

Tags: Bibliothek, International, Gender

Mehr Gender in die Bibliotheken – aber richtig!

Im Februar 2013 fand auf der deutschen Mailingliste InetBib (www.inetbib.de) eine zehntägige, intensive Gender-Debatte statt, an der sich sowohl Männer wie Frauen beteiligten. Diese Diskussion eignet sich gut als Ausgangspunkt für die nähere Betrachtung einiger Bereiche, in denen ein genderspezifischer Blick in und auf Bibliotheken Sinn macht und daraus abgeleitete Massnahmen einen Mehrwert bringen können.

Auslöser war die Kritik eines Listenteilnehmers am Passus «Frauen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern sie in der Organisationseinheit unterrepräsentiert sind und sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen» in einer Ausschreibung für eine geisteswissenschaftliche Fachreferatsstelle an der UB Wuppertal.

In der anschliessenden Diskussion wurden unter den Stichworten «Theorie und Praxis der Stellenbesetzung», «Positive Diskriminierung», «Geschlechtergerechtigkeit», «Gleichberechtigung», «das Geschlecht» und «Migrationshintergrund» verschiedene Themen angesprochen, die mit Gender und Diversity (nicht nur) in Bibliotheken zusammenhängen:

- Unterrepräsentation von Männern im Berufsfeld bei gleichzeitiger Überrepräsentation in Führungspositionen
- Sinn und Zweck von Massnahmen zur positiven Diskriminierung eines Geschlechtes oder anderer gesellschaftlicher Gruppen bei Stellenausschreibungen
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie; ungleiche Verteilung von Betreuungsaufgaben und, damit gekoppelt, Teilzeitarbeit und Laufbahneinschränkungen vorwiegend für Frauen
- Sexismus und Frauenfeindlichkeit als gesellschaftliches Phänomen am Beispiel der Aufschreidebatte

Auch wenn sich rechtliche und organisatorische Rahmenbedingungen in Deutschland von denen in der Schweiz unterscheiden, eignet sich die InetBib-Diskussion gut als Ausgangspunkt für die nähere Betrachtung einiger Bereiche, in denen ein genderspezifischer Blick in und auf Bibliotheken Sinn macht und daraus abgeleitete Massnahmen einen Mehrwert bringen können.

Horizontale Segregation

Das Bibliothekswesen ist seit dem 20. Jahrhundert eine Frauendomäne. Das mit zahlreichen Klischees und Stereotypen verbundene Berufsfeld wird vorwiegend mit Frauen assoziiert (IG WBS 2012, S. 4–6, Vetter & Mirwald 2009). Obwohl die Feminisierung der Bibliotheken in der Schweiz im Vergleich zu anderen Ländern relativ spät einsetzte, gehört die Branche als Teil des Dienstleistungssektors heute auch hier eindeutig zu den Frauenberufen (Abb. 1).

Die geschlechtsspezifische Segmentierung des Arbeitsmarktes in mehrheitlich von Frauen oder von Männern ausgeübte Berufsfelder wird als horizontale Segregation bezeichnet. Sie ist eng verbunden mit kulturellen und ideologischen Faktoren und daher nur schwer zu beeinflussen (Leitner 2001; Charles 2005, S. 25–27).

In Schweizer Bibliotheken ist die horizontale Segregation nicht überall gleich stark ausgeprägt. Während das wissenschaftliche Bibliothekswesen mit einem Frauenanteil von etwas über 60% (Abb. 2) als segregierter Frauenberuf bezeichnet werden kann, gehört das allgemein-öffentliche Bibliothekswesen mit einem Frauenanteil von teilweise weit über 80% zu den stark segregierten Frauenberufen.

In Schul- und Gemeindebibliotheken tendiert der Frauenanteil sogar gegen 100%. Im Kanton Baselland beispielsweise haben letztes Jahr ausschliesslich Frauen den SAB-Grundkurs abgeschlossen¹.

Ein ungleiches Geschlechterverhältnis besteht auch in der Berufsausbildung. In der Grundbildung im Sektor «Bibliothek, Informationswesen, Archiv» betrug es mit 185 Frauen und 59 Männern im Schuljahr 2010/11 76% zu 24% (Quelle: BFS). Ähnlich sieht es in den Fachhochschul-Studiengängen aus: In Genf studieren im Bachelor 68% Frauen und 32% Männer, im Master 74% und 26%. In Chur betrug das Verhältnis von Studentinnen zu Studenten im Bachelor 2012 69% zu 31%, im Konsekutivmaster 59% zu 41% und im MAS 75% zu 25%. Bei den universitären MAS-Studiengängen in Zürich und Bern/Lausanne dagegen ist das Geschlechterverhältnis mit einigen Schwankungen über die letzten Jahre ziemlich ausgeglichen (Quellen: Websites der Studiengänge, E-Mail).

In grösseren Bibliotheken variiert der Ausprägungsgrad der horizontalen Segregation auch zwischen verschiedenen Arbeitsbereichen und Abteilungen. Während in der IT, den technischen Diensten oder in der Logistik tendenziell mehr Männer arbeiten als Frauen, sind Benutzung, Katalogisierung oder Administration eher Frauendomänen. Im Fachreferat ist das Geschlechterverhältnis ausgeglichener, wie eine Stichprobe bei fünf Universitätsbibliotheken zeigt: Der Männeranteil liegt zwischen knapp unter 40% und knapp über 60%. Bei der Fächerverteilung zeigt sich aber eine ähnliche Geschlechterverteilung wie in den Wissenschaftsfächern (Erlach & Segura 2011): Technische und naturwissenschaftliche Fachreferate werden eher von Männern betreut; geistes- und sozialwissenschaftliche eher von Frauen. Die horizontale Geschlechtersegregation steht in direktem Zusammenhang mit Teilzeitarbeit, die hauptsächlich in den «typischen» Frauendomänen angeboten wird. Problematisch sind dabei vor allem kleinere Pensen, die das sogenannte «Zuverdienst»-Modell stärken: Der Mann arbeitet Vollzeit, die Frau übernimmt den grössten Teil der Haus- und Betreuungsarbeit und hat daneben eine Teilzeitstelle, die ihr ermöglicht, erwerbstätig zu bleiben. Solche Teilzeitpensen sind häufig verbunden mit Tätigkeiten in niedriger angesiedelten und entlohnten Positionen sowie geringeren Aufstiegschancen. Für Mitarbeitende, die ihren eigenen Lebensunterhalt verdienen wollen oder müssen und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten haben möchten, ist das wenig attraktiv oder anstrengend, wenn sie nur mit der Kombination von mehreren Teilzeitpensen ein angemessenes Einkommen erzielen können.

In Schweizer Universitätsbibliotheken arbeiten mittlerweile nur noch knapp ein Drittel der Angestellten Vollzeit mit einem Pensum von 90 bis 100%. Fast ein Viertel der Bibliotheksmitarbeitenden hat einen Beschäftigungsgrad von unter 50%.

Für die Jahre vor 2003 und andere Bibliothekstypen stehen leider keine vergleichbaren Zahlen zur Verfügung. Eine eigene Berechnung anhand der Statistik für öffentliche Bibliotheken in Gemeinden mit über 10 000 Einwohnerinnen und Einwohnern ergibt für 2011 einen Anteil an Vollzeitstellen von knapp 20%. Bei den Kantonsbibliotheken liegt der Wert teilweise höher (Aarau 43%, St. Gallen 35%), bei den meisten Stadtbibliotheken wesentlich tiefer: Biel, Lausanne und Winterthur 15%, Bern 8%, Basel 4%, Jona 0%.

Mehr Männer ins Berufsfeld

Dass eine standardisierte Ausschreibungsformel auf Kritik stösst, die mögliche Massnahmen zur Frauenförderung in einem Berufsfeld ankündigt, in dem Männer zahlen mässig stark unterrepräsentiert sind, ist verständlich. Grundsätzlich ist positive Diskriminierung, das heisst eine explizite Bevorzugung des unterrepräsentierten Geschlechts, eine anerkannte Massnahme zur Behebung eines bestehenden Ungleichgewichtes. Eine Bevorzugung bei der Selektion empfiehlt sich allerdings nicht. Bei Rekrutierungen im Rahmen der Berufsbildung (Lehr- oder Praktikumsstellen) oder für Stellen in Abteilungen mit starkem Frauenüberhang können aber Männer durchaus explizit zur Bewerbung aufgefordert werden. Die Signalwirkung einer solchen Formulierung ist nicht zu unterschätzen.

Mehr Frauen in die IT-Abteilungen

Um eine ausgewogenere Geschlechterverteilung auch in Bereichen zu erreichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind – hier exemplarisch am Beispiel von IT-Abteilungen grösserer Bibliotheken dargestellt –, empfiehlt es sich, in Stellenausschreibungen beide Geschlechter aususchreiben und die Reihenfolge anzupassen, also: «Bibliotheksinformatikerin / Bibliotheksinformatiker» statt «Bibliotheksinformatiker/in» oder gar «Bibliotheksinformatiker (m/w)». Zudem sollte bei allen Ausschreibungen auf eine geschlechtergerechte Sprache geachtet werden, also nicht: «Projektmitarbeiter gesucht», wenn beide Geschlechter angesprochen werden sollen. Stellenausschreibungen in der Schweiz werden erfreulicherweise diesen Grundsätzen in den meisten Fällen bereits gerecht. Trotzdem reicht das allein oft nicht aus. Ein weiteres Instrument, das u.a. bei Stellenbesetzungen im Hochschulwesen erfolgreich eingesetzt wird, ist die aktive Rekrutierung (Kastell 2010). Potenzielle Bewerberinnen werden gezielt angeschrieben, über Personalvermittlungen oder persönlich kontaktiert. Sinnvoll sind auch Ausschreibungen in Expertinnennetzwerken und -datenbanken.

Mehr Prozente in die Teilzeitpensen

Wie erwähnt, sind Frauenberufe in der Regel mit einem hohen Grad an Teilzeitarbeit gekoppelt. Das gilt auch für das Bibliothekswesen in der Schweiz. Nicht nur am unteren Ende des Qualifikationsspektrums werden Stellenpensen von 50% oder darunter angeboten, sondern auch für Leitungspositionen und Stellen, die qualifiziertes Spezialwissen voraussetzen. Einige Beispiele von Swisslib-Ausschreibungen der letzten Monate: Bibliothekarin SAB 30%, Fachperson I+D 50%, Bibliotheksmitarbeiter/in 33%, Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in für Projektleitung 50%, Konservator/in Restaurator/ in 50%, Wissenschaftliche/r Archivar/ in / Bibliothekar/in 20%. Um für einen weiteren Kreis an Berufsleuten attraktiv zu sein, sollten solche Pensen aufgestockt oder mit anderen Aufgaben zu einem grösseren Pensum kombiniert angeboten werden.

Vertikale Segregation

Ein weiterer Aspekt der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegmentierung ist die vertikale Segregation, die sich in Hierarchie- und Lohndifferenzen manifestiert. In der Regel ist auch in Frauenberufen der Frauenanteil in gehobenen Positionen im Verhältnis zum Gesamtanteil im Berufsfeld unterdurchschnittlich. Als Faustregel gilt: je höher die Position, desto geringer der Frauenanteil. Dieses Phänomen wird als «leaky pipeline» oder «gläserne Decke» bezeichnet. Für Schweizer Bibliotheken erstmals detailliert untersucht hat es Laura Stadler in ihrer Bachelorarbeit an der HTW Chur.

Gewissermassen als Gegenstück zum «glass ceiling»-Effekt bei Frauen wird bei Männern in Frauenbranchen der «glass escalator»-Effekt, also der gläserne Aufzug, festgestellt. Ihre Chancen, in Führungspositionen aufzusteigen, sind in segregierten Frauenberufen verhältnismässig höher als in stark segregierten Frauenberufen oder auch in segregierten Männerberufen. Auch hier spielt die Teilzeitarbeit eine Rolle. Nach wie vor werden Leitungsstellen vor allem in wissenschaftlichen Bibliotheken in der Regel als 100%-Stellen ausgeschrieben. Das fördert ihre Besetzung durch männliche Kandidaten, die eine höhere Bereitschaft zu Vollzeitarbeit haben.

Mehr Frauen in die Führungspositionen

Weitaus mehr öffentliche Aufmerksamkeit als Bemühungen zur Verringerung der horizontalen Segregation erhalten Massnahmen zur Reduktion der vertikalen Segregation. Hier können Bibliotheken von zahlreichen Studien über Erfolgsfaktoren für weibliche Karriereverläufe in Privatwirtschaft und Wissenschaft profitieren (SECO 2010, Kaiser u.a. 2012). Folgende Massnahmen können unter anderem dazu beitragen, mehr Frauen für Führungspositionen zu gewinnen:

- Weibliche Bezeichnungen in Stelleninseraten für Führungspositionen ausschreiben und zuerst nennen: «Teamleiterin/Teamleiter»
- Leitungsstellen in einem Spektrum von 80–100% ausschreiben
- geeignete Mitarbeiterinnen gezielt für neue Aufgaben oder Führungspositionen motivieren, falls nötig auch mehrmals anfragen
- «gute Nachrede» praktizieren (Dobhofer & Küng 2008, S. 218 ff.)
- Teilzeitstellen auch für Führungskräfte anbieten
- flexible Arbeitsmodelle im Laufbahnverlauf ermöglichen: einmal Teilzeit heisst nicht immer Teilzeit

Mehr Männer in die Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit ist eine wichtige Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Zunehmend mehr Männer möchten ebenfalls mehr Zeit für ihre Familie oder andere ausserberufliche Engagements haben. Arbeitgeberinstitutionen können Männer gezielt ermutigen und unterstützen, entsprechende Angebote in Anspruch zu nehmen und ihr Arbeitspensum zu reduzieren. Ein aktuelles Beispiel dafür ist die Kampagne «Der Teilzeitmann²».

Bibliotheksmitarbeiter, die die bereits Teilzeit arbeiten, können hier eine Vorbildrolle übernehmen. Bibliotheken mit familienfreundlichen Arbeitsbedingungen können zudem das Prädikat «Familie und Beruf» der Fachstelle UND erwerben³, wie das die Schweizerische Nationalbibliothek bereits getan hat⁴.

Mehr Gender in die Statistik

Ohne statistische Daten sind Analysen wie die oben geschilderten nicht möglich. In der Schweizerischen Bibliotheksstatistik werden aber bisher keine geschlechtsspezifischen Daten erhoben. Die in diesem Beitrag aufgeführten Kennzahlen wurden alle indirekt, mithilfe von anderen Erhebungen oder STAT-TAB, der Onlinedatenbank des Bundesamtes für Statistik ⁵ ermittelt.

Zwar werden in der Schweizerischen Bibliotheksstatistik seit 2003 die Beschäftigungsgrade des Personals erhoben, im Unterschied zur Deutschen Bibliotheksstatistik⁶, die ausschliesslich Vollzeitäquivalente ausweist. Allerdings liegen die Beschäftigungsgrade nicht für alle Bibliothekstypen vor und sind nicht geschlechtsspezifisch differenziert. Weitere aus Genderperspektive relevante Indikatoren wie Ausbildungsniveau und ehrenamtliche Tätigkeit, Teilnahme des Personals an Fortbildungen, Benutzende/BesucherInnen oder Teilnehmende an Schulungen und Veranstaltungen werden nicht (mehr) erfasst oder nicht geschlechter-spezifisch differenziert.

Im Unterschied dazu wird die Nutzung der Schweizer Bibliotheken im Rahmen der Statistik zum Kulturverhalten nach Geschlechtern ausgewertet. Sie zeigt, dass das Bibliothekspublikum überwiegend weiblich ist. Bei der Bibliotheksnutzung allgemein und beim Lesen von Büchern zu privaten Zwecken sind die Frauen ebenfalls in der Mehrheit. Bei der Bibliotheksnutzung für Beruf und Ausbildung bestehen keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern, aber mehr Männer als Frauen lesen Bücher im Zusammenhang mit der Ausbildung oder der beruflichen Tätigkeit (Moeschler & Van-hooydonck 2011).

Eine solche geschlechterdifferenzierte Datenerhebung kann im Hinblick auf Strategien und Massnahmen im Rahmen des Gender Mainstreaming interessante Hinweise nicht nur für die Personalentwicklung, sondern auch für die Gestaltung und Finanzierung von zielgruppenspezifischen bibliothekarischen Dienstleistungen und Angeboten liefern (IG WBS 2012, S. 21).

Auch wenn entsprechende Zahlen nicht landesweit erhoben werden, können einzelne Bibliotheken oder übergeordnete Institutionen dies selber tun wie beispielsweise die Stadtbibliothek Bremen (Miedtke 2010). Die Arbeitsblätter zum Handbuch von Doris Doblhofer und Zita Küng bieten gute Hinweise darauf, welche Fragen in diesem Zusammenhang gestellt werden sollten:

- Werden relevante personenspezifische Daten geschlechterbezogen erhoben, ausgewertet und von den Führungskräften in ihrem Verantwortungsbereich als Grundlage für Gleichstellungsmassnahmen und -strategien verwendet?
- Beruht die Entwicklung und Gestaltung von Produkten und Leistungen auf einer geschlechterbezogenen Zielgruppenanalyse? Werden Erfolgsmessungen geschlechterbezogen durchgeführt und ausgewertet?
- Gibt es ein verbindliches Controlling der Gleichstellungsperformance mittels entsprechender Indikatoren?

Mehr Genderkompetenz in die Lehrveranstaltungen

Eine Genderperspektive lohnt sich nicht nur beim Blick auf die Zahlen, sondern auch im Rahmen von Schulungen und Lehrveranstaltungen. Interessanterweise spielt gendergerechte Didaktik in der bibliothekarischen Diskussion um Förderung von Informationskompetenz bisher so gut wie keine Rolle. Dabei sind Fragen wie: Wer produziert Wissen und Informationen auf der Basis von welchen Wertesystemen und (gesellschaftlichen) Normen? Wer arbeitet in Redaktionen und Verlagen, wer publiziert? Was sammelt die Bibliothek und wie weist sie das Gesammelte nach? Wer gestaltet Erschliessungsregeln und Retrievalsysteme? (Aleksander 2010, S. 12) auch und gerade im Hinblick auf die Geschlechterverhältnisse relevant.

Anregungen für genderkompetente Lehrveranstaltungen bieten sowohl allgemeine pädagogische Literatur (Ramsauer & Ohlsen 2008) wie spezifische Empfehlungen für die Erwachsenenbildung (Derichs-Kunstmann 2000). Verschiedene Hochschulen haben Leitfäden, die auch für bibliothekarische Veranstaltungen genutzt werden können. Die FHNW-Broschüre «Gender-Kompetenz im Hochschulalltag» beispielsweise nennt für den Bereich Lehre u.a. folgende Aspekte:

- Ich prüfe meine Lehrmaterialien auf geschlechterstereotype oder geschlechterblinde Denkweisen und Darstellungsformen (z.B. in Sprache, Bildern, Redewendungen)
- Eine geschlechtergerechte Sprache ist in meinem Unterricht relevant
- Ich Sorge dafür, dass sich Studentinnen und Studenten in gleichem Masse am Unterricht beteiligen
- Ich vermeide stereotype Darstellungsweisen, Beispiele und Personalisierenden
- Ich reflektiere meine eigenen Verhaltensweisen, Kommunikationsformen und Einstellungen als männliche/weibliche Lehrperson

Mehr Genderbewusstsein in die Berufspraxis

Schliesslich – aber nicht abschliessend – ist eine Sensibilisierung für bestehende geschlechterspezifische Ungleichgewichte auch für den praktischen bibliothekarischen Berufsalltag erforderlich. Androzentrismus (auch unbewusst), Sexismus (auch wohlwollender), Marginalisierung und Diskriminierung von Frauen bis hin zu offener Misogynie sind trotz zunehmender Gleichstellung in Arbeitswelt und Gesellschaft weiterhin eine Realität.

Neben bekannten, «hausgemachten» Problemen wie androzentrischen Systematiken, Schlagworten und Normdateien gehören dazu auch Gender Bias in wissenschaftlichen Publikationen⁷ und die Dynamik der sozialen Medien. Facebook toleriert Seiten, die Gewalt gegen Frauen propagieren, löscht aber Fotos von stillenden Müttern⁸. Kritikerinnen von stereotypen weiblichen Figuren in Computerspielen⁹ oder von speziellen Unterkategorien für Schriftstellerinnen in Wikipedia¹⁰ sehen sich mit übelsten Beschimpfungen, manipulierten Wikipedia-Einträgen und Vergewaltigungs- oder Morddrohungen konfrontiert.

Professionelle Bibliothekarinnen und Bibliothekare müssen solche Mechanismen kennen und falls nötig thematisieren. Sie sollten auch darauf verzichten, selber Genderklischees zu verbreiten¹¹. Nicht zuletzt deshalb gehört Gender auch in die bibliothekarische Berufsethik.

Fazit

Ein reflektierter und statistisch fundierter Genderblick auf das bibliothekarische Berufsfeld bringt Vorteile für Bibliotheken als Organisationen und Dienstleistungsbetriebe und kommt damit sowohl ihrem Personal wie ihren Nutzenden zugute. Schlussendlich profitieren von mehr Diversität nicht nur Frauen und Männer, sondern alle Anspruchsgruppen.

- **Aleksander, Karin (2010): Gender in Bibliotheken. In: Der Genderfaktor: Macht oder neuer Dialog? Mit Genderblick auf Bibliotheken oder Bibliotheken im Genderblick. Berlin: Simon, S. 9–36.**
- **Charles, Maria (2005): Entwicklung der beruflichen Segregation nach Geschlecht und nach Staatsangehörigkeit in der Schweiz, 1970–2000. Neuchâtel: BFS (Demos 3/2005)**
www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/20/22/publ.Document.67949.pdf

-

Derichs-Kunstmann, Karin (2000): Geschlechtsgerechte Didaktik in der Erwachsenenbildung. Ein Beitrag zur Demokratisierung der Geschlechterverhältnisse. In: DIE-Zeitschrift für Erwachsenenbildung 7(4), S. 38–40. www.die-bonn.de/doks/derichs-kunstmann001.pdf

- Doblhofer, Doris; Küng, Zita (2008): Gender Mainstreaming. Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor – das Praxisbuch. Heidelberg: Springer. [Arbeitsblätter: www.equality-consulting.ch/index.php?option=com_content&view=article&id=48&Itemid=7]
- Erlach, Emanuel von; Segura, Juan, Bearb. (2011): Frauen und Männer an den Schweizer Hochschulen. Indikatoren zu geschlechtsspezifischen Unterschieden. Neuchâtel: BFS. www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/infothek/publ.Document.149848.pdf
- FHNW (2012): Gelebte Gender-Kompetenz im Hochschulalltag. Checklisten für Mitarbeitende. 2. Aufl. Brugg: Fachhochschule Nordwestschweiz. www.fhnw.ch/ueber-uns/gleichstellung/dokumente/FHNW_Genderkompetenz_2012_A5.pdf
- IG WBS (2012): Rundbrief an die Mitglieder Nr. 57, März 2012 – Schwerpunkt Gender. www.igwbs.ch/rb57.pdf
- Kastell, Kristin, Hg. (2010): Her mit den besten Köpfen! Rekrutierung von Frauen: Aktiv und professionell. Ein Leitfaden. TU Braunschweig: Gleichstellungsbüro. www.tu-braunschweig.de/Medien-DB/gleichstellung/rekrutierung.pdf
- Kaiser, Simone u.a. (2012): Unternehmenskulturen verändern – Karrierebrüche vermeiden. Stuttgart: Fraunhofer. <http://publica.fraunhofer.de/eprint/urn:nbn:de:0011-n-2171498.pdf>
- Leitner, Andrea (2001): Frauenberufe – Männerberufe: Zur Persistenz geschlechtshierarchischer Arbeitsmarktsegregation. Wien: Institut für Höhere Studien (Reihe Soziologie Nr.47). www.equi.at/dateien/rs47.pdf

•

Miedtke, Erwin (2010): Geschlechterspezifische Zielsetzungen und erste Erfahrungen der Stadtbibliothek Bremen. In: Der Genderfaktor: Macht oder neuer Dialog? Mit Genderblick auf Bibliotheken oder Bibliotheken im Genderblick. Berlin: Simon, S. 167–184.

- Moeschler, Olivier; Vanhooydonck, Stéphanie, Bearb. (2011): Kulturverhalten in der Schweiz. Eine vertiefende Analyse – Erhebung 2008. Neuchâtel: BFS. www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/16/22/publ.Document.141571.pdf
- Ramsauer, Nadja; Ohlsen, Ingrid (2008): Genderkompetent denken und handeln. Grundlagen einer geschlechtergerechten Didaktik. In: ph akzente 1/2008, S. 19–23. www.phzh.ch/Documents/phzh.ch/Ueber_uns/PH-Akzenten/1-2008/phakzente08-1.pdf
- SECO (2010): Frauen in Führungspositionen: So gelingt's. Erfahrungen aus zehn grossen und kleineren Unternehmen in der Schweiz. Bern: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO. www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/22286.pdf
- – Stadler, Laura (2012): Die Gläserne Decke in Schweizer Bibliotheken. Chur: HTW. Churer Schriften zur Informationswissenschaft 53. www.htwchur.ch/uploads/media/CSI_53_Stadler.pdf
- Vetter, Danilo; Mirwald, Mirjam (2009): «Die geschätzte Kollegin vom festgezurrten Haupthaar». Geschlecht – (k)eine Frage in Bibliotheken? Vier Momentaufnahmen. www.youtube.com/watch?v=uWR-YQz2Pp8

- 1 spacio 2013, www.kbbl.ch/fileadmin/redacteur/pdf/ueber-uns/Spacio/SPA-CIO_2013_def.pdf, S. 17.
- 2 www.teilzeitkarriere.ch/teilzeitmann/dasprojekt.html.
- 3 www.und-online.ch/unternehmen/praedikat-familie-und-beruf/.
- 4 www.nb.admin.ch/org/stellenangebote/03024/index.html?lang=de.
- 5 www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/infothek/onlinedb/stattab.html.
- 6 www.bibliotheksstatistik.de.
- 7 www.nzz.ch/wissen/wissenschaft/sexismus-in-den-naturwissenschaften-1.17867959
- 8 www.wired.com/underwire/2013/01/facebook-violence-women/.
- 9 www.feministfrequency.com/category/video-games/.
- 10 www.nzz.ch/aktuell/feuilleton/uebersicht/aussortiert-1.18075646.
- 11 www.compas.infoclio.ch/de.



Marianne Ingold

Hochschulbibliothek Muttenz und Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW. Marianne Ingold ist Leiterin der Hochschulbibliothek Muttenz und Gleichstellungsbeauftragte der Hochschule fu?r Architektur, Bau und Geomatik der Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW. Seit 2010 ist sie Pra?sidentin der Interessengruppe Wissenschaftliche BibliothekarInnen Schweiz.

Abstract

Français

En février 2013, la liste de mailings allemand InetBib (www.inetbib.de)

) a été le théâtre d'un débat intense durant une dizaine de jours. L'auteure se base sur cette discussion pour analyser en détail certains domaines où une approche spécifiquement orientée vers le genre peut faire sens et où les mesures qui en découlent peuvent apporter une plus-value dans le domaine I&D.

Ce débat a été lancé par un participant à la liste qui critique un passage d'une offre d'emploi pour un poste de spécialiste en sciences humaines à l'UB Wuppertal, à savoir: «A compétences et aptitudes égales, les femmes seront privilégiées dans la mesure où elles sont sous-représentées dans l'unité organisationnelle ...».

Le débat qui s'en est suivi a permis d'aborder plusieurs thèmes en lien avec la notion de gender et de diversity dans les bibliothèques (mais pas uniquement), et notamment la sous-représentation des hommes dans le champ professionnel et leur surreprésentation dans les postes de cadres, le but et le sens des mesures de discrimination positive en faveur de l'un ou l'autre sexe, la prise en compte d'autres groupes sociaux dans les offres d'emploi, la possibilité de combiner activité professionnelle et famille, le travail à temps partiel, les limitations que connaissent les femmes au niveau de la carrière, le sexisme et la misogynie comme phénomène social, etc.

Même si les conditions-cadres juridiques et organisationnelles qui prévalent en Allemagne sont différentes de celles que nous connaissons en Suisse, l'auteur estime dans cet article que les questions soulevées dans ce débat constituent une bonne base pour une analyse statistique fouillée et proposer une série de mesures dont peuvent profiter les bibliothèques en tant qu'organisations et prestataires de services, ainsi que leur personnel.

Sur la base d'une analyse statistique détaillée, Marianne Ingold propose donc toute une série de mesures de promotion de la diversité dans le champ professionnel, à savoir: plus d'hommes dans le domaine en général, plus de femmes dans les départements IT, plus d'emplois à temps partiel, plus de femmes dans les positions dirigeantes, plus d'hommes travaillant à temps partiel, plus de genre dans la statistique, plus de compétences en matière de genre dans la formation, et plus de conscience du genre dans la pratique professionnelle.