

Gender Studies
und I+D

Études de genre
et I+D

Studi del genere
e I+D

Ausgabe 2 17. Juni 2013

[a [r [b | i] d] o]

VSA Verein Schweizerischer Archivarinnen und Archivare
BIS Bibliothek Information Schweiz

AAS Association des Archivistes Suisses
BIS Bibliothèque Information Suisse

AAS Associazione degli Archivisti Svizzeri
BIS Biblioteca Informazione Svizzera

CMISTAR – DIE STANDARDLÖSUNG, MASSGESCHNEIDERT FÜR JEDES ARCHIV. MIT OAIS-KOMPONENTEN FÜR DEN INGEST-PROZESS UND DAS DIGITALE ARCHIV.

swiss made
software

CMISTAR ist die praxisorientierte Langzeitarchivierungslösung für grosse und kleine Archive. In CMISTAR stecken 25 Jahre Erfahrung, die neusten Konzepte der Archivlehre und Technologie vom Feinsten. CMISTAR ist die bedienungsfreundliche Standardlösung, die sich individuell parametrieren lässt und die Standards ISAD (G) und ISAAR (CPF) unterstützt.

Neu wird das bewährte Archivinformationssystem mit Komponenten für ein umfassendes OAIS-System ausgeliefert. Dabei setzen wir auf die Werkzeuge Documill und Fedora von Docuteam GmbH.



CMISTAR

➤ Besuchen Sie uns an der Archivistica 2013 vom 25.–28. September in Saarbrücken (D).
Infos unter: www.cmiag.ch

CM INFORMATIK

Ringstrasse 7 • CH-8603 Schwerzenbach • Schweiz
T: +41 43 355'33'99 • info@cmiag.ch • www.cmiag.ch

www.cmistar.ch

PREDATA

Bibliotheksoftware | Datenkonvertierung | Softwareentwicklung | Datenbank-Hosting

webOpac.net

Belebend für Ihre Bibliothek

Mit dem webOpac.net präsentieren Bibliotheken, Ludotheken und Dokumentationsstellen ihren Katalog im Internet – einzeln oder im Verbund. Die umfangreichen Selbstbedienungsfunktionen (Reservieren von Medien, Verlängern von Ausleihfristen, Abfragen des eigenen Kontoauszuges, u.v.m.) machen die Bibliothek für die Benutzer noch attraktiver und rund um die Uhr zugänglich. Und dabei braucht die Bibliothek keine zusätzliche Infrastruktur!



PREDATA AG | Burgstrasse 4 | 3600 Thun | Tel: 033 225 25 55 | www.predata.ch

Inhalt / Sommaire

arbido print 2 / 13

03 Editorial F und D

29 Impressum

I. Geschichte und Aktualität / *Histoire et actualité*

04 **Les études de genre: quelle signification pour le domaine I + D?**
Stéphane Gillioz, rédaction *arbido*

05 **Welche Bedeutung hat die Geschlechterforschung für der Bereich I + D?**
Stéphane Gillioz, Redaktion *arbido*

06 **Des origines de l'histoire des femmes aux études de genre: de nouvelles perspectives?**
Interview de Nadia Lamamra, maître de recherche IFFP

10 **La division du travail: l'enjeu de l'égalité entre les femmes et les hommes**
Magdalena Rosende, Université de Lausanne

14 **Netzwerk Gender Studies Schweiz: interuniversitäre, interdisziplinäre und transdisziplinäre Kooperationen**
Katrin Meyer, Universität Basel

16 **Bibliotheken und Informationszentren zu Genderfragen im Internet**
Rolf Hubler, *scrive.ch* und Stéphane Gillioz

II. Gender im Bereich Information und Dokumentation / *Le genre dans le domaine Information et documentation*

22 **Was kann man mit Gender in der Bibliothek anfangen?**
Dr. Karsten Schuldt, HTW Chur

26 **Die Gläserne Decke in Schweizer Bibliotheken**
Laura Stadler, Bachelor Thesis, HTW Chur

30 **Quelques réflexions sur le genre du métier de bibliothécaire**
Fenneke Reysoo, IHEID, Genève

33 **Mehr Gender in die Bibliotheken – aber richtig!**
Marianne Ingold, Hochschulbibliothek MuttENZ und FHNW

39 **Le genre en 2013 à la BCU Lausanne**
Jeannette Frey, Bibliothèque cantonale et universitaire, Lausanne

41 **L'information documentaire: une affaire de «genre» ou de compétences et d'aptitudes particulières?**
Jean-Philippe Accart, Universités de Berne et Lausanne

42 **Geschlecht (k)eine Frage in Bibliotheken? Betrachtungen zum Dokumentarfilm von D. Vetter**
Karin Aleksander, Humboldt-Universität zu Berlin

III. Rezensionen / *Recensions*

45 **Verschieden sein – Nachdenken über Geschlecht und Differenz**
Rolf Hubler

46 **Visibilité des questions de genre dans les bibliothèques publiques**
Stéphane Gillioz

47 **La Bibliothèque de la Ville de La Chaux-de-Fonds 1838–2013**
Stéphane Gillioz

Ihr Spezialist für digitale Archive

Dienstleistungen und Lösungen
für ein effektives Dokumenten-Management

Unser Dienstleistungsspektrum im Überblick:

- Scannen von Dokumenten und Büchern, von Kleinst- bis über A0 Format
- Scannen von großformatigen Dokumenten und Zeichnungen bis zu 1,2 Meter Breite und 12 Meter Dokumentenlänge in Farbe, Graustufe und s/w
- Scannen von sämtlichen Arten von Mikrofilmen, Fichen und Jackets, sowie Rollfilmen, Negative / Glasnegative / Dias
- Konvertierung digitaler Daten auf Mikrorollfilm und Fische sowie Dokumentenverfilmung
- Digitale Archive für technische, kaufmännische und katasterspezifische Dokumente/Pläne Softwareentwicklung und Anpassung
- Individualsoftware



Tecnocor ACC AG

Arsenalstrasse 51
CH-6010 Kriens
Telefon: +41 (0)41 440 74 22
Mobil: +41 (0)79 340 46 06
Fax: +41 (0)41 440 85 84
E-Mail info@tecnocor.ch
www.tecnocor.ch

AIW – ArchivImage Writer

schreibt digitale Daten als analoge Informationen auf Mikrofilm.

- schreibt 16/35mm Mikrofilme (Rollfilme)
- wahlweise Hoch- / Querformat durch einfaches Drehen des Kamerakopfes
- s/w, Graustufen und Farbe
- Einzel-, Doppel- oder Vierfachbild pro Frame
- Annotationen, Indexierung, Zähler per Software definierbar.
- unterstützt über 100 Fileformate
- 10MP Graustufen-TFT (A2) oder
- 6MP Farb-TFT (A2)
- Bewährte Technologie für die Langzeitarchivierung



YOUR INFORMATION MANAGER

SECUR'ARCHIV

Leader sur le marché de la dématérialisation de document en Suisse depuis 20 ans, Secur'Archiv numérise vos livres, registres, documents anciens et fragiles afin d'assurer leur pérennisation. Un système de caméras à faible charge thermique et lumineuse dépourvue d'UV se charge du travail tout en préservant vos documents les plus précieux.

Marktführer im Gebiet der Entmaterialisierung von Dokumenten in der Schweiz seit 20 Jahren, Secur'Archiv scannt Ihre Bücher, Aufzeichnungen, alte und empfindliche Dokumente um ihre Nachhaltigkeit zu gewährleisten. Die Arbeit wird durch ein Kamera-System mit niedriger thermischer Belastung und ohne UV-Strahlung getätigt, um Ihre kostbarsten Dokumente zu bewahren.



BERN

Tel : 031 853 1156

GENEVE

Tel : 022 827 8025

Secur'Archiv

www.securarchiv.ch
e-mail: info@securarchiv.ch



netbiblio

INTEGRIERTE INFORMATIKLÖSUNG FÜR BIBLIOTHEKEN, MEDIOTHEKEN, DOKUMENTATIONSSTELLEN UND ARCHIVE

Katalogverwaltung, Ausleihverwaltung, WebOPAC,
Statistiken, Erwerbung, Zeitschriftenverwaltung,
MARC21-Transformationen, Z39.50 Client, Z39.50 Server,
Notiz-Server, News-Server, RFID-Integration, Notausleihe,
Volltextsuche für externe Dokumente, WebOPAC/Mobile

SOLUTION INFORMATIQUE INTÉGRÉE POUR BIBLIOTHÈQUES, MÉDIATHÈQUES, CENTRES DE DOCUMENTATION ET ARCHIVES

Gestion de catalogue, Gestion du prêt, WebOPAC,
Statistiques, Acquisitions, Gestion des périodiques,
Transformations MARC21, Serveur Z39.50, Client Z39.50,
Serveur de notices, Serveur de nouveautés,
Intégration RFID, Prêt de secours, Recherche en texte
intégral pour les documents externes, WebOPAC/Mobile

AlCoda GmbH
Haslerstrasse 21
3008 Bern

026 48 48 020
info@alcoda.ch
www.alcoda.ch

**WebOPAC/
MOBILE**

für Smartphones und Tablets
pour smartphones et tablets
(iPhone, iPad, Android-Geräte/
portables avec Android)

Editorial

Etudes de genre et I+D – Genderstudies und I+D

Stéphane Gillioz

Les études de genre n'ont pas toujours bonne presse. Si de nombreuses revues y consacrent des dossiers et que les quotidiens reviennent plus ou moins régulièrement sur le sujet, au gré de l'actualité politique, la thématique ne suscite guère l'enthousiasme du comité de rédaction d'*arbedo* lorsque l'un de ses membres proposa de la traiter, il y a plus de deux ans. Les professionnel-le-s du domaine de l'information et de la documentation auprès desquel-le-s nous avons tâté le terrain à l'époque avaient des avis pour le moins partagés sur la question. Dérangeant? Trop polémique? Ne va-t-on pas souffler sur les braises et attiser la guerre des sexes, a fortiori dans une institution où la paix sociale et la sérénité est de rigueur?

Et pourtant, à y regarder de près, les études de genre ne sont ni une discipline, ni une théorie et encore moins une idéologie. Il s'agit bien plus d'une approche transversale et interdisciplinaire censée éclairer les rapports sociaux entre femmes et hommes, et intégrer des politiques d'égalité sur la base d'analyses et de réflexions spécifiques. Au vu de son orientation et de sa mission, le domaine de l'information et de la documentation s'y prête donc également.

Le présent numéro n'a évidemment aucune prétention académique, il n'est même pas une introduction générale à la question. Il entend néanmoins poser quelques jalons, quelques pistes de réflexions et des éléments de réponse sur la base de présentations historiques et d'analyses statistiques proposées par des chercheurs universitaires et des professionnel-le-s de l'information documentaire, ainsi que des témoignages, un film documentaire et des recensions de sites web et d'ouvrages.

Die Genderstudies haben nicht immer nur eine gute Presse. Zwar widmen zahlreiche Zeitschriften dem Thema Dossiers, und Tageszeitungen kommen mehr oder weniger (je nachdem, wie die politische Aktualität gerade aussieht) regelmässig auf die Geschlechterforschung zurück – und trotzdem brach im Redaktionskomitee von *arbedo* nicht gerade ein Begeisterungssturm aus, als eines seiner Mitglieder vor mehr als zwei Jahren den Vorschlag machte, Genderstudies zu thematisieren. Die Berufs- und Fachleute aus dem Bereich Information und Dokumentation, denen wir das damals vorgebracht hatten, waren, um das Mindeste zu sagen, zum Thema geteilter Meinung. War es etwa zu sehr? Störte es zu polemisch? Schüttet man da nicht Öl ins Feuer des Geschlechterkampfes, gerade in einer Institution, in der der soziale Friede und die Ausgeglichenheit ein absolutes Muss sind?

Wirft man allerdings einen zweiten Blick auf das Thema, wird klar, dass die Genderstudies weder eine Disziplin noch eine Theorie und vor allem keine Ideologie ist. Es handelt sich dabei vielmehr um ein quer über die verschiedenen Forschungsgebiete gelegtes, interdisziplinäres Raster, das darauf ausgelegt ist, die sozialen Beziehungen zwischen Frauen und Männern hervorzuheben und auf der Grundlage von spezifischen Analysen und Überlegungen eine Politik der Gleichheit zu ermöglichen. Angesichts seiner «Ausrichtung» und seiner Aufgabe bietet sich der Bereich Information und Dokumentation für eine entsprechende Diskussion an.

Es liegt auf der Hand, dass die vorliegende Nummer keine akademischen Absichten hegt, ja sie will nicht einmal eine allgemeine Einführung ins Thema sein. Sie will aber ein paar Leitplanken setzen, zu ein paar Überlegungen anregen und Ansätze für Antworten liefern. Sie stützt sich dabei auf Forscherinnen und Forscher aus Universitäten und auf Fachleute aus dem Bereich Information und Dokumentation, auf historische Hintergründe und statistische Analysen. Diese werden ergänzt durch Testimonials, einen Dokumentarfilm sowie Rezensionen von Websites und Fachbüchern.

I. Geschichte und Aktualität / Histoire et actualité

Les études de genre: quelle signification pour le domaine I & D?

Stéphane Gillioz, rédaction *arbido*

Les études de genre ou gender studies ont connu leur essor à partir des années 70. Plus qu'une discipline, elles constituent une approche, une grille de lecture transversale et interdisciplinaire. La politique, la santé, l'histoire et l'art sont donc concernés au premier chef. Une approche qui fait également sens pour le domaine de l'information et de la documentation.

Un sujet d'actualité ...

Les ouvrages spécialisés et les articles scientifiques consacrés à la problématique du genre se sont multipliés depuis

les années 70. Des filières de formation consacrées spécifiquement au genre, ou en combinaison avec d'autres branches, sont proposées dans les universités depuis plusieurs années¹. Les revues spécialisées dans les domaines de l'histoire, de la sociologie, de la philosophie, de la politique, de la littérature et de l'art y consacrent des dossiers². Les journaux et les revues grand public reviennent sur le sujet au gré de l'actualité, et alimentent parfois la polémique.

... et parfois polémique

Pourquoi polémique? Parce qu'il est question de politique de la santé, de politique économique et de politique de l'éducation et que ces thèmes sont étroitement liés à la compréhension que l'on peut avoir de la femme, de l'homme, de la famille et de la division du travail. L'idéologie n'est donc jamais loin et elle s'imisce inévitablement dans le débat, souvent au détriment d'une analyse sereine dont la société a besoin, car, «les sociétés démocratiques doivent s'appuyer sur un savoir qui leur permette de prendre des décisions et d'accompagner les processus sociaux en toute connaissance de cause. Pour ce faire, elles doivent aussi pouvoir disposer des connaissances produites par la recherche sur le genre.» (voir note 1).

On comprendra mieux, à lire la définition qu'en donne l'Université de Genève sur sa page web consacrée aux études genre³, pourquoi le sujet peut paraître délicat, au point que l'on voit parfois les meilleurs esprits se rebiffer: «Les Etudes genre proposent une lecture sexuée du monde social et des rapports de pouvoir qui le traversent. Les Etudes genre fondent leur analyse sur le fait que les rapports sociaux de sexe sont une dimension centrale de toute société et donc un axe de recherche incontournable pour les sciences économiques et sociales.»

Cette «lecture sexuée» est toujours interprétée de multiples manières. Il y va, si je puis dire, des études de genre comme du domaine de l'intelligence artificielle: on y décèle une interprétation «pure», «dure», «molle» ou «pratique», autrement dit caractérisée par un radicalisme plus ou moins marqué, radicalisme qui peut aller jusqu'au militantisme, comme on a pu le constater récemment en France dans le contexte du mariage pour tous.

Une approche pratique et positive

Les contributions à ce numéro d'*arbido* relèvent pour la plupart de ce qu'il est convenu d'appeler *gender mainstreaming*, à savoir: l'intégration des politiques d'égalité entre hommes et femmes sur la base d'analyses et de réflexions spécifiques, en l'occurrence, au domaine de l'information et de la documentation, en particulier aux bibliothèques. Elles renvoient en cela, implicitement, à la déclaration de la 4^e Conférence mondiale sur les femmes qui s'est tenue sous l'égide de l'ONU, à Pékin, dont la déclaration phare est la suivante: «*In addressing the inequality between men and women in the sharing of power and decision-making at all levels, Governments and other actors should promote an active and visible policy of mainstreaming a gender perspective in all policies and programmes so that before decisions are taken, an analysis is made of the effects on women and men, respectively.*»⁴

Ces contributions émanent de chercheurs/chercheuses universitaires ou de Hautes écoles spécialisées et de professionnel-le-s au bénéfice de longues années d'expérience, qui portent sur la thématique du genre, en particulier dans ses rapports avec le domaine qui est le nôtre, un regard sobre, objectif (les nombreuses analyses statistiques l'attestent) et utile.

Contact: stephane.gillioz@gmail.com

1 Voir la brochure *Les Etudes genre en Suisse*, publiée en 2005 par le Fonds national suisse de la recherche scientifique, qui donne notamment les adresses des centres et des services dédiés aux études de genre dans les universités et les Hautes écoles spécialisées de Suisse; voir également les publications téléchargeables sur le site du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes: www.ebg.admin.ch/index.html?lang=fr (15.5.2013)

2 P.ex. Nouvelles perspectives dans les Gender Studies, *Diogenes* 2009/1 (n° 225); Les Gender Studies en question, *Le Magazine Littéraire* 2005/4 (n° 441); Les sciences: un nouveau champ d'investigation pour les Gender Studies, *Idées économiques et sociales* 2012/1 (n° 167); Le genre en faces. Variations autour de deux paradigmes, *Revue européenne des sciences sociales* 2011/2; De l'exclusion à la discrimination. Une généalogie historique, philosophique et politique, *Revue de l'OFCE* 2010/3 (n° 114); A propos du genre: une question de droit, *Droit et société* 2012/1 (n° 80); Denken Frauen anders? *Journal für Philosophie - der blaue reiter*, 2013/1 (Nr 33)

3 www.unige.ch/etudes-genre/index.html

4 UN Fourth World Conference on Women, Platform for Action, Women in Power and Decision-Making 189, Pékin, septembre 1995, (www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/decision.htm) (15.5.2013)

Welche Bedeutung hat die Geschlechterforschung für den Bereich I & D?

Stéphane Gillioz, Redaktion *arbido*

Die Geschlechterforschung oder Genderstudies erlebte ab den 70er-Jahren einen Aufschwung. Es handelt sich dabei eher um einen Ansatz, ein quer über die Forschungsgebiete gelegtes, interdisziplinäres Raster als um eine eigenständige Forschungsdisziplin. Das Raster wird in erster Linie auf Politik, Gesundheit, Geschichte und Kunst gelegt. Der Ansatz macht aber auch Sinn für den Bereich Information und Dokumentation.

Ein aktuelles Thema ...

Die Fachbücher und wissenschaftlichen Artikel zum Thema Gender haben sich seit den 70er-Jahren vervielfacht. An Universitäten werden schon seit mehreren Jahren Ausbildungsgänge, entweder spezifisch auf Genderstudies ausgerichtet oder kombiniert mit anderen Studienbereichen, angeboten¹. Fachzeitschriften aus den Bereichen Geschichte, Soziologie, Philosophie, Politik, Literatur und Kunst widmen dem Thema Dossiers². Tageszeitungen und auflagenstarke Zeitschriften kommen immer wieder auf das Thema zurück – und heizen manchmal auch die Polemik an.

... das manchmal polemisch daherkommt

Wieso polemisch? Weil es um Gesundheitspolitik, um Wirtschaftspolitik und Bildungspolitik geht und diese Themen ganz eng an die Art und Weise geknüpft sind, wie jemand die Frau, den Mann, die Familie und die Arbeitsteilung sieht. Die Ideologie ist meistens nicht weit weg und mischt sich unweigerlich in die Debatte ein, oft zum Nachteil einer ernsthaften Analyse, auf welche die Gesellschaft doch vertrauen müsste, denn «demokratische Gesellschaften sind auf Wissen angewiesen, um gesellschaftliche Prozesse verantwortungsvoll mitbestimmen und steuern zu können. Dazu müssen sie auch auf die Erkenntnisse der Geschlechterforschung zurückgreifen können» (vgl. Anm. 1).

Wenn man die Definition liest, welche die Universität Genf auf ihrer Website

zur Geschlechterforschung liefert³, versteht man besser, wieso das Thema heikel sein kann – so heikel, dass sich manchmal sogar die klügsten Köpfe daran reiben: «Die Geschlechterforschung propagiert eine geschlechtlich differenzierte Lesart der sozialen Welt und der Machtverhältnisse, die sie bestimmen. Die Geschlechterforschung stützt sich in ihrer Analyse auf die Tatsache, dass die sozialen Geschlechterbeziehungen eine zentrale Dimension jeder Gesellschaft darstellen – und damit ein Forschungsbereich sind, der für die Wirtschafts- und Sozialwissenschaften unumgänglich ist.»

Diese geschlechtlich differenzierte Lesart wird immer auf vielfältige Art und Weise ausgelegt. Wenn man das so sagen darf, gilt für die Geschlechterforschung dasselbe wie für die künstliche Intelligenz: Es existiert eine «reine», «harte», «weiche», oder «praktische» Interpretation, mit anderen Worten: Die Auslegung ist charakterisiert durch einen mehr oder weniger ausgeprägten Radikalismus – einen Radikalismus, der bis zur Militanz gehen kann, wie die Diskussionen um die «Heirat für alle» in Frankreich kürzlich gezeigt haben.

Ein praktischer und positiver Ansatz

Die Beiträge in der vorliegenden *arbido*-Nummer stammen in der Mehrzahl aus dem Bereich des sog. Gender Mainstreamings, d.h., sie thematisieren den Einbezug einer Politik der Gleichheit zwischen Frauen und Männern auf der Basis von spezifisch auf den Bereich Information und Dokumentation (besonders die Bibliotheken) zugeschnittenen Analysen. Sie verweisen damit implizit auf die Erklärung der 4. UN-Weltfrauenkonferenz in Peking, in der es heisst: «*In addressing the inequality between men and women in the sharing of power and decision-making at all levels, Governments and other actors should promote an active and visible policy of mainstreaming a gender perspective in all policies and programmes so that before decisions are taken, an analysis is made of the effects on women and men, respectively.*»⁴

Die Beiträge wurden verfasst von Forscherinnen/Forschern an Universitäten oder Fachhochschulen und von Berufsfachleuten, die über eine langjährige Erfahrung verfügen und auf das Thema «Gender» – besonders im Hinblick auf «unseren» Bereich – einen nüchternen, objektiven (die zahlreichen statistischen Analysen belegen das) und nützlichen Blick werfen.

Kontakt: stephane.gillioz@gmail.com

- ¹ Vgl. Broschüre *Gender Studies in der Schweiz*, 2005 vom Schweizerischen Nationalfonds publiziert. Die Broschüre listet insbesondere Adressen von Zentren und Diensten in Schweizer Universitäten und Fachhochschulen auf, die sich dem Thema Gender Studies widmen; cf. ebenfalls die zum Download bereitgestellten Publikationen auf der Seite des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann: <http://www.ebg.admin.ch/dokumentation/index.html?lang=de2> (15.5.2013)
- ² Z.B. *Nouvelles perspectives dans les Gender Studies*, *Diogenes* 2009/1 (n° 225); *Les Gender Studies en question*, *Le Magazine Littéraire* 2005/4 (n° 441); *Les sciences: un nouveau champ d'investigation pour les Gender Studies*, *Idées économiques et sociales* 2012/1 (n° 167); *Le genre en faces. Variations autour de deux paradigmes*, *Revue européenne des sciences sociales* 2011/2; *De l'exclusion à la discrimination. Une généalogie historique, philosophique et politique*, *Revue de l'OFCE* 2010/3 (n° 114); *A propos du genre: une question de droit*, *Droit et société* 2012/1 (n° 80); *Denken Frauen anders?* *Journal für Philosophie - der blaue reiter*, 2013/1 (Nr. 33)
- ³ www.unige.ch/etudes-genre/index.html
- ⁴ UN Fourth World Conference on Women, Platform for Action, Women in Power and Decision-Making 189, Peking, September 1995 (www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/decision.htm) (15.5.2013)

Des origines de l'histoire des femmes aux études de genre: de nouvelles perspectives?

Interview de Nadia Lamamra, maître de recherche, Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle IFFP

«L'oubli dont les femmes ont été l'objet n'est pas une simple perte de mémoire accidentelle et contingente, mais le résultat d'une exclusion consécutive à la définition même de l'histoire, geste public des pouvoirs, des événements et des guerres de la Cité. Exclues de la scène publique par des fonctions dictées par la «nature» et la volonté des dieux/de Dieu, les femmes ne pouvaient y apparaître que comme des figurantes muettes, y entrer par effraction ou à titre d'exceptions, les femmes «exceptionnelles», héroïques, saintes ou scandaleuses, rejetant dans l'ombre la masse des autres femmes.» *Michelle Perrot*

L'histoire des femmes est relativement récente. Pouvez-vous nous en dresser brièvement le développement?

Les femmes ont été longtemps absentes des études historiques. En raison même de la place qui leur était assignée dans la société, la sphère privée, les femmes n'intéressaient pas la discipline tournée alors complètement vers des domaines tels que l'économie et la politique. Actives dans des secteurs moins reconnus, tout s'est longtemps déroulé comme si les femmes n'avaient pas eu d'histoire.

L'histoire des femmes trouve son origine dans les années 1960–1970. Elle émerge en même temps qu'un certain

Actives dans des secteurs moins reconnus, tout s'est longtemps déroulé comme si les femmes n'avaient pas eu d'histoire.

nombre de disciplines de sciences humaines font peau neuve: sciences sociales et politiques, anthropologie.

Trois types de facteurs ont alors favorisé l'apparition de l'histoire des femmes.

Les premiers sont d'ordre scientifique et sont liés à l'évolution d'autres disciplines. La sociologie et l'anthropologie avaient, en effet, déjà posé la question des rôles masculins et féminins, et de leur construction. Ces disciplines questionnent également la position des chercheur-e-s, question qui s'est alors traduite en histoire comme suit: qui est acteur de l'histoire? Quel regard porte-t-on lorsqu'on fait l'histoire? Parallèlement, l'histoire du mouvement ouvrier se développe et cherche à donner voix à ceux qui n'ont jamais été entendus, tandis que l'histoire coloniale souligne le caractère ethnocentriste de la production historique européenne, laissant la parole aux ex-colonisé-e-s. Ces éléments constituent un mouvement de fond qui bouleverse le rapport à sa propre mémoire.



Femmes lavant le linge, pélikè attique du Peintre de Pan, v. 470-460 av. J.-C., musée du Louvre

Il y a ensuite des facteurs sociologiques. Lorsque l'on dit que jusqu'alors les femmes étaient absentes de l'histoire, cela vaut autant pour la mise en scène du récit historique que pour qui écrit ce récit. Jusque dans les années 1970, la profession d'historien est un monopole masculin. Les années 1970 correspondent à une présence de plus en plus importante des femmes à l'université comme étudiantes, puis comme enseignantes, qui vont amener de nouvelles questions.

Et, enfin, il y a des facteurs politiques: l'histoire des femmes n'aurait pas vu le jour sans les mouvements

sociaux, plus particulièrement le mouvement féministe qui, parallèlement à ses luttes politiques, commence à s'intéresser non seulement à sa propre histoire, mais aussi à l'histoire des femmes.

L'histoire des femmes, par ses origines et ses questions, a souvent été considérée comme une histoire féministe. Cette ambiguïté l'a toujours accompagnée, car l'une des questions importantes

L'histoire des femmes, par ses origines et ses questions, a souvent été considérée comme une histoire féministe. Cette ambiguïté l'a toujours accompagnée...

qu'elle a soulevée est celle de l'objectivité de l'historien-ne, ou plus généralement des chercheurs et chercheuses. Dès lors que des femmes ont commencé à s'intéresser à l'histoire de celles qui avaient été oubliées jusqu'alors, on les a suspectées de subjectivité. En effet, tout intérêt pour cette approche était suspecté d'être militante, soit nécessairement non scientifique!

Comment est-on passé de cette histoire des femmes à l'émergence de la perspective de genre?

Si l'histoire des femmes a été un pas indispensable, dans un mouvement de «rattrapage», les facteurs qui ont suscité son émergence, en particulier les bouleversements scientifiques et les questionnements politiques, mais également les questions de fond que soulevait la démarche (réflexion critique sur les modes traditionnels de faire l'histoire), ont très vite permis à une autre approche de faire son entrée. En cherchant à rendre visible celles qui avaient été écartées de l'histoire officielle, les conditions de cette invisibilisation devaient être questionnées. Il ne s'agissait donc plus de réfléchir aux seules femmes, mais aux rapports entre les sexes, comme un système social.

Le renouvellement de la recherche évoqué précédemment a brisé les fron-

tières entre les disciplines; c'est dans cet espace que se dessine l'approche genre. La notion de genre renvoie à la construction sociale et culturelle des

Il ne s'agissait donc plus de réfléchir aux seules femmes, mais aux rapports entre les sexes, comme un système social.

rôles, et rompt avec la notion de sexe naturel. La relation sociale qui existe entre femmes et hommes est ainsi également interrogée. En réfléchissant en termes de système relationnel, il devient évident qu'on ne peut pas traiter isolément un des termes. S'impose alors l'idée de réfléchir à la construction sociale de ces deux termes, à leur relation, à leur rapport dans un système: le genre.



Un domestique noire, Etats-Unis, 1942

Intégrer une perspective de genre en histoire, c'est montrer comment la présence des uns nécessite l'invisibilisation des autres, mais c'est aussi chercher à comprendre comment et où s'élabore ce système. Des travaux ont alors pris pour objet des questions qui symbolisaient les rapports de pouvoir dans la société, et qui se révélaient au travers des rapports de genre, comme l'histoire du droit de cuissage par exemple (Bourreau, 1995). D'autres se sont penchés sur les lieux de constitution de ce rapport inégal, l'école notamment (Praz, 2005).

Dans la poursuite de ces interrogations sur les deux termes du rapport social, d'autres études, relativement nombreuses dans les années 90, se sont intéressées aux hommes et à la construction de la masculinité. Là aussi, l'angle avait changé, l'histoire des hommes ne se mélangeant plus à l'his-

toire universelle, mais traitant bel et bien de l'autre sexe et de la construction de sa position dominante.

Cette nouvelle perspective a certainement été confrontée à des problèmes méthodologiques et à la question des sources ...

En effet, l'un des principaux problèmes lorsqu'il s'agit de faire l'histoire des femmes est l'absence de sources. Etant souvent absentes des lieux de pouvoir réels ou symboliques, les femmes n'apparaissent que peu dans les documents «officiels». En effet, comme d'autres oublié-e-s de l'histoire, les femmes n'y figurent pas. En effet, leurs faits et gestes ne sont pas ceux qui retiennent habituellement l'attention des observateurs, ils ne sont pas enregistrés dans les sources traditionnelles. Cela est particulièrement vrai pour les femmes de condition modeste (domestiques, paysannes, ouvrières), qui n'ont – contrairement aux «filles de bonnes familles» – ni l'habitude ni le temps de se consacrer à l'exercice du journal intime ou de la correspondance, deux sources particulièrement précieuses lorsqu'il s'agit de retracer la vie d'une personne et de son environnement.

Ainsi, en plus d'apprendre à lire les sources traditionnelles «en creux», l'histoire des femmes a eu recours à d'autres sources. On s'intéresse alors davantage aux sources privées, journaux intimes et correspondance (qu'une certaine catégorie de femmes utilisait abondamment). On a également recours à la source orale, qui permet de toucher les femmes et les hommes qui n'ont pas fait acte de mémoire. Pratique initialement militante, la source orale s'impose petit à petit, étant souvent la seule façon d'avoir des informations de celles et ceux qui n'ont pas accès à la parole officielle. L'histoire orale crée alors une minirévolution, puisqu'elle fait éclater la distance chronologique, imposée jusqu'alors par les accès aux archives. L'histoire et la sociologie voient leurs frontières se mêler.

Quels nouveaux thèmes cette histoire des femmes permet-elle de dévoiler? Quelles nouvelles questions pose-t-elle?

Différentes thématiques émergent de l'histoire des femmes, en particulier la question de l'emploi féminin et, en

parallèle, l'accès à la formation des filles et la lutte pour la professionnalisation. Comme le rappelle Sylvie Schweitzer (2002), le travail des femmes est toujours présenté comme contingent, fortuit et récent, et l'on tend à oublier qu'elles ont été paysannes, commerçantes, ouvrières, employées, infirmières, institutrices, et cela depuis toujours. Dans la société préindustrielle, à l'exception des femmes de milieux aristocratiques, toutes les femmes travaillaient déjà.

Par contre, l'accès à la formation a eu des implications très directes sur les professions que les femmes pouvaient exercer ou non: en Suisse, l'école obligatoire accueille les enfants des deux sexes depuis 1830, mais des différences dans les contenus d'enseignement apparaissent très vite (aux filles les travaux à l'aiguille, aux garçons les mathématiques). Ensuite, les filles ont longtemps été exclues des gymnases et des écoles supérieures, où se préparait l'entrée à l'université. Les écoles supérieures de jeunes filles n'enseignent pendant longtemps pas le latin, les filles ne pouvaient donc pas s'inscrire dans les facultés. Ce n'est qu'en 1930, en Suisse, que les filles ont accès à la maturité.



Le Victory Program: ouvrière travaillant sur un moteur de bombardier B-25; département motorisation, North American Aviation, Inc. (1942).

Les domaines d'activités sont eux aussi très délimités. Les femmes sont actives dans l'agriculture, dans l'industrie à domicile (phase de proto-industrialisation), dans la domesticité.

Rappelons que la domesticité est le principal secteur d'emploi féminin jusqu'au milieu du XIX^e siècle. Ensuite, dès l'essor des fabriques, les femmes trouvent à s'y engager, et le travail en

usine devient alors un important lieu d'emploi féminin. Enfin, l'enseignement occupe également une place importante, car cette profession était jugée honorable, c'est pourquoi de nombreuses femmes la choisissent soit dans une perspective de former d'autres femmes, soit pour subvenir à leurs besoins et compléter une activité artistique par exemple. On n'oubliera pas les autres formes d'enseignement comme le travail des gouvernantes et préceptrices, une activité qui est fréquemment exercée par les jeunes femmes et qui leur permet non seulement de gagner un salaire, mais également de voyager et de s'émanciper.

La question de la professionnalisation est centrale dans ce contexte. L'enjeu est d'essayer de faire reconnaître son activité au même titre que celles des hommes, de faire reconnaître qu'il s'agit bien d'une profession et que ce n'est ni une vocation (soins infirmiers) ni un art d'agrément (peinture, sculpture, musique). La question de la professionnalisation est un enjeu central de l'histoire des femmes et de la lutte pour l'égalité.

Comment les professionnel-le-s du domaine Information & Documentation s'inscrivent-ils dans cette perspective genre?

Je prendrai ici l'exemple de l'Ecole nationale des Chartes, une grande école française spécialisée dans les sciences auxiliaires de l'histoire, fondée en 1821. On observe que la mixité au niveau des étudiant-e-s, garantie dès la création de l'Ecole des Chartes, ne garantit pas la mixité de la profession, puisqu'il faut réussir à accéder aux postes de pouvoir, et surtout entrer dans les filières recon-

Ainsi, il ne s'agit pas tant de réfléchir à la féminisation d'une discipline, ou à sa mixité, qu'à ce qui en fait une discipline reconnue, qu'est-ce qui a participé à sa professionnalisation.

Pour l'histoire, ce sont les postes de professeurs d'université, ainsi que la participation aux associations professionnelles et aux revues. Pour les archivistes français-es formé-e-s à l'Ecole des Chartes, la reconnaissance professionnelle se fait lorsqu'on accède à la direc-

tion d'archives départementales, or les femmes qui accèdent à des postes de direction sont à la tête des bibliothèques ou de dépôts d'archives, considérés comme secondaires.

Lorsque l'on s'intéresse aux métiers du patrimoine dans une perspective de genre, il s'agit de soumettre les différents domaines d'activités à deux questions, toutes deux issues de la sociologie du travail. La première s'intéresse à la ségrégation verticale, à savoir à la répartition des femmes et des hommes tout au long de la hiérarchie professionnelle. Ainsi, même lorsqu'on assiste à une relative mixité, voire à une forte féminisation de la formation (c'est le cas en histoire, mais aussi en sciences documentaires, en archivistique), plus on monte dans la hiérarchie professionnelle et moins nombreuses sont les femmes. Ainsi, qui sont les responsables des bibliothèques, des centres de documentation, des archives? A quels

postes retrouve-t-on les femmes formées dans ces domaines?



Dessin de Vetter Danilo

L'autre analyse consiste à réfléchir à la division sexuelle du travail, soit de questionner qui fait quoi dans la profession et à quelle tâche est associée le prestige de la profession? Ainsi, dans les musées, les femmes sont surreprésentées chez les médiatrices culturelles. Elles font le lien avec les écoles, le grand public. Malgré le degré de qualification

ABSTRACT

Von den Anfängen der Frauengeschichte zur Geschlechterforschung: Neue Perspektiven
Im Interview beschreibt Nadia Lamamra kurz und in groben Zügen die neuere Frauengeschichte und das Aufkommen der Geschlechtersichtweise.

Der Geschlechterbegriff verweist zurück auf die soziale und kulturelle Rollenkonstruktion und bricht mit der Vorstellung vom «natürlichen Geschlecht». Damit wird gleichzeitig die soziale Beziehung zwischen Frauen und Männern hinterfragt. Wenn man in Beziehungskategorien denkt, wird rasch klar, dass man die einzelnen Begriffe nicht gesondert behandeln kann. Es bietet sich somit an, die soziale Konstruktion der beiden Begriffe (Frauengeschichte und Geschlechterforschung), ihre Beziehung und ihren wechselseitigen Bezug in einem ganz bestimmten System zu untersuchen: jenem der Geschlechter.

Diese spezielle Geschichte sah und sieht sich immer noch konfrontiert mit methodischen Problemen und Quellenfragen. Nichtsdestotrotz ermöglichte sie die Freilegung neuer Themenbereiche, z.B. die weibliche Arbeit, der Zugang zu Ausbildungen für Mädchen und der Kampf um die Professionalisierung.

Wie und wo sind die Berufsangehörigen aus dem Bereich I&D in dieser Geschlechterperspektive zu verorten? Nadia Lamamra führt das Beispiel einer französischen Institution an, die 1821 gegründeten «Ecole nationale des Chartes». Sie stellt fest, dass die Gemischtheit unter den Studierenden keineswegs eine Gemischtheit im Beruf garantiert. Wenn man sich aus einer Geschlechterperspektive heraus mit den Berufen im Bereich Kulturerbe befasst, muss man auch die Frage nach der vertikalen Segregation stellen, d.h.: Wer besetzt die leitenden Stellen in Bibliotheken, Dokumentationszentren, Archiven? Eine weitere Frage, die sich stellt, ist jene nach der Arbeitsaufteilung nach Geschlecht: Wer macht was im Beruf, und an welche Aufgaben ist das Prestige des Berufs gekoppelt?

Das neu aufgekommene Interesse am immateriellen Kulturgut wirft eine weitere interessante Frage auf: Wird damit nicht erneut eine Geschlechtertrennung vorgenommen – die Männer sind zuständig für das materielle Kulturerbe, und die Frauen für das immaterielle Kulturerbe?

(sg: Übersetzung: Rolf Hubler)

élevé nécessaire à ces fonctions, ces postes sont peu reconnus, souvent précaires, et surtout les métiers reconnus dans les musées sont avant tout les postes de conservateurs. En outre, ces fonctions de médiatrices sont fréquemment construites sur une forme de naturalisation des compétences féminines. Les femmes étant censées être plus aptes à faire œuvre de transmission, notamment auprès du grand public, des enfants, etc.

Dans la même perspective, Corinne Dallera (2011) soulève une question particulièrement intéressante concernant le récent intérêt pour le patrimoine immatériel. Elle fait le lien avec ce que l'histoire des femmes avait mis à jour, soit que les sources traditionnelles étaient relativement muettes quant aux destins féminins et qu'il fallait donc prendre en considération d'autres sources.

Selon elle, «l'élargissement de la définition du patrimoine est intéressant, dans le sens où il signifie une re-

connaissance de la diversité des patrimoines et de ses acteurs et actrices. Toutefois, cette valorisation de l'investissement féminin dans la transmission du patrimoine immatériel ne se fonde-t-elle pas sur une naturalisation du rôle socialement attribué aux femmes de gardiennes des traditions?» Elle se demande dès lors si on n'assisterait pas à une nouvelle division

sexuelle du travail entre les hommes, en charge du patrimoine matériel, et les femmes, actrices du patrimoine immatériel.

Interview menée par Stéphane Gillioz, rédaction arbido

Contact: Nadia.Lamamra@iffp-suisse.ch

Références

- Bourreau, A. (1995). *Le droit de cuissage. La fabrication d'un mythe XIII^e-XX^e siècle*. Paris: Albin Michel.
- Dallera, C. (2011). *Histoire, archives, musées: des carrières féminines sous contrôle*. «Documents» de Réseau PatrimoineS, 12.
- Duby, G., & Perrot, M. (1991). *L'histoire des femmes en Occident*. Paris: Plon (5 vol.)
- Dumoulin, O. (1997). «Archives au féminin, histoire au masculin. Les historiennes professionnelles en France, 1920-1960» (pp. 343-356). In Sohn, M., & Thélamon, F. (dir.) *L'histoire sans les femmes est-elle possible?* Paris: Perrin.
- Fraisse, G. (1998). *Les femmes et leur histoire*. Paris: Gallimard.
- Noiriol, G. (1996). *Sur la «crise» de l'histoire*. Paris: Belin.
- Perrot, M. (1998). *Les femmes ou les silences de l'histoire*. Paris: Flammarion.
- Perrot, M. (2000). «Sexuation de l'histoire» (p.87). In Hirata, H., Laborie, F., Le Doaré, H., & D. Senotier (coord.). *Dictionnaire critique du féminisme*. Paris: Presses universitaires de France.



metasystems

la communication globale

- Des solutions personnalisées en communication
- Conception, multimedia et nouvelles technologies
- Un réseau de professionnels de l'information

Chemin des Rosiers 2B • 1701 Fribourg • 079 660 62 66 • gilliozs@metasystems.ch

La division du travail: l'enjeu de l'égalité entre les femmes et les hommes

Magdalena Rosende,
Université de Lausanne



Aujourd'hui, les femmes font dans une large mesure jeu égal avec les hommes en matière de droits politiques et civils, d'accès aux études supérieures et de présence sur le marché du travail. En Suisse, elles représentent par exemple 52% des entrées dans les hautes écoles universitaires¹ et près de 45% de la population active occupée². Au cours des cinquante dernières années, les inégalités de sexe se sont fortement atténuées dans plusieurs domaines.

Ces évolutions sur le chemin de l'égalité des sexes sont profondes et spectaculaires d'un point de vue historique. Toutefois, elles contrastent fortement avec la division du travail entre femmes et hommes qui caractérise le marché du travail, et demeure particulièrement forte, en Suisse comme à l'étranger. Les activités de production de biens et de services ne sont pas réparties de manière équitable entre les sexes. Le travail

rémunéré demeure, en dépit des transformations sociales survenues au cours du XX^e siècle, encore considéré comme l'apanage des hommes. Les soins aux enfants et personnes dépendantes, ain-

Le travail rémunéré demeure, en dépit des transformations sociales survenues au cours du XX^e siècle, encore considéré comme l'apanage des hommes.

si que les tâches ménagères, effectuées gratuitement au domicile ou dans d'autres ménages, sont assignés aux femmes. Cette répartition inégale entre travail rémunéré et travail non rémunéré, fruit de l'industrialisation, repose sur la séparation des sphères publique et privée, et sur les figures respectives de l'homme «pourvoyeur principal des ressources du ménage» et de la femme «gardienne du foyer». L'activité rémunérée féminine demeure considérée comme secondaire par rapport à celle des hommes. Ces derniers exercent rarement les mêmes métiers que les femmes. En même temps, les travaux féminins ne reçoivent pas la même valeur économique et symbolique que les tâches masculines. Plus les exigences d'un certain travail ressemblent à celles d'un travail proche des tâches assumées au foyer, moins elles sont appréciées et par conséquent rémunérées. Cette forme de division du travail continue de

La division sexuelle du travail constitue un principe fondamental d'organisation des sociétés contemporaines.

marquer la réalité et les représentations sociales contemporaines du travail des femmes et des hommes. Elle influence également les orientations différenciées – choix de la profession et branche d'études – des unes et des autres.

Un principe fondamental d'organisation La division sexuelle du travail³ constitue un principe fondamental d'organisa-

tion des sociétés contemporaines; elle est à l'origine des principales disparités qui caractérisent la situation des femmes et des hommes dans le domaine du travail qu'il s'agisse des formes d'emploi (temps partiel par exemple) ou de l'exercice concret des métiers. L'emprise de cette forme de division du travail se fait donc sentir dans différents domaines. La prise en compte des contraintes objectives qui pèsent sur les femmes du fait de leur assignation au travail domestique, ainsi que les représentations dominantes de la place «normale» des hommes et des femmes dans l'emploi qui découle de cette division du travail éclairent les modalités de participation des femmes et des hommes au marché du travail.

Le temps partiel, un temps de travail au féminin

Les femmes et les hommes ont une participation différente dans la sphère professionnelle. Cela concerne principalement le temps de travail. En Suisse, près

Considéré comme un moyen de «concilier» activité professionnelle et responsabilités familiales, le temps partiel recouvre pourtant des réalités fort différentes.

de trois femmes sur cinq travaille à temps partiel contre près d'un homme sur huit. Par ailleurs, près de 80% des postes à temps partiel sont occupés par des femmes. Ainsi le taux d'occupation distingue clairement l'activité professionnelle des femmes et des hommes. Le temps partiel reste une forme d'emploi essentiellement féminine. Cette différence est à replacer dans le contexte plus large de la division du travail rémunéré et non rémunéré entre les sexes. Bien que le temps partiel existe depuis longtemps, à partir des années 1970 il est quasi automatiquement associé au travail des femmes. Considéré comme un moyen de «concilier» activité professionnelle et responsabilités familiales, le temps partiel recouvre pourtant des réa-

1 www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/20/05/blank/key/gleichstellung_und.html (consulté le 15.5.2013).

2 www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/02/blank/key/erwerbstaetige/entwicklung.html (consulté le 15.05.2013).

3 Concept élaboré par Danièle Kergoat, sociologue française.

lités fort différentes. S'il résulte parfois d'une «demande» féminine, de mères d'enfants en bas âge, il répond également et plus souvent qu'on ne le pense à des intérêts économiques de flexibilité dans le commerce, les soins aux personnes, la restauration, etc. Le travail à temps partiel touche surtout des secteurs féminisés et des emplois peu qualifiés. Enfin, il convient de souligner qu'un poste à temps partiel est souvent synonyme de précarité, d'une couverture sociale insuffisante (caisse de pension par exemple), d'obstacle à la formation continue et à l'avancement professionnel.

Métiers de femmes et métiers d'hommes

Sur le marché du travail, femmes et hommes exercent rarement les mêmes métiers. Ils se répartissent de manière inégale dans les différents groupes professionnels – phénomène couramment désigné sous le nom de ségrégation horizontale du marché du travail. En Suisse, les hommes sont surreprésentés dans les métiers manuels (notamment dans l'artisanat et les professions du secteur de la production), alors que les femmes sont concentrées dans les activités non manuelles du secteur tertiaire (en particulier dans les professions du bureau, les métiers de la vente et ceux des services aux personnes).

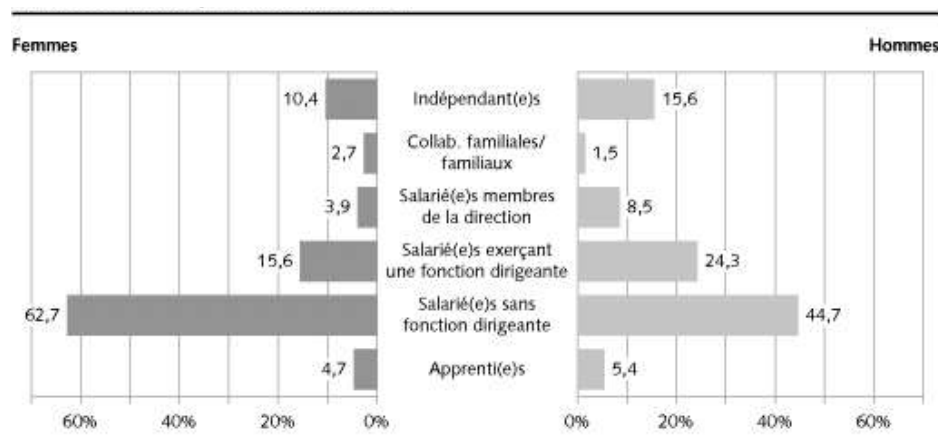
En 2012, 20,4% des hommes exerçant une activité rémunérée travaillaient dans les métiers de l'industrie et de l'artisanat. A l'inverse, 23,1% des femmes actives sont occupées dans le personnel de service, de commerce ou de la vente. A l'exception des professions intellectuelles et scientifiques (médecins, architectes, juristes, journalistes, etc.) ainsi que des professions intermédiaires (soins infirmiers, travail social, etc.), qui réunissent une proportion quasi identique de femmes et d'hommes, la population active féminine et masculine est répartie de manière très inégale dans les autres groupes professionnels. Ce phénomène de concentration féminine dans un nombre restreint de secteurs d'activité évolue faiblement. Au début du XXI^e siècle, cinq professions réunissent à elles seules près de la moitié des femmes actives occupées: infirmière, employée de commerce, vendeuse, net-

2012, moyennes annuelles, population résidente permanente, en milliers et en %

| | En milliers | | | En % | | |
|---|-------------|-------------|-------------|--------------|--------------|--------------|
| | Total | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes |
| Professions exercées (ISCO) | | | | | | |
| Directeurs, cadres de direction, gérants | 358 | 238 | 119 | 8.1 | 9.9 | 5.9 |
| Prof. intellectuelles et scientifiques | 1035 | 576 | 459 | 23.5 | 24.1 | 22.8 |
| Professions intermédiaires | 801 | 407 | 394 | 18.2 | 17.0 | 19.6 |
| Employés de type administratif | 411 | 124 | 287 | 9.3 | 5.2 | 14.2 |
| Pers. des services, commerçants, vendeurs | 712 | 247 | 465 | 16.2 | 10.3 | 23.1 |
| Agriculteurs, sylviculteurs | 138 | 100 | 38 | 3.1 | 4.2 | 1.9 |
| Métiers de l'industrie et de l'artisanat | 578 | 489 | 89 | 13.1 | 20.4 | 4.4 |
| Conducteurs et assembleurs | 166 | 135 | 31 | 3.8 | 5.7 | 1.5 |
| Professions élémentaires | 190 | 65 | 125 | 4.3 | 2.7 | 6.2 |
| Sans indication/ne sait pas | 20 | 13 | 7 | 0.5 | 0.5 | 0.4 |
| Total | 4408 | 2394 | 2014 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Enquête suisse sur la population active (ESPA), OFS

Tableau 1: Personnes actives occupées par profession exercée (ISCO) et sexe



Source: ESPA

© OFS

Figure 1: Situation dans la profession, en 2012

toyage et enseignante (préscolaire et primaire). Enfin, la ségrégation est le déterminant majeur des écarts salariaux entre les sexes.

Cette concentration se double d'un accès inégal aux postes à responsabilité ou de pouvoir dans les entreprises. S'agissant de la position occupée dans la hiérarchie professionnelle, on constate que les hommes monopolisent les postes les plus attractifs et les mieux payés, dans les professions aussi bien manuelles que non manuelles. En 2012, 24,3% des hommes salariés exercent une fonction dirigeante, et 8,5% sont membres de la direction contre respectivement 15,6% et 3,9% des femmes seulement.

En résumé, plus on monte dans la hiérarchie professionnelle, moins on y trouve de femmes. D'une certaine ma-

nière, c'est comme si une barrière invisible les empêchait d'accéder au sommet des entreprises. Et même dans les branches et métiers où les femmes et hommes se côtoient, comme dans l'enseignement, la santé, les professions de bibliothécaire documentaliste (Stadler, 2012), elles et ils n'occupent pas les mêmes postes et n'accèdent pas aux mêmes degrés de responsabilité. Cet état de fait, c'est-à-dire les barrières qui produisent la rareté des femmes aux échelons supérieurs de la hiérarchie professionnelle, est habituellement désigné sous le nom de «plafond de verre».

Les disparités dans l'accès aux fonctions d'encadrement et dirigeantes ont diminué, en lien avec l'accession des femmes aux professions d'élite (par exemple médecins, architectes, juristes, avocats). En revanche, la concentration des femmes dans les emplois non ma-

nuels et mal payés du tertiaire et dans les métiers manuels du secteur de la production a peu changé ou s'est même accentuée. «Ces emplois dits féminins ne se sont guère ouverts aux hommes.» (Charles, 2005:5). La distribution différenciée des filles et des garçons dans les filières de formation explique, en partie seulement, la ségrégation horizontale. La pérennisation de ce phénomène de concentration a deux causes: la croyance en l'existence de différences fondamentales entre les sexes (les femmes et les hommes ont des valeurs, des ambitions et des aptitudes différentes) et les changements structurels de l'économie (essor du secteur des services).

La médecine à l'épreuve de la féminisation

Femmes et hommes n'occupent tendanciellement pas les mêmes métiers, et lorsqu'ils le font, leurs expériences sont différenciées, et leurs chances d'avancement professionnel sont inégales.

En Suisse, la profession médicale connaît une féminisation prononcée depuis quelques décennies. Entre 1970 et 2011, la proportion de femmes parmi les médecins en exercice est passé de 14% à 36,7% (Kraft, 2012, p. 399). Dans les facultés de médecine, les étudiantes sont devenues aussi nombreuses que leurs homologues masculins depuis le milieu des années 1990. Actuellement, le taux féminin parmi les nouveaux diplômés en médecine oscille entre 50 et 67% selon l'université considérée (Deriaz et al., 2010; p. 1438).

Chasses gardées masculines et niches féminines

Si la féminisation de la médecine constitue l'une des transformations les plus visibles de l'univers médical, elle illustre également l'une des avancées féminines notables dans la sphère du travail rémunéré: l'arrivée des femmes dans des activités et fonctions traditionnellement réservées aux hommes. Or, un examen détaillé de la situation des unes et des autres montre que la féminisation de la profession ne rime pas avec une répartition égale des femmes et de hommes dans les spécialités médicales et les positions hiérarchiques.

En Suisse, l'ensemble des spécialités chirurgicales ainsi que quelques branches de la médecine interne sont des

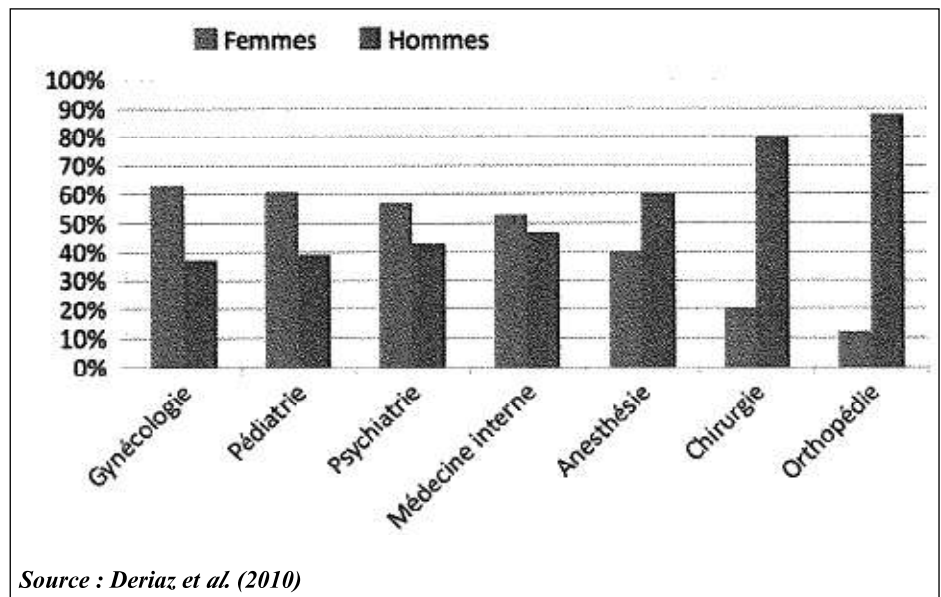
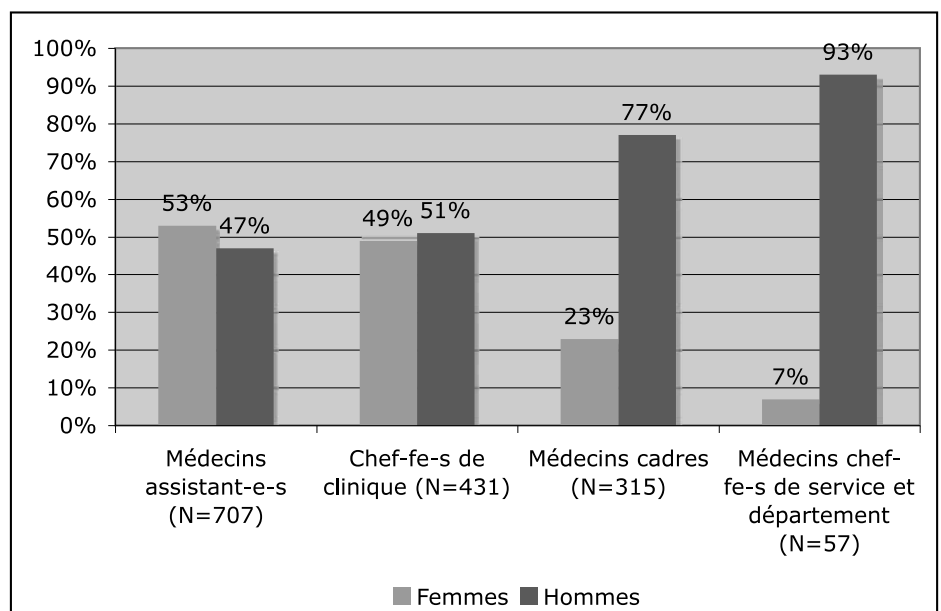


Figure 2: Part de femmes et d'hommes dans quelques spécialités médicales, en février 2012, CHUV



Source : Deriaz et al. (2010)

Figure 3: Part de femmes et d'hommes selon la position hiérarchique, en février 2012, au CHUV

bastions masculins; les postes à responsabilité dans les établissements hospitaliers et les postes de professeur dans les facultés de médecine, ainsi que la direction des associations professionnelles sont également en mains masculines.

Parmi les spécialités médicales féminisées, celles où la proportion de femmes s'élève ou dépasse le tiers des effectifs, on trouve la psychiatrie, la dermatologie, la pédiatrie, l'anesthésiologie et l'ophtalmologie (Rosende, 2008). A l'exception de la première, les autres branches représentent des petites spécialités du point de vue des effectifs. La féminisation du

corps médical a donc une face cachée: l'accès aux disciplines et aux échelons supérieurs de la hiérarchie hospitalière et académique est inégal selon le sexe. En d'autres termes, les carrières médicales des femmes et des hommes affichent des différences prononcées.

Les spécialités et les types de carrière investis par les femmes n'ébranlent pas la division du travail entre les sexes observée dans l'ensemble de la population. Comparées à leurs confrères, les femmes médecins sont en effet plus souvent occupées à temps partiel et s'orientent moins souvent vers une carrière hospi-

talo-universitaire, soit vers les postes de travail les plus prestigieux dans ce champ. Les travaux disponibles montrent que la charge de travail familial qu'elles assument dans la sphère privée rendent en grande partie compte de leur moindre investissement professionnel. Dans cet univers de travail, la «conciliation» entre vie professionnelle et vie privée, une question qui concerne essentiellement les femmes, soulève des difficultés d'organisation spécifiques.

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Constituée comme profession libérale à un moment où l'écrasante majorité de médecins sont des hommes, la médecine s'est structurée autour d'un modèle masculin d'investissement et de dévouement total aux patients, assorti d'une disponibilité permanente pour les gardes et les astreintes. Le temps de travail médical qui s'est imposé comme norme au cours des décennies implique

un temps de travail submergeant et débordant tous les autres temps sociaux. En d'autres termes, la profession s'est constituée sur le principe de la séparation des sphères professionnelle et privée, et sur les figures correspondantes du pourvoyeur masculin de revenu et de la femme au foyer.

Pendant la période de spécialisation médicale, la durée du travail des médecins avoisine les 60 heures hebdomadaires. A cela s'ajoute l'obligation d'effectuer des stages hospitaliers dans divers établissements. Dans les faits, la spécialisation médicale renvoie à la gestion de contraintes diverses: une disponibilité temporelle élevée pendant plusieurs années et une importante mobilité géographique. Ces contraintes ont un effet majeur car elles débordent nécessairement du seul registre professionnel et affectent la vie privée des médecins. La spécialisation intervient en effet à un moment de la trajectoire

biographique qui coïncide souvent avec la mise en couple et la naissance d'enfants. Les femmes qui deviennent mères pendant la spécialisation médicale sont de ce fait confrontées à différentes contraintes: consacrer tout son temps à la médecine, accepter des déménagements et prendre en charge une grande partie du travail domestique, non rémunéré. Par ailleurs, les questions d'ordre professionnel, dont dépendent la spécialisation et le type de carrière médicale, deviennent souvent un problème à régler avec son conjoint/partenaire.

Conclusion

La situation des femmes et des hommes dans l'univers du travail professionnel ne peut être comprise sans regarder ce qui se joue dans l'univers privé, sans prendre en considération la charge de travail non rémunéré que les femmes assument dans ce domaine. En même temps, il serait faux de penser que la sphère professionnelle se contente de reproduire des inégalités définies ailleurs. Une partie des disparités de sexe résultent de facteurs liés au fonctionnement du marché du travail, à l'organisation des entreprises et des professions.

Contact: magdalena.rosende@unil.ch

ABSTRACT

Die Arbeitsteilung: das Thema Gleichheit zwischen Frauen und Männern

Heutzutage sind Frauen in Bezug auf politische und bürgerliche Rechte, auf den Zugang zu höheren Ausbildungen und auf die Präsenz am Arbeitsmarkt weitgehend gleichberechtigt. So gehen etwa in der Schweiz 52 Prozent der Einschreibungen an Hochschulen auf das Konto von Frauen, und gegen 45 Prozent der arbeitstätigen Bevölkerung sind weiblich. In den vergangenen 50 Jahren hat sich die geschlechtliche Ungleichheit in zahlreichen Bereichen stark abgeschwächt.

Die Arbeitsteilung nach Geschlecht stellt ein fundamentales Organisationsprinzip moderner Gesellschaften dar; sie ist der Grund für die Ungleichheiten, welche die Situation von Frauen und Männern in der Arbeitswelt bestimmen, sei es nun in Bezug auf die Arbeitsformen (z.B. Teilzeitarbeit) oder die konkrete Ausübung des Berufs. Die Auswirkungen dieser Arbeitsteilung sind in verschiedenen Bereichen spürbar. Die Berücksichtigung der objektiv vorhandenen, aus dieser Arbeitsteilung hervorgehenden Einschränkungen, welche die Frauen aufgrund ihrer Zuweisung zur Hausarbeit und der herrschenden Vorstellungen über den «normalen» Platz von Männern und Frauen bei der Arbeit erfahren, werfen ein Licht auf die Bedingungen, denen Frauen und Männer bei der Teilnahme am Arbeitsmarkt unterworfen sind.

Die Autorin liefert auf der Basis von kürzlich veröffentlichten Statistiken eine allgemeine Analyse der Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern (mit einem Schwerpunkt auf den Gesundheitsberufen), die geprägt ist von männlichen Vorrechten und weiblichen Nischen und von der Suche nach einem Ausgleich zwischen Berufs- und Privatleben.

Die Situation von Frauen und Männern in der Erwerbswelt kann nicht verstanden werden, ohne einen Blick darauf zu werfen, was sich im privaten Bereich abspielt, und ohne die Arbeitslast in Betracht zu ziehen, die Frauen in diesem Bereich unentgeltlich übernehmen. Gleichzeitig wäre es falsch, zu denken, die Berufswelt würde sich darauf beschränken, Ungleichheiten zu reproduzieren, die ihren Ursprung an einem anderen Ort haben. Ein Teil der geschlechtlichen Ungleichheiten sind auf Faktoren zurückzuführen, die mit der Funktionsweise des Arbeitsmarkts und der Organisation der Unternehmen und Berufe zu tun haben.

(sg; Uebersetzung: Rolf Hubler)

Littérature

- Charles, Maria (2005). Evolution de la ségrégation professionnelle en fonction du sexe et de la nationalité de 1970 à 2000. Neuchâtel: Office fédéral de la statistique.
- Deriaz, Sandra, Lauriane Bridel Grosvernier, Jean-Daniel Tissot (2010). «Profession médecin: choix et perspectives selon le genre», Revue médicale suisse, 28 juillet, pp. 1438–1442.
- Kergoat, Danièle (2012). Se battre, disant-elles. Paris: La Dispute, coll. Le genre du monde.
- Kraft, Elisabeth (2012). «Statistique médicale 2011. 30849 médecins au service de la Suisse». Bulletin des médecins suisses, vol. 93 (11), pp. 399–403.
- Rosende, Magdalena (2008). Parcours féminins et masculins de spécialisation en médecine. Zurich: Seismo.
- Stadler, Laura (2012). «Die Gläserne Decke in Schweizer Bibliotheken». Churer Schriften zur Informationswissenschaft, n° 53. Chur: Hochschule für Technik und Wirtschaft.

Netzwerk Gender Studies Schweiz: interuniversitäre, interdisziplinäre und transdisziplinäre Kooperationen

Katrin Meyer, Gesamtkoordination
Netzwerk Gender Studies Schweiz



Das Netzwerk Gender Studies CH besteht aus einem Verbund an Lehr- und Forschungsinstitutionen im Bereich der Gender Studies, dem die Universitäten Basel, Bern, Fribourg, Genève, Lausanne, Neuchâtel, St. Gallen und Zürich sowie das Institut de hautes études internationales et du développement (IHEID) angehören. Das Ziel des Netzwerks ist es, die Gender Studies an den schweizerischen Universitäten nachhaltig zu institutionalisieren und damit sowohl die Geschlechterforschung als auch die Ausbildung von wissenschaftlichem Nachwuchs auf diesem Gebiet zu sichern.

Das Netzwerk wird seit 2004 vom Bund mittels projektgebundener Beiträge unterstützt. Aktuell partizipiert das Netzwerk Gender Studies am Teilprogramm «Gender Studies» der Schweizerischen Universitätskonferenz (SUK), das wiederum Teil des SUK-Programms P 4 «Chancengleichheit von Mann und Frau an den Universitäten/Gender Studies» ist. Die Laufzeit dieses Programms dauert von 2013–16. In der Hochschullandschaft der Schweiz ist das Netzwerk Gender Studies ein Pioniermodell. Dank kontinuierlicher Auf- und Ausbaurbeit ist

es gelungen, auf allen drei Stufen (Bachelor, Master und Doktorat) ein gesamtschweizerisches Lehrangebot zu etablieren. Dieses interuniversitär abgestimmte Studienangebot wird gestärkt durch Lehrkooperationen zwischen verschiedenen Universitäten. Zudem hat das Netzwerk in den Bereichen Nachwuchsförderung und Forschungs Angebote entwickelt, die im nationalen und internationalen Vergleich innovativ sind und seit einigen Jahren mit viel Erfolg durchgeführt werden. Zu diesen gehören das Netzwerk der Graduiertenkollegien, die Swiss International Summer School Gender Studies und eine gesamtschweizerische Gastprofessur Gender Studies. Und schliesslich wird das Netzwerk durch den «Gender Campus», eine Informations- und Kommunikationsplattform für Gender Studies und Gleichstellung an Universitäten und Fachhochschulen der Schweiz, unterstützt.

Zwei Elemente des Netzwerks Gender Studies Schweiz, die in der Schweizer Lehr- und Forschungslandschaft besonders herausragen, sollen im Folgen-

Das Netzwerk Gender Studies propagiert seit 2002 das Instrument der Graduiertenkollegien als eine besonders nachhaltige Form der Nachwuchsförderung.

den genauer dargestellt werden: das Konzept der Nachwuchsförderung in Form von Graduiertenkollegien einerseits sowie die Inter- und Transdisziplinarität der Gender Studies in Forschung und Lehre andererseits.

Nachwuchsförderung

Das Netzwerk Gender Studies propagiert seit 2002 das Instrument der Graduiertenkollegien als eine besonders nachhaltige Form der Nachwuchsförderung. Zu einer Zeit, als an den Schweizer Universitäten strukturierte Doktoratsprogramme noch selten waren, entwickelte das interuniversitäre

Netzwerk der Graduiertenkollegien Gender Studies Ausbildungsprogramme für Doktorierende aus allen Disziplinen, in deren Dissertation oder Habilitation das Geschlecht eine zentrale Analyseperspektive darstellt. Das Ziel der Graduiertenkollegien war und ist die Ausbildung von hochqualifiziertem wissenschaftlichem Nachwuchs in der Geschlechterforschung sowie die Förderung von Genderkompetenz im akademischen Feld.

Mittlerweile werden an den meisten Universitäten und in den meisten Disziplinen in der Schweiz Graduiertenkollegien und -schulen angeboten. Die Graduiertenkollegien der Gender Studies sind heute mit wenigen Ausnahmen Teil dieser universitären Strukturen und werden durch die Universitäten und nicht mehr durch die SUK finanziert. Derzeit gibt es Graduiertenkollegien resp. Doktoratsprogramme in Gender Studies an den Universitäten Basel, Bern und Zürich sowie im Rahmen der von der CUSO finanzierten «Programme doctoral études genre», an dem die Universitäten Fribourg, Genf, Lausanne, Neuchâtel und das IHEID beteiligt sind.

Für die optimale wissenschaftliche Förderung der Doktorandinnen und Doktoranden wurden im Rahmen der Graduiertenkollegien resp. der Doktoratsprogramme im Laufe der letzten zehn Jahre besondere Ausbildungsstrukturen entwickelt. Im Zentrum jedes Kollegs steht das Forschungskolloquium. In ihm werden Texte gemeinsam gelesen, Gastvorträge und vor allem die eigenen Forschungsarbeiten präsentiert und diskutiert. Die Kolloquien werden ergänzt durch thematische Vertiefungsangebote in Form von Retraiten, Kernveranstaltungen und Workshops, durch Vernetzungstreffen mit Forschenden und anderen Kollegien im In- und Ausland sowie durch selbst-organisierte Workshops und Tagungen auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene. In allen Programmbereichen ist die Mitarbeit der Graduierten zentral. Besonders wichtig ist darüber hinaus, dass die Graduierten

eines Kollegs eine Peer-Gruppe bilden, in der sie sich in ihrer Forschungsarbeit und akademischen Vernetzung kontinuierlich wechselseitig begleiten, beraten und unterstützen. Von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern aller Kollegien wird die regelmässige Präsentation ihrer Forschungsarbeiten im Rahmen verschiedener Veranstaltungen erwartet, sie müssen zudem eigenverantwortlich Arbeitspläne erstellen und Publikationen und Aktivitäten zur wissenschaftlichen Vernetzung ausweisen.

Eine weitere Besonderheit der Graduiertenkollegien ist die breite Abstützung durch eine interdisziplinär zusammengesetzte akademische Träger-schaft. Die Trägerschaft betreut und

Ein wichtiges Element dieser Vernetzung ist der jährlich stattfindende «Graduiertentag», an dem sich alle Doktorierenden im Bereich Gender Studies in der Schweiz begegnen und austauschen können.

berät die Doktorandinnen und Doktoranden inhaltlich bei ihrer wissenschaftlichen Arbeit sowie bei allgemeinen Fragen zur Projektorganisation und wissenschaftlichen Vernetzung. Diese umfassende Begleitung erfolgt meist aus einer disziplinär erweiterten Perspektive und bildet somit eine anregende und wichtige Ergänzung zum traditionellen Modell der disziplinär ausgerichteten Betreuung durch den Doktorvater oder die Doktormutter.

Alle Doktoratsprogramme im Bereich der Gender Studies sind im Netzwerk Gender Studies vertreten. Das Netzwerk fördert und unterstützt inter-universitäre Lehrkooperationen, die Vernetzung mit internationalen Institutionen sowie die Mobilität von Graduierten innerhalb der Schweiz. Es entwickelt zudem ein gesamtschweizerisches Programm und verschiedene Ausbildungs- und Vertiefungsmodule, die den Teilnehmenden der Graduiertenkollegien im Bereich Gender Studies offen stehen. Ein wichtiges Element dieser Vernetzung ist der jährlich stattfindende «Graduiertentag», an dem sich alle Doktorierenden im Bereich Gender Studies in der Schweiz begegnen und austauschen können.

Die Doktorierenden sind zudem aktiv in die Planung der Swiss International Summer School Gender Studies einbezogen, die alle zwei Jahre an wechselnden Standorten an Schweizer Universitäten stattfinden. Die Summer Schools bieten den Doktorierenden die Möglichkeit, während fünf Tagen konzentriert und fokussiert einen Themenbereich aus der Geschlechterforschung zu vertiefen und dabei eigene Papers zu präsentieren und mit Expertinnen und Experten ihrer Wahl zu diskutieren.

Inter- und Transdisziplinarität

Die Geschlechterforschung ist wissenschaftstheoretisch nicht nur eine junge, sondern auch eine undisziplinierte Disziplin. Seit den ersten akademischen Studiengängen der Frauen- resp. später der Geschlechterforschung in den USA und in Europa Mitte der 1970er-Jahre ist die kritische Auseinandersetzung mit dem traditionellen Wissenschaftsverständnis ein wichtiges Element der Gender Studies, und auch die Kritik am traditionellen Disziplinenbegriff begleitet die Herausbildung der neuen Disziplin der Gender Studies. Es liegt in der Reflexivität der Geschlechterforschung begründet, dass sie die zentralen Unterscheidungen der akademischen Forschung zwischen Theorie und Praxis, Geist und Materie, Natur und Kultur nicht fraglos weitertradieren kann, da gerade diese Unterscheidungen für die historisch diskriminierende Ausprägung gesellschaftlicher Geschlechternormen und -ordnungen zentral war. Die Bestimmung dessen, was Geschlecht historisch bedeutet und wie Geschlechterverhältnisse erzeugt werden, kann nur im kritischen Blick auf vielfältige gesellschaftliche Diskurse und Praktiken rekonstruiert und analysiert werden. Entsprechend entwickelt die Geschlechterforschung

eine interdisziplinäre Perspektive, um zu verstehen, wie sich Geschlechterverhältnisse, Geschlechterordnungen und Geschlechternormen in Geschichte und Gegenwart realisieren und reproduzieren. Zugleich ist sie transdisziplinär, insofern sie das traditionelle Bild der Disziplin als einen von der Praxis abgekoppelten Wahrheitsbereich unterläuft.

Diese Kriterien führen dazu, dass sich die Geschlechterforschung nicht als eine von anderen wissenschaftlichen Untersuchungen isolierte Disziplin entwickeln kann. Die Geschlechterforschung ist auf interdisziplinäre Kooperationen und transdisziplinäre Dynamiken angewiesen und darum besonders motiviert für die Ausbildung von Netzwerken. Netzwerke dienen nicht nur der besseren Nutzung knapper Ressourcen in Lehre, Forschung und im Bereich der Nachwuchsförderung, sondern ermöglichen auch die inter- und transdisziplinäre Lehre und Forschung, die für die Geschlechterforschung konstitutiv ist und die nur zustande kommt, wenn Forschende und Lehrende verschiedener Universitäten und Disziplinen in einem sachbezogenen Austausch stehen. Über Jahre hinweg suchten und förderten einzelne Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wie auch universitäre Gender-Institutionen in der Schweiz diese Zusammenarbeit untereinander, sei es auf lokaler, nationaler oder internationaler Ebene, und sie wurden dabei durch Forschungs- und Kooperationsprogramme unterstützt, die von der SUK oder vom Schweizerischen Nationalfonds finanziert wurden. Das Netzwerk Gender Studies Schweiz, so wie es sich heute präsentiert, ist das Ergebnis dieser mehrjährigen und erfolgreichen Prozesse.

Kontakt: katrin.meyer@unibas.ch
www.gendercampus.ch

ABSTRACT

Réseau Etudes Genre en Suisse

Le réseau Etudes Genre en Suisse (www.gendercampus.ch) se compose des Universités de Bâle, Berne, Fribourg, Genève, Lausanne, Neuchâtel, Saint-Gall et Zurich, ainsi que de l'Institut de Hautes études internationales et du développement (IHEID). Ses objectifs sont l'institutionnalisation et la pérennisation des Etudes Genre dans les universités suisses, aussi bien au niveau de la recherche que de la formation de la relève. (sg)

Archivarbeit». ida verfügt über zahlreiche regionale Standorte (u.a. in der Schweiz, s. «Kontakt»), dank der Vernetzung haben Nutzerinnen Zugriff auf einen umfassenden Bestand. Schwerpunktmässig erschliesst ida die regionalen Frauen(bewegungs)geschichten und erfasst auch Bildarchive, Musiksammlungen, Videoarchive und Zeitschriften.

Die Sammlungen können nach Themen durchforstet werden (z.B. «Feministische Theorie und Gender Studies» oder «Gen- und Reproduktionstechnologien» u.v.a.m.).

Weitere Angebote

Es können Onlinebibliotheksrecherchen durchgeführt werden.

Von Artikeln und Aufsätzen können Kopien bestellt werden (kostenpflichtig), ida koordiniert zudem Rechercheaufträge (bei den zahlreichen angeschlossenen Institutionen, gegen Honorar).

Kontakt

i.d.a – Dachverband deutschsprachiger Frauen/ Lesbenarchive, -bibliotheken und -dokumentationsstellen
ida@addf-kassel.de

Kontakt regionaler Standort Schweiz
frauenbibliothek@gmx.ch
www.myspace.com/frauenbibliobs

URL

www.ida-dachverband.de/index.ht

Ariadne (A)

«Ariadne» nimmt direkt Bezug auf die griechische Mythologie: Die 1992 ins Leben gerufene dokumentarische Serviceeinrichtung an der Österreichischen Nationalbibliothek will der rote Wollfaden sein, mit dessen Hilfe man sich «im Labyrinth der Frauen- und Geschlechterforschung» zurechtfindet. Getragen wird die Einrichtung letztlich vom Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung. Zu den Aufgaben von Ariadne gehören schwerpunktmässig:

- Sammeln und Aufbereiten von Literatur zur Frauen-, feministischen und Geschlechterforschung
- Sichtbarmachen des historischen Bestandes
- Erstellen einer Datenbank über unselbstständige Literatur
- Beraten bei und Durchführen von Recherchen

Datenbank

Die Datenbankeinträge werden formal und vor allem inhaltlich eingehend erschlossen (feministische Beschlagwortung, teilweise Abstracts und Kommentare).

Newsletter

Der Ariadne-Newsletter bietet in zweimonatigen Abständen eine Zusammenstellung der Neuerwerbungen der Österreichischen Nationalbibliothek auf dem Gebiet der Frauen- und Geschlechterforschung.

Weitere Angebote

Zusätzlich bietet Ariadne eine thematisch gelistete Bibliografie, einen grossen Bestand an Frauenzeitschriften, eine umfassende Linkliste zu Frauennetzwerken und eine (alphabetisch geführte) Liste mit digitalisierten und online abrufbaren Dokumenten. (www.onb.ac.at/ariadne/dokumente_online.htm)

Kontakt

Tel. (+43 1) 534 10-487, 457
Fax (+43 1) 534 10-437

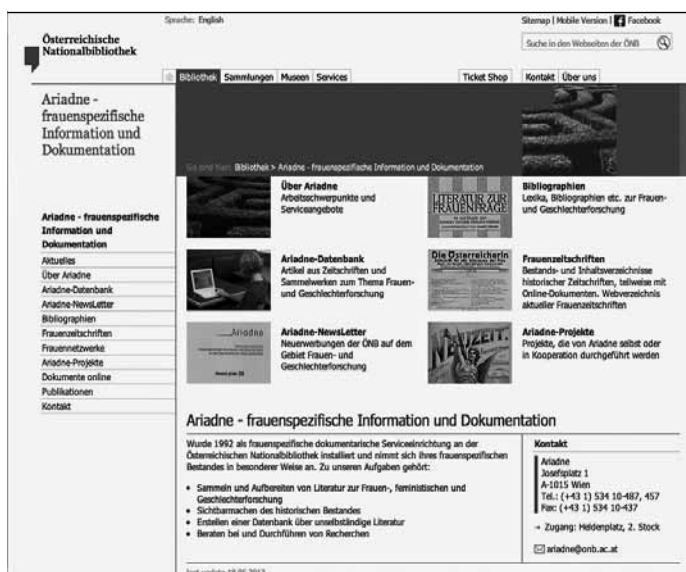
URL

www.onb.ac.at/bibliothek/ariadne.htm

Schlesinger Library (USA)

Die «Arthur and Elizabeth Schlesinger Library on the History of Women in America» ist dem Radcliffe Institute for advanced study an der Harvard-Universität in Cambridge/Massachusetts angeschlossen. Ihr Anliegen: «Das Leben von Frauen in der Vergangenheit und Gegenwart für die Zukunft zu dokumentieren» – eine wohltuend einfache Formulierung für eine herkulische Aufgabe.

Thematische Schwerpunkte liegen auf Frauenrechten und Feminismus, Gesundheit und Sexualität, Arbeit und Familienleben, Ausbildung und Berufe, und auf «Geschichte der Kulinarik und der Etikette bei Tisch». Neben Manuskripten, Büchern und Zeitschriften



Ariadne (A)



Schlesinger Library (USA)

hält die Bibliothek auch umfangreiches audiovisuelles und digitales Material sowie Bilder bereit. Weiter gibt es Archive, die einzelnen Personen gewidmet sind (z.B. Betty Friedan, Amelia Earheart u.v.a.m.). Wie fast überall in den USA wird auf ein niederschwelliges Gesamtbild geachtet, das zur Nutzung des Angebots einlädt. Die Bibliothek organisiert auch regelmässige thematische Ausstellungen (zu Uhrenarbeiterinnen, weiblicher Reiseliteratur etc.).

Nutzung des Angebots

Es besteht die Möglichkeit, per E-Mail mit einer Bibliothekarin oder einem Bibliothekar Kontakt aufzunehmen, die oder der einem bei seinem jeweiligen Anliegen weiterhilft (<http://asklib.schlesinger.radcliffe.edu/index.php>). Die FAQ-Sektion hilft mit, die Schwelle tief zu halten.

Newsletter

Die Schlesinger Library bietet einen Newsletter zu frauenspezifischen Themen: www.radcliffe.harvard.edu/news/schlesinger-library-newsletter/2012/fall

Kontakt

Tel. +1 (617) 495-8647
Fax +1 (617) 496-8340

URL

www.radcliffe.harvard.edu/schlesinger-library

Sophia Smith Collection (USA)

Die 1942 gegründete Sophia Smith Collection am Smith College in Northampton/Massachusetts ist eine wichtige Sammlung von Manuskripten, Archiven, Fotos, Zeitschriften und weiteren (auch audiovisuellen) Zeugnissen der Frauengeschichte.

Der Bestand umfasst über 700 Sammlungen, die «die historische Erfahrung der Frauen in und ausserhalb der USA von der Kolonialzeit bis heute» dokumentieren. Die Sammlungen decken Themenbereiche wie Geburtenkontrolle und Reproduktionsrechte, Frauenrechte, Kunst (mit einem Schwerpunkt Theater), Leben von Mittelklassfamilien im 19. und 20. Jahrhundert in New England u.v.a.m. ab.

Der oral history (z.B. Reden von Frauen) wird ein wichtiger Platz eingeräumt. Weiter werden auch Archive von Organisationen systematisch gesammelt. Zahlreiche Dokumente sind digitalisiert – und der Prozess geht selbstverständlich weiter.

Die Sammlungen können entweder alphabetisch oder nach thematischen Gesichtspunkten durchforstet werden. Zeitschriften und digitale Sammlungen können separat eingesehen und durchsucht werden. Die Webseite ist darauf ausgerichtet, schnell zu (seinem spezifischen) Ziel zu gelangen.

Die Sektion «Research» bietet Hilfestellung und Tipps. Ein Gadget ist die Zusammenstellung von umfangreichen Lektionen für Lehrerinnen und Lehrer. Die Site ist gut verlinkt, wer bei der Sophia Smith Collection nicht fündig wird, findet einen Weg, weiterzusehen. Diese Hilfestellung wird nicht separat an einer Stelle geboten, sondern ist in die gesamte Site systematisch integriert.

Kontakt

Tel. +1 413 585-2970
Fax +1 413 585-2886

URL

www.smith.edu/libraries/libs/ssc/index.html

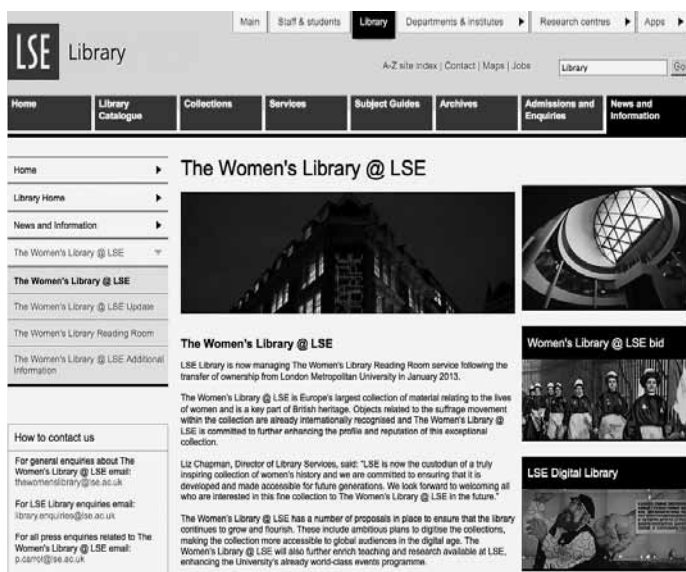
The woman's library (GB)

Die Woman's library beherbergt in Europa das umfangreichste Material in Bezug auf Frauenleben. Die 1926 aus der Fawcett Library hervorgegangene Sammlung ist so etwas wie die britische Nationalbibliothek in Sachen Frauengeschichte und -themen. Es werden sämtliche Facetten abgedeckt – mit gewissen Schwerpunkten wie etwa der britisch-amerikanischen Suffragetten-Bewegung.

Die Bestände wurden im Januar 2013 von der London Metropolitan University in die Bibliothek der London School of Economics and Political Science (LSE)



Sophia Smith Collection (USA)



The woman's library (GB)

überführt. Wegen Umbauarbeiten und Neueinrichtung bleibt die Woman's Library vorderhand (bis ca. August 2013) geschlossen – danach wird sich aber ein Besuch allemal lohnen.

Es ist das erklärte Ziel der Woman's Library, die Sammlungen auszubauen und nach und nach zu digitalisieren und sie für «ein globales Publikum im digitalen Zeitalter zugänglicher zu gestalten». Es könnte gut sein, dass sich die Institution zu einer Referenzlaufstelle entwickelt, und zwar nicht «nur» für den angelsächsischen Bereich, sondern weltweit.

Es ist weiter vorgesehen, am neuen Standort den Bereich Lehre und Wissenschaft auszubauen.

Kontakt
thewomenslibrary@lse.ac.uk

URL
www2.lse.ac.uk/library/newsandinformation/womenslibraryatLSE/home.aspx

Le Centre des archives du féminisme (F)

Das Centre des archives du féminisme ist eine der drei grossen Institutionen (neben der Bibliothèque Marguerite Durand und der Bibliothèque de Documentation Internationale Contemporaine), die sich in Frankreich der systematischen Erfassung, Aufbereitung, Aufbewahrung und Weitergabe von

frauenspezifischem Archivgut widmen. Das Zentrum wurde im Jahr 2000 als Teil der Universitätsbibliothek von Angers ins Leben gerufen. Es sammelt «Archive, die von feministischen Verbänden oder Einzelpersonen angelegt wurden, aus allen Themenbereichen und Epochen».

Es können zahlreiche Dokumente und Zeitschriften online abgerufen werden. Die einzelnen Sammlungen (z.B. die Bestände des 1901 gegründeten Conseil national des femmes, oder jene des Vereins «no pasarán» u.v.a.m.) werden detailliert aufgeführt und beschrieben (Umfang, Zeitspanne, historischer Hintergrund, Konservierungsgeschichte etc.).

In Ergänzung zu den Archiven ist die Universitätsbibliothek von Angers daran, einen dokumentarischen Bestand zu Gender und Feminismus aufzubauen, der bereits 10 000 Werke umfasst, darunter viele vergriffene und seltene Titel, aber auch «Graue Literatur» und Zeitschriften.

Vorderhand können die meisten Titel nur vor Ort eingesehen werden.

Kontakt
Tel. 02.44.68.80.00
Fax 02.44.68.80.04

URL
<http://bu.univ-angers.fr/zone/Patrimoine/centre-des-archives-du-feminisme>

Gosteli-Stiftung: Archiv zur Geschichte der schweizerischen Frauenbewegung (CH)

Die Gosteli-Stiftung setzt sich zwei klar umrissene Ziele:

1. Ideologiefreie Aufarbeitung der Geschichte der schweizerischen Frauenbewegung
2. Einbezug der Geschichte der Frauen und der Frauenbewegung unseres Landes in den Geschichtsbüchern, im Schulunterricht und in der Erwachsenenbildung.

Aus der Einsicht heraus, dass die Bestände zur schweizerischen Frauenbewegung verstreut, ungeordnet und schwer zugänglich waren, entschloss sich die Gosteli-Stiftung 1982 dazu, in Worblaufen ein zentrales Archiv aufzubauen, in das Dokumente von «Frauenorganisationen, Frauenverbänden und einzelnen Frauen, die in Politik, Wirtschaft, Bildung, Kultur, Gesellschaft und Familie eine wichtige Rolle gespielt haben», aufgenommen werden. Zum Bestand gehören auch Bild- und Tondokumente.

Um diese Beiträge der Frauen in der Öffentlichkeit besser sichtbar zu machen, hat die Stiftung in den letzten Jahren auch die Veröffentlichung von Quelleneditionen unterstützt. Sie führt ebenfalls eine ausführliche historische Bibliothek mit grosser Broschürensammlung, die vom Bund Schweizerischer Frauenorganisationen gegründet



Le Centre des archives du féminisme (F)



Gosteli-Stiftung: Archiv zur Geschichte der schweiz. Frauenbewegung (CH)

wurde. Die Benutzung von Archiv und Bibliothek ist nicht nur der wissenschaftlichen Forschung, sondern allen interessierten Organisationen und Privatpersonen nach Voranmeldung unentgeltlich zugänglich.

Weitere Informationen

Die Bestände der Gosteli-Stiftung sind im Bibliotheksverbund der Universitäten Basel und Bern erfasst.

In den Archivbeständen resp. den Bibliotheksbeständen und der Broschürensammlung kann online recherchiert werden (www.gosteli-foundation.ch/recherche).

Auf Anmeldung werden Archivrundgänge angeboten.

Es stehen Arbeitsplätze und ein Kopierer zur Verfügung. Auf schriftliche Anfrage nimmt die Gosteli-Stiftung Recherchen vor. Eine Freihandbibliothek ergänzt das Angebot für Interessierte und Forschende ideal.

Besonderes Gadget: Auf der Homepage wird jeweils ein «Dokument des Monats» vorgestellt.

Kontakt

info@gosteli-foundation.ch

URL

www.gosteli-foundation.ch/

Schweizerisches Sozialarchiv (CH)

Nicht vergessen: Das Schweizerische Sozialarchiv in Zürich führt gesonderte Bestände zur Frauenbewegung (www.findmittel.ch/index.php?Themen=Ja?LpP=20&archive=ja&f_id=30&left=57&right=62&titel=Frauenbewegung).

Die Bestände sind unterteilt in «traditionelle» (z.B. Frauenstimmrechtsverein Zürich, SAFFA 1958, Schweizerischer Arbeiterinnenverband u.v.a.m.) und «neue» (z.B. Archiv Frau am Bau, Frauenfilmclub Xenia, OFRA Schweiz u.v.a.m.) Frauenbewegung.

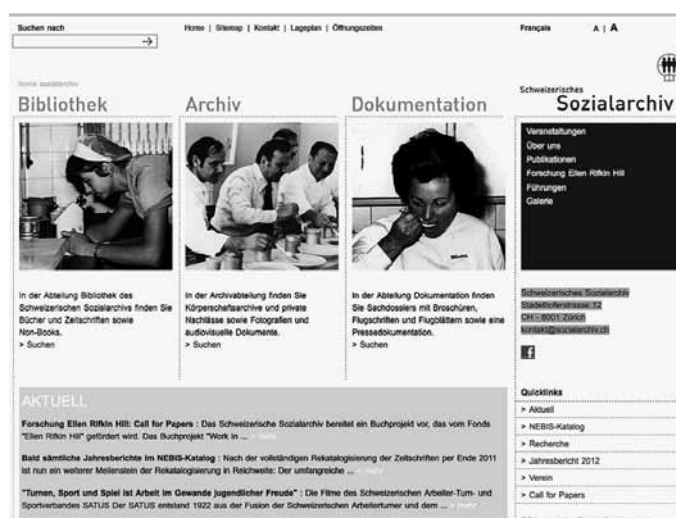
Die Bibliothek mit Büchern, Zeitschriften und Broschüren auf der einen und die Archive auf der anderen Seite sind sehr reichhaltig und umfangreich. Im übrigen gelten die allgemeinen Nutzungsbestimmungen des Sozialarchivs.

Kontakt

kontakt@sozialarchiv.ch

URL

www.sozialarchiv.ch/startseite/



Schweizerisches Sozialarchiv (CH)

Impressum

arbido print

arbido newsletter

arbido website

print: © arbido ISSN 1420-102X
website + newsletter: © arbido newsl. ISSN 1661-786X
www.arbido.ch

Offizielle Publikationsorgane – Organes officiels de publication
Bibliothek Information Schweiz BIS (www.bis.info)
Verein Schweizerischer Archivarinnen und Archivare VSA-AAS (www.vsa-aaa.org)
Bibliothèque Information Suisse BIS
Association des archivistes suisses AAS-VSA

Chefredaktor – Rédacteur en chef
Stéphane Gillioz (sg), E-Mail: stephane.gillioz@gmail.com

Redaktion BIS – Rédaction BIS
Stephan Holländer (sth), Katja Böspflug (kb), Daniela Rüegg (dr)

Redaktion VSA-AAS – Rédaction AAS-VSA
Frédéric Sartet (fs), Annkristin Schlichte (as)

Layout, Druck – Graphisme, Impression
Stämpfli Publikationen AG, Wölflistrasse 1, Postfach 8326, 3001 Bern, www.staempfli.com

Inserate – Annonces
Tel. 031 300 63 89, Fax 031 300 63 90
E-Mail: inserate@staempfli.com

Abonnemente – Abonnements
Tel. 031 300 63 41, Fax 031 300 63 90
E-Mail: abonnemente@staempfli.com

4 Hefte/Jahr: Fr. 115.– (im Mitgliederbeitrag inbegriffen).
Auslandsabonnemente: Fr. 135.– (inkl. Porto).
Einzelnummer: Fr. 30.– (plus Porto und Verpackung).
4 cahiers/année: Fr. 115.– (compris pour les adhérents).
Abonnements de l'étranger: Fr. 135.– (affranchissement compris).
Vente au numéro: Fr. 30.– (plus affranchissement et emballage).

Termine – Dates
Nächste Ausgabe erscheint am 5.9.2013
Le prochain numéro paraît le 5.9.2013

Thema – Thème
Jugend – Jeunesse

Redaktionsschluss – Délai de rédaction: 6.8.2013

Inserateschluss – Délai d'insertion: 29.7.2013

Newsletter
Pro Jahr erscheinen 8 bis 12 elektronische Newsletters.
Siehe www.arbido.ch
Parution de 8 à 12 newsletters électroniques par an.
Voir www.arbido.ch

Publiziert mit Unterstützung der Schweizerischen Akademie der Geistes- und Sozialwissenschaften SACW
Publié avec le soutien de l'Académie suisse des sciences humaines et sociales ASSH

ABSTRACT

Bibliothèques et plateformes d'informations genre sur Internet

Cet article présente quelques bibliothèques et centres d'information en Europe et aux Etats-Unis que l'on trouve sur Internet et qui offrent un matériel varié disponible en grande partie online. Le choix des institutions décrites ici a porté uniquement sur des sites d'Allemagne, d'Autriche, de Suisse, de France, de Grande-Bretagne et des Etats-Unis. Il n'est bien évidemment pas exhaustif, loin de là. Les institutions présentées n'en sont pas moins des plateformes très utiles pour toutes celles et ceux qui s'intéressent au domaine genre et qui souhaiteraient en savoir plus et/ou mener leurs propres recherches.

FFBIZ – Frauenforschungs-, bildungs- und informationszentrum e.V. (D). Le FFBIZ est un centre de documentation et d'information féministe très complet, qui se focalise sur la période la plus récente. (www.ffbiz.de).

ida – informieren dokumentieren archivieren (D/CH). L'organisation faitière des archives, bibliothèques et centres de documentation germanophones consacrés aux femmes groupe depuis 1994 les institutions d'Allemagne, d'Autriche et de Suisse. (www.ida-dachverband.de).

Ariadne (A). «Ariadne» renvoie directement à la mythologie grecque: ce service de documentation créé en 1992 à la Bibliothèque nationale autrichienne entend jouer le rôle de fil rouge afin que les usagers puissent se retrouver «dans le labyrinthe de la recherche sur les femmes et le genre». (www.onb.ac.at/bibliothek/ariadne.htm).

Schlesinger Library (USA). La «Arthur and Elizabeth Schlesinger Library on the History of Women in America» est intégrée au Radcliffe Institute for Advanced Study de l'Université Harvard à Cambridge/Massachusetts. Son but: «Documenter pour le futur la vie des femmes dans le passé et le présent» – une formulation simple pour une tâche herculéenne. (www.radcliffe.harvard.edu/schlesinger-library).

Sophia Smith Collection (USA). La Sophia Smith Collection créée en 1942 au Smith College de Northampton/Massachusetts est une importance collection de manuscrits, d'archives, de photos, de revues et d'autres témoins (audio-visuels également) de l'histoire des femmes. (www.smith.edu/libraries/libs/ssc/index.html).

The Woman's Library (GB). La Woman's Library abrite en Europe le matériel le plus complet consacré à la vie des femmes. Elle est, en matière d'histoire et de thématiques concernant les femmes, comme le pendant de la British Library. Toutes les facettes sont couvertes, avec une certaine focalisation sur le mouvement des suffragettes anglaises et américaines. (www2.lse.ac.uk/library/newsandinformation/womenslibraryatLSE/home.aspx).

Le Centre des Archives du Féminisme (F). Créé en 2000 au sein de la Bibliothèque universitaire d'Angers par une convention de partenariat entre l'association Archives du féminisme (présidée par Christine Bard) et l'Université d'Angers, le Centre des Archives du Féminisme (CAF) est l'un des trois principaux lieux de collecte et de sauvegarde des archives féministes en France, aux côtés de la Bibliothèque Marguerite Durand (BMD) et de la Bibliothèque de Documentation Internationale Contemporaine (BDIC). (<http://bu.univ-angers.fr/zone/Patrimoine/centre-des-archives-du-feminisme>).

Gosteli-Stiftung: Archiv zur Geschichte der schweizerischen Frauenbewegung (CH). Les archives sur l'histoire du mouvement féminin suisse abritent les sources de l'histoire des femmes et offrent aux chercheurs l'opportunité et le soutien pour leurs travaux de recherche. Les archives entretiennent également des contacts avec des institutions en Suisse et à l'étranger. (www.gosteli-foundation.ch/).

Archives Sociales Suisses (CH). Les Archives Sociales Suisses sont la référence par excellence pour tous celles et ceux qui se penchent sur la question sociale et les mouvements sociaux. Les Archives Sociales Suisses collectent des documents de toutes sortes, les mettent à la disposition du public et les conservent pour les générations à venir. (www.sozialarchiv.ch/startseite). (sg)

Ihr Inserat im

[a[r[b|i]d]o]

Nächste Ausgabe: 5. September 2013
Inserateschluss: 29. Juli 2013

Beratung und Verkauf:

Tel. +41 31 300 63 89 oder
E-Mail inserate@staempfli.com



ARTProfil GmbH
alles für die Bestandserhaltung

Qualitätsprodukte der Firma Schempp®
Museumskarton Grossformate, Museumsglas
Fotoarchivierung, Klebebänder, Montageecken

NEU: Tyvek® und Solanderboxen

Fordern Sie detaillierte Informationen unverbindlich an
oder kontaktieren Sie uns im Web.

ARTProfil GmbH, Bahnhofstrasse 75, 8887 Mels
Tel. 081 725 80 70 Fax. 081 725 80 79
office@artprofil.ch www.artprofil.ch

II. Gender im Bereich Information und Dokumentation / *Le genre dans le domaine Information et documentation*

Was kann man mit Gender in der Bibliothek anfangen?

Dr. Karsten Schuldt*, HTW Chur



Dieser Text reflektiert die persönlichen Erfahrungen des Autors, der gleichzeitig Bibliothekswissenschaft und Gender Studies studierte und jetzt versucht, das komplexe Denken der Gender Studies über die Diskurseffekte der Geschlechter auf die Praxis in Bibliotheken, Archiven und Dokumentationseinrichtungen anzuwenden. Das ist eine komplexe Fragestellung.

In den frühen Jahren dieses Jahrtausends habe ich an der Humboldt-Universität zu Berlin Bibliothekswissenschaft und Gender Studies studiert. Das war damals und ist auch heute keine grosse Besonderheit: In meinem Jahrgang waren wir rund 20 Personen mit dieser Fächerkombination, nach uns

kamen viele andere. Es gibt mehr Orte, wo dies passiert. Beispielsweise lehrt gerade Judith Butler in Berkeley, wo es auch eine School of Information gibt.

Eine Frage, die sich bei diesem Studium immer wieder stellte, war, ob die beiden Fächer überhaupt etwas miteinander zu tun haben. Eindeutig lässt sich diese Frage nicht beantworten. Sicherlich ist die Arbeit in Frauen- und genderspezifischen Bibliotheken und Archiven immer möglich. So arbeiten in der Genderbibliothek der Humboldt Universität fast schon traditionell Studierende mit «meiner» Fächerkombination. Gleichzeitig ist diese Bibliothek im Netzwerk der One Person Libraries in Berlin/Brandenburg dahingehend wirksam geworden, die Reflexion über die Möglichkeiten und Sinnhaftigkeiten geschlechtergerechter Sprache voranzutreiben. Schauen Sie einmal in Dokumente der kleinen Bibliotheken in Berlin und Brandenburg, sie werden fast keine finden, die sich mit Formulierungen wie «mit männlichen Wortformen sind auch Frauen mitgemeint» zu behelfen versucht, sondern vor allem solche, die mit verschiedenen Formen des diskriminierungsfreien Sprechens arbeiten.

Durchschütteln: Ein Parforceritt durch die Grundfragen der Gender Studies

Die letzten Sätze klingen für schweizerische Ohren vielleicht verschrobelt. Vielleicht sind sie es vor allem aus einem Grund: Weil die Gesellschaft und die Ungleichheitsverhältnisse so kompliziert sind.

Die Gender Studies sind gerade nicht einfach nur ein Feminismus, der es an die Universität geschafft hat, sondern ein ernsthaftes Forschungsfeld,

Die Gender Studies sind gerade nicht einfach nur ein Feminismus, der es an die Universität geschafft hat, sondern ein ernsthaftes Forschungsfeld, dass sich mit der Konstitution von Ungleichheitsverhältnissen beschäftigt.

dass sich mit der Konstitution von Ungleichheitsverhältnissen beschäftigt. Es geht in den Gender Studies nicht darum, ob die Frauen gleich viel Lohn für die gleiche Arbeit bekommen sollen (das sollte keine Frage sein), sondern darum, wie es überhaupt kommt, dass Menschen aufgrund von welchen Merkmalen überhaupt in der Gesellschaft zu mehr oder minder distinkten Gruppen werden, als Angehörige dieser Gruppen verstanden werden und sich auch selber verstehen.

Eine einfache Frage in diesem Zusammenhang lautet: Warum eigentlich wird die Welt unterteilt in Frauen und Männer und weshalb werden an diese Unterteilung alle möglichen Urteile, Vorstellungen, Identitätsbildungen gebunden? Was ist eigentlich wirklich der Unterschied zwischen diesen Menschengruppen? Dass die einen Kinder bekommen können und die anderen biologisch die Personen, die Kinder bekommen können, schwanger machen können? Ist das wirklich ein Fakt, um Menschen in zwei Gruppen einzuteilen? Bestimmt der Fakt einer potenziellen Schwangerschaft den gesamten Menschen bis hin zu Essgewohnheiten und Denken? Was ist mit Menschen, die als Frauen verstanden werden, aber keine Kinder bekommen können oder wollen? Was mit Männern, die niemand schwanger machen können oder

* Dr. Karsten Schuldt ist wissenschaftlicher Mitarbeiter (Projektleiter) am Schweizerischen Institut für Informationswissenschaft, HTW Chur und Redakteur der Zeitschrift LIBREAS. Library Ideas.

wollen? Warum bestimmt eigentlich ein so privater Akt so viel in der Gesellschaft? Und: Warum reden wir eigentlich von zwei distinkten Gruppen? Kann man Schwangerschaft einfach als «irgendwie gleich» verstehen? Müsste man die nicht auch unterteilen? Oder

Die Gender Studies wollen zuvörderst verstehen, wie es zu diesen Teilungen, Identitätsbildungen, Bewertungen etc. kommt.

sind es die primären und sekundären Geschlechtsmerkmale, nach denen Menschen unterschieden werden können? Nur wieso sollte der Penis besser zur Arbeit auf dem Bau befähigen, die Vagina zur Arbeit in der Primarschule?

Sie sehen: Eine einfache Frage, die in weite Felder des Weiterfragens führt. Die Gender Studies wollen zuvörderst verstehen, wie es zu diesen Teilungen, Identitätsbildungen, Bewertungen etc. kommt. Sicherlich: Weiss man es, fol-

gen daraus Forderungen an die Realität. So ist zum Beispiel sehr schnell klar, dass die ganzen Behauptungen, Frauen seien so und so oder Männer seien so und so, keine biologische Basis haben. Sie sind vollständig gesellschaftlich determiniert. Es gab und gibt genügend Gesellschaften, in der dritte und vierte Geschlechter vorkommen, deshalb ist es offenbar eine gesellschaftliche Konvention, ob es zwei Geschlechter gibt, die an der potenziellen Schwangerschaft unterschieden oder drei Geschlechter und mehr, bei denen weitere Faktoren miteinbezogen werden.

Schauen Sie in diese Gesellschaften, fällt schnell auf, dass die Einteilung der Gesellschaft immer biologisch begründet wird. Aber es ist selbstverständlich unlogisch: Wie kann die gleiche Natur in Europa zwei Geschlechter hervorbringen, in Indien aber drei? Ebenso fällt im historischen Vergleich auf, dass die gesamten Zuschreibungen an Geschlechter sich wandeln und zwar nicht nur in krassen Fällen, bei denen wir uns heute an den Kopf fas-

sen. Wenn Sie den Blick nur weit genug in die Geschichte schweifen lassen, werden Sie fast jede Eigenschaft mal dem einen oder dem anderen Geschlecht (und wieder: nicht nur zwei Geschlechtern) zugewiesen finden. Aber: Wie kann es sein, dass die Sorge für die Kinder mal als angeborenes Empfinden der Mütter verstanden wird, mal als angeborenes Empfinden der Väter, mal als angeborenes Empfinden aller Beteiligten, wen es biologisch determiniert sein soll?

Aber es gibt doch Frauen

Eine gewichtige Überzeugung, die innerhalb der Forschungen der Gender Studies erarbeitet wurde, lautet, dass die gesamten Geschlechter und die gesellschaftlichen Zuteilungen an diese gesellschaftliche Konventionen sind. Damit gehen die Gender Studies über den Feminismus als politische Bewegung hinaus. Insbesondere in den 1990er-Jahren gab es zum Teil heftige Auseinandersetzungen, als ältere Feministinnen, die zum Beispiel forder-



Strichcode-Etiketten für Bibliotheken und Archive

Beschaffen Sie Ihre Barcode-Etiketten beim Spezialisten für Strichcode-Kennzeichnung. Wählen Sie aus unserem breiten Sortiment an spezialisierten Produkten für Bibliotheken und Archive. Profitieren Sie von der langjährigen Erfahrung und nutzen Sie die persönliche Beratung. Unser Printshop ist schnell und zuverlässig.

Appelez-nous au 043 377 30 10!

STRICO AG, Allmendstrasse 14, CH-8320 Fehraltorf, Telefon 043 377 30 10, Fax 043 377 30 11, strico@strico.ch, www.strico.ch

- › Medientiketten
- › Archivetiketten
- › Inventaretiketten
- › Sicherungsetiketten
- › RFID-Etiketten
- › Ausweiskarten
- › Spendegeräte
- › Etikettendrucker
- › Handscanner



ten, Frauen sollten für die Reproduktionsarbeit entlohnt werden, auf jüngere Feministinnen und Feministen trafen, die zuvörderst davon ausgingen, dass jedes Geschlecht per se gesellschaftlich konstruiert ist, und die forderten, dass die Idee der Einteilung der Menschheit in Geschlechter an sich aufzuheben sei. Aber wurde unter anderen ein Problem der Gender Studies offenbar: Zwar mag man zeigen können, dass die Einteilung der Menschheit in Geschlechter ein gesellschaftlicher Prozess ist; aber das heisst noch lange nicht, dass er rein virtuell wäre.

So kann man zeigen, dass das Familienmodell «bürgerliche Kleinfamilie» tatsächlich erst mit dem Aufkommen des Bürgertums gesellschaftlich relevant wurde und diskursiv andere Beziehungs- und Familienmodelle verdrängte. Das heisst aber nicht, dass dieses Familienmodell nicht doch in der Gesellschaft wirkt und es in vielen Schweizer Schulen zum Beispiel – im Gegensatz zu ostdeutschen – weiterhin normal ist, dass es lange Mittagspausen gibt, damit die Kinder zu Hause essen können. Gleichzeitig gibt es Menschen, die sich als Frau oder Mann begreifen, auch wenn sich immer mehr als Männlichkeitsidentität durchsetzt, als Mann die gleichen Rechte und Pflichten zu

haben wie die Frauen. Dennoch: Es sind Männer.

Gerade bei dem Problem fangen die Gender Studies an zu fragen. Verkürzt gesagt: Offenbar ist in unserer Gesellschaft aktuell nur das Leben in dem einen oder dem anderen Geschlecht möglich. Der Mensch, so Judith Butler in *Das Gewissen macht Subjekte aus uns allen*¹, ist von früh auf in einem Denksystem verortet, das sofort die Verortung männlich oder weiblich vornimmt. Wir prägen unsere Identität daran aus und beginnen in der Subjektbildung – also wenn wir uns als Menschen erfinden, entwerfen und entdecken – uns in diesem Denksystem zu verorten. Diese gesellschaftliche Situation wird uns als natürlich präsentiert, auch weil sie als natürlich gilt. Wieder: Wir können zeigen, dass sich das, was eine Frau, ein Mann, ein drittes Geschlecht ist, historisch verändert hat; aber für unsere Umwelt und damit auch für uns gilt es als natürlich, schon immer da gewesen etc. (Wobei wir gerne die Geschichte mit unserem Weltbild wahrnehmen und dann dort vor allem unsere gesellschaftlichen Konventionen finden, zum Beispiel bürgerliche Kleinfamilien als normale Beziehungsform in der mittelalterlichen Stadt oder der Antike.)

Also ich weiss doch, was ich bin! Eine Frau/ein Mann

Dieses Denken ist selbstverständlich eine Art Kränkung für die Menschen. Empfinden wir denn nicht sehr klar, dass wir Mann oder Frau sind und deshalb dieses oder jenes gut oder schlecht können? In gewisser Weise ergänzt die Gender Studies hier Sigmund Freud,

Die Gender Studies fügen dem eine vierte Kränkung hinzu: Das Denken, Verhalten und die Identität der Menschen ist nicht natürlich, sondern Gesellschaft.

der – historisch nicht ganz richtig – meinte, dass die Menschheit drei Mal gekränkt worden sei: Einmal durch Kopernikus (die Welt ist nicht die Mitte des Universums), dann durch Darwin (der Mensch ist nicht die Krone der Schöpfung), als Drittes durch Freud selber (der Mensch ist sich nicht voll-

ständig über die eigenen Handlungen bewusst)². Die Gender Studies fügen dem eine vierte Kränkung hinzu: Das Denken, Verhalten und die Identität der Menschen ist nicht natürlich, sondern Gesellschaft. Die Menschen sind selber mit dran Schuld, wie die Geschlechterverhältnisse und Beziehungen zwischen den Menschen eingerichtet sind. Niemand weiss wirklich vollständig, was er oder sie ist, niemand steht ausserhalb der Gesellschaft³.

Reflexion

Was also bringen die Gender Studies? Primär die Fähigkeit, die Wirkung gesellschaftlicher Rahmen und Vorgaben besser zu reflektieren. Deshalb auch das Insistieren auf die geschlechtergerechte Sprache. Sprache gilt in den Gender Studies gerade nicht als reines

Sprache gilt in den Gender Studies gerade nicht als reines Kommunikationsmittel. Vielmehr bildet Sprache das Denken der Menschen und konstituiert die Realität sowie die möglichen Realitäten.

Kommunikationsmittel. Vielmehr bildet Sprache das Denken der Menschen und konstituiert die Realität sowie die möglichen Realitäten. Kann man in der Sprache zum Beispiel nur über Umwege sagen, dass eine Person des dritten Geschlechts (Wie sie kurz nennen?) sich immer entscheiden muss, welches öffentliche WC diese Person (welches Pronomen?) nutzt, dann zeigt sich, dass eine solche Identität offenbar gar nicht lebbar ist. Es müssen erst Räume und Sprachen geschaffen werden, die erstmal komisch klingen, um das zu ermöglichen. Allerdings: Diese Sprachen klingen komisch, weil sie ungewohnt sind, nicht weil sie falsch wären. Dabei gibt es solche Räume und Sprachen, vor allem in Grossstädten.

Macht-Wissen-Komplex

Trotz dem Namen Gender Studies geht es in dieser Forschungsrichtung nicht nur um das Geschlecht. In und bei diesem Fach finden sich weitere kritische Fächer: critical whiteness studies, gay studies, post-colonial studies etc. Allen gemein ist, die Ungleichheitsverhältnisse als eine Diskursformationen zu

1 Butler, Judith: *Das Gewissen macht Subjekte aus uns allen: Subjektivierung nach Althusser*. In: dies.: *Psyche der Macht: Das Subjekt der Unterwerfung*. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 2001, 101-123.

2 Vgl. Freud, Sigmund/18. Vorlesung: *Die Fixierung an das Trauma, das Unbewusste*. In: ders.: *Vorlesungen zur Einführung in der Psychoanalyse Und Neue Folge (Studienausgabe; Band 1)*. Frankfurt am Main: Fischer, 2000, S. 273-284.

3 Ein Beispiel: *Sehen mich Menschen, reden sie mich immer mit männlichen Bezeichnungen an. Schreibe ich eine Mail zum Thema Schulbibliotheken (was eines meiner Forschungsthemen ist) oder schlage arbedo einen Artikel zum Thema Gender vor (diesen hier) werde ich fast immer mit «Werte Frau Schuld» angeschrieben. Das kann ich nicht ändern, offenbar gelten Schulbibliotheken und Gender als weiblich. Mir ist das persönlich egal, aber es zeigt ein gewisses, ohne jede böse Absicht vollzogenes, und verbreitetes Denken.*

begreifen, die (a) historisch gewachsen und damit auch veränderlich sind, (b) direkt auf die Individuen, deren Subjektkonstitution und Möglichkeiten in der Gesellschaft wirken, (c) Opfer erfordern, zum Beispiel das Leben als ein drittes Geschlecht mehr oder minder verhindern, (d) als Diskurse vor allem über Sprache und Dokumente verstanden werden, aber wirkmächtig auf die Realität, die Körper und das Begehren sind.

Eine Denkfigur, auf die dabei immer wieder zurückgegriffen wird, ist der Macht-Wissen-Komplex, den Michel Foucault in *Überwachen und Strafen*⁴ entfaltet. Macht und Wissen stehen dabei in einem komplexen Verhältnis, das gerade nicht als hierarchisch wirkend begriffen werden kann. Vielmehr verbreitet sich Wissen und Macht beständig in der Gesellschaft. Es wird in kleinen und kleinsten Einheiten interpretiert und in ständigen Interpretationskämpfen neu gefasst. Das Wissen, dass es zwei Geschlechter gibt, etabliert

sich mit der Zeit, wird auch mit der Zeit in immer wieder neuen Formen gelebt oder unterlaufen. Es ist komplex.

Was bringen die Gender Studies?

Wir reden hier von einem anderen Wissensmodell als in der Informationswissenschaft und kommen damit zur Grundfrage des Artikels: Was bringt die Gender Studies eigentlich für die Praxis? Erst einmal wenig Konkretes. Die Vorstellung, es wäre möglich, irgendet-

Was bringen die Gender Studies eigentlich für die Praxis? Erst einmal wenig Konkretes. Die Vorstellung, es wäre möglich, irgendetwas aus den Gender Studies direkt auf die bibliothekarische Praxis zu übertragen, ist falsch.

was aus den Gender Studies direkt auf die bibliothekarische Praxis zu übertragen, ist falsch. Es ist eine Wissenschaft, die Aufklärung bringen will. Sie kann

uns zum Beispiel darüber aufklären, wie die Ordnungen des Wissens, die wir ständig vornehmen, wenn wir katalogisieren, verschlagworten, in Findbüchern zusammenfassen, Ontologien und Metadatenmodelle erstellen, auf die Gesellschaft und die Realität wirken. Und wie die Realität auf unsere Ordnungen wirken.

Darüber hinaus kann die Beschäftigung mit den Gender Studies Kompetenzen entwickeln helfen, die Ungleichheitsverhältnisse und ihre Wirkungen wahrzunehmen und zu interpretieren. Es ist heute wohl Usus, dass wir Nutzerinnen und Nutzer gleich behandeln wollen. Ob wir es wirklich tun, ob wir nicht zum Beispiel Geschlechtskonstrukte implizieren und damit anderes unmöglich machen, das ist eine Frage, die wir zu klären versuchen können. Wir werden auch in unseren Einrichtungen die Geschlechter nicht auflösen können, aber wir können sie sichtbar und damit veränderbar machen.

Denken!

Eines, was man in der Auseinandersetzung mit den Gender Studies sehr schnell lernt, ist das Achten auf die eigene Sprache. In diesem Text habe ich mich nur wenig zurückgehalten und einmal nicht so sehr Rücksicht darauf genommen, wer das lesen soll. Mag sein, dass diese Sprache schwieriger zu lesen ist, als eine direkte. Aber sie ermöglicht mehr mitzudenken, mehr im Kopf mitzuarargumentieren und mehr darüber nachzudenken, wie eigentlich was gesagt wird. Vielleicht ist das anstrengend, aber gerade darum geht es: Die Gesellschaft, die Sprache, die Ordnung des Wissens sind komplex. Es gibt praktisch keine einfachen Aussagen, es gibt keine einfachen Wahrheiten, auf die wir uns zurückziehen können. Die Ordnungen des Wissens sind genauso gesellschaftlich wie die Geschlechter. Wir müssen auch so komplex denken, wie es die Welt ist.

Kontakt: karsten.schuldt@htwchur.ch

4 Foucault, Michel: *Überwachen und Strafen: Die Geburt des Gefängnisses*. Frankfurt am Main: suhrkamp, 9. Auflage, 2010.

ABSTRACT

Le genre: quelle signification pour le domaine I&D?

Ce texte reflète les expériences personnelles de l'auteur, qui a suivi en parallèle une formation en sciences bibliothécaires et en gender studies, et qui se propose maintenant d'appliquer à la pratique des bibliothèques, des archives et des centres de documentation la pensée complexe que révèle ce type d'études. L'auteur rappelle d'emblée que les études de genre ne se réduisent pas simplement à un féminisme qui aurait vu le jour au sein de l'université, mais qu'il s'agit d'un domaine de recherche sérieux qui se penche sur la constitution des inégalités. Les études de genre ne portent pas sur la question de savoir si les femmes doivent avoir le même salaire pour le même travail (cela devrait aller de soi), mais plutôt comment se fait-il que des êtres humains, sur la base de certaines caractéristiques, appartiennent à des groupes sociaux plus ou moins distincts, comment les membres de ces groupes se comprennent et comment ils sont compris. L'auteur aborde d'emblée la question de l'utilité des études de genre pour la pratique. Il estime qu'il est faux de croire que l'on peut transférer directement dans la pratique bibliothécaire des connaissances tirées des études de genre. Ces dernières sont en effet une science qui a pour but d'expliquer par exemple comment nous formons les ordres de savoir que nous ne cessons de forger lorsque nous cataloguons, définissons les vedettes, établissons des ontologies et des modèles de métadonnées, comment ces ordres influent sur la société et la réalité. Et comment la réalité influe à son tour sur nos ordres de savoir.

Les études de genre peuvent ainsi contribuer à développer des compétences qui nous permettent d'appréhender et d'interpréter les rapports d'inégalité et leurs impacts. Il va de soi aujourd'hui que nous voulons traiter sur le même pied d'égalité les utilisatrices et les utilisateurs. Quant à savoir si nous le faisons vraiment, si nous ne faisons pas implicitement appel à des constructions sexuées, voilà une question que nous pouvons essayer de clarifier. Nous ne pouvons évidemment pas faire abstraction des sexes dans nos institutions, mais nous pouvons certainement les mettre en lumière et en prendre ainsi toute la mesure. (sg)

Die Gläserne Decke in Schweizer Bibliotheken

Laura Stadler, Bachelor Thesis der Informationswissenschaft an der HTW Chur, 83 S. 2012. Churer Schriften zur Informationswissenschaft, Schrift 53*.



Die Gläserne Decke existiert auch in Schweizer Bibliotheken. Obwohl die Bundesverfassung Gleichstellung gebietet und Bibliotheken meist in öffentlicher Hand sind und daher mit gutem Beispiel vorangehen sollten, ist sie in den Schweizer Bibliotheken noch stärker ausgeprägt als im branchenübergreifenden Schnitt: Bei einem Frauenanteil von 65,9% sind nur gerade 44,8% der Führungspersonen in Bibliotheken weiblich. Das ergibt eine Diskrepanz von 21,1%, was um gut 10% höher ist als die branchenübergreifende Diskrepanz von 11%.

Anhand von Statistiken und qualitativen Interviews untersuchte die Autorin die Gläserne Decke in Schweizer Bibliotheken. Dafür definierte sie zuerst den Begriff der Gläsernen Decke, setzte ihn in einen Kontext und legte Gründe für das Phänomen dar. Danach skizzierte sie kurz die Geschichte der Frauen in Bibliotheken und informierte über die Gläserne Decke allgemein und speziell in Bibliotheken. Für den statistischen Teil wurden 25 Schweizer Bibliotheken untersucht, für die qualita-

tiven Interviews wurden weibliche Führungspersonen mittels standardisiertem Fragebogen befragt und die Ergebnisse ausgewertet.

Die Gläserne Decke

Die Autorin definiert die Gläserne Decke für ihre Arbeit als «Phänomen des mit steigender Hierarchieebene abnehmenden Frauenanteils in Unternehmen und die Hindernisse, die zu diesem Effekt führen».

Die Gläserne Decke existiert seit der zweiten Hälfte des 20. Jahrhundert: Erst mit der damals einsetzenden Professionalisierung hatten Frauen die Chance, sich die gleichen Qualifikationen anzueignen und dadurch die Möglichkeit, mit den Männern um die gleichen Positionen auf dem Arbeitsmarkt zu konkurrieren.

Gründe für die Gläserne Decke

Die Gründe für die Gläserne Decke können sowohl bei den Mitarbeiterinnen selbst als auch bei den Führungskräften, in der Betriebskultur oder in der Lebenswelt der Mitarbeiterinnen gesucht werden. Hier ein Zusammenfassung:

– *Bewerbungsverhalten*: Männer bewerben sich aktiv für die Stelle, vermarkten ihre eigene Arbeit und melden

ihre Ansprüche an. Frauen hingegen warten passiv darauf, dass ihre gute Arbeit entdeckt wird und sie deswegen befördert werden. Frauen sind also auf einen Förderer angewiesen, sei es in Form des/der Vorgesetzten oder im Rahmen eines Mentoringprogramms. Auch in Bibliotheken ist Mentoring sehr wichtig: Für ein Drittel der in den qualitativen Interviews befragten Bibliothekarinnen in Führungsfunktionen war das Mentoring der wichtigste begünstigende Faktor für ihre Karriere.

- *Ambitionen*: Frauen wollen keine Karriere machen, weil sie nicht wissen, dass sie es können oder weil sie die Doppelbelastung von Familie und Arbeit scheuen. Ersteres liegt daran, dass Vorbilder für weibliche Führungskräfte fehlen und Macht als männlich angesehen wird, weshalb Frauen in Führungspositionen schnell aus unweiblich angesehen werden, was wenig erstrebenswert scheint. Zudem haben Frauen oft schon zu Hause die Führungsrolle, weshalb sie sie in der Arbeitswelt nicht auch noch wollen.
- *Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeit*: Zugunsten der Familiengründung unterbrechen Frauen ihre Be-



* Zusammengefasst von Daniela Rüegg, Redaktion arbedo

rufslaufbahn häufiger als Männer und arbeiten mehrheitlich Teilzeit. Da Teilzeitmitarbeitende (zu Unrecht) als weniger engagiert angesehen werden als Vollzeitmitarbeitende haben sie weniger Chancen auf eine Beförderung.

- **Präsenzkultur:** Die tatsächliche Anwesenheit der Mitarbeitenden wird sehr hoch bewertet. Obwohl die Arbeit von Zuhause aus als ebenso produktiv angesehen wird wie die Arbeit im Büro, haben Telearbeiter/innen schlechtere Karrierechancen, da sie nicht für Kommunikation, Small Talk und das Netzwerk zur Verfügung stehen. Wer nicht ständig anwesend ist, gehört irgendwann nicht mehr dazu.
- **Geschlechterspezifische Vorurteile:** Vorurteile gegenüber Frauen werden als wesentlicher Grund für die Gläserne Decke genannt. Frauen werden dabei – bewusst oder unbewusst – Eigenschaften zugeschrieben, die sie für eine Führungsposition weniger qualifizieren als Männer. Diese geschlechtsstereotype Zuschreibung von Eigenschaften benachteiligt die Frauen bei der Bewerbung. Wichtiger Teil davon ist die statistische Diskriminierung: Sie entspricht einer sich selbst erfüllenden Prophezeiung; Frauen wird aufgrund der häufigen Doppelbelastung eine geringere Produktivität und ein höheres Fluktuationsrisiko unterstellt. Sie bekommen daher weniger attraktive Jobs und weniger Weiterbildung finanziert, weswegen sich dann bei einer Familiengründung tatsächlich eher die Frauen aus dem Berufsleben zurückziehen.

Frauen in Bibliotheken

Der Beruf der Bibliothekarin war einer der ersten, der sich für Frauen geöffnet hat. Vor allem in öffentlichen Bibliotheken wurden schon früh Frauen eingestellt, wobei sie durchaus die Möglichkeit auf eine leitende Stelle hatten. Trotzdem wurden öffentlichen Bibliotheken üblicherweise von Männern geführt. In den wissenschaftlichen Bibliotheken wurden weibliche Arbeitnehmerinnen erst später und weniger zahlreich angestellt, entsprechend kleiner waren ihre Chancen für einen Aufstieg.

Frauen erhielten trotz gleicher Ausbildung weniger Lohn, was noch bis vor kurzer Zeit z. T. der Fall war: 2008 er-

hielten in den USA junge Bibliothekarinnen acht Prozent weniger Lohn als junge Bibliothekare.

Bibliothekarinnen haben weltweit mit den gleichen Hindernisse der Gläsernen Decke zu kämpfen wie Frauen in anderen Branchen, dies trotz hohem Frauenanteil und meist staatlicher Trägerschaft. Laut einer Studie zur Einstellung gegenüber weiblichen Führungskräften, durchgeführt unter Studierenden von US-Masterstudiengängen in Bibliotheks- und Informationswissenschaften im Jahr 1991, weichen sich die geschlechtsspezifischen Vorurteile aber auf. Frauen werden laut dieser Studie durchaus für fähig gehalten, Führungspositionen einzunehmen.

Die Gläserne Decke in Schweizer Bibliotheken

Dies ist die erste Untersuchung zur Gläsernen Decke in Schweizer Bibliotheken. Für den statistischen Teil wurden die Organigramme der oberen Führungsebenen (Direktion und die zwei darunterliegenden Hierarchieebenen) von 25 Bibliotheken ausgewertet. Zu erfüllende Kriterien für die Aufnahme in die Statistik war das Vorhandensein eines General Management, also die Füh-

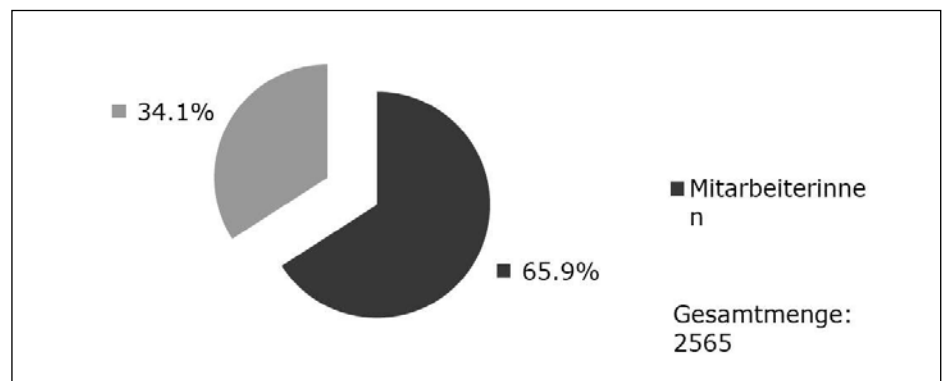
rung von mehr als nur einem fachlichen Bereich, und mindestens noch eine weitere, untergeordnete Führungsebene. Zudem wurden nur Institutionen in Betracht gezogen, die mehr als 50 Mitarbeitende beschäftigten (Anzahl Personen, nicht Vollzeitstellen). Um das Tessin mit einzubeziehen, wurden die fünf mitarbeiterreichsten Bibliotheken des Kantons untersucht, obwohl sie nicht den genannten Anforderungen entsprachen.

Geschlechterverhältnis insgesamt

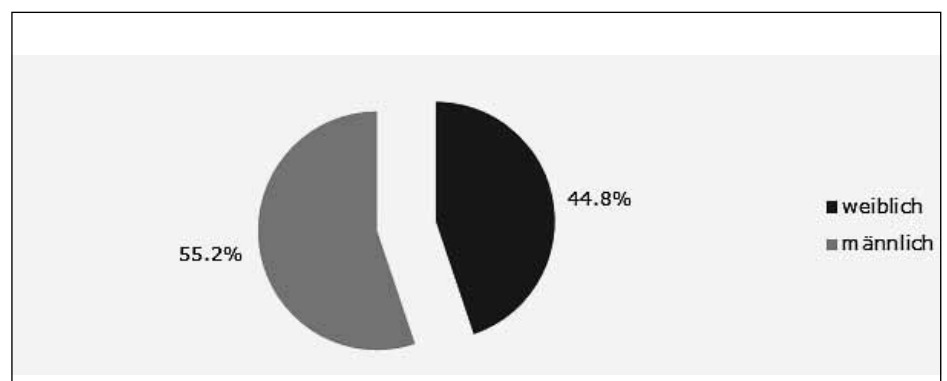
In den 24 Bibliotheken, die Angaben zu ihren Mitarbeiterzahlen machen konnten, wurden im Sommer 2010 insgesamt 1691 Frauen und 874 Männer beschäftigt. Das ergibt ein Verhältnis von 65,9% weiblichen zu 34,1% männlichen Angestellten (Grafik. 1)

Geschlechtsverhältnis der oberen Führungsebenen

In den 23 Bibliotheken, die dank vorhandenem Organigramm untersucht werden konnten, waren auf den drei Stufen der oberen Führungsebene 26 Frauen und 32 Männer vertreten. Der Frauenanteil lag demzufolge bei 44,8%, dies bei einem Anteil weiblicher Mitarbeitenden von 65,9%. (Grafik 2)



Grafik 1: Geschlechterverhältnis in den untersuchten Bibliotheken



Grafik 2: Geschlechterverhältnis in den oberen Führungsebenen Schweizer Bibliotheken

Je höher zudem die Führungsebene, desto weniger Frauen waren prozentual vertreten: Auf der untersten Führungsebene waren 3 von 7 Personen weiblich (58%), auf der zweiten Führungsebene 11 von 22 (50%) und auf der ersten, obersten Führungsebene 7 von 23 (31,4%).

Situation in den allgemein öffentlichen Bibliotheken

In den acht Bibliotheken, die zu dieser Kategorie gezählt wurden betrug der Frauenanteil 74,4% (559 Frauen, 192 Männer). Mit einem Anteil von 60% weiblicher Führungskräfte wurde hier fast der prozentuale Frauenanteil in Bibliotheken erreicht. Bei Betrachtung der obersten Führungsposition lag der Wert jedoch deutlich tiefer, nämlich bei 42,9%.

Situation in wissenschaftlichen Bibliotheken

In den 16 untersuchten Bibliotheken beträgt der Frauenanteil insgesamt 62,4%. Der Anteil weiblicher Führungspersonen lag bei 35,1% in den oberen und 25% auf der obersten Führungsebene/n. Damit war die Anzahl weiblicher Führungskräfte deutlich tiefer als in den untersuchten allgemein öffentlichen Bibliotheken.

Situation in den einzelnen Landesteilen

Mit 51,4% war der Frauenanteil in den oberen Führungsebenen in der Deutschschweiz am höchsten, gefolgt von der Romandie mit 43,8% weiblicher Führungspersonen. In beiden Landesteilen weisen die allgemein öffentlichen Bibliotheken einen höheren Anteil weiblicher Führungskräfte auf als die wissenschaftlichen Bibliotheken. Auf der zweiten Führungsebene, also direkt unter der Direktionsebene, wurde in den allgemein öffentlichen Bibliotheken ein Frauenanteil von 75% erreicht, was in etwa dem Frauenanteil dieses Bibliothekstyps entsprach.

Im Tessin gab es keine weiblichen Führungskräfte.

Zusammenfassend kann also gesagt werden, dass bei einem Frauenanteil von 65,9% nur 44,8% der Führungskräfte weiblich sind. Das ergibt eine Diskrepanz von 21,1%, was über dem schweizweiten, branchenübergreifen-

den Durchschnitt liegt. Die Gläserne Decke in Schweizer Bibliotheken ist also ausgeprägter als in anderen Branchen in der Schweiz. Sie befindet sich in allgemein öffentlichen Bibliotheken zwischen der ersten und zweiten Führungsebene, in wissenschaftlichen Bibliotheken liegt sie zwischen der zweiten und dritten Führungsebene.

Qualitative Interviews

Um einen Einblick in weibliche Karriereverläufe und mögliche Barrieren in Schweizer Bibliotheken zu erhalten, wurde den im statistischen Teil ermittelten weiblichen Führungspersonen ein Fragebogen zugesendet. 14 der 24 angeschriebenen Personen haben den Fragebogen beantwortet und zurückgeschickt. Mithilfe der gestellten Fragen sollten die im theoretischen Teil aufgestellten Theorien und Thesen bezüglich der Gläsernen Decke überprüft werden. Die gestellten Fragen bezogen sich auf den beruflichen Werdegang, einzelne Barrieren der Gläsernen Decke und die Wahrnehmung der Verhältnisse in Schweizer Bibliotheken. Hier eine Zusammenfassung der Auswertung:

Auf die Frage, ob Bibliotheken im Vergleich zu anderen Branchen speziell gute Karrierechancen für Frauen bieten, antworteten neun von vierzehn Frauen positiv. Meist wurde diese Aussage damit begründet, dass der Frauenanteil in Bibliotheken ohnehin hoch sei

Auf die Frage, ob Bibliotheken im Vergleich zu anderen Branchen speziell gute Karrierechancen für Frauen bieten, antworteten neun von vierzehn Frauen positiv.

und daher die Aufstiegschancen grösser seien. Nimmt man nur den Frauenanteil in den Führungspositionen im Vergleich zu anderen Branchen, stimmt diese Aussage: Branchenübergreifend liegt der Frauenanteil in Führungspositionen bei 33,4%, in Schweizer Bibliotheken bei 44,8%. Wie schon im statistischen Teil erwähnt, ist dieser Prozentsatz zu tief, bedenkt man den hohen Frauenanteil in Bibliotheken. Darauf haben auch zwei Frauen in ihren Ant-

worten explizit hingewiesen. Eine Person war der Meinung, dass das Karriere machen für Frauen vor allem in öffentlichen Bibliotheken möglich sei, da es um weniger Verdienst und Prestige gehe und die Stelle daher für Männer weniger interessant sei. Das stimmt mit den erhobenen Daten überein, wonach in öffentlichen Bibliotheken der

Im Zusammenhang mit Diskriminierung wurde auch der geringere Lohn für die gleiche Arbeit angesprochen, und es wurde kritisiert, dass die männlichen Kollegen ernster genommen werden und ihnen mehr zugetraut wird.

Frauenanteil höher ist, sowohl was die Frauenquote insgesamt als auch ihre Repräsentation auf den Führungsebenen angeht.

Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts haben sechs Frauen erlebt. Zwei Frauen schlossen das aus, gaben aber an, es als Frau schwieriger gehabt zu haben als ihre männlichen Kollegen. Im Zusammenhang mit Diskriminierung wurde auch der geringere Lohn für die gleiche Arbeit angesprochen, und es wurde kritisiert, dass die männlichen Kollegen ernster genommen werden und ihnen mehr zugetraut wird. Mehrfach wurde ausserdem erwähnt, dass Männer lieber unter sich bleiben und deshalb ihre Führungscrew entsprechend zusammensetzen. Das Fehlen von (weiblichen) Vorbildern und die Familienfrage wurden ebenfalls aufgegriffen. An die Existenz der Gläsernen Decke in Schweizer Bibliotheken glaubten nur fünf Frauen.

Auf eine Führungsposition aktiv hingearbeitet haben acht der befragten Frauen. Sie meinen, dass eine Karriere wirklich angestrebt werden muss, um sie zu erreichen. Nur eine Frau gab an, allein durch gute Arbeit zum Aufstieg gekommen zu sein.

Neun der vierzehn befragten Frauen absolvierten eine Managementweiterbildung, das scheint also ein wichtiger Faktor für das berufliche Weiterkommen zu sein. Eine gute Kommunikation der eigenen Karriere Wünsche wurde ebenfalls genannt.

Auch das *Mentoring* wurde als wichtiger Erfolgsfaktor genannt: Vier der befragten Frauen gaben an, gezielt gefördert oder ermuntert worden zu sein, die erste Leitungsstelle zu übernehmen.

Gefragt nach der eignen *Vernetzung* bezeichneten sich sieben Personen als gut vernetzt. Die Mehrheit der Frauen betonte jedoch, dass Netzwerke vor allem für die Ausübung des Jobs wichtig seien, nicht aber für eine erfolgreiche Bewerbung.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf scheint kaum gegeben zu sein: Nur sechs der vierzehn Frauen haben Kinder. Drei der sechs Mütter haben ihr Vollzeitpensum trotz Kindern beibehalten. Zwei Mütter bekundeten keine Probleme damit, Familie und Kind unter einen Hut zu bringen. Jedoch erwähnen viele Frauen, dass immer etwas

zu kurz komme und es ohne grosse Unterstützung des Partners nicht gehe. Die Möglichkeiten der familienexternen Betreuung werden als unzureichend empfunden.

Eine Frau hatte ihren Kinderwunsch der Karriere geopfert. Andere können sich nicht vorstellen, Familie und Karriere nach ihren Vorstellungen zu vereinbaren. Daher erstaunt es nicht, dass der Anteil kinderloser Frauen in der befragten Gruppe fast dreimal so gross ist wie im Schweizer Durchschnitt. Eine Person relativierte den Anstieg der Führungsfrauen denn auch mit der Bemerkung, dass viele der Frauen keine Kinder haben und sie deshalb die gleichen Voraussetzungen haben wie Männer.

Nach den *Karriereambitionen* von Bibliothekarinnen gefragt sagte die Hälfte der Frauen aus, dass Bibliothekarinnen

keine Karriere machen wollen, da sie lieber Teilzeit arbeiten und Personalverantwortung scheuen.

Die andere Hälfte der Frauen war hingegen der Meinung, dass durchaus Karriereambitionen vorhanden seien, diese aber wegen der schon genannten Hindernisse nicht erreicht werden könnten.

Zusammenfassung der Ergebnisse

44,8% der Führungspersonen in Schweizer Bibliotheken sind weiblich, dies bei einem Frauenanteil aller Mitarbeitenden von 65,9%. Die Abweichung von 21,1% ist grösser als der branchenübergreifende Schnitt, welcher bei 11% liegt. Die Gläserne Decke in Schweizer Bibliotheken ist also sogar dicker als in anderen Branchen. Nicht vergessen sollte man aber, dass es mit

Die Aufstiegschancen werden bei allgemein öffentlichen Bibliotheken als grösser wahrgenommen, was durch statistische Daten bestätigt werden konnte.

ABSTRACT

Le plafond de verre dans les bibliothèques suisses

Cette synthèse du travail de bachelor présenté en 2012 par Laura Stadler à l'HTW de Coire (version intégrale disponible sur le site web de cette dernière) montre que ce que l'on appelle le plafond de verre existe aussi dans les bibliothèques suisses. Cette expression désigne le fait que, dans une structure hiérarchique, les niveaux supérieurs ne sont pas accessibles à certaines catégories de personnes.

Il s'agit ici de la première enquête sur le plafond de verre dans des bibliothèques suisses. L'auteur définit dans un premier temps le concept de plafond de verre, analyse ce phénomène dans notre pays sur la base de statistiques et d'interviews qualitatives, avant d'esquisser brièvement l'histoire des femmes dans les bibliothèques. Pour la partie statistique, 25 bibliothèques suisses ont été analysées, tandis que pour les interviews qualitatives, l'auteur a interrogé des cadres féminins au moyen d'un questionnaire standardisé, avant d'en évaluer les résultats.

Bien que la Constitution fédérale stipule l'égalité des droits et que les bibliothèques suisses dépendent pour la plupart de l'autorité publique, on constate que ce phénomène est encore plus marqué dans ces dernières que dans la moyenne, toutes branches confondues: alors que la part des femmes est de 65,9%, elles ne sont que 44,8% à occuper des postes de cadres dans les bibliothèques suisses. L'écart est donc de 21,1%, soit 10% de plus que l'écart moyen (11%) constaté dans les autres branches.

Le plafond de verre existe depuis la deuxième moitié du XX^e siècle: ce ne sera qu'avec le phénomène de la professionnalisation que les femmes auront la possibilité d'acquiescer les mêmes qualifications et donc de prétendre aux mêmes positions que les hommes sur le marché du travail.

Les raisons qui expliquent ce plafond de verre peuvent être cherchées aussi bien chez les collaboratrices elles-mêmes que chez les cadres, dans la culture d'entreprise ou encore dans le monde de vie des collaboratrices, à savoir: comportement en matière de candidature, ambitions, interruptions d'activité et travail à temps partiel, équilibre entre vie professionnelle et vie privée, culture de la présence, préjugés liés au sexe, etc.

Les données statistiques confirment que les chances de monter dans la hiérarchie sont en général perçues comme étant plus importantes dans les grandes bibliothèques. (sg)

44,8% weiblicher Führungskräfte im Vergleich zu anderen Branchen viele Frauen in den oberen Führungspositionen hat.

Die Aufstiegschancen werden bei allgemein öffentlichen Bibliotheken als grösser wahrgenommen, was durch statistische Daten bestätigt werden konnte.

Als Gründe für die Gläserne Decke werden vor allem der mangelnde Willen der Bibliothekarinnen, die Doppelbelastung von Familie und Beruf und die Scheu vor einer Machtposition gesehen.

Kontakt: laura.stadler@gmx.ch

Quelques réflexions sur le genre du métier de bibliothécaire

Fenneke Reysoo,
anthropologue, IHEID (Genève)¹

En partant d'une observation simple, l'auteure propose ici une petite réflexion sur les caractéristiques sexo-spécifiques du milieu bibliothécaire – ici et ailleurs –, ainsi que sur le pouvoir structurant du genre dans l'appréciation sociale du métier et de celles et ceux qui y travaillent².

Introduction

Sans aucun doute, le métier de bibliothécaire est considéré par le grand public comme un métier à prédominance féminine. Une amie bibliothécaire suisse me dit spontanément: «Aussi loin que je me souviens, ça a toujours été un métier très féminin. Dans ma volée d'apprentissage (1992–1994), il y avait peut-être deux à trois garçons sur une trentaine de personnes. D'ailleurs, quand j'étais petite, c'étaient toujours des dames dans les bibliothèques.»

La structure sexo-spécifique des bibliothèques

Dans son mémoire en sciences de l'information à la HES de Coire, Stadler (2012) problématise le fait que 66,5% des bibliothécaires sont des femmes, tandis qu'elles ne sont que 44,8% à occuper une position de cadre supérieur dans les bibliothèques publiques et universitaires en Suisse (OFS, 2008). Autrement dit, une minorité d'hommes arrive à occuper la majorité des postes de décision. La stratification profes-

sionnelle et salariale montre, en effet, que les femmes se heurtent à un plafond de verre, c'est-à-dire qu'il y a un ensemble d'obstacles invisibles d'ordre structurel et culturel qui empêcheraient les femmes à occuper des postes à haute responsabilité. Qu'en est-il au juste?

Salaires et reconnaissance

Le métier de bibliothécaire est connu pour des échelles salariales relativement basses (GREF, 2002). La raison de cette situation est que l'on a affaire à un métier de femmes et que celles-ci se contenteraient de salaires bas. En même temps, du fait que les salaires sont relativement bas, le métier n'attirerait pas les hommes, qui, dans leur rôle de gagne-pain, doivent chercher des emplois leur permettant de subvenir aux besoins d'une famille.

Pour mieux comprendre ces inégalités, il convient de décortiquer les valences symboliques du féminin et du masculin. Un survol rapide de la littérature semble confirmer que le métier de bibliothécaire souffre d'une image négative dans la société. Une enquête menée aux Etats-Unis sur l'appréciation du métier de bibliothécaire montre qu'il est classé par des sociologues comme une «semi-profession» (dans la même lignée que les enseignants/tes du primaire, infirmiers/infirmières, et travailleurs/travailleuses du social) (Carmichael, 1992). De plus, «head librarian» se trouvait au sixième rang des métiers les plus féminins sur une liste de 129 professions (Beggs & Doolittle (1988), op. cit. Record & Green, 2008, p. 196).

A l'image et l'appréciation négatives du métier s'ajoutent les stéréotypes concernant les femmes et les hommes qui exercent le métier de bibliothécaire. Bien que ces stéréotypes changent probablement d'un pays à l'autre, Radford & Radford (1997) s'accordent pour dire que l'opinion publique et les représentations des bibliothécaires dans les publicités, films et romans convergent autour de l'image d'une dame «dull,

grey, unfashionable» avec un chignon, habillée en tailleur et veillant sur le silence et l'ordre. Ce stéréotype semble être profondément ancré dans l'imaginaire populaire et perdure dans le temps. Il en a résulté qu'à différentes époques, l'Association américaine des bibliothécaires (ALA) a entamé des campagnes pour rehausser l'image du métier.

La structure sexo-spécifique du milieu bibliothécaire est étroitement liée à l'organisation sociétale plus large et les scripts de masculinité et féminité prévalents. Les inégalités sont la résultante d'une dialectique entre les opportunités d'emploi des femmes et les pressions sociales que subissent les hommes. L'étude de Record & Green (2008) est de ce point de vue très intéressante. En effet, la popularité différenciée du métier de bibliothécaire parmi les femmes et les hommes, et la structuration sexuée du travail dans les bibliothèques s'inscrit dans un jeu de pouvoir subtil de reconnaissance sociale et de prestige. Autrement dit, les opportunités ou discriminations des femmes sont interdépendantes des mécanismes de reconnaissance des

La popularité différenciée du métier de bibliothécaire parmi les femmes et les hommes et la structuration sexuée du travail dans les bibliothèques s'inscrit dans un jeu de pouvoir subtil de reconnaissance sociale et de prestige.

hommes dans le métier. Une enquête sur les stéréotypes menée par Carmichael aux Etats-Unis montre que les hommes bibliothécaires sont tenus pour «efféminés, probablement homosexuels», «sans pouvoir, socialement inaptes» et «sans ambitions ou incapables de réussir dans le monde réel en dehors des bibliothèques» (Carmichael, 1992, p. 418), d'où la désignation dans le langage populaire de métier de «cols roses». Dans un tel contexte, comment défendre sa masculinité et son choix

1 Fenneke Reysoo n'est pas spécialiste des questions de genre dans le monde de la documentation et de l'information. Sur invitation du comité de rédaction d'*arbido*, elle s'est adonnée comme dilettante à l'exercice présent, qui ne prétend aucunement à l'exhaustivité.

2 Dans cette contribution, j'utilise le terme de bibliothécaire tout en étant consciente qu'il est question en Suisse romande de spécialistes ou d'agent-e en information documentaire, en Suisse alémanique de «Informationswissenschaft» et aux Etats-Unis de «Library and Information Sciences».

professionnel quand on est homme? Une des stratégies pour les hommes est de grimper le plus vite possible l'échelle de la hiérarchie interne de l'institution où ils travaillent. La pression sociale exercée sur les hommes pour se défaire d'une image de «moindre homme» les stimule à occuper les postes de responsables. Aux Etats-Unis, le terme de «glass escalator» est utilisé pour décrire le phénomène où les hommes sont poussés à des postes de direction souvent contre leur volonté ou leur souhait

Les compétences requises pour l'exécution du «métier de bureau» correspondaient parfaitement aux qualités socialement attendues des filles de bonne famille.

(Record & Green, 2008, p. 197, citant Christine Williams). L'existence et la reproduction du plafond de verre ne sont donc pas seulement une question de femme.

Changements

Il est intéressant de questionner la prédominance féminine dans ce métier dans une perspective historique plus longue. L'engagement de (jeunes) femmes dans les bibliothèques à la fin du XIX^e siècle dans les pays occidentaux coïncide avec l'avènement d'une classe moyenne et bourgeoise. Le «travail de bureau» (y compris le métier de secrétaire et de sténodactylo) comme secteur émergent est effectivement un débouché attractif pour des filles ayant terminé des études secondaires. Les compétences requises pour l'exécution du «métier de bureau» correspondaient parfaitement aux qualités socialement attendues des filles de bonne famille: compréhensives, empathiques, serviables, dévouées, ayant une bonne conception du travail bien fait, s'habillant dans une tenue vestimentaire décente, disposant d'une bonne maîtrise de l'orthographe et faisant preuve de tact dans le contact avec autrui. Bref, des jeunes femmes vertueuses et décentes.

Dans le nouveau secteur du «travail de bureau», les femmes occupent rapidement la majorité des postes. Une étude

comparée nous enseignerait plus en profondeur sur les modalités et les habiletés féminines qui expliquent l'incorporation rapide des femmes dans les bibliothèques. Aux Etats-Unis et en Angleterre, avec l'avènement de la création de lieux de concentration d'information consultable par le public à la fin du XIX^e siècle, les personnes chargées de rassembler et de garder ces collections étaient tout d'abord des hommes. Par la suite, la gestion de ces collections était considérée comme une activité simple et routinière, qui pouvait très bien être exécutée par des jeunes femmes (étudiantes); de plus, celles-ci se contentaient d'une rémunération modique. Parallèlement, en l'espace de trois décennies, le nombre de bibliothécaires femmes va surpasser celui des hommes. Le fondateur de l'association américaine des bibliothécaires (ALA), Justin Winsor, aurait dit en 1877: «(... women) soften our atmosphere, they lighten our labour ...» (op. cit. in Record & Green, 2008, p. 193). On ignore en quoi l'atmosphère était amadouée et le travail allégé, mais aux Etats-Unis, les femmes bibliothécaires constituaient 20% de la profession en 1870, pour en représenter 75% en 1900, et 90% en 1920 (ibid.). Il s'agissait d'une véritable révolution qui mériterait une analyse plus approfondie.

Plus récemment, la révolution informatique a profondément changé le contenu du métier de bibliothécaire, et les technologies informatiques semblent attirer massivement les hommes dans le métier (Golub, 2009; Record & Green, 2008).

Politiques d'égalité (h-f) et genre

Plusieurs auteurs documentent que la deuxième vague du féminisme dans les années 1970 et 1980 a été à l'origine de politiques et d'actions visant à combattre la contradiction d'une profession féminine avec un cadre à majorité masculine (Golub, 2009; Radford & Radford, 1997; Stadler, 2012). Les résultats de ces politiques et actions semblent ambivalents. Selon le point de vue choisi, le résultat peut être perçu comme positif ou négatif. En premier lieu, on peut observer que certaines femmes arrivent effectivement à des postes de cadre supérieur. Mais les hommes,

minoritaires dans la profession, continuent d'occuper majoritairement les échelons supérieurs (Stadler, 2012; Record & Green, 2008). En second lieu, ces pourcentages sont à mettre en relation avec le type de bibliothèque et leur taille. Stadler (2012) montre pour la Suisse alémanique, et cela semble correspondre à ce qui s'observe aux Etats-Unis (Carmichael, 1992), qu'il est plus fréquent que les femmes occupent des postes à haute responsabilité dans les bibliothèques publiques et que les hommes se trouvent dans des bibliothèques universitaires. Il semble également plus probable que les femmes ont des postes de responsables dans de petites bibliothèques, et les hommes dans des bibliothèques de grande taille. Ceci correspond à ce que Stadler (2012) a appelé le mécanisme du double plafond de verre. En résumé, cela veut dire que dans des organisations plus grandes, une première étape de la promotion est de devenir responsable d'un secteur spécialisé, et une deuxième étape serait d'assumer des tâches de

Il semble également plus probable que les femmes ont des postes de responsable dans de petites bibliothèques, et les hommes dans des bibliothèques de grande taille.

gestion (administrative, stratégique et de personnel) plus générales. L'étude de Stadler concernant la Suisse alémanique montre que les femmes restent «coincées» à l'échelon intermédiaire.

L'enquête de Stadler (2012) a avant tout mis l'accent sur les contraintes liées à la difficulté pour des femmes de combiner responsabilités familiales et exigences d'un poste à haute responsabilité. Afin de pouvoir exercer un poste de direction, il faut disposer de compétences et disponibilités spécifiques: don de soi (vocation) qui fait que l'employé dévoué répond aux coups de téléphone, courriels et demandes du travail même pendant les week-ends; accepter la journée de travail sans horaires fixes, car il faut représenter la boîte à toute heure; travailler le soir jusqu'à 22 heures; accueillir positivement toute proposition de promotion

interne; socialiser avec ses pairs afin de maintenir un réseau utile pour l'exercice de sa fonction; mettre les exigences du travail au-dessus des demandes de la famille; etc.

Ce script de l'organisation du travail a une connotation très masculine. Il est intéressant de noter que dans l'échantillon de Stadler, une grande majorité des femmes bibliothécaires à des postes de gestion de haute responsabilité ont choisi de ne pas fonder une famille avec des enfants: elles se savaient ambitieuses et craignaient ne pas pouvoir combiner la réalisation de leurs ambitions professionnelles avec l'éducation des enfants et la gestion convenable d'un ménage et foyer. Dans une recherche portant sur 28 responsables de bibliothèques dans les universités publiques du Michigan en 2003, Voelck a relevé que douze des treize hommes (99%) étaient mariés, tandis que 67% des femmes ne l'étaient pas. Elle en tire la conclusion que les bibliothécaires femmes à des postes à haute responsabilité estiment qu'il est plus difficile de combiner les exigences d'un poste de gestion avec celles d'une famille. Ceci vaut probablement pour bon nombre d'autres métiers. Cependant, la dimension de «vieille fille» du stéréotype sur les femmes bibliothécaires (Radford & Radford, 1997) nous interroge sur la spécificité de ces caractéristiques démographiques, soulevée dans plusieurs études consultées³.

En guise de conclusion

En 2002, l'Institut de Formation Professionnelle IFP (canton de Vaud) a produit un petit film publicitaire pour recruter des élèves pour la formation en «agent/ agente en information documentaire»⁴.

Il est très intéressant d'observer que les producteurs de ce film ont systématiquement inversé les stéréotypes de genre. La classe est peuplée majoritairement de garçons, tandis que les statistiques montrent que les garçons sont nettement minoritaires dans la formation. Par la suite, une bibliothécaire (f) nous présente la Bibliothèque universi-

Les motivations exprimées par les filles et garçons en formation concernent la polyvalence du métier, l'amour pour les livres et le contact avec les utilisateurs.

taire de Dorigny, et un bibliothécaire (h) est filmé dans une bibliothèque publique pour la jeunesse. Les statistiques montrent toutefois que les bibliothèques publiques emploient avant tout des femmes, et des bibliothèques universitaires plutôt des hommes.

Les motivations exprimées par les filles et garçons en formation concernent la polyvalence du métier, l'amour pour les

livres et le contact avec les utilisateurs. Le film reste en revanche muet sur les échelles salariales et sur le caractère féminin du métier. La focalisation sur les garçons dans le film publicitaire ne peut se comprendre que dans un effort délibéré des responsables de l'IFP de vouloir attirer des garçons et de rectifier les inégalités des chances entre hommes et femmes dans cette formation et ce métier.

L'attractivité du métier d'agente en information documentaire (AID) pour les femmes, exprimée en filigrane par les filles à qui l'on donne la parole, est que ce métier est varié et polyvalent. Ceci ne correspond pas tout à fait aux résultats de l'enquête menée en Suisse allemande par Stadler (2012). Selon Stadler, les bibliothécaires semblent trouver leur compte dans le métier choisi pour des raisons d'horaires fixes, de possibilité de travailler à temps partiel afin de combiner vie professionnelle et familiale, de polyvalence requise par les activités de réception, d'accueil du public et divers travaux administratifs, du cata-

ABSTRACT

Einige Überlegungen zu geschlechtsspezifischen Aspekten des Berufs Bibliothekarin/ Bibliothekar

Ausgehend von einer einfachen Beobachtung stellt die Autorin kurz gefasste Überlegungen an zu geschlechtsspezifischen Charakteristika des Bibliothekenmilieus und zur strukturierenden Macht des Geschlechts bei der sozialen Einschätzung des Berufs und derer, die darin arbeiten.

Sie nimmt dabei insbesondere Bezug auf die Ergebnisse einer Studie von Laura Stadler (2012), die auf Seite 26ff. der vorliegenden Nummer zusammengefasst werden. Reysoo stellt fest, dass die geschlechtsspezifische Struktur des Bibliothekenmilieus eng an die gesamte Organisation der Gesellschaft und an die in ihr herrschenden «Scripts» für das Weibliche und das Männliche gebunden ist. Die Ungleichheiten sind das Ergebnis einer Dialektik, welche aus den Jobgelegenheiten für Frauen auf der einen und dem sozialen Druck, dem Männer ausgesetzt sind, auf der anderen Seite heraus entsteht. Sie unternimmt es zudem, das Übergewicht der Frauen in diesem Beruf aus einer längerfristigen historischen Perspektive zu hinterfragen: Der Sektor «Büroarbeit» kam erst Ende des 19. Jahrhunderts so richtig auf und bietet Mädchen, welche die Sek II abgeschlossen haben, attraktive Berufsmöglichkeiten.

Die Autorin kommentiert zum Abschluss den kurzen Werbefilm, den das Berufsbildungsinstitut IFP des Kantons Waadt produziert hat und mit dem es Schülerinnen und Schüler für die Ausbildung zur «Fachperson Information und Dokumentation» animieren will. Sie sieht in dem Film einen originellen Beitrag, um das Image des Berufs zu verbessern, der aus kulturellen und historischen Gründen immer noch gekennzeichnet ist durch Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern bezüglich Status, Macht und Prestige.

(sg)

3 Suite au pourcentage très élevé de bibliothécaires femmes aux Etats-Unis dans les années 1920, il y a eu des efforts «agressifs» pour recruter des hommes dans les années 1930. Une des mesures était de ne pas recruter des femmes mariées et des femmes avec des enfants en bas âge (Record & Green, 2008, p. 195).

4 www.youtube.com/watch?v=fp_d8gHAV5s&feature=plcp, vu le 27.2.2013

logage et classification, peu de chances de carrière interne, donc peu de préoccupations de devoir mener des luttes de pouvoir pour se faire remarquer par la hiérarchie.

Une seule raison exprimée par une des élèves ayant un lien avec le rôle genre de femme en Suisse concernait l'ubiquité du métier. Elle entendait par là qu'il y a des bibliothèques partout et

qu'en choisissant ce métier, elle anticipait sur sa vie de future épouse dépendant géographiquement des choix professionnels du mari.

L'attractivité du métier d'AID pour les hommes consiste dans le contact avec le public, la constitution d'un lieu de connaissance et le traitement informatique du livre. La polyvalence et l'absence d'ennui sont également soulignées. On est loin ici du stéréotype de «dames en tailleur avec un chignon» présenté par Radford & Radford (1997). Le choix de produire un instrument de recrutement en utilisant l'inversement du genre est très original et contribue à rehausser l'image du métier qui reste pour des raisons historiques et culturelles exposées, marquée par des inégalités de statut, de pouvoir et de prestige entre femmes et hommes.

Contact: fenneke.reysoo@graduateinstitute.ch

Références

- OFS, Office fédéral de la statistique (2008). Bibliothèques. Données détaillées [Statistique des bibliothèques] www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/16/02/02/data.html [dernier accès: 7.8.2010]
- Carmichael, James V. (1992). The Male Librarian and the Feminine Image: A Survey of Stereotype, Status, and Gender Perceptions. *Library and Information Science Research*, vol. 14, pp. 411–446
- GREF (2002). «Bibliothécaire, <un joli métier pour une femme>!» Demande de réévaluation de fonction. Genève: Groupe de travail de réévaluation de fonction.
- Radford, Marie L. & Gary P. Radford (1997). Power, Knowledge, and Fear: Feminism, Foucault, and the Stereotype of the Female Librarian. *The Librarian Quarterly*, Vol. 67, no. 3, pp. 250-266
- Record, Aloha & Ravonne Green (2008). Examining Gender Issues and Trends in Library Management from the Male Perspective. *Library Administration & Management*, Vol. 22, n° 4, pp. 193–198
- Stadler, Laura (2012). Die Gläserne Decke in Schweizer Bibliotheken. Chur: Arbeitsbereich Informationswissenschaft, Schrift 53
- Voelck, Julie (2003). Directive and Connective: Gender-based differences in the Management Styles of Academic Library Managers. *Portal*, vol. 3, n° 3, p. 394

Mehr Gender in die Bibliotheken – aber richtig!

Marianne Ingold*,
Hochschulbibliothek Muttentz und
Fachhochschule Nordwestschweiz
FHNW

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 Aufschreibedebatte

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 genderspe-

* Marianne Ingold ist Leiterin der Hochschulbibliothek Muttentz und Gleichstellungsauftragte der Hochschule für Architektur, Bau und Geomatik der Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW. Seit 2010 ist sie Präsidentin der Interessengruppe Wissenschaftliche BibliothekarInnen Schweiz.

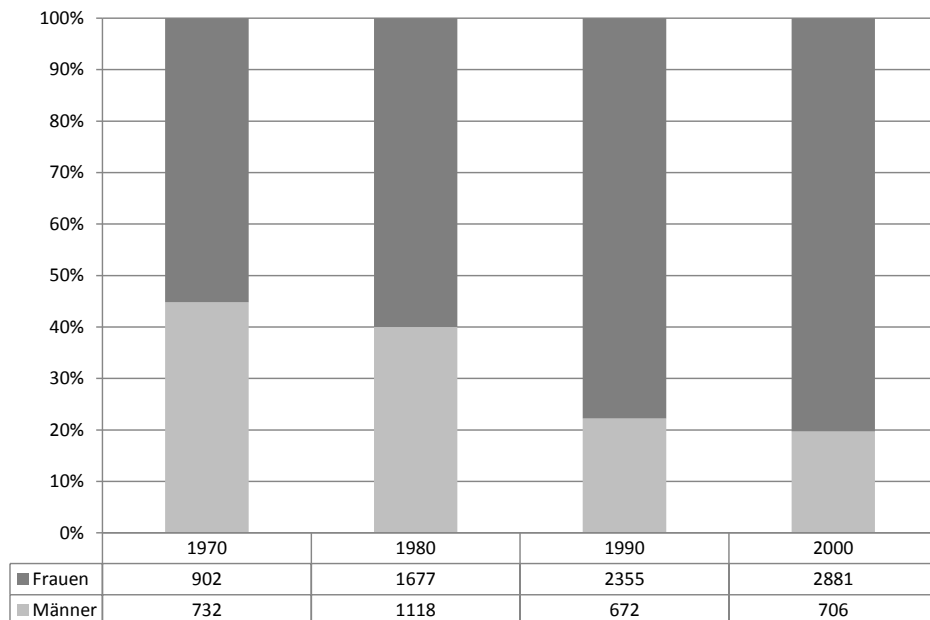


Abb. 1: Bibliothekare und Bibliothekarinnen in der Schweiz 1970–2000.

Quelle: Bundesamt für Statistik

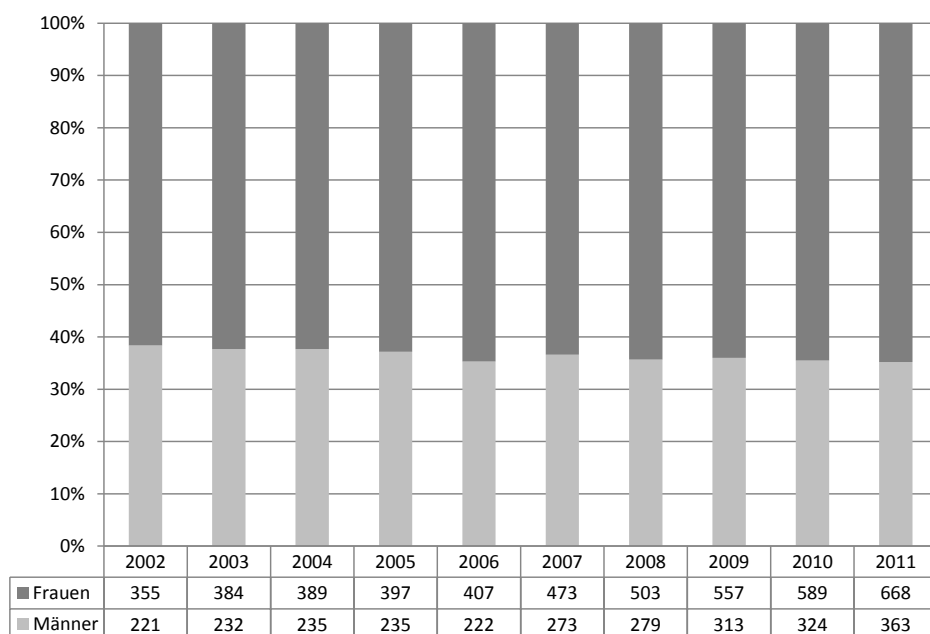


Abb. 2: Mitarbeitende an zentralen Universitätsbibliotheken der Schweiz nach Geschlecht.

Quelle: Bundesamt für Statistik

zifischer 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 mehrheit-

lich 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 Männeran-

¹ spacio 2013, www.kbbl.ch/fileadmin/redacteur/pdf/ueber-uns/Spacio/SPACIO_2013_def.pdf, S. 17

teil 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% (Abb. 3).

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 Frauenförde-

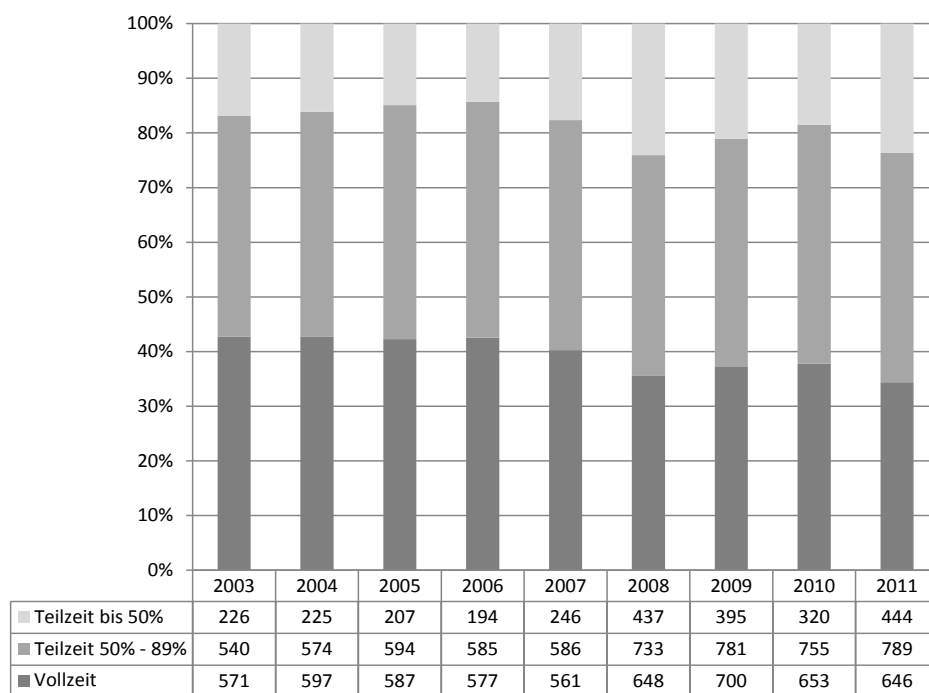


Abb. 3: Mitarbeitende an Universitätsbibliotheken nach Beschäftigungsgrad.

Quelle: Bundesamt für Statistik

rung in einem Berufsfeld ankündigt, in dem Männer zahlenmässig 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 auszuschreiben und die Reihenfolge anzupassen, also: «Bibliotheksinformatikerin / Bibliotheks-informatiker» statt «Bibliotheksinformatiker/in» oder gar «Bibliotheksinformatiker (m/w)». Zudem sollte bei allen Ausschreibungen auf eine geschlechterge-

rechte 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 Projektlei-

tung 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 (Doblhofer & 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 aufgeführ-

ten Kennzahlen wurden alle indirekt, mithilfe von anderen Erhebungen oder STAT-TAB, der Onlinedatenbank des Bundesamtes für Statistik⁵ 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 geschlechtsspezifisch 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 & Vanhooydonck 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:

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

- 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. Inter-

santerweise 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 ha-

ben 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 Personalisierungen
- 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 Unterkatego-

ABSTRACT

Plus de genre dans les bibliothèques – mais juste ce qu'il faut!

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. (sg)

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/

rien 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.

Kontakt: marianne.ingold@fhnw.ch

¹⁰ www.nzz.ch/aktuell/feuilleton/uebersicht/aussortiert-1.18075646

¹¹ www.compas.infoclio.ch/de

Zitierte und weiterführende Quellen

- 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-kunstmann0001.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/infotek/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/eprints/urn:nbn:de:oo11-n-2171498.pdf>
- Leitner, Andrea (2001): Frauenberufe – Männerberufe: Zur Persistenz geschlechtshierarchischer Arbeitsmarktsegregation. Wien: Institut für Höhere Studien (Reihe Soziologie Nr.47). www.equiat/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-Akzente/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

[a [r [b | i] d] o]

Newsletter arbido → www.arbido.ch

Le Genre en 2013 à la BCU Lausanne

Jeannette Frey, directrice, Bibliothèque cantonale et universitaire, Lausanne



En 2013, le genre pose trois questions distinctes dans le contexte de la BCU Lausanne: l'égalité de traitement, l'égalité de la représentation des sexes, et l'éga-

lité de représentation dans les différents secteurs d'activité de la bibliothèque.

Egalité de traitement

Les salaires étant fixés à l'Etat de Vaud de manière centralisée par le SPEV (Service du personnel de l'Etat de Vaud), l'égalité de traitement pour une profession et un niveau de fonction donné est garantie. Vu le bon niveau de représentation des femmes dans les fonctions dirigeantes de la BCUL, l'égalité de traitement peut être considérée comme assurée à tous les niveaux de salaire, ce qui représente un réel achèvement en comparaison avec de nombreux autres secteurs d'activité à l'Etat de Vaud et en Suisse en général

Egalité de représentation des sexes

Comme dans de nombreux cantons, la culture est, en pays de Vaud, un domaine largement investi par les femmes. Leur visibilité dans les postes dirigeants est évidente: Le Département de la formation, de la jeunesse et de la culture (DFJC) a à sa tête une

Comme dans de nombreux cantons, la culture est, en pays de Vaud, un domaine largement investi par les femmes.

femme, la conseillère d'Etat Anne-Catherine Lyon, seconde femme à assurer ce rôle à l'Etat de Vaud après Francine Jeanprêtre, en charge de ce département entre 1998 et 2002. Le Service des affaires culturelles (SERAC) dont dépend la BCU Lausanne est lui aussi géré par une femme, la cheffe de service

Brigitte Waridel; ce poste est également occupé pour la seconde fois par une femme, M^{me} Waridel ayant succédé à M^{me} Laurette Wettstein. Enfin, la BCU Lausanne est dirigée par une femme, la soussignée, pour la première fois de son histoire! S'il y a toujours un biais dans la représentation des femmes dans les fonctions supérieures de l'Etat de Vaud en général, ce n'est pas le cas dans le domaine bibliothécaire.

Au niveau des cadres supérieurs, le Conseil de direction de la BCUL se compose actuellement de quatre femmes et cinq hommes (44% de femmes). La légère majorité masculine est significative dans le sens où l'expérience montre qu'à ce niveau de responsabilité et dans cette tranche d'âge (35-45 ans), les fem-

Entre 35 et 45 ans, les femmes s'avèrent souvent encore fortement engagées dans l'éducation de leurs enfants et se trouvent prétéritées à postuler à des fonctions qui ne sont pas proposées à temps partiel.

mes sont plus difficiles à recruter, en particulier pour les postes nécessitant absolument un engagement à 100% (voire, soyons honnêtes, d'un engagement au-delà d'un 100%). Entre 35 et 45 ans, les femmes s'avèrent souvent encore fortement engagées dans l'éducation de leurs enfants et se trouvent prétéritées à postuler à des fonctions qui ne sont pas proposées à temps partiel.

«C'est dans l'équilibre des genres que réside la solution.»

Jeannette Frey,
directrice de la BCUL.

Au niveau des cadres moyens, la BCUL compte 70% de femmes, ce qui est un excellent score. Il s'explique par le fait que les bibliothécaires au bénéfice d'une solide formation de base, recrutées dans les années 1990, étaient à plus de 70% des femmes. Beaucoup d'entre elles ont donc évolué vers des postes de cadre moyen, postes que la BCUL propose en bon nombre à temps partiel.

La profession dans son ensemble a attiré, durant ces deux dernières décennies, de plus en plus d'hommes: la BCUL en 1993 comptait 79% de femmes au sein de son personnel; ce ratio est actuellement de 56%. Dans l'ensemble, la BCUL est donc moins exclusivement féminine en 2013 qu'elle ne l'a été à la fin du XX^e siècle.

Egalité de représentation dans les différentes tâches

Les hommes et les femmes sont-ils/elles assignés/es aux mêmes tâches au sein de la BCUL? Oui et non. Dans les professions bibliothécaires, les genres sont assez équilibrés, avec une légère prédominance féminine.

Du fait que la BCU Lausanne est largement numérique, on pourrait s'attendre à voir un bastion masculin dans ce secteur, étant entendu que les femmes sont traditionnellement peu présentes en Suisse dans les métiers de l'informatique. Pourtant, il n'en est rien: l'équipe informatique de la BCU Lausanne, bien



que relativement équilibrée du point de vue des genres, reste à prédominance féminine. En raison de l'informatisation ancienne de son catalogue dès le début des années 1980, nombre de bibliothécaires femmes de la BCUL ont appriivoisé ce domaine pour rejoindre en fin de compte notre équipe informatique. La nouvelle génération de bibliothécaires féminines, formées par la HEG, a

En raison de l'informatisation ancienne de son catalogue dès le début des années 1980, nombre de bibliothécaires femmes de la BCUL ont appriivoisé ce domaine pour rejoindre en fin de compte notre équipe informatique.

complété, ces dernières années, cette équipe en plein essor. La gestion des ressources électroniques, quant à elle, est entre des mains purement féminines.

La prédominance masculine s'applique cependant entièrement à l'équipe de logistique, non par choix, mais par défaut, peu de femmes étant présentes sur le marché du travail dans ces professions.

La volonté de la direction d'avoir un équilibre des genres

Non seulement globalement, mais aussi spécifiquement dans les sections, la direction de la BCU Lausanne tente, si possible, d'aboutir à des équipes équilibrées du point de vue du genre, essentiellement en raison du fait que le public desservi par la BCU Lausanne... se com-

La direction de la BCU Lausanne tente, si possible, d'aboutir à des équipes équilibrées du point de vue du genre.

pose, de manière équilibrée, d'hommes et de femmes! La BCU Lausanne a pour principe de maintenir un contact étroit entre son personnel et ses publics, ceci afin que les bibliothécaires connaissent bien ces derniers en termes de besoins et d'attentes. Le personnel masculin et féminin, tous niveaux de formation confondus, assure des heures d'accueil et/ou de renseignement aux guichets de la BCUL.

La BCU Lausanne est présente autant sur le site de l'UNIL qu'en plein centre-ville de Lausanne. Les bibliothèques sont des lieux communautaires réglés par des codes de bonne conduite parfois difficiles à faire respecter dans notre société de plus en plus égocentrée. Ce travail en contact avec le public nécessite non seulement de bonnes connaissances professionnelles, mais aussi de solides compétences émotionnelles, de savoir-vivre, de gestion des transactions, voire de gestion des conflits. La sécurité du personnel et des usagers nécessite de temps à autre l'intervention rapide des bibliothécaires, parfois même des partenaires en charge de la sécurité du Palais de Rumine, de la police ou de la sécurité de l'UNIL. La bonne gestion de ces cas de figure requiert de l'aplomb, une capacité à juger rapidement et précisément d'une situation, et de prendre les mesures adéquates même sous le poids du stress émotionnel. Ces aptitudes sont-elles

plutôt féminines ou plutôt masculines? La réponse à cette question est: les deux. Car c'est dans l'équilibre des genres que réside la solution; équilibre au sein de la BCUL, celui au sein des équipes, mais aussi celui qui règne en chaque personne. Femmes et hommes doivent être et se sentir capables de gérer ces situations, non pas forcément tous seuls, mais en confiance au sein d'une équipe, dans une dynamique fondée sur l'expérience de la réalité du terrain. Les compétences requises ne sont entièrement couvertes ni par la force brute, ni par l'art de la répartie cinglante, ni par une trop grande permissivité ou le trop émotionnel, mais bien par l'équilibre d'un ensemble de qualités qui, à entendre les collaboratrices et collaborateurs... simplifient aussi passablement la vie de tous les jours en dehors de la bibliothèque!

Contact: Jeannette.frey@bcu.unil.ch

ABSTRACT

Das Geschlecht 2013 an der BCU Lausanne

Jeannette Frey, Direktorin der Kantons- und Universitätsbibliothek in Lausanne, behandelt drei grundlegende Fragen aus der Geschlechterdiskussion, die sich in der von ihr geleiteten Institution stellen: Gleichbehandlung, ausgeglichene Anzahl der beiden Geschlechter und ausgeglichene Vertretung der beiden Geschlechter bei den verschiedenen Aufgaben.

Sie hält fest, dass die Gleichbehandlung für einen Beruf und ein Funktionsniveau gegeben ist. Sie stellt weiter fest, dass es zwar eine Untervertretung der Frauen in höheren Funktionen des Kantons Waadt gäbe, dass dies allerdings für den Bibliotheksbereich nicht zutrefte. Tatsächlich wird die BCU erstmals seit ihrer Gründung von einer Frau geleitet (der Verfasserin). Jeannette Frey stellt fest, dass es auf Stufe Kader schwieriger ist, Frauen zu rekrutieren, insbesondere für Stellen, die eine Vollzeitstellung erfordern. Auf Stufe mittleres Kader hingegen beträgt der Anteil der Frauen an der BCU Lausanne 70%.

Was die Vertretung der beiden Geschlechter bei den verschiedenen Aufgaben betrifft, so ist etwa das Informatikteam der BCU mehrheitlich weiblich zusammengesetzt. Wegen der Informatisierung ihres Katalogs Anfang der 80er-Jahre haben viele Frauen der BCU mit diesem Bereich Bekanntschaft gemacht und fanden schliesslich so den Weg in das Informatikteam. Eine deutliche Übervertretung der Männer ist hingegen im Logistikteam zu verzeichnen.

Die Direktion der BCU Lausanne versucht, im Rahmen der Möglichkeiten von den Geschlechtern her ausgeglichene Teams zu bilden, denn Frauen und Männer müssen mit sämtlichen Situationen umgehen können und sich auch dazu in der Lage fühlen, und zwar nicht nur im Alleingang, sondern auch im Vertrauen auf ein Team und in einer Dynamik, die auf der Berufserfahrung aufbaut. (sg)

L'information documentaire: une affaire de «genre» ou de compétences et d'aptitudes particulières?

Jean-Philippe Accart, directeur des études du Master ALIS des Universités de Berne et Lausanne, chargé de recherche à Bibliothèques et Archives de la Ville de Lausanne



J'ai débuté ma carrière il y a une trentaine d'années, d'abord en bibliothèque, puis dans la documentation. Bien que ce milieu professionnel soit en grande partie féminin, je ne me suis jamais vraiment posé la question du «genre» dans les métiers de l'information documentaire. Le fait en tant qu'homme de travailler avec des femmes – soit à niveau égal, soit comme responsable – n'a pas été une question, ni un problème pour moi, mais est vécu comme quelque chose de positif. En tant que responsable, j'ai toujours essayé de trouver le meilleur équilibre possible hommes-femmes dans les équipes que j'ai dirigées, mais ce n'est pas le seul critère.

Les professions de l'information documentaire sont essentiellement féminines (à 80% selon les chiffres donnés par l'ADBS et la SERDA en France), une explication donnée par ces études est qu'à l'origine, le faible niveau de rémunération de ces métiers perçus comme essentiellement techniques n'intéressaient pas la gente masculine, les directions d'établissements ou d'institutions documentaires étant elles souvent occupées par des hommes ... Evidemment, ce n'est pas la seule explication.

Depuis 20 ans, la situation a évolué avec l'intérêt plus grand pour ces métiers

montré par les hommes, une des explications serait la montée des technologies et de l'informatique. On peut considérer ces éléments comme anecdotiques ou factuels, mais ils contiennent une part de vérité. On voit également un grand nombre de femmes accéder à des postes de direction. Pour ma part, en 30 ans de carrière, je ne peux pas dire qu'il y a des grandes lignes que l'on retrouve systématiquement: il y a d'excellentes bibliothécaires-système tout comme certains bibliothécaires, documentalistes ou archivistes hommes sont très doués pour l'accueil du public, la recherche d'information, activités qui pourraient être vues comme féminines avec le soin apporté à la relation au public ... De même, les postes de direction sont parfois très bien occupés par des hommes ou par des femmes, indifféremment. Un article récent dans

Depuis 20 ans, la situation a évolué avec l'intérêt plus grand pour ces métiers montré par les hommes, une des explications serait la montée des technologies et de l'informatique.

la presse managériale indiquait que les femmes sont plus à même, de par leur manière d'être et d'appréhender le monde, de diriger que les hommes. A mon sens, il s'agit d'une capacité d'écoute ou un sens de l'empathie

qu'un homme peut très bien montrer et qui n'est pas propre au genre féminin. Le «genre» à mes yeux n'est donc pas plus important en information documentaire que dans d'autres secteurs.

Peut-on dire que nos métiers sont par essence plus féminins que masculins ou l'inverse? Je ne crois pas. Outre les facteurs historiques ou économiques,

Le «genre» à mes yeux n'est donc pas plus important en information documentaire que dans d'autres secteurs.

c'est plutôt – ou peut-être – dans la représentation que le public ou les employeurs peuvent s'en faire. Dans un des postes que j'ai occupé dans le milieu hospitalier dans les années 1995 en région parisienne, j'étais le premier documentaliste masculin à occuper ce poste. Une secrétaire médicale à mi-temps en avait auparavant la charge. Un de mes premiers échanges verbaux avec un des chefs de service de l'hôpital venant au centre de documentation m'a particulièrement marqué. En effet, sa première réflexion – outre le fait qu'il fut très surpris que je ne fasse pas les photocopies d'articles médicaux qu'il demandait – quand il me vit fut: «Ah, vous occupez ce poste? N'est-ce pas une occupation à mi-temps pour une femme?» et il a poursuivi: «C'est un travail

ABSTRACT

Ist der Beruf «Informations- und Dokumentationsspezialist/in» geprägt durch das Geschlecht oder durch Kompetenzen und besondere Fähigkeiten?

In diesem Testimonial beschreibt der Autor seine Berufserfahrungen als Fachmann im Bereich Information und Dokumentation aus einer Geschlechtersicht. Er wendet sich gegen die Aussage, diese Berufe seien grundsätzlich eher weiblich als männlich. Er ist der Meinung, die Berufe seien weniger durch das «Geschlecht», als vielmehr durch Kompetenzen, Fähigkeiten und berufliche Leistungen geprägt, die für das Metier typisch sind: ein offenes Ohr haben und wissen, wie das Publikum «tickt», geistige Neugier, gute Allgemeinbildung, Interesse für Technologien und Neues, Beherrschen von Dokumentationstechniken und anderes mehr. Jeder Mann und jede Frau kann diese Fähigkeiten besitzen und sie weiterentwickeln. (sg; Uebersetzung: Rolf Hubler)

qui nécessite une vie intérieure très riche». Sept ans plus tard, lors de mon départ vers d'autres cieux, ce même chef de service fut le premier à regretter que je quitte ce poste ... Lors d'une autre occasion, je fus invité avec mon directeur pour un entretien sur une radio locale, l'objectif de l'émission était de parler des nouveautés dans le milieu hospitalier. En préparant l'émission, le journaliste parle de bi-bibliothèques et de bibliothécaire, il est repris aussitôt par mon directeur qui indique: «Non, nous avons recruté un documentaliste – il

insiste sur «un» – car nous souhaitons un homme dans ce rôle.» Ce fut une des rares fois où cet élément de genre fut mentionné dans ma carrière ... Cependant, les «a priori», les images préconçues ont la vie dure, particulièrement par rapport aux métiers de l'information qui véhiculent de nombreux clichés, la plupart du temps injustifiés et très réducteurs.

A mon sens, plus que le «genre» lui-même, nos métiers reposent sur des compétences, aptitudes et qualités pro-

fessionnelles qui leurs sont propres: sens de l'écoute et du public, curiosité intellectuelle, bon niveau de culture générale, intérêt pour les technologies et la nouveauté, maîtrise des techniques documentaires, etc. J'en oublie certainement, mais ce sont pour moi les principales. Tout homme ou toute femme est à même de les posséder et de les développer.

Contact: jpaccart@gmail.com

Geschlecht (k)eine Frage in Bibliotheken? – Betrachtungen zum Dokumentarfilm von D. Vetter

Karin Aleksander, Humboldt-Universität zu Berlin

Der Film lockte viele Interessierte in die Arbeitsgruppe «Gender/Diversity in Bibliotheken», die während des 5. Bibliothekskongresses im März 2013 in Leipzig öffentlich tagte. Geschichte, Inhalt und Fragen dieses Dokumentarfilms, der im Internet zur Verfügung steht.

Wie ist der Dokumentarfilm entstanden?

Dazu berichtet der Autor Danilo Vetter: «Ich hatte das grosse Glück, die beiden Fächer Bibliothekswissenschaft und Gender Studies (Magister) an der Humboldt-Universität zu Berlin zu studieren. Während des Studiums fiel mir zusehends auf, dass es viele thematische Überschneidungen in diesen bei-

den wissenschaftlichen Disziplinen gibt, die im Mainstreamdiskurs der Studienfächer nicht wahrgenommen wurden. Besonders erstaunte mich, dass die Auseinandersetzung mit der Kategorie Geschlecht eine so marginalisierte Rolle spielt, obwohl Bibliotheksarbeit als klassischer Frauenberuf definiert wird. Innerhalb der deutschen Bibliothekswissenschaft und in der Aus- und Weiterbildung von BibliothekarInnen wird dieser Genderaspekt nicht beachtet.

Dies führte bei mir zu einigen Irritationen, die unter anderem durch meine langjährige Mitarbeit in der Genderbibliothek am Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien der Humboldt-Universität zu Berlin und dort vor allem durch meine Zusammenarbeit mit Dr. Karin Aleksander verstärkt wurden. Ich lernte dort z.B. eine Vielzahl an feministischen Interventionen¹ kennen, die leider alle keinen festen Platz in den bibliothekarischen Fachdiskursen und somit auch nicht in das Curriculum der Hochschulen fanden.

Deshalb wollte ich im Rahmen einer Abschlussarbeit² an feministische Diskurse zu Rollenstereotypen und der vergeschlechtlichten Darstellung von BibliotheksmitarbeiterInnen anknüpfen und aufzeigen, welche Rolle Ge-

schlecht bei der Konstruktion von bibliothekarischen Figuren spielt. Mich interessierte unter anderem, inwieweit diese vergeschlechtlichten Figuren auf den Raum der Bibliothek zurückwirken bzw. ob diese Figuren erst durch den Raum Bibliothek hervorgebracht werden.

Da ich während meines Studiums positive Erfahrungen mit der Erarbei-

1 Eine umfassende Sammlung von Publikationen zur frauenrelevanten bzw. feministischen Dokumentations- und Informationsarbeit bieten die Dachverbände i.d.a. unter: www.ida-dachverband.de/dokumente/ida-literaturliste-2007.pdf und frida: unter www.frida.at/publik.htm (2013-05-13).

2 Ich habe den schriftlichen Teil dieser Abschlussarbeit wegen einer dreijährigen Eltern- und Erziehungszeit nicht beendet.



Abb. 1: HD Film

tung von Dokumentarfilmen³ und vor allem der einfachen Verbreitung von Inhalten durch das Medium Film sammeln konnte, wollte ich – gemeinsam mit der Kamerafrau Mirjam Mirwald – einige mögliche Fragen der Geschlechterforschung an die Informations- und Bibliothekswissenschaft mit diesem Medium darstellen.»

Worüber berichtet der Film?

Die Bibliothek sollte als ein Ort gezeigt werden, wo Geschlecht auf vielfältige Weise ver- bzw. behandelt und konstruiert wird. Die inhaltlichen Schwerpunkte umfassen Feminisierung, Feministische Kritiken, Gender Mainstreaming sowie Geschlechterstereotypisierungen und das Image von

Die Bibliothek sollte als ein Ort gezeigt werden, wo Geschlecht auf vielfältige Weise ver- bzw. behandelt und konstruiert wird.

Bibliothekarinnen. Bereits vor den Dreharbeiten legten wir die Länge des Films mit 45 Minuten fest, um ihn für die bibliothekarische Ausbildung und im Studium einsetzen zu können.

Der Film gibt vier Expertinnen Raum, aus unterschiedlichen Blickwinkeln der Frage nachzugehen, welche Rolle Geschlecht in Bibliotheken spielen kann bzw. welche Bedeutung Geschlecht für die Berufsgruppe der BibliothekarInnen hat:

1. Helga Lüdtko (Göttingen) problematisiert aus einer historischen Perspektive die Entwicklung des bibliothekarischen Berufs zu einem Frauenberuf sowie die damit verbundenen Auswirkungen auf den Ort Bibliothek und den bibliothekarischen Beruf insgesamt.
2. Margit Hauser (Wien) stellt dar, warum die Einrichtung feministischer Bibliotheken und Archive in den 1970er-Jahren notwendig war und welche Rolle diese Einrichtungen in unserer Zeit spielen.
3. Elisabeth Wiesbaum (Berlin) berichtet von praktischen Erfahrungen, die bei der Implementierung von Gender Mainstreaming in einer Öffentlichen



Abb.2 : Kamera in der Wienerbibliothek

Bibliothek in Berlin gewonnen werden konnten.
 4. Monika Bargmann (Wien) setzt sich mit Vergeschlechtlichungen von BibliothekarInnen und Stereotypisierungen von BibliothekarInnen in Filmen und Büchern auseinander.

Welche Aspekte des Films wurden in Leipzig diskutiert?

Der Dokumentarfilm⁴ wurde sehr interessiert und positiv aufgenommen. Er ist eine inhaltlich fundierte Grundlage für Diskussionen zu verschiedensten Aspekten, weil die vier Protagonistinnen zwar alle durch eine einheitliche Rahmenhandlung (die Auswahl eines Buches aus einem Bibliotheksregal) eingeführt werden, aber stets besondere Aspekte des Genderthemas erörtern. Jedes Publikum wird andere Anknüpfungspunkte finden können.

In Leipzig waren viele davon beeindruckt, wie wirkungsvoll der Humor ist, um Geschlechterstereotypisierungen überhaupt wahrzunehmen. Das bezog sich sowohl auf die inhaltlichen Darlegungen der Interviewten als auch auf die ausgewählten Literatur- und Filmbeispiele im Beitrag mit Monika Bargmann. Wenn die Frage auch in dieser Runde gestellt wurde, wie Gender in die Bibliotheken kommen kann oder warum denn Gender oft so anstrengend klingt, dann sind dafür noch immer Antworten zu finden. Ein Aspekt, das aufzubrechen, könnte darin bestehen, Gender nicht mit nur einem Geschlecht gleichzusetzen, also nicht nur Frauen

oder das Frauenbild zu betrachten. Wie steht es um die Männer in diesem Frauenberuf? Welches Männlichkeitsbild

Ein Aspekt, das aufzubrechen, könnte darin bestehen, Gender nicht mit nur einem Geschlecht gleichzusetzen, also nicht nur Frauen oder das Frauenbild zu betrachten.

verkörpern sie? Auch dazu fehlen Forschungen. Ebenso sind all die anderen Aspekte, die mit dem Geschlechteraspekt untrennbar verbunden sind, ständig im Blick zu behalten, wie Alter,

- 3 **Mitarbeit am Film «Forever und immer wieder neu: 10 Jahre Gender Studies an der Humboldt-Universität» (2007) und an der Doku «Die Heide ruft: Sexualbegleitung für Menschen mit Lernschwierigkeiten» (2007) gemeinsam mit Mirjam Mirwald und Marius Zierold.**
- 4 **Der Dokumentarfilm «Die geschätzte Kollegin vom festgezurrtten Haupthaar»: Geschlecht (k)eine Frage in Bibliotheken?» (2011) steht unter Verwendung einer Creative Commons Lizenz im Internet zur Verfügung unter: www.youtube.com/watch?v=uWR-YQz2Pp8 oder auch auf den Seiten «Frauen-, Lesben-, Genderbibliotheken» des Bibliotheksportals des Deutschen Bibliotheksverbandes unter: www.bibliotheksportal.de/bibliotheken/bibliotheken-in-deutschland/bibliothekslandschaft/frauenbibliotheken.html (14.5.2013).**



Abb. 3: Monika Bargmann auf dem Display

Ethnizität, Klasse, «Rasse», Behinderung, Sexualität, Glaube oder Weltanschauung. Deshalb benannten wir unsere AG schon bei der konstituierenden Sitzung während des Bibliothekstages in Hamburg 2012 «Gender/Diversity», um bewusst das komplexe Zusammenspiel aller Faktoren zu diskutieren. Ebenso wichtig ist es, sich mit dem Genderthema nicht nur in einer AG selbst weiterzubilden – sich aber damit auch gleichzeitig zu separieren(!) –,

sondern Vorträge mit einem Genderaspekt stärker in den Fortbildungsveranstaltungen der Bibliothekstage und -kongresse anzubieten.

Immer wieder spielt das Thema sprachliche Gleichbehandlung der Geschlechter eine Rolle. In einem Gebiet, wo Sprache beim Erfassen, Verschlagworten, Klassifizieren und Recherchieren ein wichtiges Arbeitsmittel ist,

bleibt das ein Dauerthema, ob das nun die Aktionen zur Umbenennung des «Bibliothekartages» betreffen oder die Diskriminierung von Frauen bei der Verschlagwortung in den Normdateien.

Anwesende Studierende aus bibliothekarischen Studiengängen in Berlin, Potsdam, Leipzig und Köln wünschten sich, dass Genderfragen mehr Raum in ihrer Ausbildung erhalten. Dazu muss sich der Gender- und Diversityaspekt noch stärker in der Bibliothekswissenschaft selbst etablieren.

Dabei interessierte auch die Frage, wie sich dieses Thema in anderen Ländern entwickelt, welche Erfahrungen ausgetauscht werden könnten. Hier gibt es aus dem Bereich der Frauen- und Lesbibibliotheken internationale Kooperationen⁵ und Erfahrungen, aber weniger in den traditionellen Bibliotheksbereichen. Neben den einzelnen bisher erreichten Ergebnissen⁶ bleibt noch viel für die Zukunft zu tun! Der Dokumentarfilm hilft, die Augen zu öffnen, lang Gesehenes zu hinterfragen und gemeinsam bewusst neue Aufgaben anzugehen.

Kontakt: karin.aleksander@gender.hu-berlin.de

5 Hinweisen möchten wir auf das Women's Information Network Europe (WINE): <http://winenetworkeurope.wordpress.com/> und das Kooperationsprojekt mit dem European Institute for Gender Equality (EIGE) in Vilnius: <http://eige.europa.eu/content/rdc> (14.05.2013). Spezialistinnen von WINE aus verschiedenen europäischen Ländern haben aktuell einen Sammelband publiziert: Jong, Sara de; Koevoets, Sanne (eds.): *Teaching Gender with Libraries and Archives: The Power of Information*. Budapest; New York: ATGENDER/CEU Press, 2013.

6 Zum Beispiel erschien 2008 das Buch von Kaiser, Wolfgang (Hrsg.): *Diversity management – eine neue Managementkultur der Vielfalt – für ein neues Image der Bibliotheken*. Berlin: Simon-Verl., 2008. – 135 S. ISBN: 978-3-940862-02-02010, oder der Sammelband *Genderfaktor: Macht oder neuer Dialog; mit Genderblick auf Bibliotheken oder Bibliotheken im Genderblick*. Berlin: Simon Verlag für Bibliothekswissen, 2010. ISBN: 978-3-940862-20-4; darin: Aleksander, Karin: *Gender in Bibliotheken*. S. 9–36.

ABSTRACT

Film documentaire de Danilo Vetter: «Die geschätzte Kollegin vom festgezurrtten Haupthaar»

Le film documentaire que Danilo Vetter a consacré à la problématique du genre dans les bibliothèques a été présenté à l'occasion du 5^e congrès des bibliothèques qui s'est tenu en mars 2013 à Leipzig (Allemagne).

Ce documentaire décrit les problématiques possibles de la recherche sur le genre dans les sciences bibliothécaires et de l'information. La bibliothèque y est décrite comme un lieu où le genre est traité et construit de multiples manières. Le film donne la parole à quatre expertes qui abordent la question sous diverses perspectives, parlent du rôle que le genre peut jouer dans les bibliothèques, resp. de l'importance de cette question pour le groupe professionnel des bibliothécaires. Adoptant une perspective historique, Helga Lüdtke montre le développement du métier de bibliothécaire en une profession de femmes et les effets que ce développement a induits sur le lieu qu'est la bibliothèque et la profession en général. Margit Hauser présente quant à elle les raisons pour lesquelles la création de bibliothèques et d'archives féministes était nécessaire dans les années 70, et quel rôle ces dernières jouent à notre époque. Monika Bargmann aborde la question du *gendering* des bibliothécaires et de leurs stéréotypes dans les films et les livres. Elisabeth Wiesbaum décrit les expériences pratiques qui ont pu être faites via l'implémentation de l'approche genre dans une bibliothèque publique de Berlin.

Ce film documentaire de 45 minutes environ, intitulé «Die geschätzte Kollegin vom festgezurrtten Haupthaar: Geschlecht (k)eine Frage in Bibliotheken?» (2011), est disponible sur Internet (www.youtube.com/watch?v=uWR-YQz2Pp8). (sg)

III. Rezensionen / Recensions

Verschieden sein – Nachdenken über Geschlecht und Differenz

Rolf Hubler

GRISARD, Dominique, JÄGER, Ulle und KÖNIG, Tomke, Hrsg. (2013): Verschieden sein – Nachdenken über Geschlecht und Differenz (Sulzbach: Ulrike Helmer Verlag). ISBN 978-3-89741-350-4, 332 Seiten.

Die Aufsatzsammlung «Verschieden sein – Nachdenken über Geschlecht und Differenz» liefert einerseits einen aktuellen Überblick über den Stand der – vielfältigen – Diskussionen im Bereich Gender Studies und ist andererseits eine Hommage an eine der herausragendsten Forscherinnen in diesem Bereich: Andrea Maihofer, die Leiterin des Zentrums für Gender Studies an der Universität Basel.

Die Aufsatzsammlung wird folgerichtig von zwei grundlegenden Aufsätzen von Andrea Maihofer umrahmt. Im ersten, das Buch eröffnenden Aufsatz («Geschlechterdifferenz – eine obsolekte Kategorie») hinterfragt sie den aus der Französischen Revolution hervorgegangenen Gleichheitsbegriff und untersucht, wie «man ohne Angst verschieden sein» kann. Die Krux der ganzen Gleichheitsdiskussion liegt darin, dass ein Massstab gesetzt wird, an dem sich die Gleichen dann messen lassen (müssen). Und da gibt es immer solche, die gleicher sind als gleich (die Männer, die Heterosexuellen, die «Westler»). Andrea Maihofer entwirft in ihrem Aufsatz die zentralen Kategorien, die für ihre späteren Forschungen massgebend wurden – und auch für fast alle Forscherinnen und (wenigen) Forscher, die Aufsätze zu diesem Sammelband beigetragen haben. Sei es, dass sie sie übernommen und/oder modifiziert oder weiterentwickelt haben, sei es, dass sie sich an ihnen gerieben haben. Man erhält den Eindruck, Andrea Maihofer sei das Zentralgestirn, um das

sich die anderen drehen – im positiven Sinn.

Zusammengenommen sprechen die Aufsätze einer multidimensionalen Perspektive das Wort – und nehmen auch eine solche ein. Immer wieder scheint die Erkenntnis durch, dass das Insistieren auf Geschlechterdifferenzen in unserer Gesellschaft stets von einer Hierarchisierung begleitet ist – also von etwas, das man durch das Insistieren eigentlich ausschliessen wollte. Dieses Paradox wirft fast mehr Fragen auf, als es beantwortet, man kann ihm nur begegnen, wenn man sehr sorgfältig reflektiert. Das passiert auch in den Aufsätzen, in denen immer ein latentes «ja, aber» mitschwingt.

Die Aufsätze werden in vier Kategorien unterteilt. Um nachvollziehen zu können, wie breit die Thematik angelegt ist und diskutiert wird, seien die einzelnen Beiträge kurz und holzschnittartig skizziert:

Kategorie I: Gleichheit in der Differenz – Differenzen in der Gleichheit
Stephan Meyer untersucht in seinem auf Englisch geschriebenen Beitrag den Stellenwert, den die eigene Biografie, die sich immer im Spannungsfeld zwischen emanzipatorischen und disziplinierenden Prozessen fortentwickelt, im Hinblick auf die Ausbildung einer Identität haben kann («narrative identity»).

Antke Engel hinterfragt in ihrem Artikel zur Transgender-Problematik die Tendenz zur Homogenisierung in der Geschlechterdiskussion, die immer auf Kosten einer Wir- oder Identitätskonstruktion stattfindet. Sie plädiert für eine Erweiterung oder Verwischung der strikten Grenzziehung zwischen homo- und/oder heterosexuell orientierten

Menschen, und letztlich zwischen Männern und Frauen. Die Grenzerweiterung greift zurück auf die rhetorische Figur des Paradoxons und fordert damit das Recht ein, gleichzeitig sowohl-als-auch und weder-noch sein zu dürfen. In den «einfacheren» Worten der Transgender-Bewegung ausgedrückt: We are here, we are queer, get used to it!

Isabell Lorey widmet sich dem Begriff der «Prekarisierung», den sie über die ökonomische Ebene auf die subjektive hinaus hebt. Weil das Leben von Geburt an gefährdet ist («prekariert»), ist es auf Schutz angewiesen – und dieser Schutz wird hierarchisiert: Gleichheit ist stets auch Ungleichheit, weil manche eben gleicher sind als gleich.

Katrin Meyer geht dem Stellenwert der Wahrheit in der feministischen Diskussion nach. Sie kommt zum Schluss, dass es ausgerechnet die «wahrheitskritischen» Positionen sind, die der Wahrheit manchmal am nächsten kommen.



Elisabeth Conradi führt den Begriff «Care-Ethik» aus, den sie als «handlungspraktischen Begriff» versteht, der gegen Indifferenz und demütigende Gleichgültigkeit steht. Reflektieren statt ignorieren, erinnern statt marginalisieren und übersetzen statt nicht zuhören können eine zivilgesellschaftliche Praxis bilden, die einen gesellschaftlichen Wandel herbeiführt.

Katharina Pühl nimmt Maihofers Begriff des «Tableaus» auf: Die permanente und dynamische Reflexion darüber, wie das Geschlecht Identität und gesellschaftliche Stellung beeinflusst, ergibt mit der Zeit ein klareres Gesamtbild (ein «Tableau»).

Kategorie II: Geschlechterverhältnisse «in» den Individuen

Alexandra Rau hinterfragt die Forderung, die Psyche immer und überall zu beäugen und zu befragen, und lotet den Raum aus, dem Macht und Manipulation dabei zugestanden wird.

Anelies Kaiser schlägt einen Bogen zu den Neurowissenschaften, resp. zur Gehirnforschung: Das Auffinden von Geschlechter-Differenz sei in diesem Forschungsbereich geradezu «konstitutiv». Sie hinterfragt diesen Umstand durchaus kritisch.

Kerstin Palm liefert einen Überblick über Erkenntnisse aus der Biologie zur

Konstituierung der «Geschlechtskörper» und zieht dabei auch moderne, neue Strömungen wie die Epigenetik in die Überlegungen mit ein.

Uta Schirmer widmet sich geschlechtlichen Existenzformen («queer», «Drag Kinning»), die den gewohnten zweigeschlechtlichen «Arrangements» zuwiderlaufen.

Kategorie III: Geschlechterdifferenz: Weiblichkeit(en) und Männlichkeit(en)

Andrea Zimmermann verbindet psychoanalytische Ansätze mit Überlegungen von Andrea Maihofer und hält den bürgerlichen Geschlechternormen, die überkommene Vorstellungen reproduzieren und zementieren, den Spiegel vor.

Jana Häberlein untersucht die Stereotypen, die in der Schweiz auf Musliminnen gemünzt werden, und demaskiert sie unter dem Stichwort «Othering» als sich überlegen gebende und damit selbst affirmierende westliche Beeinflussung des Geschlechterdiskurses.

Christa Binswanger lotet das Begriffsfeld «Angst» in Bezug auf die weibliche Sexualität aus. Sie stellt klar, dass Sexualität selbst nicht von Angst befreit werden kann (das würde eine Unversehrbarkeit des menschlichen Körpers voraussetzen), aber immerhin können «sexuelle Scripts in grösstmöglicher Bandbreite» angedacht werden, deren

gesellschaftliche Anerkennung es ermöglichen würde, ohne Angst verschieden zu leben.

Karin Schwiter gibt einen Überblick über Selbstkonzepte junger Erwachsener, die sie im Rahmen von Interviews erhoben hat.

Kategorie IV: Geschlechterordnung(en): Väter, Mütter, Familien

Der vierte Teil der Aufsatzsammlung untersucht ganz generell die Geschlechterrollen, wie sie von Vätern und Müttern, resp. von Familien konstituiert und perseveriert werden. Sushila Mesquita unternimmt anhand des neuen Schweizer Partnerschaftsgesetzes einen abschliessenden Ausflug in die Rechtsphilosophie.

Den Abschluss des Bandes bildet wiederum ein Aufsatz von Andrea Maihofer, in dem sie, durchaus auch mit einem persönlichen, von ihrer eigenen Biographie gefärbten Unterton, das Verhältnis zwischen Philosophie und Feminismus erörtert.

Wer den manchmal doch arg aufsässigen Wissenschaftsjargon nicht scheut (Apparat, Anmerkungen und Literaturliste sind entsprechend üppig), kann sich in dem Band einen Überblick über eine Disziplin verschaffen, die weitab vom Mainstream versucht, zu eben diesem «Main» vorzudringen.

Visibilité des questions de genre dans les bibliothèques publiques

Stéphane Gillioz

Du placard aux rayons: visibilité des questions de genre dans les bibliothèques publiques, Renan Benyamina, mémoire d'études, sous la direction de Christophe Catanèse, responsable de la formation initiale des conservateurs – enssib, janvier 2013.

Les questions de genre – égalité femmes hommes, orientation sexuelle, re-

présentations et stéréotypes liés au genre – sont au cœur de l'actualité. Comment sont-elles traitées au sein des bibliothèques publiques françaises? L'auteur de ce mémoire d'études interroge les pratiques et les valeurs professionnelles des bibliothécaires.

Renan Benyamina part d'un constat simple: la question du (des) genre(s) trouve peu à peu son chemin sur les rayons des bibliothèques publiques

(françaises). Ces dernières abritent dans leurs collections «les débats, les passions et les peurs qui escortent depuis plusieurs centaines d'années le combat pour l'égalité entre les femmes et les hommes, mais aussi entre tous les humains quelles que soient leurs pratiques et leurs appartenances». Autre constat: les bibliothèques françaises semblent parfois frileuses lorsqu'il s'agit de cibler en particulier les femmes, les personnes homosexuelles, les indé-

terminés, pour «offrir aux populations marginalisées, stigmatisées ou victimes de préjugés les repères et les ressources qu’elles réclament».

Si les documents traitant des questions de genre existent bien entendu dans les bibliothèques françaises, il ne s’agissait pas pour l’auteur de chercher à le prouver ni à étudier leur nombre et leur qualité: «Notre principale préoccupation était de nous interroger sur leur visibilité, sur la transformation de documents en ressources mobilisables, puis de ces ressources en offre de services cohérente et adressée.»

Plusieurs méthodes ont été retenues dans le cadre de ce travail: visites et des entretiens, étude d’un corpus de bibliographies sur le genre, interrogation ciblée de catalogues de bibliothèques, examen des lieux et moments où sont visibles les questionnements sur le genre.

Plusieurs observations traversent l’ensemble de cette recherche: la tension constante entre universalisme et visibilité, entre service public et engagement politique, la résistance ou la difficulté à traiter dans un même mouvement les questions de l’égalité entre les femmes et les hommes d’une part, celles des minorités sexuelles et de genre d’autre part.

Considérant que la complexité du concept de genre a des incidences importantes sur son appropriation dans les bibliothèques, l’auteur propose dans un premier temps d’en relater l’histoire. Il analyse ensuite les formes que peut prendre le genre en bibliothèques, dans tous les secteurs de la documentation. Il pose enfin l’hypothèse que le genre trouble les bibliothèques et, à la marge, les transforme.

Selon l’auteur, le genre paraît être une catégorie d’analyse et de travail utile pour les bibliothèques publiques, car ces dernières ont une responsabilité dans la visibilité du caché, du voilé, du mis au placard. «Elles doivent donc assumer une fonction de dévoilement en même temps qu’une exigence vis-à-

Le genre paraît être une catégorie d’analyse et de travail utile pour les bibliothèques publiques, car ces dernières ont une responsabilité dans la visibilité du caché, du voilé, du mis au placard.

vis de la complexité... Les bibliothèques sont les lieux des différences infinies...»

Mais les choses ne sont pas aussi simples et la politique n’est jamais bien loin, au point que les bibliothèques

publiques semblent aujourd’hui en partie paralysées. Or, toute taxinomie, tout classement est immédiatement politique. Dans cette étude, l’auteur observe que le signalement, l’indexation, l’élaboration de produits documentaires, l’aménagement – tout processus à l’œuvre dans les bibliothèques – engagent des visions du monde et des positionnements au sein de la société.

«D’un point de vue plus concret, les bibliothèques doivent accepter de jouer avec ces tensions inévitables et excitantes entre intégration et visibilité, entre le soin de la communauté et celui de ses membres pris distinctement. Cela vaut non seulement pour les différences de sexe, de genre et de sexualité mais aussi pour les marqueurs identitaires que sont les origines ethniques et culturelles, les croyances, les classes sociales. Les rapports sociaux peuvent/doivent être des lunettes à travers lesquelles on réfléchit le service public. Un travail de médiation sur les thèmes des migrations, du colonialisme, des religions, du travail, de la famille, de l’économie de marché (*etc.*) nous paraît aussi nécessaire que sur le genre. Pour accueillir les populations à desservir, il faut exposer les nœuds qui jalonnent leur histoire et leur quotidien. Même s’il est sans doute bien présomptueux d’espérer les défaire.»

La Bibliothèque de la Ville de La Chaux-de-Fonds 1838–2013

Stéphane Gillioz

Jean-Marc Barrelet (éd.), **Entre lecture, culture et patrimoine. La Bibliothèque de la Ville de La Chaux-de-Fonds 1838–2013.** Editions Alphil, Neuchâtel 2013.

Voilà un ouvrage aussi agréable à lire qu’instructionnel! Les auteurs y retracent l’histoire et y présentent les spécificités de cette institution qui, comme le rappelle Jean-Frédéric Jauslin dans la préface, «reflète bien l’esprit neuchâtelois <du haut> ».

Jean-Marc Barrelet souligne dans sa contribution consacrée à l’histoire à quel point la Bibliothèque connaît une naissance difficile, au début des années 1830: «En 1838, la Bibliothèque de La Chaux-de-Fonds naît en période de crise, au cœur de la Restauration, à un moment où la volonté de changement de régime se heurte à une répression féroce menée à Neuchâtel par le général von Pfuehl ...».

Jacques Ramseyer replace la Bibliothèque dans le contexte de l’alphabétisation de masse que connaissent les

Montagnes neuchâteloises durant la première moitié du XVIII^e siècle. Il rappelle toutefois que la lecture reste encore à cette époque le fait des classes moyennes et de la bourgeoisie.

Le voyage se poursuit avec Jacques-André Humair qui raconte la place de choix qu’occupe la lecture publique au côté de la conservation du patrimoine. Le même auteur décrit plus loin dans l’ouvrage le «réseau régional de coopération entre bibliothèques dans les cantons de Neuchâtel et du Jura, un modèle de mutualisation progressive des



ressources humaines, financières, documentaires et techniques». Sylvie Béguelin s'attache quant à elle aux fonds spéciaux de la Bibliothèque, sources de la mémoire et sources de l'histoire.

Josiane Cetlin décrit la création de la Bibliothèque des Jeunes de La Chaux-de-Fonds, qui «s'inscrit pleinement dans l'histoire des habitudes de lecture des Montagnons.»

Le Département audiovisuel, créé il y a plus de 30 ans, a pour mission de

développer les sources et les archives audiovisuelles au sein de la Bibliothèque de la Ville; Clara Gregori nous en explique en détail le mandat et les activités.

Catherine Corthésy décrit la bibliothèque de l'Ecole d'arts appliqués et les bibliothèques des musées qui forment «une sorte de pool documentaire centré sur les arts appliqués, les beaux-arts, l'histoire et l'industrie horlogère».

Philippe Schindler retrace l'histoire de l'Association du Bibliobus neuchâtois qui «est devenu une sorte de bibliothèque cantonale de lecture publique».

Michel Schlup rappelle dans sa contribution «La conservation du patrimoine» que «la conservation de documents patrimoniaux n'a de sens que s'ils peuvent être consultés. Les bibliothèques les communiqueront de préférence sous la forme de substituts (microfilms, documents numériques) car toute manipulation est une menace pour leur intégrité.»

On n'oubliera pas non plus ces autres contributions qui confèrent à ce livre passionnant une ampleur bienvenue, à savoir: le développement de la Médiathèque Valais-Martigny par Jean-Henry Papilloud, la formation des bibliothécaires en Suisse romande par Yolande Estermann Wiskott et Michel

Gorin, une réflexion sur la fin de l'imprimé par Alain Jacquesson, ainsi que la postface signée Christian Geiser.

L'ouvrage propose enfin une liste sélective des publications éditées par ou avec le concours de la Bibliothèque de la Ville, ainsi que des principales expositions qui s'y sont tenues entre 1957 et 2012.

Redonnons la parole à Jean-Marie Barrelet qui conclut comme suit son introduction à cette ouvrage: «Notre périple à travers la Bibliothèque et ses différents départements fait la démonstration (...) de sa nécessité. Foyer culturel au cœur de la cité, la Bibliothèque est à la fois gardienne de notre mémoire collective, diffuseuse et créatrice de nos connaissances. Plus largement ouverte, elle demeure une institution utile à la lutte contre la barbarie, car il est des pays où l'on brûle encore des livres.

Forte de son histoire, la Bibliothèque de la Ville est appelée à se développer encore. Ses locaux son vastes et peuvent accueillir de nouveaux fonds. Les archives communales, aujourd'hui dispersées, y trouveraient leur place, comme d'autres fonds qui ne sont guère accessibles au public. Son avenir est assuré.»



HTW Chur
Hochschule für Technik und Wirtschaft
University of Applied Sciences



Weiterbildungszyklus Digitalisieren (CAS)

Bestellen Sie die Studieninformation unter
www.htwchur.ch/digitalisieren

HTW Chur, Hochschule für Technik und Wirtschaft
Pulvermühlestr. 57, CH-7004 Chur, Tel. +41 (0)81 286 24 24, E-Mail hochschule@htwchur.ch

Die modularen, einzeln buchbaren Kurse richten sich an Personen, die sich auf dem Gebiet der Digitalisierung und Verwaltung von audiovisuellen Medien eine spezifische Zusatzqualifikation erwerben möchten.

- **Basismodule:** Digitalisieren von Fotografie, Audio, Video und Film, Objektfotografie, Recht, Identifikation historischer Fotografien, Media-Asset-Management-Systeme
- **Vertiefungsmodule:** Farbmanagement, Postkarten, Abzüge, Negative, Diapositive, Schriftgut, Bildinterpretation, Digitale Strategien, Digitale Langzeitarchivierung

Berufsbegleitend in 8 Monaten, Unterricht Do/Fr/Sa, Start: 17. Okt. 2013

STUDIERN FÜRS LEBEN
➔ www.htwchur.ch
FHO Fachhochschule Ostschweiz

TRIALOG

Die Unternehmensberatung
für Bibliothek, Archiv und
Wissensorganisation

Budgetkürzungen?

**kreativ werden
statt
überleben!**

Trialog AG, Holbeinstr. 34, 8008 Zürich
Tel. 044 261 33 44, Fax 044 261 33 77
trialog@trialog.ch - <http://www.trialog.ch>

Zeutschel OS15000
Schöner kann man nicht scannen.
Besser auch nicht.



NEUHEIT !

Zeutschel OS 15000 Advanced Plus
- mit motorischer Buchwippe und selbstöffnender Glasplatte

Zeutschel OS 15000 Advanced
- mit manueller Buchwippe und selbstöffnender Glasplatte

Zeutschel OS 15000 Comfort
- mit Comfort Buchwippe, ohne Glasplatte

Der Zeutschel OS 15000 besticht durch sein aussergewöhnliches Design und liefert exzellente Daten. Er ist dank der bewährten Software Omnican 12 sehr einfach zu bedienen. Mit einer Auflagefläche von maximal 460x360mm und einer Auflösung von 600 dpi bei 42 Bit Farbtiefe lassen sich auch grossformatige Bücher und Dokumente problemlos digitalisieren.

digitalisieren ocr plotten scannen duplizieren mikrofilm kopieren
scannen vektorisieren ocr digitalisieren archivieren ocr mikrofilm

SUPAG
Informations-Management

Spichtig und Partner AG
Rietstrasse 15, 8108 Dällikon
Tel. 044 844 29 39
mail@supag.ch, www.supag.ch



neu – nouveau

Alles aus einem Hause – komplette Sortimente von Oekopack, KLUG Conservation und Secol.

Un seul interlocuteur pour les gammes complètes d'Oekopack, KLUG Conservation et Secol.

Zur Erhaltung von Originalen entwickeln und fabrizieren wir seit mehr als 25 Jahren Produkte aus Papier und Karton, garantiert ISO 9706

- Schachteln aus Vollkarton, Mappen, Umschläge, u.v.m. von **Oekopack**
- Karton, Papiere, Boxen aus Wellkarton, etc. von **KLUG Conservation**
- Polyestertaschen v.a. für Fotobestände von **Secol**



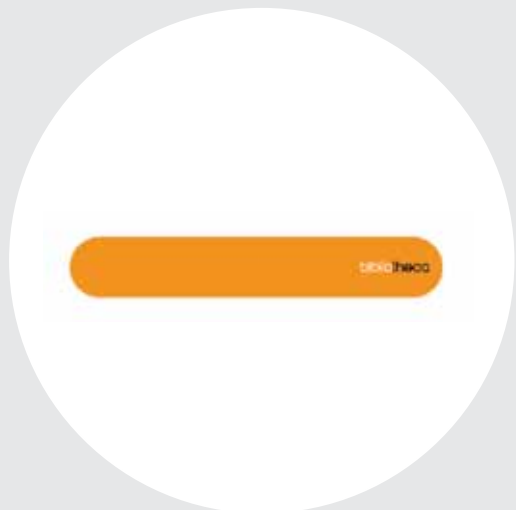
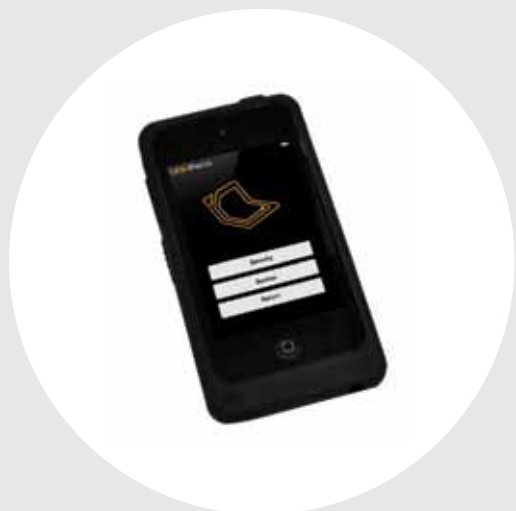
Depuis plus que 25 ans nous développons et fabriquons des produits en papier et carton, garanti ISO 9706 pour la conservation d'originaux

- boîtes, chemises à rabats, chemises simples, cartables, etc. d'**Oekopack**
- carton, papiers, boîtes en carton cannelé, etc. de **KLUG Conservation**
- pochettes en polyester de **Secol** essentiellement pour fonds photographiques

Oekopack Conservus AG

Lattigen, 3700 Spiez, Tel. 033 655 90 55/60, Fax 033 655 90 51, www.oecag.ch, info@oecag.ch

Unsere neuesten Produkte
www.bibliotheca.com



b...prepared

smartstock™ 300

Buchen und sichern Sie Ihre Bestände mit diesem Handgerät überall in Ihrer Bibliothek!

b...secure

smartlabel™ 500

Mit dem innovativen RFID-Etikett sichern Sie Ihre Wertgegenstände - auch auf Metall.

b...accessible

smartlocker™

Erreichen Sie Ihre Kunden mit dem modularen, flexiblen Bereitstellungssystem überall und zu jeder Zeit.

bibliotheca

info@bibliotheca.com | Tel.: +41 41 726 99 55