., Uppsala.

Statistiska Centralbyrån. *Personal i kommunala folkbibliotek efter region, kön och personalkategori. År 2000-2008*. Tillgänglig: < <http://www.scb.se/> > / Hitta statistik / Statistikdatabasen / Kultur och Fritid / Personal i kommunala folkbibliotek efter region, kön och personalkategori. År 2000-2008 [2010-05-18]

Stiernstedt, Cecilia, Wassholm Johanna (2004). *Könsmärkning och statusrelevans i Folkbiblioteksvärlden*. Borås: Högskolan i Borås, (Magisteruppsats i biblioteks- och informationsvetenskap vid Bibliotekshögskolan/Biblioteks- och informationsvetenskap, 2004:57).

Svensk biblioteksforening. *Om föreningen* Tillgänglig: < <http://www.biblioteksforeningen.org/index.html> > /Om föreningen [2010-05-18]

Svensk biblioteksforening. *Nätverk för jämställdhet*. Tillgänglig: < <http://www.biblioteksforeningen.org/index.html> > /Nätverk.[2010-05-18]

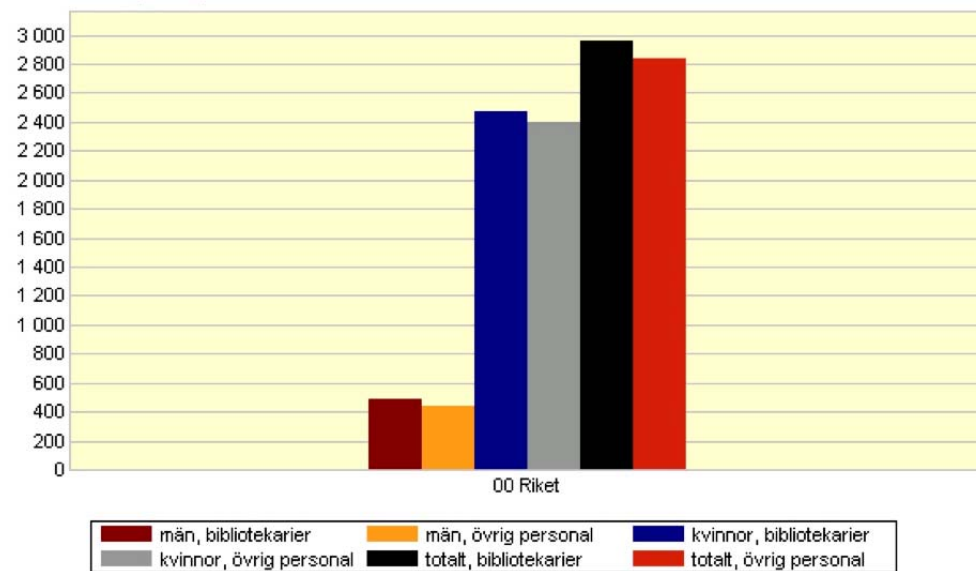
United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO). *Public Library Manifesto* (1994). Tillgänglig: < <http://www.unesco.org/webworld/libraries/manifestos/libraman.html> > [2010-05-18]

Viktorsson, Elisabet (red.) (2006). *Klassifikationssystem för svenska bibliotek*. 8., omarb. uppl., Btj förlag: Lund.

Bilaga 1

Diagram över personal vid svenska folkbibliotek 2008

**Personal i kommunala folkbibliotek, antal efter kön, personalkategori, region.
Tid=2008. (antal)**



© SCB

Bilaga 2

Intervjuguide

Personligt

Kort introduktion av dig själv: utbildning, yrkesbefattning, hur länge du arbetat

Hur tänker ni kring jämställdhetsarbete?

Vad innebär jämställdhet för er?

Skulle du själv vilja ha mer tid/pengar till att arbeta med dessa frågor inom verksamheten?

Anser du att detta är en viktig fråga, eller finns det något annat som han/hon hellre skulle vilja lyfta fram?

Projekt

Berätta lite om "Jämställdhetsprojektet" ni arbetat med.

Varför startades projektet? På vems initiativ? Vad har projektet lett till?

Hur ser du på liknande tillfälliga projekt och hur de efterföljs?

Vad har varit bra och mindre bra med projektet?

Styrdokument (biblioteksplan/jämställdhetsplan/verksamhetsplan)

Vem utformar dessa styrdokument? Får personal från biblioteket vara med? Har biblioteket en jämställdhetsplan?

Något informanten skulle vilja fanns med i styrdokument för att göra jämställdhetsarbetet lättare?

Är personalen nöjda med hur dessa är utformade och efterlevs?

I biblioteksplanen för 2008-2011 och för det undersökta biblioteket står (här har vi fått censurera citatet på grund av konfidentialiteten vi lovat våra informanter.)

Hur ser ni på denna beskrivning, är det konkret nog för er att efterfölja, vet ni vad ni ska göra för att leva upp till detta och isåfall vad?

Interna verksamheten

Hur ser könsfördelningen ut?

Har ni könssegregerade arbetsuppgifter?

Har arbete gjorts för jämställdhetsintegrering specifikt för den interna verksamheten?

Upplever informanten stereotypa fördomar angående kvinnor och män och deras behov av biblioteket bland personalen?

Upplever ni någon skillnad mellan manliga resp. kvinnliga bibliotekarier, i form av status, löner etc?

Utåtriktade verksamheten

Ser du skillnad på kvinnor och mäns behov?

Problematiseras detta alls?

Hur tänker de kring hylluppställningar och genus?

Tycker du personligen att ni inom personalen behandlar kvinnliga och manliga användare olika? I så fall, på vilket sätt? Är det "bra" eller "dåligt" tycker du?

Behövs en jämställdhetsintegrering på biblioteket? Varför?

Ges mäns behov och intressen större uppmärksamhet på biblioteket?
Biblioteket är en kvinnodominerad verksamhet, med fler kvinnor i personalen än män, kan detta påverka den majoritet av kvinnligt klientel som använder sig av biblioteket, tror du?(jämför biblioteket för ett antal decennier sedan då det var mansdominerat yrke, med majoritet manliga användare)

Bestånd

Hur går inköp till? Möten, eller individer som bestämmer?

Hur tänker ni kring genus- och jämställdhetsfrågor när ni beställer böcker?

Gäller samma tänk kring barn - vuxen litteratur?

Har ni olika fokusgrupper som beställer olika slags litteratur?

Hur anser ni själva att ni täcker in "allas" behov?

Har ni koll på vilka som lånar vad? Utvärderingar?