

# **ATT BEVARA OCH FÖRÄNDRA**

## **En diskurspsykologisk studie av jämställdhetssamtal på Malmö stadsbibliotek**

**Cecilia Kristiansson & Peter Stenberg**

Examensarbete (20 poäng) för magisterexamen i Biblioteks- och informationsvetenskap  
vid Lunds universitet.

Handledare: Olof Sundin

BIVILs skriftserie 2006:14

ISSN 1401:2375

© Lunds universitet. Biblioteks- och informationsvetenskap 2006.

## **Title**

To preserve and to transform: a discourse psychological study of the gender equity discussion at Malmö city library

## **Abstract**

The aim of this master's thesis is to study how gender equity is discussed and worked with at a Swedish public library, and what potential consequences these discussions will bring. By analysing different types of documents and interviews with library staff using discourse psychological theories and methods we show that two dominating discourses coexist and determine the direction of how gender equity is discussed. These discourses are argued to create and uphold gender and gender roles within the organisation as well as in society at large.

In our study we find that one of the identified discourses has, as one of its consequences, that it preserves and regenerates traditional gender roles. This discourse is mainly used when discussing personnel policies and when recruiting. We call this *the discourse of gender role preservation*.

The second discourse is mainly seen when discussing the public dimension of the library's functions. This discourse focuses on transforming gender roles and making the library a gender neutral workplace. Within this discourse the gender equity work at the library is believed to have positive effects in the society that surrounds it, leading to greater gender equity at large, in that traditional gender roles are challenged e.g. through how the collections are organized. We call this *the discourse of gender role transformation*.

At Malmö city library the latter dominates the equity discussions mainly because the gender equity work analysed is mostly concerned with the library and its relation to its users. However, both discourses are used, only for slightly different purposes.

## **Keywords**

jämställdhet, jämställdhetsarbete, diskurspsykologi, diskursanalys, kön, könsroll, genus, folkbibliotek, Malmö

## **Förord**

Vi vill först och främst tacka våra informanter, och andra berörda, på Malmö stadsbibliotek för den hjälp vi fått, och det material vi fått ta del av. Ett ytterligare tack riktar vi till Malmö Stads kulturförvaltning som generöst tillhandahållit ovärderligt material.

Till sist vill vi tacka vår handledare Olof Sundin för all hjälp, vägledning och visat tålamod.

# INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>1 Inledning .....</b>	<b>2</b>
1.1 Problembakgrund .....	4
1.2 Syfte och forskningsfrågor .....	5
1.3 Disposition .....	6
<b>2 Teori och metod .....</b>	<b>7</b>
2.1 Från strukturalism till poststrukturalism .....	7
2.2 Socialkonstruktionism och diskurser .....	8
2.3 Kön, genus och könsroll .....	10
2.4 Potter och Wetherells diskurspsykologi .....	12
2.5 Empiriskt material och analys .....	13
2.6.1 Dokument .....	14
2.6.2 Intervjuer .....	14
2.6.3 Transkribering .....	16
2.6.4 Analysförfarande .....	17
<b>3 Resultat och tematisering .....</b>	<b>19</b>
3.1 Textdokument .....	19
3.1.1 <i>Jämställdhetslagen</i> .....	19
3.1.2 <i>Bibliotekslagen</i> och Unescos folkbiblioteksmanifest .....	20
3.1.3 Kulturförvaltningens jämställdhetsplan .....	21
3.1.4 JämO-korrespondens .....	22
3.1.5 JämKAS .....	24
3.2 De identifierade temana .....	25
3.2.1 Personaltéma .....	25
3.2.2 Användartéma .....	32
<b>4 Jämställdhetsdiskurser på Malmö stadsbibliotek .....</b>	<b>39</b>
4.1 Könrollsbevarare och könrollsförändrare i personaltémat .....	40
4.2 Könrollsförändraren och könrollsbevararen i användartémat .....	43
<b>5. Diskussion .....</b>	<b>45</b>
5.1 Den könrollsbevarande diskursen .....	46
5.2 Den könrollsförändrande diskursen .....	46
5.3 Slutord .....	48
<b>6 Källförteckning .....</b>	<b>50</b>
6.1 Intervjuer och intern korrespondens .....	50
6.2 Litteratur .....	50
<b>Bilaga 1 .....</b>	<b>55</b>
Intervjuguide .....	55
<b>Bilaga 2 .....</b>	<b>57</b>
Brev om informerat samtycke .....	57

# 1 Inledning

Enligt *Jämställdhetslagen* (SFS 1991:433, §13) ska alla arbetsplatser med fler än tio anställda upprätta en jämställdhetsplan. Hur planen sedan utformas, och exakt vad den innehåller, är delvis upp till den enskilda arbetsplatsen. Lagen fokuserar främst på kvinnors rätt till lika villkor på arbetsmarknaden och tonvikten ligger framför allt på att arbetsplatsen ska ha en så jämn könsfördelning som möjligt. Detta för att motverka den könsmaktsordning som råder i samhället, enligt vilken mannen utgör norm och kvinnor är underordnade män (jfr. Hirdman 2001). Vad gäller jämn könsfördelning anses en arbetsplats, enligt förarbetet till lagen, ha en jämn könsfördelning när relationen mellan könen är åtminstone 40/60, d.v.s. när 40% av de anställda är av ett kön, 60% av det andra (Iseskog 2005, s. 43).

Eftersom lagen så starkt betonar att kvinnor ska ha samma möjligheter som män att ta sig fram på arbetsmarknaden, är det intressant att undersöka hur jämställdhet behandlas på en arbetsplats som generellt sett är kvinnodominerad, vilket t.ex. folkbibliotek tenderar att vara. På sådana arbetsplatser glöms jämställdhetsfrågor ofta bort, då jämställdhet mest anses vara något som berör och är till för att hjälpa kvinnor. Under vår tid som biblioteksanställda på olika folkbibliotek har vi upplevt att jämställdhetsarbete inte prioriteras trots att många kollegor följer med och deltar i den större samhälleliga debatten kring jämställdhet. I vår uppsats vill vi därför, med hjälp av diskursanalytisk metod, undersöka hur det talas om jämställdhetsarbete inom folkbibliotekssektorn vilken här får representeras av Malmö stadsbibliotek. Vi har inte som ambition att utifrån vår studie dra generaliserande slutsatser utan har valt att göra en djupdykning i ett folkbiblioteks jämställdhetsarbete och hur det inom den specifika organisation vi valt talas om jämställdhet.

Vi utgår från att organisationer genom sitt jämställdhetsarbete, och diskussionerna som ryms inom det, skapar föreställningar om manligt och kvinnligt, om kön och könsroller. Därigenom skapar diskussionen ett könsrollsrelaterat mönster vilket ger medarbetarna ett visst handlingsutrymme. Arbetsplatsen är således en av de kanske viktigaste arenorna i samhället där kön och genus skapas och upprätthålls, eller som Lena Abrahamsson uttrycker det: ”Kön konstrueras [...] i interaktion mellan individ, organisation och samhälle” (Abrahamsson 2000, s. 102). Denna åsikt harmonierar med det diskursanalytiska och socialkonstruktionistiska perspektiv som vi valt att anlägga i vår uppsats. Enligt detta, och de teoretiker vi använder oss av, skapas och förstås verkligheter genom de diskurser, de normerande ansamlingar av ord och begrepp, som används för att beskriva desamma. Detta gäller givetvis även kön, könsroller och jämställdhet, varför det är intressant att undersöka hur det i vid mening talas om jämställdhet på ett folkbibliotek i såväl dokument som regelrätta samtal. Sättet på vilket det talas om jämställdhet påverkar organisationens medarbetares beteende och vardag.

Genom vår studie verkar vi inom det som Joacim Hansson kallar för det institutionella paradigmet inom Biblioteks- och informationsvetenskapen, vilket här innebär att vi är intresserade av folkbiblioteket ur ett samhällsperspektiv (Hansson 2001, s. 83). Liksom Hansson vill vi understryka att:

[...] ingen organisation fungerar i ett vakuum, utan måste analyseras i relation till sin omgivning och att det finns en direkt men komplicerad relation mellan bibliotekens utformning av sina verktyg och verksamhetsformer och de sociala sammanhang i vilka de fungerar.

*Hansson 2001, s. 83*

Därför studerar vi dokument med anknytning till såväl det undersökta folkbiblioteket som en vidare samhällelig kontext.

De svenska folkbibliotekens jämställdhetssträvan ligger ännu så länge mer eller mindre i forskningsskugga, även om det på senare år producerats en hel del vetenskapsbaserad kunskap med genusinriktning inom biblioteks- och informationsvetenskapen. Exempelvis har många magisteruppsatsskribenter har utfört kritiska läsningar av olika klassifikationssystem (se t.ex. Forsman 2001). Det har inom ämnet även skrivits en del om bibliotekarieprofessionen ur ett genusperspektiv. Amerikanskan Roma Harris diskuterar i *Librarianship: the erosion of a woman's profession* (1992) bibliotekarieyrkets status och könsmärkning. Ett liknande arbete görs av Cecilia Stiernstedt och Johanna Wassholm, som i sin magisteruppsats *Könsmärkning och statusrelevans i folkbiblioteksvärlden* (2004) undersöker könsfördelning inom bibliotekarieyrket, genom att intervjua bibliotekarier och bibliotekschefer. Maria Hagelin och Ylva Rosens magisteruppsats *Fast även karlar är människor: en användarstudie vid Göteborgs stadsbibliotek* (2000) fokuserar på mäns och kvinnors användning av Göteborgs stadsbibliotek. Magisteruppsatsen visar att det finns skillnader i hur män respektive kvinnor utnyttjar biblioteket.

Eva Borgvalls magisteruppsats *Kön och status vid folkbibliotek* (2000) är av intresse för vår uppsats så till vida att hon ser närmre på hur bibliotekarier ser på sitt yrke och om man upplever att vissa arbetsuppgifter är könsmärkta. Borgvall genomför i sin studie intervjuer med tio folkbibliotekarier och två bibliotekschefer. I uppsatsen framkommer att det finns en tendens till könsmärkning av arbetsuppgifter och att exempelvis barnbibliotekarier innehar låg status, vilket kan bero på att barnbibliotekarietjänster främst besitts av kvinnor. Vidare läser Borgvall två biblioteks jämställdhetsplaner och kommer fram till att de huvudsakliga målen med dessa är att utjämna löneskillnaderna mellan könen samt att minska antalet deltidstjänster.

En studie som berör teman som vi tar upp är Hanna Nilssons magisteruppsats *"Jämlika förutsättningar för kvinnor och män": en enkätstudie av jämställdhetsarbetet i den regionala biblioteksverksamheten* (2005). Nilsson undersöker bland annat hur länsbibliotek arbetar med jämställdhet. Vår studie skiljer sig dock från Nilssons då vi har ett annat fokus. Detta, att med hjälp av diskursanalys undersöka de bakomliggande värderingar som styr jämställdhetsarbetet, är hittills obeträdd mark inom biblioteks- och informationsvetenskap, såväl i Sverige som internationellt.

## 1.1 Problembakgrund

För att återanknyta till Hansson (2001) menar vi att folkbibliotekets verksamhet påverkas av sin omgivning, vilket inte minst blir tydligt i relation till den jämställdhetslag som påbjuder att en jämställdhetsplan utformas av personal som, om detta krav inte funnits, kanske skulle ha arbetat med helt andra uppgifter. Organisationsteoretikerna Dag Ingvar Jacobsen och Jan Thorsvik (2002, s. 248-255) menar också att ett sådant arbete, där i omvärlden starka idéströmningar, som ligger i tiden, implementeras i den egna organisationen, är av yttersta vikt. Är idéerna dessutom förankrade i lagar och bestämmelser – likt jämställdhet – förväntas organisationen av sin omvärld att ta hänsyn till dem. Om den misslyckas kan lätt en legitimitetskris uppstå.

Denna påverkan är dock inte enkelt ensidig, menar vi. Folkbiblioteken och den verksamhet som bedrivs där påverkar även sin samhälleliga omgivning. Ett aktivt jämställdhetsarbete bidrar i förlängningen till ett mer jämställt samhälle, och kan få som effekt att låntagare ur underrepresenterade grupper känner sig mer välkomna på biblioteket, som i generella ordalag och av tradition ofta antas utnyttjas mest av kvinnor.<sup>1</sup> Därför är det av intresse att undersöka hur det talas om jämställdhet på folkbiblioteken, då de diskurser som återfinns där får praktiska, samhälleliga konsekvenser.

Enligt organisationsteoretikerna Mats Alvesson och Yvonne Due Billing (1999) medverkar organisationer aktivt till att skapa kön och könsroller (1999, s. 116). Detta genom att det inom organisationen florerar uppfattningar om vilka egenskaper män och kvinnor innehar samt vilka arbetsuppgifter som är mest lämpade för vardera kön. Detta i sin tur påverkar vilka jobb som anses vara manliga respektive kvinnliga och en föreställning om mäns och kvinnors lämplighet skapas. Abrahamsson uttrycker det på följande vis: ”Kön finns också i organisationer som attityder, idéer och myter om kvinnligt och manligt och detta upplevs som en helt naturlig del av organisationskulturen, kanske till och med som en förutsättning” (Abrahamsson 2004, s. 290). När det talas om kön i organisation används ofta också begreppen horisontell och vertikal segregering. Horisontell segregering innebär att kvinnor är underordnade på arbetsmarknaden. Kvinnors möjligheter att göra karriär är färre, liksom att de i större utsträckning än män har deltidsarbete, samt att traditionellt kvinnliga arbeten har lägre status. Den vertikala arbetsdelningen kan delvis sägas vara resultatet av den horisontella. Eftersom många traditionellt kvinnliga arbeten finns inom vård och omsorg saknas ofta karriärmöjligheter. De ”toppjobb” som finns inom den privata sektorn är inte lika många inom den offentliga och därmed blir den vertikala arbetsdelningen ett faktum. (Alvesson & Billing 1999, s. 69)

Föreställningen om ett jobb som typiskt manligt eller kvinnligt benämns ofta med att ett arbete är könsmärkt (Alvesson 2001, s. 210). Könsmärkningen kan dock förändras över tid, eftersom den är socialt, historiskt och kulturellt betingad. En arbetsuppgift som tidigare varit kvinnlig kan med t.ex. införandet av teknologi förändras till en manlig

---

<sup>1</sup> Huruvida detta kan beläggas statistiskt eller ej ligger utanför vår undersöknings gränser. Vi kan dock säga att det bibliotek vi undersökt saknar låntagarstatistik, besöksstatistik och andra användaruppgifter baserade på kön. Skillnader för hur män och kvinnor använder bibliotek diskuteras av Hagelin och Rosen (2000) som tväremot gängse föreställningar menar att det bibliotek de undersöker används av män i större utsträckning än kvinnor.

arbetsuppgift. Även om huvuduppgifterna är desamma förändras beskrivningen av arbetet (Korvajärvi 2002, s. 124).

Könsmärkning är också en realitet på bibliotek (se Harris 1992), vilket påverkar synen på bibliotekarieyrket som manligt eller kvinnligt, såväl som synen på verksamheten och de bådas status. Med detta sagt menar vi att det är av stort intresse att studera hur det talas om jämställdhet på folkbiblioteken. Detta då vi, liksom Abrahamsson (2000, s. 102-103), menar att olika föreställningar om kön och genus skapas och upprätthålls inom en organisation: ”Organisationens struktur, kultur och värderingar skapar gränser för de möjligheter organisationens medlemmar har att agera inom” (Abrahamsson 2000, s. 103). Vi menar dock att dessa gränser inte är huggna i sten, utan avhängiga en viss historisk och kulturell kontext vilken förändras över tid, samt att många olika röster om jämställdhet kan göra sig hörda inom organisationen samtidigt. Det är därför intressant att undersöka på vilka olika sätt det talas om jämställdhet på folkbibliotek – d.v.s. hur de förekommande jämställdhetsdiskurserna ser ut – eftersom detta samtal får faktiska konsekvenser för hur bibliotek bedriver sin verksamhet i vid mening.

## 1.2 Syfte och forskningsfrågor

Syftet med vår uppsats är att identifiera de jämställdhetsdiskurser som används på Malmö stadsbibliotek och vilka möjliga konsekvenser detta användande kan medföra inom organisationen. Att lotten fallit på Malmö stadsbibliotek beror dels på att det är ett folkbibliotek inom Region Skåne som bedriver ett aktivt jämställdhetsarbete samt dels att representanter för biblioteket varit positiva till att delta i vår studie.

Studien utför vi genom att, medelst diskursanalys, belysa och koppla samman olika utsagor i vårt material, vilket utgörs av olika lagtexter; mål- och policydokument; intern dokumentation över jämställdhetsarbetet; samt intervjuer med personer som är direkt involverade i det undersökta folkbibliotekets jämställdhetsarbete. Detta jämställdhetsarbete utgår från den i samhället rådande jämställdhetstanken, så som den finns formulerad i *Jämställdhetslagen* (SFS 1991:433) och sätts i relation till olika styrdokument och policydokument för folkbibliotek, såsom *Bibliotekslagen* (SFS 1996:1596) och Unescos *Folkbiblioteksmanifestet, skolbiblioteksmanifestet* (2000). De tankar och ideal som finns i dessa dokument utgör en fond för vår analys (jfr. Talja 2001, s. 3).

För att uppnå vårt syfte formulerar vi följande frågor:

- Vilka återkommande teman kan identifieras i det undersökta bibliotekets jämställdhetssamtal?
- Hur tar temana sig uttryck och vilka underliggande diskurser kan skönjas i dem?
- Hur förhåller sig dessa diskurser till varandra?
- Vilka konsekvenser kan de identifierade diskurserna tänkas få för det undersökta bibliotekets jämställdhetsarbete och dess syn på såväl sina medarbetare som besökare?



För teoretisk och metodologisk inspiration har vi huvudsakligen vänt oss till diskurspsykologerna Jonathan Potter och Margaret Wetherell samt till biblioteks- och informationsvetaren Sanna Talja. Socialpsykologerna Margaret Wetherell och Jonathan Potter är socialkonstruktionister och menar att texter och språk i vid mening används för att skapa och upprätthålla olika verkligheter. Hur det talas om något, d.v.s. vilka diskurser som används, får således både sociala och politiska konsekvenser och talet som sådant är ett högtintressant forskningsobjekt då det rymmer normer som vägleder människors tal och handlande i bestämda riktningar (Potter & Wetherell 1987; Wetherell & Potter 1992).

Ett liknande förhållningssätt till språkets konstituerande funktion har den finska forskaren Talja, som är en av de första som använt diskursteoretiska resonemang inom biblioteks- och informationsvetenskapen. Talja beskriver i sin *Music, culture, and the library: an analysis of discourse* (2001) hur finska bibliotek förhåller sig till olika musikgenrer, och i vilken mån de ska finnas representerade på biblioteken. Detta gör hon genom att bl.a. intervjua bibliotekarier och jämföra dessa utsagor med olika syner på populär- och finkultur som hon anser färgar desamma. Sammantaget ger detta en bild av de diskurser biblioteken använder sig av och vad de olika diskurserna håller för att vara sant, rätt och riktigt.

### 1.3 Disposition

Vi har nu introducerat uppsatsens problem och frågeställningar och kommer i det följande redogöra för det teoretiska och metodologiska ramverk vi använder oss av. Vi rör oss där från en vidare diskussion om poststrukturalism, diskursteori i vid mening och kön, genus och könsrollsfrågor, till att diskutera hur detta används i vår studie. Därefter följer en resultatredovisning där vi presenterar det material vi sedan analyserar. Resultatredovisningen följs av en första analys där vi identifierar teman i sagda material. Dessa teman används i det efterföljande analysavsnittet där vi utifrån de identifierade temana presenterar de två diskurser vi anser forma jämställdhetssamtalet på Malmö stadsbibliotek. I denna analys tar vi även upp tänkbara konsekvenser av användandet av de båda diskurserna. Uppsatsen avslutas med ett slutord där vi diskuterar de resultat vi når, samt ger förslag på tänkbara infallsvinklar för fortsatt forskning.

## 2 Teori och metod

I vår studie är vi intresserade av att undersöka hur det talas om jämställdhet på ett folkbibliotek och vilka konsekvenser det kan få. Detta gör vi genom att använda oss av diskursanalytiska teorier och metoder. De båda går inte att skilja från varandra utan utgör ett paket (Winther Jørgensen & Phillips 2000, s. 10). På så vis försöker vi vaska fram de jämställdhetsdiskurser som utgör bibliotekets jämställdhetssträvan.

Att i vetenskapliga sammanhang tala om och analysera diskurser, har en längre tid varit populärt och på modet. Vad begreppet som sådant rymmer är dock inte helt självklart, utan skiljer sig mellan olika diskursteoretiska traditioner, även om vissa gemensamma nämnare alltid kan sägas vara givna. Marianne Winther Jørgensen och Louise Phillips (2000) menar att ”en diskurs är *ett bestämt sätt att tala om och förstå världen (eller ett utsnitt av världen)*” (Winther Jørgensen & Phillips 2000, s. 7; kursiv i originalet). Alla diskursanalytiska skolor kan också sägas ha en gemensam utgångspunkt i det att: ”[...] discourse analysts are looking closely at **language in use** and, furthermore, they are looking for **patterns**” (Taylor 2001, s. 6; emfas i originalet). Vidare är den för de olika diskursteorierna gemensamma synen på språk, och dess relation till verkligheten, poststrukturalistisk och socialkonstruktionistisk. Detta innebär, kortfattat, att språket tänks skapa olika verkligheter, snarare än avspejla en objektiv realitet som kan sägas existera fristående från den tolkande människans intellekt och kategoriserande och meningsskapande språkanvändning (Börjesson 2003, s. 32).

I detta avsnitt redogör vi överskådligt för det poststrukturalistiska och socialkonstruktionistiska synsätt vars grundantaganden de olika diskursteorierna delar. Detta för att ge en ingång till de redskap vi använder i vår studie. Vi kommer därefter presentera begreppen kön, könsroll och genus då dessa är grundläggande begrepp i jämställdhetsdiskussionen, men även eftersom förståelsen av begreppen kön och genus kan kopplas till socialkonstruktionism.

### 2.1 Från strukturalism till poststrukturalism

De olika diskursteoretiska skolorna har en syn på språk som kan sägas utgå från Ferdinand de Saussures strukturalistiskt språkvetenskapliga idéer från 1900-talets början. Enligt de Saussure är förhållandet mellan verklighet och språk högst godtyckligt, och avhängigt de historiskt- och kulturspecifika sociala konventioner som upprätthålls och vidareförs av den grupp som talar det aktuella språket. Verkligheten som sådan innehåller inga ledtrådar till hur den beskrivs (Raber & Budd 2003, s. 511-512; Winther Jørgensen & Phillips 2000, s. 16). Winther Jørgensen och Phillips (2000, s. 16) exemplifierar med ordet ”hund”. Att vi förstår att någon som säger ”hund” hänvisar till ett fyrbent djur som ibland skäller, beror, menar de, på att vi lärt oss

omfatta den konvention som säger att ordet, eller tecknet, ”hund”, är detsamma som det betecknade, det faktiska djuret. Vidare är ordet ”hund” omöjligt att förstå utan att det placeras in i ett strukturerat nätverksliknande system, där gränser stakats ut för vad ett ord kan betyda genom att deras olikheter, och vad de inte är, betonas. En hund är således en hund, delvis för att den inte är en katt eller mus (Winther Jørgensen & Phillips 2000, s. 16). På samma vis är en man en man för att han inte är kvinna (ett liknande resonemang förs av Hirdman 2001).

I denna abstrakta struktur, kallad *langue*, har alla ord eller tecken en given och oföränderlig plats. En plats som avgörs av relationen till andra tecken som det på bestämda sätt skiljer sig från. Strukturen är statisk och ligger till grund för språkets andra nivå, *parole*, vilket är det konkreta språkbruket. För språkvetare som arbetar i de Saussures efterföljd är dock denna vardagliga språknivå inte lika intressant att studera som den mer abstrakta *langue*, vars fasta struktur och organisation denna gren av språkvetenskapen har till uppgift att klargöra (Winther Jørgensen & Phillips 2000, s. 16-17). Språket, vilket här anses vara ett system ”in which all the elements fit together, and in which the value of any one element depends on the simultaneous coexistence of the others” (de Saussure citerad i Radford & Radford 2005, s. 61), kan och bör alltså studeras helt utan att språkanvändarens högst subjektiva sätt att använda det tas i beaktande (Radford & Radford 2005, s. 61).

de Saussure har från det han formulerade sina idéer under början av 1900-talet varit flitigt använd, även utanför språkvetenskapen, men hans syn på språket, och nivåindelningen av detsamma, har också ifrågasatts och vidareutvecklats. Dagens poststrukturalister delar de Saussures fokus på de principer kring vilka språkssystem organiseras, men motsäger sig uppfattningen om att systemet är oföränderligt och kan beskrivas i objektivt vetenskapliga termer. Alla beskrivningar är, menar poststrukturalisterna, kontextberoende och därmed också föränderliga (Radford & Radford 2005, s. 61). Föreställningen att olika ord får betydelse genom att skilja sig från andra ord i ett nätverksliknande system delar även poststrukturalismen men till skillnad från strukturalismen anses inte betydelsen vara fastslagen en gång för alla. Eller som Winther Jørgensen och Phillips (2000) uttrycker det: ”[i] poststrukturalistisk teori får tecknen fortfarande betydelse genom att skilja sig från andra tecken, men det som de skiljer sig från kan ändra sig alltefter vilket sammanhang de används i” (Winther Jørgensen & Phillips 2000, s. 17). Poststrukturalisten ser alltså språket som ett system, men ett flexibelt sådant, i vilket ords betydelse kan ändra sig från en situation till en annan. Ords betydelse skapas och förändras alltså i vardagligt tal, det strukturalisten kallar *parole*, och det är denna process som skapar och förändrar språkets struktur. Åtskillnaden mellan *langue* och *parole*, där den ena är statisk och lagbunden och den andra alltför flyktig för att kunna studeras på fruktbart sätt, görs således inte på samma skarpa sätt inom poststrukturalismen som i strukturalismen. Detta medför att konkret språkbruk och sättet på vilket det bevarar och förändrar betydelser i diskursiva språkssystem får en status av att vara ett intressant studieobjekt i sig (Winther Jørgensen & Phillips 2000, s. 18).

## 2.2 Socialkonstruktionism och diskurser

En för både strukturalister och poststrukturalister gemensam utgångspunkt är, som tidigare nämnts, att förhållandet mellan språk och verklighet är godtyckligt och inte en

avspegling av en ständigt förhandenvarande objektiv verklighet. Istället görs verkligheten förståelig och greppbar med hjälp av olika begrepp, vilket innebär att språket och de sociala konventioner det bygger på skapar olika verkligheter. Och det är, som nämnts ovan, i dessa grundantaganden olika socialkonstruktionistiska och diskursteoretiska idéer tar sin utgångspunkt.

Hur det talas om diskurser och därmed också om hur sådana kan analyseras finns det flera bud om. Oavsett dessas innehåll kan dock Michel Foucaults tankar om diskurser sägas utgöra den grund senare diskursteoretiker utgår från och på ett eller annat sätt förhåller sig till. Foucault intresserar sig likt strukturalisterna för ”the principles by which elements can be organized together to produce coherent and meaningful patterns” (Radford & Radford 2005, s. 69-70). Sådana meningsfulla mönster – i vilka olika ting, uttalanden eller kategoriers relation till varandra ser ut på ett bestämt sätt och systematiserats – anses skapa de objekt de talar om, och är vad Foucault kallar diskurser (Talja 2001, s. 11). Foucault anser likt poststrukturalisterna att ord och begrepps betydelse skiftar med sammanhang och har därför inte definierat begreppet diskurs som sådant. Han menar dock att detta förhållningssätt berikar diskursbegreppet. Ett definierande skulle, menar han, låsa begreppet och på sikt utarma det och dess användbarhet (Radford & Radford 2005, s. 74).

Även om diskursbegreppet är svårfångat kan dess olika användningar sägas utgå från generella socialkonstruktionistiska premisser vilka enligt Winther Jørgensen och Phillips, efter Vivien Burr, är fyra till antalet:

- En kritisk hållning till självklar kunskap  
Vår kunskap om världen kan inte omedelbart betraktas som en objektiv sanning. Verkligheten är bara tillgänglig för oss genom våra kategorier – och vår och kunskap våra världsbilder är inte spegelbilder av verkligheten ”därute” utan en produkt av våra sätt att kategorisera världen. [...]
- Historisk och kulturell specificitet  
Vi är väsentligen historiska och kulturella varelser och vår syn på och kunskap om världen är alltid kulturellt och historiskt präglade. Därför är de sätt på vilka vi uppfattar och representerar världen historiskt och kulturellt specifika och *kontingenta*: Våra världsbilder och identiteter kunde ha varit annorlunda och de kan förändras över tiden. Diskursivt handlande är en form av socialt handlande som bidrar till att konstruera den sociala världen (inklusive kunskap, identiteter och sociala relationer) och därmed bevara vissa sociala mönster. Denna syn är *antiessentialistisk*: att den sociala världen konstrueras socialt och diskursivt betyder att dess karaktär inte är bestämd av yttre förhållanden eller är given på förhand, och att människor inte har inre ”essenser” – en uppsättning äkta och stabila eller autentiska karakteristika.
- Samband mellan kunskap och sociala processer  
Vårt sätt att uppfatta världen skapas och upprätthålls i sociala processer. Kunskap frambringas i social interaktion, där man både bygger upp gemensamma sanningar och kämpar om vad som är sant och falskt.
- Samband mellan kunskap och social handling  
I en bestämd världsbild blir några former av handling naturliga och andra otänkbara. Olika sociala världsbilder leder således till olika sociala handlingar, och den sociala konstruktionen av kunskap och sanning får därmed konkreta sociala konsekvenser.

*Winther Jørgensen & Phillips 2000, s. 11-12 (efter Vivien Burr 1995)*

Med detta sagt kan något ytterligare sägas om diskursbegreppet och hur det vanligen används. Mats Börjesson menar att diskurser är reglerande samtalsordningar som styrs av samhällets regler och normer. Dessa för också med sig särskilda sätt att framställa saker på och sätt att handla som är sanktionerade. Detta innebär att diskursanalytikern utgår från att det som sägs och görs i alla upptänkliga sammanhang inte sker av en slump utan är avhängigt en historiskt given och föränderlig samhällig kontext omfattande kulturella normer och värderingar kring vad som givet sammanhanget är rätt, riktigt och sant. (Börjesson 2003, s. 19-21)

En diskurspanalys syftar således till att skapa en förståelse för hur det talas om olika ting, och samtidigt hur detta tal också skapar nämnda ting. Detta ligger i linje med den poststrukturalistiska och socialkonstruktionistiska syn på hur verkligheten är beskaffad i relation till språket, vilket redogjorts för ovan och är den grund på vilken olika diskursteorier vilar. För socialkonstruktionisten anses språket föregå verkligheten och ge den en meningsfullhet den annars skulle sakna. Detta betyder att världen skapas av hur människor beskriver och kategoriserar densamma, inte av hur världen i sig ser ut. Beskrivningar kan aldrig vara objektiva, inte ens då så högst fysiska och konkreta ting som människors kön diskuteras.

Detta innebär dock inte att diskurser inte finns, eller att sådana meningsskapande mönster inte har vissa karakteristika. Diskurser är historiskt betingade och ”bestämmer vilka kategorier som kommer att betraktas som logiska och med verkligheten överensstämmande” (Börjesson 2003, s. 36), d.v.s. de är vad som i ett givet sammanhang ges status av att vara en sanning. Sammantaget innebär detta att diskurser, i foucauldiansk tradition ”säger [...] något om vad som kan sägas, vem som får säga det och varifrån, dvs. från vilka olika positioner något sägs och hur något sägs” (Bergström & Boréus 2005, s. 312).

Enligt Göran Bergström och Kristina Boréus brukar diskursanalytiker som arbetar i Foucaults efterföljd betona det sammanhållna och gemensamma i de uttalanden och kategorier som utgör diskurser, och hur sådana förändras över tid. Dock ägnas inte motsättningar dem emellan så stort intresse. Motsättningar anses istället vara intressanta främst då relationen mellan olika diskurser undersöks (Bergström & Boréus 2005, s. 312). Vårt arbete ligger nära denna tradition då vi söker motsättningar i vårt material, för att på så sätt skissera diskursiva gränser.

### 2.3 Kön, genus och könsroll

För vår studie är det viktigt att förstå begreppen kön, genus och könsroll samt hur de förhåller sig till varandra. Detta för att det samhälleliga jämställdhetssamtalet omfattas av kön- och genusdiskussionen, men även för att den poststrukturalistiska genusforskningen tagit intryck av socialkonstruktionistiska idéer, enligt vilka verkligheten, och därmed också kön, skapas av människors språk användning.

Hur kön och genus bör definieras och förhåller sig till varandra finns det många olika teorier och åsikter om. Vanligt har varit, och i viss mån är, att se ”kön” som något biologiskt som ligger till grund för olika beteenden, och ”genus” som synonymt med könsroll och något socialt betingat ibland relativt oberoende av det biologiska könet.

Eva Gothlin (1999) exemplifierar en vanlig syn på genus på följande vis: ”Gender/genus används [...] för att begreppsliggöra att det inte finns något ’naturligt’ – dvs oavhängigt social och kulturell påverkan – i hur män och kvinnor, manligt/kvinnligt definieras i vår kultur eller i andra kulturer” (Gothlin 1999, s. 4). Genus görs således och skapas i kontexter, kulturellt, socialt och historiskt. Genus är därmed inget beständigt utan är föränderligt. I den här traditionen kan genus förstås som könsroll, det vill säga män och kvinnor uppför sig på olika sätt eftersom de socialiserats in i olika beteendemönster.

I en mer poststrukturalistisk och socialkonstruktionistisk tradition är det dock vanligt att inte göra någon klar distinktion mellan kön och genus. Även det biologiska könet anses vara en social konstruktion som bara kan förstås genom att först begreppsliggöras med hjälp av olika föreställningar om vad som kan anses vara manligt och kvinnligt, det vill säga vad som ofta kallas genus. Genus föregår och skapar kön. De könsskapande föreställningarna är kulturellt och historiskt betingade och kan inte förstås utom den kontext eller diskurs de befinner sig i (Gothlin 1999). Det finns således ett flertal sätt att definiera sitt kön. Språket är en central del av den poststrukturalistiska feminismen och kön studeras som diskursivt betingat och forskarna vill identifiera vad som skapar olika definitioner av man och kvinna samt vilka effekter dessa får för individen och samhället (Alvesson & Billing 1999, s. 48). Det är inom denna riktning, där kön är diskursivt betingat och olika användningar av begreppet får olika effekter, som vi befinner oss.

Båda dessa idéströmningar har det gemensamt att de har till syfte att blottlägga och upphäva kvinnors generella underordning, vilken kan beskrivas med termen könsordning. Könsordning innebär att det i samhället finns en rad föreställningar om vad det innebär att vara kvinna och man samt att det finns system för att dessa upprätthålls (Abrahamsson 2000, s. 105; Hirdman 2001). Eller som Abrahamsson uttrycker det: ”Kön, begreppen eller symbolerna kvinnligt och manligt, kan bara förstås i samband med den könsordning som organiserar den sociala praktiken i samhället” (Abrahamsson 2000, s. 102). Vidare kan tilläggas att denna ordning anses vara föränderlig och kontextberoende.

Vi ansluter oss till uppfattningen att både kön och genus enbart kan förstås genom ett socialt, kulturellt raster och att rollen som man respektive kvinna förändras genom åren beroende på vilka egenskaper vi tillskriver män och kvinnor, kvinnligt och manligt (jfr. Drejhammar 2001, s. 18). Vi har valt att använda begreppen kön och könsroll snarare än kön och genus, då det material vi studerar inte explicit tar ställning till hur kön och genus förhåller sig till varandra. Det finns dock implicit en genomgående föreställning om att mäns och kvinnors könsroller skiljer sig från varandra i samhället. För oss innebär detta att kön och könsroller skapas genom den rådande jämställdhetsdiskussionen och att detta skapande kan undersökas vetenskapligt. Föreställningen om kön i organisationer är således inte fixerad utan kontextbunden, vilken även gör att det går att förändra bilden av vad som är manligt respektive kvinnligt arbete. Detta leder oss in på att jämställdhetsarbete är en viktig del i förändringen av synen på könen och en möjlighet till strukturell förändring. Hur jämställdhet skapas i olika texter och praktiker kan därmed med fördel studeras med hjälp av diskursanalytiska angreppssätt. Och det är detta vi har för avsikt att göra i vår studie.

## 2.4 Potter och Wetherells diskurspsykologi

Diskurspsykologin fokuserar på hur människor använder diskurser för att framställa sig själva och världen på ett visst sätt, i social interaktion, samt vilka konsekvenser detta får (Winther Jørgensen & Phillips 2000, s. 14). I diskurspsykologin ses diskurser som alla typer av texter och talspråk (Winther Jørgensen & Phillips 2000, s. 114), en diskurs kan således vara både formell och informell, talad eller skriven.

Jonathan Potter och Margaret Wetherell är föregångare inom den diskurspsykologiska teoribildningen och har genom att på socialkonstruktionistiskt och poststrukturellt manér talat om språkets roll i formandet av mänsklig tanke, enligt Trevor Butt fört in ett nytt element i psykologin: ”Innan Potter och Wetherells arbete [...] såg psykologerna språket som ett ’genomskinligt’ medium som vi skulle kunna skymta en verklig yttre och också inre värld genom” (Butt 2001, s. 180). Potter och Wetherell menar att språket i dess olika inkarnationer inte enkelt beskriver saker och ting utan att det också har en skapande funktion. Språk, eller texter, menar de

do not merely *reflect* or *mirror* objects and categories pre-existing in the social and natural world. Rather, they actively *construct* a version of those things. They do not just describe things; they *do* things. And being active, they have social and political implications.

*Potter & Wetherell 1987, s. 6; kursiv i originalet*

Diskurser är för Potter och Wetherell all form av talad interaktion, såväl som alla tänkbara typer av texter (Potter & Wetherell 1987, s. 7). Denna vida definition bör sättas i samband med Potter och Wetherells syn på språket, vilken antytts ovan är socialkonstruktionistiskt. De båda hävdar att språket både är konstruerat och konstruerar, och att ett och samma fenomen kan beskrivas på många olika sätt. De många och differentierade sätt på vilka språket kan användas för att beskriva olika ting, kan sedan få varierande konsekvenser. Potter och Wetherell menar, med detta sagt, att ”the constructive ways in which language is used should themselves become a central topic of study” (Potter & Wetherell 1987, s. 35). Denna typ av studie tänks kunna avslöja de norm- och representationssystem som vägleder människors tal och handlingar, samt att studera dessas variationsrikedom på ett jämförande vis (Butt 2001, s. 181). Det är också detta vi gör i vår uppsats, vilken har ett diskurspsykologiskt fokus. För att besvara våra frågor lånar vi olika metodologiska redskap från biblioteks- och informationsvetaren Sanna Talja som använder sig av diskurspsykologiska verktyg i sin avhandling *Music, culture, and the library: an analysis of discourse* (2001).

Diskurspsykologer framhåller ofta att texter och tal är handlingsorienterade. Detta innebär att människor använder sig av diskurser eller tolkningsrepertoarer olika beroende på sammanhang, i den sociala interaktionen med andra människor. Användandet av olika diskurser är avhängiga de syften individen har med det hon säger (Talja 2001, s. 15).

Diskurserna bygger alltså på vad som redan finns förhanden, eller som Wetherell och Potter (1992, s.86) uttrycker det: “Discourse does take place in history, it feeds off the social landscape, the social groups, the material interests already constituted.” Detta innebär att “discourse analysis identifies macrosociologically relevant cultural categories; it does not strive to capture the speakers’ original meanings and intentions” (Talja 2001, s. 26). Diskurspsykologer analyserar alltså språket i de kontexter där det

utvecklats (Winther Jørgensen & Phillips 2000, s. 97). För oss är därmed bibliotekets jämställdhetsdiskussion färgad av de lagar och normer kring jämställdhet som förekommer i dagens svenska samhälle, varför vi beskriver och analyserar även dessa.

Inom diskurspsykologin används begreppet tolkningsrepertoar som en synonym till begreppet diskurs. En tolkningsrepertoar anses kunna fungera på olika sätt och få en annan betydelse beroende på i vilken kontext den förekommer (Winther Jørgensen & Phillips 2000, s. 113-115). I tolkningsrepertoaren kan man sedan, genom att följa vissa ord eller begrepp, samt studera dessas placering på så vis underlätta förståelsen för innehållet i diskurser och deras struktur (Wetherell & Potter 1992, s. 90-93). Vi använder begreppet diskurs istället för tolkningsrepertoar, då det förra är ett mer gängse gångbart begrepp.

Potter och Wetherell talar även om ideologi som något som ger effekt i samhället, något som finns inom institutioner, i samhället och som placerar människor i hierarkier (Wetherell & Potter 1992, s. 28). Ideologi blir således ett sätt att placera människor i gynnade respektive missgynnade positioner där den överordnade gruppen, genom diskursiv praktik, kan vidmakthålla sin position. Ett exempel på detta är den tidigare omtalade könsordningen vilken tillskriver män högre status än kvinnor. Genom att använda diskurser på ett visst sätt i viss kontext kan män upprätthålla sin dominerande ställning i samhället och på så sätt bibehålla sin, i samhället, överordnade position.

## 2.5 Empiriskt material och analys

Diskurser är som nämnts kontextberoende varför en diskursanalys av den typ vi genomför behöver redogöra för den kontext i vilken bibliotekets jämställdhetsdiskurser tar sin form. Talja menar att diskurser bör analyseras som en del av vidare historiska och sociala processer (Talja 2001, s. 3). I vår studie representeras dessa vidare processer av olika lagtexter och andra dokument som inte är producerade av det aktuella biblioteket men ändå på ett eller annat sätt berör dess jämställdhetsarbete.

De motsägelser och konflikter som upptäcks i en text kan enligt diskurspsykologin ses som en indikation på att det rör sig om flera diskurser (Winther Jørgensen & Phillips 2000, s. 119), något som vi kommer använda oss av i sökandet efter jämställdhetsdiskurser. Vi vill undersöka hur olika diskurser skapas och används då vi, liksom diskurspsykologerna, menar att blottläggandet av motsägelser kan användas som analysredskap (Winther Jørgensen & Phillips 2000, s. 100). Förekomsten av mönster i materialet är dock lika intressant som de motsägelser som kan tänkas förekomma.

Vidare är det i en diskursanalytisk studie, enligt Talja, lämpligt att kombinera olika typer av material så som intervjutranskriptioner och andra textdokument. Detta eftersom:

[w]hen data are analyzed from a discourse analytic viewpoint, they are not analyzed as descriptions of external reality, but as evidence of interpretative practices. It follows from this viewpoint that all research materials are equally authentic and trustworthy [...] there are no limitations on the nature or form of the data that can be used as research materials.

*Talja 2001, s. 24*



För vår studie innebär ett liknande förfaringssätt att vi kommer studera dokument som inte enbart är biblioteksspecifika, men ändå påverkar biblioteket. Detta sammantaget bidrar till en helhetsbild av bibliotekets jämställdhetsdiskurser. Det kan dock påpekas att vi, likt Talja, lägger stor vikt vid vårt intervjumaterial eftersom det är ur detta material vi hämtar de diskursidentifierande termer vår analys bygger på (Talja 2001, s. 24).

Det bibliotek vi studerar är, som tidigare nämnts, Malmö stadsbibliotek. Detta är ett av de större folkbiblioteken i Region Skåne och har valts då det är det enda av de bibliotek vi varit i kontakt med som bedriver ett aktivt jämställdhetsarbete samt varit intresserade av att samarbeta med oss. På biblioteket är de omkring 120 anställdas könsfördelning ungefär 80/20, med en majoritet kvinnor. Uppdelningen ser dock lite olika ut från avdelning till avdelning. Exempelvis är barnavdelningen närmast hundra procentigt kvinnodominerad, medan vaktmästeriet visar upp en omvänd ordning. På de flesta avdelningar arbetar dock både kvinnor och män, även om männen så gott som alltid är i minoritet.

Biblioteket har en jämställdhetsgrupp, bestående av sju representanter från ledning, fackföreningar, och bibliotekarie- och biblioteksassistentpersonal. Gruppen håller möte omkring en gång i månaden, då den diskuterar verksamhetsanknutna jämställdhetsfrågor. Denna grupp samarbetar också med kulturförvaltningens jämställdhetsgrupp i den aktuella kommunen, av vilkens jämställdhetsplan biblioteket omfattas. Bibliotekets jämställdhetsgrupps arbete har hittills varit koncentrerat till att finna tillvägagångssätt på vilka jämställdhetsarbetet kan föras ut praktiskt på arbetsplatsen. Det är först under det senaste halvåret som dessa diskussioner fått praktiska konsekvenser, vilka vi får anledning att återkomma till.

### 2.6.1 Dokument

De textdokument vi använder oss av är av olika karaktär och används i lite olika syften. *Jämställdhetslagen* (SFS 1991:433), *Bibliotekslagen* (SFS 1996:1596) och Unescos *Folkbiblioteksmanifestet*, *skolbiblioteksmanifestet* (2000) används till att fånga in en vidare samhällsrelaterad kontext och de ideal som finns där. Dessa texter relaterar vi sedan till mer verksamhetsnära dokument. De senare utgör ett urval av en större mängd dokument och minnesanteckningar som vi fått av en informant. Urvalet är gjort utifrån dokumentens karaktär och substans. Vi har t.ex. inte försökt analysera fragmentariska minnesanteckningar från olika möten, utan har valt att fokusera på mer bearbetade dokument och sådana som faktiskt används i jämställdhetsarbetet.

De dokument vi analyserar är: Malmö Stads Kulturförvaltnings jämställdhetsplaner för 2005 och 2006; en korrespondens mellan JämO och Kulturförvaltningen gällande jämställdhetsplanens utformning (refererad till som JämO-korr., följt av det aktuella datumet); dokumentation över hur det arbetas med jämställdhetsanalysmetoden JämKAS (*JÄMKAS - Malmö stadsbibliotek* 2005), vilken används inom region Skåne. Samtliga dokument kommer grundligare redogöras för i avsnittet Resultat.

### 2.6.2 Intervjuer

Inför våra intervjuer kontaktade vi en representant för bibliotekets ledningsgrupp. Hon kunde tipsa om personer som hon ansåg vara lämpliga för oss att intervjua. Detta gjorde

att vi kom i kontakt med bibliotekets jämställdhetsgrupp ur vilken tre personer sedan ställt upp på en intervju.

För att besvara våra frågeställningar har vi intervjuat medlemmar ur jämställdhetsgruppen vid två tillfällen. Detta för att dels skapa oss en bild av hur jämställdhetsarbetet bedrivs, men särskilt för att ta reda på hur det talas om detsamma. Intervjuerna är tänkta att komplettera och fördjupa det skriftliga material vi använt oss av, i form av t.ex. jämställdhetsplan och jämställdhetslag, samt skapa en bild av hur dessa kan användas i de biblioteksanknutna diskurserna. Att intervju representanter för en och samma grupp ger enligt Wibeck ger ”en inblick i en av de sociala kontexter där idéer formas och beslut fattas” (Wibeck 2000, s. 53), d.v.s. där diskurser blir till, används, och förändras.

För våra intervjuer har vi på olika sätt låtit oss inspireras av olika diskurspsykologiskt färgade studier (t.ex. Edley 2001; Talja 2001; Wetherell & Potter 1992) men även, rent praktiskt, av Victoria Wibecks (2000) idéer om fokusgruppsundersökningar. Detta därför att vi finner Wibecks intervjuguideupplägg mycket användbart.

Enligt Wibeck (2000) bör en kvalitativ intervjuguide bygga på frågor av olika karaktär så som *öppningsfrågor*, *introduktionsfrågor*, *övergångsfrågor*, *nyckelfrågor* samt *avslutande frågor* (Wibeck 2000, s. 61-62). Öppningsfrågorna är främst till för att deltagarna ska känna sig bekväma med situationen samt känna tillhörighet med övriga deltagare och har i vårt fall utgjorts av deltagarpresentationer. Dessa frågor kommer inte ges någon större tyngd i analysen. De efterföljande introduktionsfrågorna ska ge en försmak av det ämne som kommer diskuteras och utgör en möjlighet för deltagarna att berätta mer om sin erfarenhet av ämnet. För att vidga perspektivet och komma till intervjuens kärna används övergångsfrågor. Dessa för sedan intervjun in på nyckelfrågorna som upptar den största delen av intervjun. Intervjuens huvudsakliga syfte är det som diskuteras i nyckelfrågorna. För vår del handlar nyckelfrågorna om värderingar, åsikter och attityder kring jämställdhet på biblioteket. Det är med största sannolikhet här vårt för analysen huvudsakliga fokus hamnar. När intervjun närmar sig slutet kommer de avslutande frågorna som är till för att ge deltagarna en chans att reflektera samt komma med ytterligare tillägg till det som sagts, eller förtydliga något som varit oklart (Wibeck 2000, s. 61-62). Vår intervjuguide har i stort formats efter dessa punkter eftersom vi anser att dessa skapar en bra grund och ger en tydlig struktur till vår intervju samtidigt som frågorna kan behålla sin relativt öppna och diskussionsuppmuntrande karaktär. Tilläggas kan att samma intervjuguide (se Bilaga 1) använts vid samtliga intervjuer.

Vår första intervju genomfördes med en ensam representant för bibliotekets ledning, hädanefter kallad informant A. Vår förhoppning var att bibliotekschefen skulle kunnat delta i intervjun men denne kunde dessvärre inte göra sig tillgänglig förrän efter sommaren, och vi ansåg inte att någon annan person kunde ersätta henne. Det var även viktigt för oss att separera ledning från övrig personal eftersom vi tänker oss att de skulle kunna betona olika saker, och se jämställdhetsarbetet ur olika perspektiv. Dessutom skulle hämmande maktförhållanden kunna göra sig gällande.

Vår andra intervju involverade två bibliotekarier, informant B och D. Under intervjuerna har en av oss ansvarat för att ställa frågor medan den andra har antecknat

och skött tekniken. Intervjuerna har båda varat i omkring 60 minuter, tagit plats i avskilda rum på biblioteket, spelats in på band, och transkriberats noggrant för analys. Att intervjuerna tagit plats på biblioteket anser vi vara en fördel av olika anledningar. Dels har deltagarna varit bekanta med miljön vilket kan ha gjort dem mer trygga, och det har också varit lättare att boka in en tid när vi kunnat befinna oss på informanternas arbetsplats.

Inför intervjuerna tillsändes deltagarna material i vilket vi kort redogjorde för vilka teman vi ville behandla, för att förbereda informanterna om vad som komma skulle. Vid varje intervjutillfälle har deltagarna vidare informerats enligt gängse forskningsetiska normer, såsom informationskrav, samtycke, konfidentialitet och nyttjandekrav (Vetenskapsrådet 2002; Kvale 1997, s. 104-116). Deltagarna har före intervjun fått veta att de när som helst kan avbryta sitt deltagande, att informationen kommer anonymiseras i största möjliga mån, samt att materialet kommer behandlas konfidentiellt (se bilaga 2). Den personliga information som deltagarna kan tänkas delge i intervjuens inledande öppningsfrågor har heller inte tagits med i analysen.

Efter genomförd intervju har deltagarna fått en kopia av intervjutranskriptionen, vilken de ombetts läsa och kommentera. Därmed har informanterna fått möjlighet att kommentera det de sagt under intervjun, och utveckla eventuellt ofullständiga resonemang och andra oklarheter. Våra informanter har dock inte haft några synpunkter på de transkriberade intervjuerna varför inga tillägg eller ändringar gjorts.

### 2.6.3 Transkribering

Enligt diskurspsykologin är det viktigt att se intervjuaren som en aktiv deltagare som påverkar intervjun och de kommentarer ges är lika viktiga som de svar respondenten lämnar (Potter & Wetherell 1987, s. 165). Vi har därför valt att göra en tydlig, ordagrann transkription i talspråk. För läsbarhetens skull har vi valt att inte ange hur långa pauser varit, markerat inandningsljud o.s.v. Istället har längre pauser markeras med (...). Vi har även valt att inte sätta punkt i transkriptionen eftersom de tillfällen då punkt skulle kunna markeras inte alltid är självklara, istället markerar vi dessa stycken med (.). Vi har även valt att lägga in våra egna, liksom de medintervjuade informanternas, svar och kommentarer, direkt i respondentens svar för att tydliggöra när vi kommenterar något, samt uttryckligen visa på att vi och alla de andra är involverade i och aktivt påverkar en gruppdiskussion.

Vår transkribering är inspirerad av Nigel Edley (2001) och Wetherell och Potter (1992). Vi har, efter Edley, också valt att transkribera enbart medelst gemener, och har inte försökt transformera talspråket till skriftspråk, med kommateringar och interpunktion. Detta eftersom människor i social interaktion sällan talar i fullständiga meningar. Istället markerar vi kortare pauser, där punkt eller komma annars skulle ha förekommit, om intervjun varit en från början skriven text (Edley 2001).

(.)	Kort, men märkbar paus.
(...)	Längre tystnad.
(A: Text)	Inskjuten kommentar, av intervjuare eller respondent.
<u>Text</u>	Betonade ord eller delar av ord.
[Text]	Förtydligande information.
//	Överlappning. Markerar när samtalet tar en ny vändning.

[...] Markerar när vi tagit bort delar av intervjun vid citering. Förekommer endast i resultatredovisningen och i analysen, eller på andra ställen där vi återger delar av intervjuer, men bara behöver en liten del av ett längre stycke för att illustrera vår tes.

(fritt efter Edley 2001, s. 228; Wetherell & Potter 1992, s. 225-226)

I intervjutranskriptionerna figurerar förutom informanterna A, B och D aktörerna C och P det vill säga denna uppsats författare. C är den som skött intervjuerna medan P skött teknik samt infliktat frågor när det behövts.

## 2.6.4 Analysförfarande

Vid genomförandet av en diskursanalys finns ingen mall att följa, tips och råd på vägen är vad som står till förfogande. Detta har lett oss till att plocka bitar från flera olika håll även om vi främst rör oss inom det diskurspsykologiska fältet. Vi har dock erfarit att det kan vara svårt att genom exempel se hur diskurspsykologer går tillväga vid analysförfarandet då den, för diskursanalytikerns rapportering, viktiga transparensen, d.v.s. att läsaren ska kunna följa analysprocessen för att se hur forskaren tolkat sitt material, inte alltid är så tydlig. Vi utgår dock främst från Potter och Wetherells (1987) samt Sanna Taljas (2001, s. 22-23) tips på hur man kan tänkas arbeta diskurspsykologiskt.

Analysis is made up principally of two closely related phases. First, there is the search for pattern in the data. This pattern will be in the form of both variability: *differences* in either the content or form of accounts, and consistency: the identification of features *shared* by accounts. Second, there is the concern with function and consequence. The basic theoretical thrust of discourse analysis is the argument that people's talk fulfils many functions and has varying effects. The second phase of analysis consists of forming hypotheses about these functions and effects and searching for the linguistic evidence.

*Potter & Wetherell 1987, s. 168*

Då vi analyserar det diskursiva innehållet i vårt material söker vi, inspirerade av Potter och Wetherell (1987) och Sanna Talja (2001, s. 22-23), urskilja olika teman i det sagda och skrivna. En stor del av analysen består i startskedet av läsning och omläsning av materialet för att i det finna mönster och avvikelser (Potter & Wetherell 1987, s. 168). Genom denna nära läsning ämnar vi finna de *assumptions* eller förgivettagna antaganden, för att tala med diskursteoretikern Norman Fairclough (2003, s. 81-83), som återkommer i materialet. *Assumptions*, är detsamma som antaganden som görs utifrån en utgångspunkt som anses vara given och tänks delas av de som samtalar. På detta sätt tänker vi oss kunna se vilket perspektiv i materialet som den aktuella diskursen utgår från; samt undersöka vilka andra uttalanden som ger uttryck för samma perspektiv (Talja 2001, s. 22-23). Viktigt är dock att tänka lika mycket på varaktighet och konsistens i diskurser som när de varierar och uppvisar motsägelser (Potter & Wetherell 1987, s. 165). I ett första analyssteg kodar vi materialet vilket innebär att vi samlar grupper av påståenden vilka uppvisar konsistens under olika tematiska rubriker. Dessa teman använder vi även för att presentera det innehåll i vårt material som är föremål för analysens andra steg. I detta steg letar vi efter motsägelsefulla utsagor. Detta då motsägelser kan visa på en konflikt och på så sätt illustrera när det finns fler diskurser att identifiera. Eller som Talja uttrycker det:

Interpretative repertoires are identified by analyzing *regular patterns in the variability of interpretations* [...]. Clues leading to identification of interpretative repertoires are: (1) a respondent expressing conflicting views about a particular topic in different sections of the interview, and (2) the presence of the same variable perspectives in different respondents' talk. The discourses existing in a particular field can be discerned on the basis of the interpretative conflicts, or points of incompatibility, present in the texts under study [...].

*Talja 2001, s. 22*

Vi ser i detta analyssteg även närmre på hur diskurser är sammansatta, samt vad i den givna diskursen som gynnas av konstruktionen (Potter & Wetherell 1987, s. 160). Diskursers konstruktion ställs också i förhållande till vad de skapar och varför (Potter & Wetherell 1987, s. 161), samt vilka konsekvenser det kan få.

## 3 Resultat och tematisering

Vårt material består, som tidigare nämnts, av olika typer av textdokument samt intervjuer, vilka analyseras på samma sätt. Oavsett om det är en transkriberad intervju eller en lagparagraf behandlar vi dem som text samt tillskriver dem lika betydelse. I det följande redogör vi för de olika dokument som vi använder oss av och som ligger grund för bibliotekets jämställdhetsarbete. I detta material, med utgångspunkt i vad som tas upp i vårt intervjumaterial, har vi identifierat två återkommande teman vilka använder lite olika vokabulär då de diskuterar jämställdhet. Dessa kallar vi *personaltema* respektive *användartema*. Dessa teman har sedan brutits ned i fyra respektive tre delteman för att göras mer hanterliga. Att intervjuerna utgör vår analytiska utgångspunkt hör samman med att vi ser att tankegångar från övriga texter går igen i dem. Intervjuerna kan alltså sägas föra samman de olika texternas idéer, samt peka mot en praktisk användning av desamma på biblioteket. Det som sägs i intervjuerna är vad som för samman teori och praktik.

### 3.1 Textdokument

I det följande presenterar vi det material som är föremål för analys. Denna presentation har en tyngdpunkt på det skrivna material som analyseras. De utförda intervjuerna presenteras inte här utan först i relation till de identifierade temana i avsnitt 3.2.

#### 3.1.1 Jämställdhetslagen

*Jämställdhetslagen* (SFS 1991:433) är en arbetsrättslig lag som trädde i kraft 1980, efter flera års förarbete. Lagen kan ses som ett resultat av att kvinnor under 1900-talet fått ökat inflytande i samhället, i form av t.ex. rösträtt, och i allt högre utsträckning blivit förvärvsarbetande (se Roth 2002).

Under årens gång har lagen skärpts och anpassats. 1992 anpassades den till EU och en paragraf om att arbetsplatser med fler än tio anställda ska upprätta jämställdhetsplaner infördes. 1994 skärptes lagen ytterligare och arbetsgivare med fler än tio anställda måste numera redovisa löneskillnader på arbetsplatsen. JämO tilldelades också en ytterligare befogenhet och kan numera kräva att arbetsgivare ska presentera jämställdhetsplaner för granskning när JämO så önskar. (Roth 2002, s. 71)

Den nuvarande *Jämställdhetslagen* (SFS 1991:433) är en så kallad könsneutral lag och ska därmed se till både mäns och kvinnors rättigheter. *Jämställdhetslagen* utgår dock från att det i samhället finns en strukturell orättvisa mellan könen, där kvinnor systematiskt underordnas män. Ett missförhållande lagen är ämnad att upphäva. Av detta följer, påpekas det i den offentliga utredningen *Tio år med Jämställdhetslagen*, att

det främst är kvinnor som behöver lyftas fram då de har en underordnad ställning i samhället och på arbetsmarknaden (SOU 1991:41, s. 212-213).

*Jämställdhetslagens* syfte uttrycks i följande paragraf:

1 § Denna lag har till ändamål att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet (jämställdhet i arbetslivet). Lagen siktar till att förbättra främst kvinnornas villkor i arbetslivet.

*SFS 1991:433*

Lagen är indelad i tre delar, aktiva åtgärder, förbud mot könsdiskriminering och sanktioner och tillsyn. För vår studie står regelsystemet angående de aktiva åtgärderna för jämställdhet i fokus. De aktiva åtgärderna behandlar arbetsgivares skyldighet att bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete (Roth 2002, s. 72) och innefattar bland annat ”målriktat jämställdhetsarbete”, ”arbetsförhållanden”, ”rekrytering m.m.”, ”lönefrågor” och ”jämställdhetsplan” (SFS 1991:433, 3 §- 14 §). JämO är den instans som kontrollerar att arbetsgivare följer Jämställdhetslagen (Iseskog 2005, s. 20). JämO och jämställdhetsnämnd utses av regeringen och har tillsynsplikt (Iseskog 2005, s. 110).

### 3.1.2 *Bibliotekslagen* och Unescos folkbiblioteksmanifest

*Bibliotekslagen* (SFS 1996:1596) tillkom 1996 och reglerar alla offentliga bibliotek i Sverige. Lagen är en ramlag som anger minimikrav, t.ex. att varje kommun ska ha ett folkbibliotek, vilket alla medborgare har rätt att utnyttja (SFS 1996:1596, 2§). Det finns dock inga påföljder för brott mot lagen, varför dess funktion främst är som en vägvisare mot ett folkbiblioteksideal. Lagen uttrycker de värderingar och ideologiska grundprinciper som genomsyrar det svenska biblioteksväsendet och därmed även präglar vårt studieobjekt.

Enligt lagen (SFS 1996:1596, 2§) är biblioteken till för att främja ”läsning och litteratur, information, upplysning och utbildning samt kulturell verksamhet i övrigt”. Särskilt framhållna målgrupper är barn och ungdomar, funktionshindrade, invandrare och andra minoriteter vilkas behov ska tillgodoses exempelvis med hjälp av anpassade medier (SFS:1596, 8§-9§). Ett led i detta läsfrämjande är också att utlåning av litteratur ska vara avgiftsfri (SFS 1996:1596, 3§). För folkbiblioteken ansvarar kommunerna, vilka också ska anta planer för verksamheten (SFS 1996:1596, 7§-7a§).

Unescos folkbiblioteksmanifest kom i sin första version 1949. Den senaste, tredje, versionen antogs 1994. I detta manifest ses folkbiblioteket som en demokratisk och för samhället betydande institution, vilken ska verka för allas lika rätt att tillgodogöra sig information och kunskap (Unesco 2000). Dåvarande kulturminister Marita Ulvskog menar i förordet till manifestet att ”[b]iblioteken har en central roll i en demokrati – för yttrandefrihet och jämlikhet” (Unesco 2000, s. 3), och Unesco framhåller att manifestet har spelat en betydande roll som underlag vid utvecklingen av folkbibliotek i olika länder. Folkbibliotekets främsta uppgift formuleras som ”att verka för läskunnighet, information, utbildning och kultur [...]” (Unesco 2000, s. 10).

Unesco uttrycker tydligt att folkbiblioteket behövs för att alla medborgare ska kunna ta tillvara på sina demokratiska rättigheter och ges möjlighet att genom fri tillgång till information och utbildning bli till aktiva samhällsmedborgare. Tillgången till

folkbibliotek ska vara lika för alla ”oberoende av ålder, ras, kön, religion, nationalitet, språk eller samhällsklass” (Unesco 2000, s. 9). Liksom i *Bibliotekslagen* framhålls vikten av att erbjuda särskilda tjänster till behövande grupper och individer. Det sätts således stor tilltro till folkbiblioteket som demokratigarant och som kugge i det livslånga lärandet.

Dessa båda dokument kan sägas ge uttryck för en grundläggande positiv demokratisyn vilken betonar bibliotekets möjligheter att berika och utveckla samhället och dess medborgare. Unesco är tydligare på den här punkten, vilket kan bero på att dokumenten är av olika karaktär. Folkbiblioteksmanifestet är till sin natur mer visionärt och framåtsträvande avsett att kunna användas över hela världen och appliceras på vitt skilda förhållanden medan *Bibliotekslagen*, vilket tydligare är ett reglerande dokument, är knuten till svenska förhållanden. Intressant är också att både jämlikhets- och jämställdhetstanken ges större utrymme i Unescos manifest än i lagen. Detta kan bero på att diskriminering utifrån t.ex. etnicitet och kön regleras av därtill avsedda lagtexter, och därmed inte behöver ges något utrymme i *Bibliotekslagen*.

Vi anser att dessa två dokument tydligt speglar den ideologiska grund som folkbiblioteket vilar på, vilken betonar vikten av ett livslångt lärande för god samhällsutveckling, allas jämlika rätt till fri information och litteratur, samt ett värnande av utsatta gruppers rättigheter. För detta ansvarar samhället självt, och finansieringen ska ske med allmänna medel.

### 3.1.3 Kulturförvaltningens jämställdhetsplan

I vårt material återfinns två jämställdhetsplaner, en för 2005 vilken kan sägas ligga till grund för den nu rådande för 2006. Den förra har granskats av JämO, vars kommentarer gett de förändringar som kan ses mellan de två planerna. JämO-korrespondensen redogörs för under egen rubrik nedan. Jämställdhetsplanerna bygger till en del på en medarbetarenkät som delats ut till alla Kulturförvaltningens anställda under våren 2005. Vi har inte haft tillgång till enkäten annat än i den sammanfattande form den presenteras i, i jämställdhetsplanerna.

Den jämställdhetsplan som vårt bibliotek omfattas av gäller kommunens kulturförvaltning som helhet. Denna plan är övergripande och innehåller inte några konkreta kopplingar till just hur bibliotekets verksamhet bör utformas. Dock anger den de ramar, inom vilka biblioteket kan verka. Den aktuella planen fastställdes 2005-12-08 och är giltig till 2006-12-31, då den revideras.

Kulturförvaltningen har som mål att bedriva en personalpolitik som fullt ut tar till vara på personalens kompetens, och det är med denna ambition för ögonen det centrala målet för jämställdhetsarbetet formulerats. Detta mål är att ”[m]än och kvinnor som arbetar inom Kulturförvaltningen ska behandlas lika” (Malmö Stads Kulturförvaltning 2005, s. 3; Malmö Stads Kulturförvaltning 2006, s. 3). Utifrån detta har elva s.k. ”övergripande målsättningar” tagits fram. Dessa är:

- Jämställdhetsperspektivet ska finnas med i all verksamhet inom Kulturförvaltningen.
- Kvinnor och män ska ha lika lön och andra förmåner för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.
- Diskriminering på grund av könstillhörighet får inte förekomma.



- Ingen medarbetare ska utsättas för sexuella trakasserier eller annan kränkande särbehandling.
- Arbetet ska kunna förenas med föräldraskap.
- Så långt det är möjligt ska eftersträvas att omforma ofrivillig deltidstjänstgöring till heltid.
- I arbetsgrupper som har ojämn könsfördelning, mindre än 40% av endera kön, ska vi aktivt verka för att uppnå en jämnare könsfördelning.
- Jämställdhet ska vara en återkommande punkt på dagordningen för arbetsplatsträffarna och samverkansgrupperna.
- Jämställdhetsinslag ska finnas i förekommande ledarutvecklingsprogram.
- Jämställdhetsperspektivet ska finnas med i rekryteringsprocesser och vid introduktion.
- Det ska skapas tillfällen då jämställdhetsfrågor diskuteras och arbetas med för att öka engagemanget och medvetenheten om jämställdhetsfrågor.

*Malmö Stads Kulturförvaltning 2005, s. 4; Malmö Stads Kulturförvaltning 2006, s. 4*

I planen finns även en handlingsplan för de olika verksamheterna där olika jämställdhetsfrämjande aktiviteter presenteras. Den enda för biblioteket specifika åtgärden är att studera varför inte fler män söker till bibliotekarieutbildningarna. Ansvar för utförande av denna åtgärd har bibliotekets jämställdhetsgrupp i samarbete med kulturförvaltningens jämställdhetsgrupp. Detta kan sättas i samband med den ojämna könsfördelningen inom kulturförvaltningen som sådan. Totalt finns 481 anställda varav 290 är kvinnor och 191 är män. I samband med detta lyfts biblioteket fram som en bidragande orsak eftersom det

traditionellt sätt [sic], är en kvinnodominerad avdelning. Stadsbiblioteket strävar efter en jämnare könsfördelning och har vid rekryteringar under de senaste åren tagit hänsyn till detta samt även skapat en egen jämställdhetsgrupp. I åtgärdsplanen i denna jämställdhetsplan finns även åtgärder för Malmö Stadsbibliotek att arbeta vidare med för att försöka göra det bästa av situationen.

*Malmö Stads Kulturförvaltning 2005, s. 6; Malmö Stads Kulturförvaltning 2006, s. 6*

Sammanfattningen av Kulturförvaltningens enkät, som alla kulturförvaltningens anställda givits möjlighet att besvara under 2005, behandlar frågor rörande arbetsmiljö, fysisk såväl som psykisk, sexuella trakasserier, sjukfrånvaro o.s.v. Till detta har statistik från stadens lönesystem fogats. Några osakliga, d.v.s. enbart på kön grundade, löneskillnader mellan män och kvinnor kan enligt denna statistik inte påvisas, och generellt förefaller få känna sig förfördelade på grund av sitt kön (Malmö Stads Kulturförvaltning 2005, s. 6-8; Malmö Stads Kulturförvaltning 2006, s. 6-9).

Mot sexuella trakasserier och kränkande särbehandling finns en policy och handlingsplan, motiverad av *Jämställdhetslagens* 6 § (SFS 1991:433). I policyn bannlyses ovälkommet sexuellt uppträdande såväl som förolämpande och sårande handlingar. I detta anses arbetsgivare och arbetstagare ha ett gemensamt ansvar för att detta efterlevs, allt för att skapa ett gott arbetsklimat. (Malmö Stads Kulturförvaltning 2005, s. 12-13; Malmö Stads Kulturförvaltning 2006, s. 13-14)

#### 3.1.4 JämO-korrespondens

JämO granskar varje år ett visst antal jämställdhetsplaner för att försäkra sig om att Jämställdhetslagen följs (JämO, årsangivelse saknas). 2005 föll lotten på den kulturförvaltning vårt studieobjekt är en del av. I denna granskning har det förts en korrespondens mellan JämO:s utredare och en av Kulturförvaltningens

personalsekreterare, i vilken jämställdhetsplanen ingår. Under korrespondensens gång har jämställdhetsplanen för 2005 reviderats och kompletterats på JämO:s anmodan, vilken lett fram till en godkänd jämställdhetsplan för 2006. Nämnas kan att det är planen för 2006 som offentliggjorts, men vi analyserar även 2005 års plan för att visa på eventuella skillnader och illustrera vad JämO anser vara viktigt, rätt och riktigt. JämO:s granskning är också ett bevis för att formulerandet av jämställdhetsplaner inte utan påföljder kan tas för lättvindigt på.

De krav som JämO ställer på en jämställdhetsplan är att planen:

- är upprättad i samverkan med arbetstagarna, facket eller andra arbetstagarrepresentanter (2 §, JämL)
- innehåller en utvärdering av föregående års jämställdhetsplan, mätbara mål, tidsram och konkreta åtgärder för vart och ett av de områden som anges i 4-9 §§ jämställdhetslagen: arbetsförhållanden, föräldraskap, sexuella trakasserier, kompetensutveckling och rekrytering (13 § JämL)
- samt att planen innehåller en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren ska göra enligt 11 § jämställdhetslagen (13 § JämL).

*JämO-korr. 2005-03-04*

I sin granskning av 2005 års jämställdhetsplan fick Kulturförvaltningen direktiv från JämO att tydligare uttrycka sin positiva syn på föräldradighet samt att formulera mätbara mål och konkreta åtgärder för hur föräldraskap ska kunna förenas med arbete. JämO efterfrågar även en diskussion kring kompetensutveckling, som kan leda till att män och kvinnor får nya arbetsuppgifter som kan luckra upp rådande könsfördelning. JämO påpekar också att det är viktigt för förvaltningen att uttrycka hur den, vid extern rekrytering, ska få fler sökande och anställda av det underrepresenterade könet (JämO-korr. 2005-03-04).

Övergripande för de förändringar som JämO vill få igenom är att det ska formuleras mätbara mål och att konkreta åtgärder ska anges. Kulturförvaltningen har tagit fasta på mycket av JämO:s synpunkter och omformulerat delar av jämställdhetsplanen utifrån dessa. Trots detta menar JämO i en avslutande kommentar att förvaltningen behöver upparbeta:

[...] rutiner för hur ni i enlighet med era övergripande mål ska verka aktivt för att uppnå en jämnare könsfördelning inom arbeten eller kategorier av arbetstagare som idag har en ojämn könsfördelning. Ni bör även överväga om ni genom internrekrytering kan främja en jämnare könsfördelning med hjälp av kompetensutveckling, utbildning och andra lämpliga åtgärder.

*JämO-korr. 2005-12-13*

För JämO är det således, i enlighet med lagen, viktigt att en arbetsplats har en så jämn könsfördelning som möjligt på alla nivåer. En jämn könsfördelning anses ha ett stort egenvärde och kan uppnås på fler sätt än vid nyrekrytering. Genom strategier för internrekrytering och kompetensutveckling kan och bör olika arbetsuppgifters könsmärkning upphävas.

### 3.1.5 JämKAS

JämKAS är en metod för jämställdhetsanalys som används inom Region Skåne. Syftet är att inventera jämställdhetssituationen i regionen, genom att analysera enskilda verksamheter. På detta sätt tänks framtida prioriterade insatsområden kunna vaskas fram. Tre representanter från vårt studieobjekt har deltagit i ett rådslag om jämställdhetsstrategin för regionen, under vilket de fått lära sig arbeta med JämKAS-metoden. Bibliotekets jämställdhetsgrupp har sedan börjat utvärdera bibliotekets verksamhet genom att, i ett första skede, identifiera jämställdhetsrelaterade problemområden. Vårt studieobjekt identifierade tre områden vilka ansågs direkt beröra målgruppen, nämligen ”samlingarna”; ”programverksamheten”; samt ”service/bemötande”. Dessa områden har sedan relaterats till de jämställdhetspolitiska målen (*JÄMKAS - Malmö stadsbibliotek 2005*).

Eftersom jämställdhetsgruppens medlemmar inte har avsatt arbetstid för gruppen råder tidsbrist, vilket lett till att man fokuserat på ett av verksamhetsområdena, nämligen samlingarna. En diskussion och kartläggning av målgruppen har genomförts för att på så vis skapa en uppfattning om eventuella könsmönster i densamma. Målgruppen som sådan definieras som ”*Flickor och pojkar och kvinnor och män i Malmö*” (*JÄMKAS - Malmö stadsbibliotek 2005*, kursiv i originalet). Identifieringen av könsmönster har gjorts utifrån fördomar, gissningar och antaganden för att skapa en diskussion och kunna analysera de mönster som kunnat identifieras. Några exempel på antaganden är: ”Kvinnor läser mer skönlitteratur än vad män gör”; ”Män behöver mindre hjälp att hitta på biblioteket än kvinnor gör”; ”Den kvinnliga majoriteten i personalen sätter spår i vårt medieutbud” och ”Vårt sätt att organisera våra medier speglar könsordningen i samhället” (*JÄMKAS - Malmö stadsbibliotek 2005*).

Utifrån dessa antagna könsmönster har tre problemområden identifierats. Det första är att servicen kan se olika ut beroende på besökarens kön. Det andra är en insikt om att biblioteket kan ”bidraga till att gamla könsroller cementeras genom att bemöta/köpa in/organisera samlingarna på ett felaktigt sätt”. Slutligen formuleras en misstanke att om bibliotekets utbud och personalens kompetens i traditionella pojkämnen inte är god nog, så kommer pojkarna i mindre utsträckning använda sig av biblioteket i vuxen ålder än kvinnor (*JÄMKAS - Malmö stadsbibliotek 2005*).

För att komma tillrätta med problemen har jämställdhetsgruppen listat ett antal åtgärder som kan anses vara rimliga att fortsätta arbeta med. Åtgärderna är formulerade som följer:

- Jäm-perspektivet måste införas mer konkret i mål- och styrdokument.
- Vi (i jäms-gruppen) måste identifiera, utreda och korrigera det användarrelaterade jäm-perspektivet.
- Möjliggöra uttag av lånestatistik med avseende på kön.
- Jäm-perspektivet på katalogisering/ämnesordsindexering bör utredas.
- Ett jäm-perspektiv bör införas i vårt arbete med medieplanering.

*JÄMKAS – Malmö stadsbibliotek 2005*

Utifrån dessa åtgärder har en handlingsplan utformats. Där beskrivs hur åtgärderna ska genomföras, av vem, och under vilken tidsperiod (*JÄMKAS - Malmö stadsbibliotek 2005*). Det är detta arbete som jämställdhetsgruppen nu är mitt uppe i.

## 3.2 De identifierade temana

Jämställdhetssamtalet på vårt bibliotek har, menar vi, två inriktningar inom vilka det talas om jämställdhet på lite olika sätt. Det ena är kopplat till personalpolitiska frågor medan det andra inriktar sig på bibliotekets användare. De båda temana hämtar näring från olika delar av vårt material, även om de ibland sammanfaller. Vi kallar det ena temat *Personaltema* och det andra för *Användartema*. Båda temana innehåller även underkategorier i vilka specifika uttalanden hör hemma. De olika temana och undertemana sammanfaller allt som oftast. Vi anser ändå att det finns ett värde i att särskilja dem i den följande presentationen för att sedan sammanföra dem under nya rubriker i vårt andra analyssteg, i vilket vi ser närmre på konsekvenser av de diskurser som återfinns i det förda jämställdhetssamtalet och de teman vi identifierar där.

### 3.2.1 Personaltema

Eftersom *Jämställdhetslagen*, vilken allt jämställdhetsarbete förhåller sig till, är en arbetsrättslig lag faller det sig naturligt att många frågor rörande jämställdhet berör personalfrågor. Så är även fallet på vårt bibliotek och i vårt material i stort. Särskilt rör sig diskussionen i vårt material kring frågor om rekrytering, lika lön, lika möjligheter och medvetandegörande, vilka också är våra deltemans rubriker. Hur det, på det studerade biblioteket, talas om personalfrågor ur jämställdhetsperspektiv åskådliggörs i följande framställning.

#### *Rekrytering*

I *Jämställdhetslagens* 8§ anges att "[a]rbeitsgivaren skall verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män" (SFS 1991:433). I jämställdhetsplanen (Malmö Stads Kulturförvaltning 2005, s. 5; Malmö Stads Kulturförvaltning 2006, s. 6) tas biblioteket upp som en kvinnodominerad avdelning inom Kulturförvaltningen, men det framhålls att biblioteket aktivt eftersträvar en jämnare könsfördelning för att komma tillrätta med detta missförhållande. Kulturförvaltningen anser det dock vara svårt att utjämna könsfördelningen inom förvaltningen i stort då rekryteringsbehoven i nuläget är ringa:

För närvarande finns det inga eller marginella behov av rekrytering inom förvaltningen. Vid samtliga rekryteringar ska jämställdhetsperspektivet finnas med och man ska sträva efter en jämn könsfördelning i den grupp man rekryterar till.

*Malmö Stads Kulturförvaltning 2006, s. 7*

Detta konstaterande anser JämO inte vara tillräckligt, utan efterlyser förslag på åtgärder som syftar till att utjämna könsbalansen annat än genom externrekrytering. JämO framhåller exempelvis kompetensutveckling som en möjlig väg att gå mot ökad jämställdhet:

Det framgår fortfarande inte av er jämställdhetsplan hur könsfördelningen ser ut på förvaltningen inom olika arbeten och olika kategorier av arbetstagare. Det är inte tillräckligt att ange att könsfördelningen på Stadsbiblioteket behöver förändras. Ni måste kartlägga könsfördelningen inom alla såkallade lika arbeten/befattningar. Era rekryteringsbehov är ej kartlagda vilket är en förutsättning för att mätbara mål ska kunna formuleras avseende era rekryteringsåtgärder.

Ni har dessutom inte angivit hur ni genom kompetensutveckling, utbildning och andra åtgärder avser att främja en jämnare könsfördelning.

Konkreta åtgärder som syftar till att öka andelen av det underrepresenterade könet inom olika arbeten och olika kategorier av arbetstagare saknas.

*JämO-korr., 2005-11-28*

JämO argumenterar genomgående för formulerande av mätbara mål i jämställdhetsarbetet, bland annat vad gäller rekrytering och kompetensutveckling, men får föga gehör för detta i jämställdhetsplanen. Våra informanter upplever JämO:s krav på mätbarhet som en något stelbent jakt på siffror:

**D:** ja enligt JämO så är det ett problem att vi är så fördelade (.) (**C: mm**) dom tycker att vi ska arbeta med rekrytering (**C: jaha**) (**B: mm**) fast där är vi ju inte riktigt lika säkra på att det är ett akut problem för oss (**C: nej**) (.) annars så

**B:** ja jag vet inte jag tycker den här rekryteringsfrågan är en svår fråga (**D: den är dösvar**)

**C:** hur-hur rekommenderar dom?

**D:** nä dom vill att // dom vill se procenten skifte (**C: mm**) (**B: mm**) och bli mer jämna kort och gott // det är matematiken som är fel (**C: ja**) (...)

*Intervju 2006-04-04*

Även om informanterna inte anser att rekryteringsfrågan utgör ett akut problem för biblioteket är de intresserade av en jämnare könsfördelning. En sådan anses dock vara svår att åstadkomma då få män utexamineras från utbildningarna i biblioteks- och informationsvetenskap. Och trots att våra informanter önskar en jämn könsbalans ser de inte könsbalansen i sig som en garanti för en jämställd arbetsplats. Viktigare är att män och kvinnor ska ha lika möjligheter och förutsättningar att arbeta på biblioteket. En punkt i jämställdhetsplanens handlingsplan är att undersöka varför rekryteringsunderlaget ser ut som det gör: ”Undersöka hur bibliotekarieutbildningarna ser ut. Blir det fler kvinnor som söker? Studie varför män inte söker till utbildningen” (Malmö Stads Kulturförvaltning 2006, s.5). Detta uppdrag är pålagt bibliotekets jämställdhetsgrupp i samarbete med förvaltningens jämställdhetsgrupp och har lett till kontakt med en av landets utbildningar. I dialog med denna har frågor om kvotering tagits upp, men ingen av parterna är intresserad av att tillämpa sådan. Dialogen har än så länge inte utmynnat i något annat än en diskussion och ett medvetande om problematiken (Intervju 2006-03-30; Intervju 2006-04-04). Det förefaller här finnas en osäkerhet om huruvida en jämn könsbalans har ett egenvärde eller ej, vilket informant B illustrerar genom att säga:

**B:** alltså jag kan jag kan tänka att det har ett egenvärde (.) eh utåt liksom hur biblio-hur biblioteket framstår utåt (**D: mm**) (**C: mm**) (.) kan jag tycka att liksom det är väl bra att det är en arbetsplats som-som där det tydligt visas att här jobbar både kvinnor och män och (**C: mm**) och det är liksom inte en överväldigande majoritet av det ena könet så (.) eh däremot så tror jag inte att det är så att att liksom arbetsplatsen blir annorlunda eller man jobbar på ett annat sätt (**C: mm**) eller det blir bättre arbetsklimat eller något sånt för att det är fler eller för att det är jämnare könsfördelning (**C: nej**) det tror jag inte riktigt utan för mig handlar det i så fall mer om att dels möjligheterna att båda könen ska ha lika möjligheter att få jobben liksom (**C: mm**) och sen också generellt utåt det är bra att det liksom syns att (.) att det är en arbetsplats där både kvinnor och män kan arbeta liksom (.)

*Intervju 2006-04-04*

Den linje som förespråkas av såväl *Jämställdhetslag* som jämställdhetsplan och JämO implicerar att anställningen av män i en kvinnodominerad organisation är något positivt i sig, och per automatik ger en arbetsplats där en jämn fördelning av makt och inflytande råder. Informant B och D anlägger, som nämnts, ett annat perspektiv då de talar mer om strukturer vilka sätter gränser för hur olika köns arbete värderas, och vilka arbetsuppgifter som anses lämpliga för representanter av ettdera könet.

I de dokument vi studerat framgår det vidare att biblioteket vill, och därmed anser sig böra, anställa fler män, så som lagen föreskriver. Men när frågan kommer till positiv särbehandling uppstår viss osäkerhet. När lagen och JämO uppmuntrar till att vidareutbilda samt nyrekrytera från det förfördelade könet är våra informanter mer skeptiska. Positiv särbehandling likställs lätt med kvotering:

**P:** hur tänker ni kring rekrytering (.) och positiv särbehandling och alla sådana?

**B:** jaha

**D:** alltså det är vi väl alla överens att vi inte ska ska hålla på med utan att det ska vara eh en persons lämplighet i alltså-kompetens eh (.) rent vad man utbildat sig till och hur man är som människa ska vara viktigare än vad man har för kön (**C: mm**) naturligtvis eh (..)

**B:** fast där är ju också (.) ja alltså (..) alltså positiv särbehandling är ju // utgår ju från det (.) ju

**D:** att utgå från kön

**B:** nej men att kompetensen // att när kompetensen är likvärdig så väljer man (**D: jo jo**) det ena könet framför det andra (**D: jo men precis det kan ju vara en sådan problematik**) så det är ju mm

*Intervju 2006-04-04*

Inte heller vår ledningsrepresentant är övertygad om att positiv särbehandling bör tillämpas då det kan få negativa konsekvenser för stämningen på arbetsplatsen:

**C:** men eh hur ställer ni er till såhär positiv särbehandling som det ändå kan

**A:** alltså eh (...) nej (.) alltså vi försöker hålla det borta (**C: mmm**) även om man längst inne i hjärtroten kanske tycker att det är väldigt kul om där (...) som när man börjar som praktikant eller liknande att man ser att det är trevligare // men det får ju inte bli så att tjejerna ska känna att dom här har fått jobb bara för att dom är killar (**C: ja**) så det är jätteviktigt att vi är tydliga med (**C: mmm**) men att vi gärna ser fler män på biblioteket det-det gör jag (C: ja [skratt])

*Intervju 2006-03-30*

I jämställdhetsarbetet är rekryteringsfrågan ständigt närvarande och högst central. Jämställd rekrytering anses av JämO och Jämställdhetslagen vara en garant för en jämn könsbalans på arbetsplatsen. Både Kulturförvaltningen och våra informanter intar dock en lite mer avvaktande inställning och ser mer faror än fördelar med positiv särbehandling som de, enligt oss, lätt likställer med könskvotering.

### Lika lön

*Jämställdhetslagen* kräver att arbetsgivare ska genomföra en kartläggning av löneförhållanden för att se om det råder osakliga löneskillnader (SFS 1991:433, 10§). Vårt studieobjekt har, som del av Malmö stad, deltagit i en nyligen genomförd löneundersökning för att se över hur jämställda lönerna är i kommunen som helhet. Undersökningen visar att inga osakliga löneskillnader förekommer (Malmö Stads Kulturförvaltning 2006, s. 7). Denna undersökning hänvisas till i JämO-korrespondensen, som en anledning till att Kulturförvaltningen inte själv behöver göra en lönekartläggning och handlingsplan för jämställda löner som del av sin jämställdhetsplan, något som annars är ett krav:

Eftersom Malmö Kulturförvaltning är en del av Malmö Stad behöver ni inte göra en egen lönekartläggning, analys och handlingsplan för jämställda löner. JämO vill dock att ni redogör för om några osakliga löneskillnader inom lika eller mellan likvärdiga arbeten avseende Kulturförvaltningens anställda har upptäckts i Malmö Stads jämställdhetsanalys av löner. Ni kan även med fördel i samband med jämställdhetsarbetet se över lönerna på arbetsplatsen ut [sic] ett jämställdhetsperspektiv.

*JämO-korr. 2005-03-04*

Trots detta råder en misstanke om att det förhåller sig annorlunda på det studerade biblioteket. Två av våra informanter uttrycker att det inom organisationen finns en känsla av att män drar fördelar av sitt kön och har lättare att få arbetsuppgifter som är kopplade till högre lön. Inget stöd finns för detta i tillgänglig statistik, som bara några få anställda på biblioteket tagit del av, och:

**B:** enligt dom så så kan man inte se några såna skillnader direkt i statistiken (**C: nej**) men då tyckte vi ändå att det var ett problem att det upplevs som ett problem (**C: mm**) att då kanske man borde gå ut och informera mer och va mer öppen med den här statistiken och så så det är en sån grej som vi har diskuterat (**D: nu har vi kanske**) när det gäller lönen (**D: andra kopplingar**) ja (**D: som man tänker att det värderas olika**) mm (**D: mäns och kvinnors arbetsinsatser kanske**) mm (.)

*Intervju 2006-03-30*

Alla våra informanter är dock inte intresserade av att diskutera lönefrågan, utan menar att jämställdhetsarbetets fokus bör vara vidare. Ett ensidigt fokus på lönefrågor har tidigare varit rådande i kommunens jämställdhetsdiskussioner, men Informant A berättar nöjt att arbetet gått från att vara:

**A:** [...] starkt koncentrerat bara till lön (**C: mmm**) och eh sen har vi då en eh eldsjäl inom kulturförvaltningen // [...] // (**C: mmm**) som har (.) faktiskt gjort en eh (.) en eh stor fördelning av // alltså att alla har blivit varse att det handlar faktiskt om nånting annat än bara (.) pengar (**C: nej**) och då började det ju bli lite intressantare

*Intervju 2006-03-30*

För bibliotekets del innebär detta exempelvis att jämställdhetsgruppen diskuterar hur den yttre verksamheten kan bedrivas på ett jämställt vis, vilket även är fokus för JämKAS-metoden (se ovan).

### *Lika möjligheter*

Jämställdhetsplanen förespråkar lika möjligheter för män och kvinnor, genom att säga: ”Män och kvinnor som jobbar inom Kulturförvaltningen ska behandlas lika” (Malmö Stads Kulturförvaltning 2005, s. 3), vilket även är *Jämställdhetslagens* syfte (SFS 1991:433, 1§). Likaså är lika möjligheter för män och kvinnor ett självklart mål för våra informanter (Intervju 2006-03-30; Intervju 2006-04-04).

I *Jämställdhetslagen* uttrycks detta mål bl.a. som: ”Arbetsgivaren skall underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap” (SFS 1991:433, 5§), vilket är en fråga som återkommer på flera ställen i vårt material. I jämställdhetsplanen för 2005 framförs detta på följande vis: ”Arbetet ska kunna förenas med föräldraskap” (Malmö Stads Kulturförvaltning 2005, s. 3). Då planen går igenom resultatet av en inom förvaltningen utförd jämställdhetsenkät är föräldraledighet något som diskuteras som en del av arbetsmiljön:

Arbetsgivaren vill under detta avsnitt passa på att uttrycka att det inom förvaltningen finns en mycket positiv inställning till medarbetare som önskar ta ut föräldraledighet och vill särskilt uppmana män att utnyttja sin rätt att vara föräldralediga då vi tror att det bidrar till att öka jämställdheten inom vår förvaltning

*Malmö Stads Kulturförvaltning 2005, s. 7*

För JämO är dock inte denna skrivning tillfredsställande:

Av er plan framgår nu att ni som arbetsgivare har en positiv inställning till föräldraledighet och särskilt vill uppmana era manliga anställda att utnyttja rätten att vara föräldralediga.

Av er medarbetarenkät framgår dock att en del arbetstagare anser att:

- det inte finns en positiv inställning till föräldraskap på arbetsplatsen
- föräldralediga riskerar en sämre löneutveckling, karriärutveckling osv
- övertid ses som en merit vilket försvårar för småbarnsföräldrar att förena karriär och föräldraskap
- möten och sammanträden förläggs på tider och platser som försvårar för arbetstagaren att förena förvärvsarbete och föräldraskap

Mot bakgrund av dessa enkätsvar är det otillräckligt att ni i er jämställdhetsplan inte har formulerat mätbara mål och konkreta åtgärder som syftar till att nå era mål. Er jämställdhetsplan måste därför kompletteras med mål och åtgärder som syftar till att nå era mål.

*JämO-korr., 2005-11-28*

JämO:s kritik tas tillvara på i jämställdhetsplanen för 2006, vilken bl.a. kompletterats under rubriken ”Handlingsplan över åtgärder” på följande vis:

På alla apt och i alla ledningsgrupper ska det bestämmas hur man underlättar för föräldrar att kombinera förvärvsarbete och föräldraskap. Punkter att diskutera kan [sic]: Mötestider, mötesplatser, arbetstider och lönesättningsprinciper.

*Malmö Stads Kulturförvaltning 2006, s. 5-6*

Några mätbara mål, som JämO efterfrågar, formuleras dock inte. Just frågan om schemaläggandet av möten är en fråga informant A månar om. Jämställdhet handlar för denna informant bland annat om:



**A:** [...] när man håll-// man lägger sina möten (.) (**C: mmm**) att man inte lägger dem före nio på morgonen och inte efter klockan fyra (**C: nej**) om man kan (.) styra det till det // för det tycker jag är jämställdhetstid (**C: mmm**) då kan småbarnsföräldrar hinna lämna sina barn på morgonen (**C: mmm**) (.) och de som hämtar innan fem (.) de hinner komma iväg // utan att man alltid ska behöva be om ursäkt (**C: nej just det**)

*Intervju 2006-03-30*

Frågan om lika möjligheter är tätt sammankopplad med lika lön. Våra informanter tror att det kan vara så att män syns mer i en kvinnodominerad organisation och därför kan dra fördelar av den uppmärksamhet som riktas mot deras arbete, vilket kan leda till en bättre löneutveckling. Likaså tror informanterna att det är lättare för män att komma med i olika typer av arbetsgrupper och även att snabbare få en möjlighet att arbeta inom sitt intresseområde vilket även det kan vara gynnsamt för löneutvecklingen. En av våra informanter uttrycker sig på följande vis:

**D:** -för det kan man ju se det här att man ska ha lika möjligheter (**B: mm**) där är det ju inte riktigt på samma sätt det är svårare att göra sig hörd (**B: mm precis**) bland åttio procent än tjugo procent (**B: mm ja precis**) (**C: mm**) (.) och så vet jag inte hur det här engagemanget i såna grupper och liknande leder till att man får bättre löneutveckling eller bättre chans till tjänster i framtiden och så (**B: mm**) men är det så så är det ett större (**B: mm**) problem (.) än att det bara (**B: mm**) är så att man får göra roliga saker-

*Intervju 2006-04-04*

Uppfattningen verkar vara sådan att kvinnor får kämpa lite mer eftersom de inte syns lika tydligt i organisationen. Informant A påpekar dock att det även kan vara lättare att upptäcka brister hos de manliga bibliotekarierna eftersom de syns mer, vilket kan vara missgynnande i förhållande till kvinnornas position, där de arbetar mer obemärkt (Intervju 2006-03-30). Alltså finns det fortfarande en del frågor rörande mäns och kvinnors möjligheter att göra sig hörda och röra sig i organisationen att diskutera och arbeta med, vilket på följande vis uppmärksammas i JämKAS-dokumentationen: "Vem arbetar på de olika avdelningarna och med vad?" (*JÄMKAS – Malmö stadsbibliotek 2005*)

Detta citat, anser vi, implicera att könsbalansen är ojämn på de olika avdelningarna och att detta kan vara ett problem. Det sistnämnda tydliggörs av informant B:

**C:** ehh vad innebär jämställdhet för ert bibliotek? alltså vad innebär det med ett jämställt bibliotek?

**B:** ja alltså hmm det är ju ändå dom här två olika perspektiven utåt och inåt liksom (.) inåt så tycker jag ju att det innebär att alla att alla anställda ska ha samma möjligheter oavsett kön att liksom röra sig i organisationen uppåt och även liksom horisontellt eller vad man ska säga ehh (.) så och kunna jobba med liksom olika saker att man // det ska inte finnas så här barnavdelningen där jobbar det bara kvinnor och så vidare utan att man har möjligheten liksom att alla både kvinnor och män har möjlighet // och att man har liksom lika lön och behandlas lika (**C: mm**) att det inte blir liksom någon skillnad i behandlingen av dom anställda utifrån kön (.)

*Intervju 2006-04-04*

Vi anser att lika möjligheter för män och kvinnor är en viktig fråga vilken, när den diskuteras, ofta leder över till frågor rörande ett medvetandegörande om tingens ordning i personalstyrkan.

### *Medvetandegörande*

För att en jämställdhetsplan ska fungera bör den, anser vi, vara välförankrad hos personalen och alla anställda ska åtminstone känna till att en jämställdhetsplan finns. Det ska enligt *Jämställdhetslagen* bedrivas ett "[mål]inriktat arbete för att aktivt främja jämställdhet i arbetslivet" (SFS 1991:433, 3§). I jämställdhetsplanerna för 2005 och 2006 uttrycks samma tanke som att: "jämställdhetsperspektivet ska finnas med i all verksamhet inom Kulturförvaltningen" (Malmö Stads Kulturförvaltning 2005, s. 4; Malmö Stads Kulturförvaltning 2006, s. 4). Det framhålls också att det "ska skapas tillfällen då jämställdhetsfrågor diskuteras och arbetas med för att öka engagemanget och medvetenheten om jämställdhetsfrågor" (Malmö Stads Kulturförvaltning 2005, s. 4; Malmö Stads Kulturförvaltning 2006, s. 4). För jämställdhetsgruppen är en förutsättning för att skapa medvetenhet hos personalen det att ha ledningens stöd. I JämKAS-dokumentationen är en åtgärd att: "Jäm-perspektiv måste införas mer konkret i mål- och styrdokument" (*JÄMKAS – Malmö stadsbibliotek* 2005). Detta tänks kunna åstadkommas genom lobbying och kontakt med ledningsgrupp och förvaltning (*JÄMKAS – Malmö stadsbibliotek* 2005).

För våra informanter är ett medvetandeskapande inom personalstyrkan en viktig del av jämställdhetsarbetet. Ett förslag på steg i denna riktning har diskuterats fram i arbetet med JämKAS-metoden. Bland de åtgärder som återfinns i JämKAS-dokumentationen finns: "vi måste identifiera, utreda och korrigera det användarrelaterade jäm-perspektivet" (*JÄMKAS – Malmö stadsbibliotek* 2005). Detta ska göras på följande vis: "Personalen informeras, värderingsövningar på arbetsplatsträffar (APT), kontroll av inköpspolicy, undersöka om det bedrivits någon forskning på ämnet och därigenom inhämta kunskap" (*JÄMKAS – Malmö stadsbibliotek* 2005).

Just användandet av värderingsövningar framhåller alla våra informanter som ett bra redskap för att väcka diskussion kring jämställdhetsfrågor på biblioteket. De värderingsövningar biblioteket använder sig av har till syfte att utmana fördomar och skapa en plattform för samtal om hur personalen tänker kring jämställdhet och kön. I detta forum kan personalen uttrycka sig fritt utan att dömas och kan därmed skapa en intressant utgångspunkt för hur verksamheten bör förändras och blottlägga eventuella missförhållanden. Informant A förklarar hur det går till:

**A:** vi träffas så lite så (.) i APT-gruppen alltså // sin avdelning // [...] då sitter man runt i ring och så eh (.) om man håller med (C: **mmm**) påståendet så sitter man kvar och tycker man att man inte håller med så (.) flyttar man sig då (C: **ja okej**) och eh (.) sen är det ju då // man pratar om frågorna (C: **mmm**) och så kan man (.) ha synpunkter men (.) det är ju inte säkert att man kommer (.) // man kommer inte till mål men man kan alltid säga vad man tycker (C: **mmm**) (.) så att vi har lite olika såna då (.) då man träffas en dryg timme och så (C: **mmm**) // och det ska alla göra (C: **ja**) och det blir sen att man tar tillbaka det till sin avdelning så är det lite lättare att prata om när-när det är frågor som rör (.) verksamheten // till exempel då (.) köper vi in böcker (.) som är (.) lika bra för kvinnor och män? (.) eller barn och (.) vuxna? // va-vad ser vi på det ute // invandrare eller svenskar alltså tar vi hänsyn till alla de här bitarna eller vad tittar vi på (C: **mmm**) såna närliggande frågor (.) som verkligen berör verksamheten (.) och då är det genast lite mer laddat (C: **ja jo**) än när man bara tar upp (.) eh (.) de traditionella frågorna som de flesta då inte känner något ansvar för // de tycker inte

det är så spännande så // men när det kommer in lite grand (**C: man tar ner det liksom**) på den nivån som man själv är (.) tar man öppettiderna till exempel på biblioteket // är de anpassade (.) till alla?

*Intervju 2006-03-30*

Genom dessa värderingsövningar har fördomar om mäns och kvinnors könsroller kunnat utmanas och samtidigt har personalen fått ett verktyg för jämställdhetsarbetet som kan anpassas och vara verksamhetsnära. Några mätbara resultat har användandet av metoden ännu inte gett då:

**B:** [...] vi har inte börjat vi har inte följt upp det än i gruppen (**C: nej**) men eh tanken är att det ska föras någon form av protokoll under dom här övningarna väldigt alltså inte avpersonifierade protokoll alltså (**C: mm**) men att man liksom antecknar lite vilka åsikter det är som kommer fram och lite hur dom amen vilka frågor som som väcker stor diskussion liksom och så där (.) eh och det vår tanke är att vi ska titta kolla igenom dom här protokollen sen och titta lite för att liksom kunna ringa in lite områden där vi tror att man att man kan behöva jobba liksom eller där det känns som personalen är engagerad eller tycker det är viktigt

*Intervju 2006-04-04*

Arbetet med att medvetandegöra jämställdhetsfrågor är något bibliotekets jämställdhetsgrupp arbetar med. Tanken är att en mer verksamhetsnära kortversion av jämställdhetsplanen, vilken är lättare att ta till sig och använda än den nuvarande, ska produceras (Intervju 2006-03-30; Intervju 2006-04-04).

### 3.2.2 Användartema

Folkbibliotekens verksamhet är offentlig och biblioteken är beroende av sina besökare vilka enligt lag ska ha tillgång till ett folkbibliotek och rätt till att där få en likvärdig service (SFS 1996:1596). Vårt biblioteks jämställdhetsarbete är till stor del användarinriktat, och ambitionen är att besökaren ska ges en jämställd service. Detta kommer till uttryck i hur det talas kring organisation och förmedling av information, frågor rörande låntagarservice, samt då bibliotekets roll som jämställdhetsföredöme i samhället diskuteras. Vi presenterar i det följande exempel på hur.

#### *Organisation och förmedling av information*

Enligt *Bibliotekslagen* (SFS 1996:1596) skall alla medborgare ha tillgång till ett folkbibliotek (SFS 1996:1596, 2 §), för vilkas drift de olika kommunerna ansvarar (SFS 1996:1596, 7 §). Detta att ha tillgång till ett folkbiblioteks olika tjänster är, enligt Unesco, en demokratisk rättighet vilken bör komma alla till gagn, oberoende av t.ex. ras, kön, religion eller samhällsklass:

Frihet, välfärd, samhällelig och personlig utveckling är grundläggande mänskliga värden. De kan bara förverkligas genom välinformerade medborgare med möjlighet att utöva sina demokratiska rättigheter och därigenom spela en aktiv roll i samhällslivet. Medborgarnas egna deltagande i utvecklingen av demokratin är beroende av fullgod utbildning samt en fri och obegränsad tillgång till kunskap, tankar, kultur och information. [...] Folkbiblioteket är till för alla, oberoende av ålder, ras, kön, religion, nationalitet, språk eller samhällsklass.

*Unesco 2000, s. 9*

Unesco vidgar genom att nämna kön som en variabel för vem som ska ha tillgång till ett folkbibliotek, det perspektiv *Bibliotekslagen* står för, vilket inriktar sig på barn och ungdomar, minoritetsgrupper, och människor i behov av olika former av uppsökande verksamhet eller särskilt anpassade medier. Tankar liknande Unescos återfinns på vårt bibliotek, där användarens kön är något det reflekteras kring.

I samtal med informanterna B och D framkommer att den användartillvända yttre verksamheten diskuterats ur ett jämställdhetsperspektiv. Det finns hos jämställdhetsgruppen en strävan, liknande den i *Bibliotekslagen* och Unescos folkbiblioteksmanifest, mot att alla ska kunna ha samma möjligheter att ta del av bibliotekets utbud. Saker som diskuterats, och i förlängningen kan komma att förändras, är katalogisering och ämnesordsindexering av medier – där användandet av könsneutrala termer och ämnesord undersökts och eftersträvas – samt bibliotekets programutbud och föreläsningsserier, vilka idealt ska locka ungefär lika många män som kvinnor. Informanterna B och D intresserar sig särskilt för ämnesordsindexering och katalogisering på ett jämställt vis:

**C:** ehh hm hur skulle ett jämställt bibliotek kunna se ut? för er om ni skulle tänka er ett (..)

**B:** jaha (**skratt**) (**C: ja skratt**) (...) alltså om man tänker på den yttre verksamheten så (.) så tänker jag (..) alltså då kan man börja man kan börja redan på katalogiseringsnivå och sånt där tror jag man kan göra väldigt mycket liksom (.) för som det är nu så så utgår man liksom från SAB-systemet och SAB-systemet är ju väldigt eh (.) (**D: normativt manligt**) ja det är det ju verkligen liksom (.) så där finns det ju ganska mycket som ett bibliotek själv kan jobba med liksom med att hitta ämnesord och eh klassificera utifrån eh jamen mer med ett sån ett jämställt perspektiv liksom-

**D:** -det är ju inte så att SAB-systemet inte går att använda på ett jämställt vis (**C: nej**) (**B: nej**) men man måste vara medveten om faran (**B: ja**) för och undvika just- könsknutna termer liksom-

**B:** -och också // det handlar liksom // om vad man väljer vilka ämnesord man väljer att lägga på en bok till exempel (..) och så (.) så det är ju en sån grej eh och det har vi ju pratat ganska mycket om liksom (.) sen ja // gud vilken svår fråga-

*Intervju 2006-04-04*

Samma strävan ges uttryck för i JämKAS-dokumentationen, där just samlingarna valts ut som ett område att arbeta vidare med ur ett jämställdhetsperspektiv, i konkurrens med programverksamhet och frågor rörande service och bemötande. Motiveringen till varför lyder som följer:

Vi valde då samlingarna, dels för att vi av tidspress inte hann gå in så djupt på de andra två punkterna, dels för att vi var överens om att många aspekter av vår verksamhet har kontaktyta direkt med samlingarna. Det är en del av vår verksamhet som vi definitivt kan påverka och den berör i stort alla i vår målgrupp.

*JÄMKAS – Malmö stadsbibliotek 2005, s. 2*

I arbetet med att organisera samlingarna uttrycks en önskan om att motverka den könsmaktsordning som råder i samhället, och som *Jämställdhetslagen* är ämnad att upphäva. Som informanterna B och D påpekar kan ämnesordsindexering och katalogisering göras på ett mer eller mindre jämställt vis, vilket ger olika konsekvenser. I JämKAS-dokumentationen sätts detta samman med folkbibliotekets demokratiska

uppdrag, vilket illustreras i följande två punkter: ”Det demokratiska uppdraget: fri tillgång till information”; och ”Motverka att könsmaktsordningen återspeglas i ämnesords-indexering och placering” (*JÄMKAS – Malmö stadsbibliotek 2005*).

Jämställdhetsgruppen ställer sig vidare frågor om vad det är som köps in, sparas och gallras; hur olika medier placeras och exponeras; vilka typer av medier som anses självklara att köpa in och vilka som väcker debatt; hur kvinnodominansen på arbetsplatsen kan tänkas påverka medieutbud och inköbspolicy; hur anslag fördelas mellan olika ämnen; samt hur biblioteket bör hantera den tydliga könsuppdelningen vad gäller medier riktade till barn och ungdom (*JÄMKAS – Malmö stadsbibliotek 2005*). Frågorna används för att hitta könsmonsterrelaterade problem i verksamheten, vilka formuleras som: ”Vi kan bidra till att gamla könsroller cementeras genom att bemöta/köpa in/organisera samlingarna på ett felaktigt sätt” (*JÄMKAS – Malmö stadsbibliotek 2005*, s. 3). Ett annat problem som framhålls är att om utbudet riktat till- och personalens kompetens vad gäller ämnen som intresserar pojkar, är sämre än typiska motsvarande för flickämnen, kan detta få konsekvenser för biblioteksanvändarens beteende i framtiden:

Om vårt utbud och personalens kompetens är sämre på områden som pojkar intresserar sig för innebär detta att pojkar och i förlängningen män kommer att använda sig av biblioteket i mindre utsträckning än vad kvinnor gör.

*JÄMKAS – Malmö stadsbibliotek 2005*

Vad gäller praktiska lösningar på problemen ger våra informanter, liksom JämKAS-dokumentationen uttryck för en tilltro till att medvetandeväckande diskussioner, vilka exempelvis kan initieras med hjälp av värderingsövningar, som ett viktigt första steg mot en mer jämställd, könsneutral, informationsförmedling och -organisation på biblioteket. I JämKAS-dokumentationen finns en önskan om att ”Jäm.perspektivet på katalogisering/ämnesordsindexering bör utredas”; samt att ”[n]ya riktlinjer bör införas i vårt arbete med medieplanering” (*JÄMKAS – Malmö stadsbibliotek 2005*). I samband med detta framhålls att ”[n]ya riktlinjer och styrdokument behövs” jämte ”utbildning av personal” (*JÄMKAS – Malmö stadsbibliotek 2005*). Sammantaget tänks allt detta ge alla i bibliotekets målgrupp lika tillgång till- och möjligheter att utnyttja biblioteket, så som lag och ideal föreskriver.

#### *Professionell och likvärdig service*

Folkbibliotek anses av Unesco vara en garant för grundläggande mänskliga värden, såsom ”frihet, välfärd och personlig utveckling” (Unesco 2000, s. 9), vilka enbart kan förverkligas av välinformerade medborgare som aktivt deltar i olika processer i det demokratiska samhället. I sådana samhällen anses vidare livslångt lärande för alla vara en grundpelare. Och för dess upprätthållande är biblioteken och den service och det tillhandahållande av material det ger en förutsättning (Unesco 2000, s. 9-10). Att biblioteket är en servicegivande institution med ansvar att bemöta besökarna på ett jämställt vis, ger informant A klart uttryck för:

**A:** [...] överhuvudtaget vårt bemötande // att man är likadan (**C: mmm**) så att alla har- alla är lika värda (.) och att man har klart för sig den biten (**C: mmm**) och det eh ju det vill till // det är ett serviceyrke och det gäller ju verkligen att man har klart för sig varför man är (.) på jobbet (**C: mmm**)”

Denna ambition kan sägas vara kopplad till såväl Unescos folkbiblioteksmanifest som Bibliotekslagen, vilka uttrycker att ingen, på grund av kön eller etnicitet, ska känna sig mindre välkommen till biblioteket än någon annan (Unesco 2000; se delvis även se SFS 1996:1596, 3§; 6§; 8-10§§).

I JämKAS-dokumentationen går samma tanke igen, och tar sig uttryck i några av de åtgärder som bör vidtas för att göra biblioteket mer jämställt. En av dessa är att jämställdhetsgruppen ”måste identifiera, utreda och korrigera det användarrelaterade jäm-perspektivet” (*JÄMKAS – Malmö stadsbibliotek* 2005). För att genomföra detta mål ska lämpliga forskningsresultat samlas in och personalen ska informeras och ges tillfälle att diskutera, hur biblioteksservicen ska kunna göras mer jämställd. I ett lite vidare perspektiv anses också införandet av riktlinjer för ett mer jämställt katalogiserings- och ämnesordsindexeringsförfarande behövas, i syfte att uppnå samma mål.

Under arbetet med JämKAS formuleras också ett mål om att ”[m]öjliggöra uttag av lånestatistik med avseende på kön” (*JÄMKAS – Malmö stadsbibliotek* 2005), och detta har sedan dess blivit en realitet. Denna nya möjlighet anser våra informanter vara användbar, då den kan användas till att ta fram lånestatistik som kan fungera som diskussionsunderlag:

**B:** -man kan kombinera liksom placeringskoder alltså om det är en bok som är placerad eh bland deckarna på skönlitteraturavdelningen (**C: mm**) och så kan man kombinera det med könet på låntagaren och fortfarande få statistik på vad som lånas liksom

**D:** precis då kan man se hur många procent av ens egna böcker som lånas av män och av kvinnor (**B: mm**) då kan man reflektera över om det kan ha med besökantalet att göra eller om det kan vara så att man riktat sitt sortiment så det tilltalar ett kön mer än det andra och vet man om att siffrorna ser ut så kan man titta på det (**C: mm**) man (.) eh man har underbyggnad

Intervju 2004-04-04

Sådan statistik kan sedan, menar informanterna B och D, jämföras med generell utlåningsstatistik, för att därigenom ha ett underlag för diskussioner kring huruvida samlingarna riktar sig mer till kvinnor än till män, eller vice versa. Statistiken kan också i någon mån användas för att se vilket kön som besöker biblioteket mest, varefter diskussioner om den underrepresenterade gruppen kan lockas till biblioteket genom särskilt riktade åtgärder. Det finns dock, enligt Informant B och D, inget självändamål i att ha en absolut jämn könsfördelning i besöksstatistiken:

**P:** [...] eh jag funderar fortfarande på besökarbiten (**B: mm**) eh ni för statistik på om det är män eller kvinnor som får låna på biblioteket (**B: mm**) ehh (.) skulle det finnas ett egen-egenvärde i om det var femtio femtio där? och hur skulle ni i sådana fall (.) // säg att det inte är femtio femtio nu hur skulle ni göra för att få in-

**B:** alltså jag tror inte att anledningen att vi vill införa den statistiken är inte att vi vill se femtio-femt eller att liksom eller jag // eh utan anledningen är mer att vi inte vet vi vet inte alls nu liksom det är lite det jag menar med att famla i mörkret liksom att vi inte har så mycket att gå på för vi vet inte vad det är för könsmonster (**P: mm**) med våra besökare liksom och jag vet inte jag tycker man hade fått analysera den statistiken utifrån varje enskilt fall liksom (**C: mm**) i många fall kanske det inte det kanske inte gör någonting liksom att kvinnor lånar mer skönlitteratur än män (**C: mm**) jag vet inte

liksom men att ha någon form av underlag att utgå ifrån när man pratar om dom här frågorna det är väl egentligen mer det (**C: mm**) än liksom än någon tanke om att (.) att försöka skapa ett femtio femtio förhållande i hur folk lånar och registrerar sig och liksom-

**D:** -målet är väl att alla ska känna sig välkomna hit (**B: mm**) att alla tittar hit någon gång (**B: mm**) så det är inte (.) // där är ju också frågan om vi attraherar äldre mer än yngre eller det andra (**B: ja precis**) svenskar mer än nyinflyttade (**B: mm**) invandrare eller (**B: det finns ju många perspektiv på det liksom**) men grundtanken med biblioteket är att alla ska tycka det är trevligt att komma hit (**B: ja**) och har vi då lagt upp en massa könsstrukturer som gör att människor känner sig mindre (**B: mm**) eller mer välkomna så (.)

*Intervju 2006-04-04*

Det viktiga är alltså att alla besökare bemöts på ett likartat professionellt sätt, och att personalen är medveten om när bemötandet inte längre är jämställt. Informant A manar till ständig diskussion i dessa frågor, för att biblioteket aldrig ska kunna stelna i rutiner och gamla mönster, och för att ingen biblioteksanvändare ska känna sig mindre välkommen än någon annan (Intervju 2006-03-30).

### *Biblioteket som föredöme*

Unescos folkbiblioteksmanifest menar att biblioteket som offentlig institution är viktigt för demokratiutveckling, både nationellt och internationellt. Bibliotek kan, menar vi, utifrån detta alltså agera föredömen i olika frågor där jämlikhet och jämställdhet berörs. En sådan idé återfinns också på vårt bibliotek. Då vi frågar informanterna B och D huruvida biblioteket behöver vara jämställt eller ej, framkommer att de anser det behöva vara ett föredöme för hela samhället:

**C:** ni kanske lite har besvarat det men behöver biblioteket vara jämställt?

**D:** oh ja

**B:** ja

[...]

**B:** alltså vill man ha (**C: ja**) ett jämställt samhälle (**D: mm**) så måste biblioteket också vara jämställt tycker jag-

**D:** det är ingen sluten verkstad (**B: nej**) utan det ska vara ett föredöme (**B: mm**) det är bara så (.)

**B:** sen vad jämställdhet är alltså det kan ju det kan ju diskuteras utifrån olika perspektiv om man tycker det är viktigt att man // jag tycker det är viktigt att det finns en medvetenhet i arbetet med att // alltså vi står inte utanför dom strukturerna utan vi är med och påverkar (**C: nej**) och återskapar eller motverkar liksom (**C: mm**)

*Intervju 2006-04-04*

Att det fritt tillgängliga folkbiblioteket har en viktig roll att fylla i samhällsutvecklingen, mot ideala mål, anser även Unesco.

Biblioteken har en central roll i en demokrati – för yttrandefrihet och jämlikhet. De är en symbol för ett fritt och för omvärlden öppet samhälle. [...] Genom ett väl utbyggt folkbibliotekssystem finns

möjligheter att nå ut till alla människor och att överbrygga kunskapsmässiga, sociala och kulturella klasskillnader.

*Unesco 2000, s. 3*

Att överbrygga dessa klasskillnader är också en ambition för informant B. Liksom i Unescos folkbiblioteksmanifest och *Bibliotekslagen* anser denna informant att folkbiblioteket har en viktig roll att fylla i det livslånga lärandet, som informationsorganisatör och –förmedlare. I och med detta har biblioteket ett ansvar att förmedla information och kunskap på ett så jämställt vis som möjligt:

**B:** eftersom vi jobbar med att organisera information och kunskap kan man ju säga liksom (**C: mm**) så blir det ju också // vårt sätt att organisera informationen eller materialet eller vad det nu kan vara liksom (**C: mm**) speglar ju så antingen återspeglar det ju dom strukturerna som finns i samhället eller så visar dom på ett alternativ liksom (**C: mm**) och att visa på alternativet där tycker jag // alltså ta ett ansvar för jämställdheten utifrån det perspektivet (**C: mm**) tycker jag // så (.)

*Intervju 2006-04-04*

För informant A är det också viktigt att biblioteket uppfattas som jämställt, och att besökarna behandlas på ett rättvist sätt:

**A:** ja-jag tror att det behöver va väldigt jämställt här (**C: mmm**) att man tar ett stort ansvarsområde (**C: mmm**) det är viktiga frågor // hela samhället // att inte någon ska känna eh (**A: harkling**) att man är // att man lånar vissa saker eller att man är är en viss person // om man är svensk eller invandrare eller vad man nu är // mycket viktigt att man inte särbehandlar (**C: mmm**) utan att det (.) det ska va proportionellt det ska va jämställt (**C: mmm**)

*Intervju 2006-03-30*

I förlängningen handlar detta även om att användarna ska kunna se att biblioteket är en arbetsplats för både män och kvinnor, något som enligt våra informanter kan få dem att själva känna sig välkomna och professionellt bemötta oavsett könstillhörighet:

**B:** alltså jag kan jag kan tänka att det har ett egenvärde (.) eh utåt liksom hur biblio-hur biblioteket framstår utåt (**D: mm**) (**C: mm**) (.) kan jag tycka att liksom det är väl bra att det är en arbetsplats som-som där det tydligt visas att här jobbar både kvinnor och män och (**C: mm**) och det är liksom inte en överväldigande majoritet av det ena könet så (.) eh däremot så tror jag inte att det är så att att liksom arbetsplatsen blir annorlunda eller man jobbar på ett annat sätt (**C: mm**) eller det blir bättre arbetsklimat eller något sånt för att det är fler eller för att det är jämnare könsfördelning (**C: nej**) det tror jag inte riktigt utan för mig handlar det i så fall mer om att dels möjligheterna att båda könen ska ha lika möjligheter att att få jobben liksom (**C: mm**) och sen också generellt utåt det är bra att det liksom syns att (.) att det är en arbetsplats där både kvinnor och män kan arbeta liksom (.)

*Intervju 2006-04-04*

Särskilt viktigt anser informant D det vara att unga besökare blir bemötta på ett bra sätt för att de i vuxen ålder ska bli återkommande besökare. Detta är en ambition som informanten anlägger ett könsperspektiv på:

**D:** [...] vi har varit inne på att om det bara jobbar kvinnor på barnavdelningen så alla småpojkar som kommer hit får aldrig se någon man på biblioteket och kanske då (**C: mm**) fattar uppfattningen att här kan man inte räkna med att hitta någon som förstår mina frågor om dataspel till exempel (**C: mm**) jamen (.) sant eller inte det är ehh (.) det finns många smådetaljer där (...)



*Intervju 2006-04-04*

Överlag uttrycker våra informanter, liksom Unescos folkbiblioteksmanifest och *Bibliotekslagen*, en stark tilltro till biblioteket som ett föredöme och en institution med tydligt förankrade demokratiska värderingar. Som sådan kan biblioteket vara en aktiv kraft för förändring i samhället:

**D:** samhället behöver goda föredömen och om vi kan vara ett gott föredöme i så fall har vi hjälpt och (.) dessutom så i och med vad vi gör här // vi förmedlar litteratur i dom här frågorna att vi kanske arrangerar program i dom här frågorna för allmänheten och (.) om man så än bara omvänder en person (**B: skrattar**) så har man alltid åstadkommit något // [...] (**ohörbart**) (**skrattar**)

**B:** nej men jag tror liksom att (.) alltså jag tror det gäller allting i samhället liksom att ju fler institutioner eller (.) områden som blir jämställda desto mer jämställt blir samhället liksom (**C: mm**) så allting hänger ihop liksom

*Intervju 2006-04-04*

Bibliotekets jämställdhetsarbete har, framkommer det här, potential att ändra det omgivande samhället i önskad riktning.

Med dessa urskiljda teman som utgångspunkt går vi vidare till vår egentliga diskursanalys där de diskurser som formar temana lyfts fram och diskuteras. Vi diskuterar också potentiella konsekvenser av att använda en viss diskurs.

## 4 Jämställdhetsdiskurser på Malmö stadsbibliotek

Vi har i de ovan urskiljda temana letat efter brytpunkter, i form av exempelvis motsägelsefulla utsagor, och har särskilt funnit sådana i relation till begreppen kön, könsroll och könsmaktsordning. Begreppen som sådana används inte nödvändigtvis explicit men de är ändå högst närvarande i materialet såsom förgivettagna och förhandenvarande utgångspunkter för olika resonemang. Detta är i sig föga märkligt eftersom jämställdhetstanken, så som den uttrycks i lagen, förutsätter förekomsten av dessa tre begrepp.

”Kön” används i vårt material som synonymt med biologiskt kön, varför även vi valt att behandla begreppet på detta vis. ”Könsroll” används som synonymt med den traditionella användningen av genusbegreppet d.v.s. som socialt kön (jfr. Gothlin 1999). När begreppet används i vårt material är dess relation till det biologiska könet inte en fråga det fokuseras på. Kön och könsroll hör samman men frågan om på vilket sätt, eller vilket som föregår det andra, ställs inte. Därför har vi valt att använda könsrollsbegreppet på ett oproblematiserat vis, och undvikit det mer problematiserade och ifrågasatta begreppet genus. Genus har vi även valt bort för att begreppet som sådant faktiskt saknas i vårt material. Jämställdhet, så som begreppet används i dagligt tal, är något som uppstår då medlemmar av båda könen, kvinnor och män, har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter i samhället. Allt analyserat material har det gemensamt att det erkänner att det i samhället råder en könsmaktsordning såsom Hirdman använder begreppet (Hirdman 2001).

”Könsmaktsordning” är ett begrepp som populariserats av Yvonne Hirdman, och utgår från att det i alla samhällen finns en strukturell ordning där det ena könet tillskansar sig makt att bestämma på det andras bekostnad. I patriarkala samhällen, så som dagens svenska, anses alltså kvinnor vara underordnade män, vilket exempelvis gör det svårare för dem att slå sig fram på arbetsmarknaden, eller nå chefspositioner i företag eller andra organisationer. Detta är ett missförhållande som *Jämställdhetslagen* erkänner, samt vill komma tillrätta med. Könsmaktsordningen anses dock inte bara kunna skönjas på arbetsmarknaden, utan återkommer i så gott som all form av social interaktion mellan könen, så som i heterosexuella pars arbetsfördelning i det gemensamma hemmet, eller i olika offentliga sammanhang (jfr. Alvesson & Due Billing 1999; Abrahamsson 2000; Hirdman 2001).

När vi analyserar vårt material genom många genomläsningar, finner vi vid upprepade tillfällen passager som vi anser beröra och utgå från dessa tre begrepp även om orden inte förekommer explicit. Det är heller inte ovanligt att de olika begreppen används i en och samma passage och då kan bli synliga som motsägelser. Det är utifrån sådana brytpunkter som vi har kunnat identifiera de diskurser vi anser förekomma i bibliotekets jämställdhetssamtal.

Av de tre använda begreppen är det kön och könsroll som enklast låter sig särskiljas från varandra medan könsmaktsordning kan relateras till båda. Därför väljer vi att se de två först nämnda som utgångspunkter för de diskurser vi skapat. Vi kommer att diskutera könsmaktsordning främst då vi talar om de båda skapade diskursernas konsekvenser. De diskurser vi identifierat benämner vi ”Könsrollsbevararen” och ”Könsrollsförändraren”. Den första diskursen tar sin utgångspunkt främst i könsbegreppet och mäns och kvinnors olikheter utifrån biologiskt kön. Denna diskurs eftersträvar en jämn könsbalans på till exempel arbetsplatsen medan den inte, i egentlig mening, ämnar förändra mäns och kvinnors könsrollsrelaterade beteenden. Den andra diskursen utgår från ett könsrollstänkande där mäns och kvinnors olika beteenden inte ses som konsekvenser av biologiskt kön utan snarare är socialt betingade och därmed också föränderliga och möjliga att påverka i önskad riktning. Även denna diskurs eftersträvar en jämn könsbalans men sätter mindre tilltro till exempelvis positiv särbehandling och kvotering än den förra. Diskurserna utesluter inte alltid varandra utan sammanfaller ofta och skär igenom de teman vi identifierat.

Jämställdhetsarbete har per definition som mål att förändra den rådande patriarkala ordningen i emancipatorisk och jämställd riktning. Arbetet med jämställdhetsfrågor är således progressivt och förändrande. Trots detta kan sättet på vilket jämställdhetsarbetet diskuteras få könsrollsbevarande konsekvenser likväl som könsrollsförändrande sådana. Detta kan vi se i vårt material i form av de två konkurrerande diskurserna, könsrollsbevararen och könsrollsförändraren. Båda förekommer i alla delar av vårt material, sammanfaller ofta, och kan ibland vara svåra att skilja från varandra. De har ju trots allt ett gemensamt mål i en mer jämställd arbetsplats och i förlängningen ett mer jämställt samhälle. Vi kommer i det följande redogöra för diskurserna samt för vilka potentiella, hypotetiska, konsekvenser de har i relation till personaltemat och användartemat.

#### 4.1 Könsrollsbevarare och könsrollsförändrare i personaltemat

De båda diskurserna ställs mot varandra då det talas om rekrytering till biblioteket. Frågor rörande lika möjligheter, lika lön, kompetens och uppdragsfördelning är här centrala, och vem man väljer att rekrytera och till vilka uppgifter är till stor del avgörande för organisationens jämställdhetsarbete. Vem som rekryteras och till vad återspeglar också den i samhället rådande könsmaktsordningen och kan bli synlig som horisontell eller vertikal arbetsdelning, och hur olika arbeten könsmärks.

Ett sätt för en arbetsplats att komma tillrätta med ojämn arbetsdelning kan vara att, såsom JämO framhåller, lägga upp strategier för kompetensutveckling och vidareutbildning av befintlig personal. På detta sätt kan exempelvis kvinnor ges en viss kompetens som traditionellt ansetts manlig och därmed inta en position i organisationen som tidigare innehafts av män. Om så görs kan rådande könsroller luckras upp och förändras, och därmed ger JämO uttryck för den könsrollsförändrande diskursen. Enligt JämO kan blotta formulerandet av mätbara mål och åtgärder resultera i transformerade könsroller, något som ligger i linje med en socialkonstruktionistisk syn på kön och hur diskurser skapar verkligheter. På samma vis kan den avsaknad av formulerade mål som föreligger i jämställdhetsplanerna från 2005 och 2006 bidra till ett bevarande av rådande könsmaktsordning och könsmärkning inom organisationen.

När det talas om rekrytering kommer oundvikligen frågan om positiv särbehandling och kvotering upp. Positiv särbehandling förespråkas av *Jämställdhetslag* och JämO som en åtgärd för att utjämna könsbalansen på en arbetsplats. Även jämställdhetsplanerna (Malmö Stads Kulturförvaltning 2005, s. 4 ; Malmö Stads Kulturförvaltning 2006, s. 6) uttrycker att när det finns fler lika kvalificerade sökande till en och samma tjänst ska den av underrepresenterat kön anställas. Detta är, menar vi, ett exempel på hur den könsrollsförändrande diskursen kan användas och ta sig praktiska uttryck genom att könsmärkta arbetsuppgifter ges till underrepresenterat kön och därmed neutraliserar könsmärkningen.

Frågan om positiv särbehandling är dock kontroversiell och olika delar av vårt material visar på att det råder en konflikt kring begreppet som sådant samt dess praktiska tillämpning, vilket kan bero på att det aldrig används explicit i jämställdhetsplanerna. Konflikten och det faktum att begreppet ”positiv särbehandling” i sig inte definierats eller används inom organisationen framkommer då alla våra informanter intar en något negativ inställning till positiv särbehandling, vilket lätt likställs med kvotering. Alla informanter uttrycker att tillämpningen av positiv särbehandling kan leda till dålig stämning i arbetslaget samtidigt som de anser att det inte finns något egenvärde i att personalen består av hälften män och hälften kvinnor. Informanternas sätt att diskutera positiv särbehandling medför i förlängningen att den könsmärkning som gör bibliotekarieyrket till ett ”kvinnligt” sådant kan komma att bibehållas.

Samtidigt kan den reflektion informant B (se ovan, s. 38) gör över att det inte finns ett egenvärde med en jämn könsbalans verka könsrollsförändrande. En organisation anses här inte automatiskt bli jämställd bara genom en jämn könsbalans. Detta är att i grunden ifrågasätta det biologiska könets vikt i relation till rådande könsroller, vilket kan fungera emancipatoriskt, och är därmed ett uttryck för den förändrande diskursen.

Frågan om könsbalans berörs i vårt material även då det talas om arbetsfördelning, lika lön för lika arbete och lika möjligheter. I vårt material finns en genomgående positiv inställning till att alla ska ha lika möjligheter och lika lön, medan motsatsen helt saknas. Deltemana *lika lön* och *lika möjligheter* bygger på utsagor som endast kan hänvisa till den förändrande diskursen. Således återfinns om än implicit *Jämställdhetslagens* syfte, att ”främja kvinnor och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet” (SFS 1991:433, 1 §), i allt vårt material.

Att jämställdhet kan nås genom att förändra den rådande könsmaktsordningen framhåller även JämO. I korrespondensen med Kulturförvaltningen efterfrågas en klar markering av att båda könen ska kunna förena arbete med föräldraskap. Kulturförvaltningen och vårt studieobjekt har tagit fasta på det i jämställdhetsplanen för 2006 där det står skrivet: ”Arbetet ska kunna förenas med föräldraskap” (Malmö Stads Kulturförvaltning 2006, s. 4). Även informant A betonar vikten av att både män och kvinnor i lika stor utsträckning ska kunna kombinera de båda. Informanten menar t.ex. att olika möten bör läggas på sådana tider att de inte krockar med hämtning eller lämnande på förskola (Intervju 2006-03-31). Vi anser att dessa resonemang bygger på tankar om att det i samhället finns en strukturell könsmaktsordning som tillskriver män och kvinnor olika egenskaper och gör det mer accepterat för kvinnor att ta ut längre

föräldraledighet samt ha huvudansvaret vid vård av sjukt barn, än för män. Att detta inte är styrt av individens biologiska kön märks i hur materialet ställer sig till möjligheten att förändra den givna könsrollen. Att poängtera vikten av att båda könen ska kunna förena arbetet med föräldraskap hade varit oviktigt om t.ex. kvinnor av naturen varit mer lämpade att ta hand om barn. Istället framställs män och kvinnor som lika omhändertagande även om de ges olika möjlighet till att ge uttryck för dessa sidor enligt rådande könsrollsstrukturer och attityder. Att dessa attityder kan ändras och därmed inte är fast förankrade i biologiskt kön menar vi är tydligt i vårt material. Både *Jämställdhetslagen* och JämO kräver, som ett exempel på detta, att arbetsgivare ska underlätta för både män och kvinnor att förena arbete och föräldraskap (SFS 1991:433, 5§; JämO-korr 2005-03-04). I sin korrespondens med Kulturförvaltningen uttrycker sig JämO på följande vis: ”JämO rekommenderar [...] arbetsgivare att tydligt uttrycka sin positiva inställning till föräldraledighet och särskilt uppmana män att utnyttja sin rätt till att vara föräldraledig [sic]” (JämO-korr. 2005-03-04).

När JämO och jämställdhetsplanen uttrycker att arbetet ska kunna förenas med föräldraskap tänks det att män blir mer positiva till att ta ut föräldraledighet än om en sådan skrivning inte funnits. Något som är förenligt med de, av oss, använda diskurspsykologiska utgångspunkterna vilka ser diskurser som konstituerande för verkligheter och därmed användbara i ett förändringsinriktat arbete.

Trots värmandet om lika möjligheter och lön visar det sig dock finnas misstankar om att män kan ha fördel av sitt kön. Enligt informanterna B och D är män mer synliga och kan därmed få ett relativt större inflytande, exempelvis genom att delta i olika arbetsgrupper, samt ha lättare att få arbeta med sina respektive intresseområden (Intervju 2006-04-04). Om så är fallet, inga statistiska fakta som stödjer detta finns i vårt material, är det exempel på en vertikal segregering inom organisationen. Fördelningen mellan män och kvinnor på olika avdelningar är något ojämn vilket visar på en horisontell segregation och ett tecken på att vissa arbetsuppgifter fortfarande är könsmärkta. För trots att den förändrande diskursen på denna punkt är dominerande i jämställdhetssamtalet är det i praktiken den bevarande som råder så till vida att kvinnor fortfarande rekryteras till typiskt kvinnliga arbetsuppgifter och vice versa. Detta har delvis, enligt vårt material, att göra med att det fortfarande utexamineras fler kvinnliga bibliotekariéer än manliga sådana varför rekryteringsunderlaget är något skevt.

En konsekvens av att den förändrande diskursen är så starkt tongivande i diskussionen kring lika lön och möjligheter kan, beroende på givna förutsättningar, vara att könsbalansen på olika positioner jämnas ut. En vidare effekt kan vara att könsmärkningen av olika arbetsuppgifter och positioner i organisationen neutraliseras. Detta då diskurser skapar verkligheter och omformar praktiker. För att detta ska lyckas krävs också att den förändrande diskursen förankras och utvecklas med och av personalen i vid mening, inte bara av jämställdhetsgruppen. Redan nu finns ett försök att vidare förankra jämställdhetsarbetet och utmana gängse uppfattningar om könsroller och könsmärkning på arbetsplatsen. I dokumentationen över JämKAS-metoden framhålls värderingsövningar som ett av de viktigaste sätten att förankra och utveckla jämställdhetsarbetet. Övningarna är starkt verksamhetsanknutna för att engagera och därigenom utmana könsroller och föra upp jämställdhetsfrågor på agendan för alla delar av verksamheten. Detta är ett tydligt uttryck för den föränderliga diskursen vilken kännetecknas av en närmast poststrukturalistisk uppfattning om att språk skapar

verkligheter, varför det är möjligt att med till synes små medel göra stora förändringar.

## 4.2 Könrollsförändraren och könrollsbevararen i användartemat

Våra informanter och JämKAS-dokumentationen talar frekvent om bibliotekets användare, och hur dessa ska kunna bemötas på jämställt vis. En viktig åtgärd för att uppnå detta mål är att ”införa jäm-perspektivet i mål och styrdokument” (*JÄMKAS - Malmö stadsbibliotek 2005*) samt att genom värderingsövningar inspirera medarbetarna till att diskutera jämställdhetsfrågor, och på ett naturligt sätt föra upp sådana på den dagliga verksamhetsagendan. Utgångspunkten för synen på värderingsövningarnas förträfflighet är som vi ser det en syn på könroller och könrelaterade strukturer som föränderliga och möjliga att påverka i önskad riktning. Ett exempel på hur dessa strukturer kan påverkas finner vi då informanterna B och D diskuterar ämnesordsindexering och klassificering utifrån ett jämställdhetsperspektiv:

**B:** [...] redan på katalogiseringsnivå och sånt där tror jag man kan göra väldigt mycket liksom (.) för som det är nu så så utgår man liksom från SAB-systemet och SAB-systemet är ju väldigt eh (.) (**D: normativt manligt**) [...]

**D:** -det är ju inte så att SAB-systemet inte går att använda på ett jämställt vis (**C: nej**) (**B: nej**) men man måste vara medveten om faran (**B: ja**) för och undvika just- könskutna termer liksom-

*Intervju 2006-04-04*

En fara med att använda ”könskutna termer” anses här vara att sådana kan cementera i samhället rådande könrelaterade maktstrukturer. Informanternas tal ligger således i linje med en socialkonstruktionistisk tanke om att språk skapar verkligheter. En bakomliggande tanke om att biblioteksbesökaren kan fås att tänka i jämställda banor, bli mer medveten och att detta på sikt ger ett mer jämställt samhälle, anser vi vara tydlig här. Att använda ”fel” termer vid katalogisering och ämnesordsindexering kan få konsekvenser bortom katalogposten. Det är därför viktigt för vårt bibliotek att slå vakt om att använda SAB-systemet på ett så jämställt och könsneutralt sätt som möjligt. Våra informanter betonar också, i detta sammanhang, vikten för biblioteket att agera föredöme i samhället:

**B:** [...] vårt sätt att organisera informationen eller materialet eller vad det nu kan vara liksom (**C: mm**) speglar ju så antingen återspeglar det ju dom strukturerna som finns i samhället eller så visar dom på ett alternativ liksom [...]

*Intervju 2006-04-04*

Viljan att agera föredöme är, som vi ser det, något av den föränderliga diskursens livsnerv, och syftar till att luckra upp den i samhället rådande patriarkala ordningen och transformera den i jämställd riktning. Inställningen att biblioteket kan och bör vara ett föredöme är i våra ögon vidare färgad av såväl Bibliotekslag som Unescos folkbiblioteksmanifest, vilka förespråkar allas rätt till ett bibliotek, och dess roll som garant för demokratiska värderingar, av vilka jämställdhet är en (se Unesco 2000).

Ett annat sätt för biblioteket att agera jämställdhetsföredöme på, är att anställa både män

och kvinnor, och att se till att båda könen finns representerade på alla avdelningar (Intervju 2006-03-30, Intervju 2006-04-04). Exempelvis efterfrågar informanterna B och D en manlig barnbibliotekarie. Att anställa en manlig bibliotekarie för att vägleda pojkar i frågor som anses vara könsspecifika kan ses som ett uttryck för den könsrollsbevarande diskursen, då den ämnar ta tillvara på tänkt könsbundna intressen (*JÄMKAS – Malmö stadsbibliotek* 2005). Anställandet av en man baseras, i den bevarande diskursen, på att han innehar en manlig könsroll och därmed anses vara den enda som kan tillgodose pojkars intresseområden eftersom han delar erfarenheten av att tillhöra det manliga släktet. Den könsrollsbevarande diskursen särskiljer på så sätt mäns och kvinnors erfarenheter, och gör deras kunskaper och kompetens avhängiga biologiskt kön. Anställs medarbetare på dessa premisser är en konsekvens att mäns och kvinnors arbetsuppgifter fortsätter vara olika till sitt innehåll och den tänkt specifikt manliga kompetensen är en spetskompetens.

Anställandet av en manlig barnbibliotekarie kan dock även motiveras ur ett förändrande perspektiv. Informanterna B och D menar att förekomsten av en man på barnavdelningen kan få pojkar att intressera sig för bibliotekarieyrket i tidig ålder, och därmed kanske få dem att bryta in på den kvinnodominerade biblioteksarbetsmarknaden i vuxen ålder (Intervju 2006-04-04). Ur detta perspektiv anställs mannen inte tack vare sin biologiskt givna manliga spetskompetens, utan istället för sitt symbolvärde. Mannen blir genom sin närvaro en pionjär som visar att bibliotekarieyrket inte enbart är ett kvinnligt yrke. Den föränderliga diskursen använder här, vilket kan förefalla motsägelsefullt, det biologiska könet för att visa på att könsroller och könsmärkta yrken inte behöver besittas av personer av ett visst kön. Till skillnad från den bevarande diskursen ses här det biologiska könet inte som kopplat till könsspecifika kunskaper utan är ett ytligt attribut som kan förse med vilken roll som helst. Män kan mycket väl vara bibliotekarier eftersom inget i deras kön motsäger det, trots att bibliotekarieyrket, och särskilt då barnbibliotekarieyrket, traditionellt är kvinnligt. En konsekvens av den förändrande diskursen är därmed att bibliotekarieyrkets nuvarande kvinnliga könsmärkning kan komma att transformeras, och att gängse föreställningar om mäns och kvinnors yrkesrelaterade könsroller i ett större perspektiv kan fyllas med nytt innehåll.

## 5. Diskussion

Både den könsrollsbevarande och den könsrollsförändrande diskursen syftar mot samma mål – en jämn könsbalans på arbetsplatsen. Det som skiljer de båda diskurserna från varandra är den bakomliggande motivationen till varför en könsbalans är nödvändig och bra. De båda används alltså i olika syften och är inriktade på de handlingar som följer av desamma.

De på Malmö stadsbibliotek använda diskurserna har vi identifierat genom att först urskilja teman i det analyserade materialet. I dessa teman kan såväl motsägelser som antaganden och förgivettagna begrepp upptäckas utifrån vår teoretiska och metodologiska förståelse. De olika temana och hur de förhåller sig till varandra illustreras i figur 1.

Jämställdhet	
<p><u>Personaltema</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rekrytering</li> <li>• Lika lön</li> <li>• Lika möjligheter</li> <li>• Medvetandegörande</li> </ul>	<p><u>Användartema</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisation och förmedling av kunskap</li> <li>• Professionell och likvärdig service</li> <li>• Biblioteket som föredöme</li> </ul>

Figur 1: Bibliotekets jämställdhetsteman

Vi redogör i det följande för respektive diskurs, så som de används på Malmö stadsbibliotek med centrala antaganden, drivkrafter och skillnader dragna till sin spets. Vi menar att den könsrollsförändrande diskursen är den som påverkar jämställdhetsgruppens arbete starkast varför den också ges mest utrymme i vår framställning nedan. Att denna ges så stort företräde har att göra med att den nuvarande jämställdhetsgruppens arbete hittills främst berört bibliotekets utåtriktade verksamhet, snarare än dess personalpolitik. Vi vill också påpeka att ingen av diskurserna existerar i sin renaste form utan ofta sammanfaller och stundtals samverkar. Följande sammanfattning av de använda diskurserna avslutas med en schematisk modell (figur 2) i vilken de identifierade diskurserna och dess respektive karakteristika återfinns.



## 5.1 Den könsrollsbevarande diskursen

För den bevarande diskursen finns det ett egenvärde i att organisationen består av ungefär lika många män som kvinnor. Detta då könen anses komplettera varandra. I den könsrollsbevarande diskursen råder en biologistisk syn på kön, där män har specifika kunskaper, kompetenser och erfarenheter som kvinnor saknar, och vice versa. Därför behöver representanter av båda könen finnas på biblioteket. Om inte finns en risk att målgruppens behov inte kan tillgodoses på ett lämpligt sätt. Det finns inga vidare funderingar kring könsrollers betydelser eftersom individen är sitt kön. Inget kön är mindre värt än det andra men en effekt av diskursen kan vara att ett kön förfördelas och att den samhälleliga könsmaktsstrukturen, där män är överordnade kvinnor, upprätthålls. På så vis kan traditionellt manliga respektive kvinnliga arbetsuppgifter behålla sin könsmärkning och därmed även status. Om diskursen tillåts vara förhärskande innebär det att representanter för olika kön exkluderas från positioner inom organisationen, hela segment av arbetsmarknaden och ges olika handlingsutrymme i samhället. På biblioteket kan detta synas såväl i vem som arbetar var och med vad, som på hur samlingarna organiseras. Det nu använda SAB-systemet t.ex. anses vara normativt manligt och kunna agera könsrollsbevarande beroende på hur det används. Den könsrollsbevarande diskursen är för att sammanfatta: biologistisk, exkluderande, ser kön som innehållande speciella kompetenser, samt anser könsbalans ha ett egenvärde (se figur 2). Om denna diskurs tillåts vara allenarådande kan en jämn könsfördelning inom bibliotekets organisation i stort uppnås, så som Jämställdhetslagen kräver, även om män och kvinnor placeras på olika platser. Diskursen leder dock inte nödvändigtvis till att olika arbetsuppgifters könsmärkning förändras eller att könsroller utmanas. Resultatet blir en statistiskt sett jämställd organisation, men med upprätthållna traditionella könsroller.

## 5.2 Den könsrollsförändrande diskursen

Om den bevarande diskursen är biologistisk är den könsrollsförändrande motsvarigheten närmast poststrukturalistiskt socialkonstruktionistisk och ickebiologistisk. En jämn könsbalans saknar, i den förändrande diskursen, ett egenvärde för den inre verksamheten. Istället fyller den en funktion som föredöme och vägvisare mot ett samhälle där alla har lika möjligheter att arbeta med vad de vill och göra sina röster hörda. Det biologiska könet är ett yttre attribut, ett käril som kan fyllas med valfritt könsrollsinnehåll. För bibliotekets del blir det viktigt att i sammanhanget anställa både män och kvinnor för att neutralisera yrkets könsmärkning i besökarens ögon. I förlängningen kan ett sådant förfarande öppna upp arbetsmarknaden och ge individer större valfrihet. Om den könsrollsförändrande diskursen, med sin ickebiologistiska syn på kön, dras till sin spets kan dock en konsekvens bli att den faktiska könsfördelningen på arbetsplatsen inte utjämnas. Detta då män och kvinnor anses vara lika lämpade för alla arbetsuppgifter och för att en jämn könsbalans saknar egenvärde för organisationens inre verksamhet och personalpolitik.

En ytterligare viktig uppgift för biblioteket är, för den förändrande diskursen, att få alla besökare att känna sig välkomna och få sina behov tillgodosedda. I sammanhanget behövs en medvetenhet om hur samlingarna organiseras, medier katalogiseras och ämnesordsindexeras, för att väcka medvetenhet i jämställdhetsfrågor. Således är den könsrollsförändrande diskursen: socialkonstruktionistisk, ickebiologistisk,

könsmärkningsneutraliserande, inkluderande, betonar bibliotekets roll som samhälleligt föredöme samt ser kön som underordnat könsroll (se figur 2). Den förändrande diskursen ger både effekter på bibliotekets inre verksamhet, likväl som den yttre, publikt inriktade. Den utmanar gängse könsroller och traditionella tankemönster. Dock leder den inte nödvändigtvis till att organisationen blir jämställd, i den mening att ungefär lika många män som kvinnor arbetar inom den. I den förändrande diskursen är könsbalans främst viktig då bibliotekets roll som samhälleligt föredöme diskuteras, och därmed i hur samlingar organiseras och användare bemöts. Förekomsten av manliga arbetstagare på biblioteket är framför allt viktig för att visa att biblioteket är en arbetsplats där representanter av båda könen kan och bör arbeta, om inte annat så för att upphäva och omforma bibliotekarieyrkets könsmärkning.

Med detta sagt vill vi illustrera huvuddragen i de på Malmö stadsbibliotek använda jämställdhetsdiskurserna i modellform:

Malmö stadsbiblioteks jämställdhetsdiskurser	
<p><u>Den könsrollsbevarande diskursen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Biologisk</li> <li>• Exkluderande</li> <li>• Särskilda kompetenser är könsspecifika</li> <li>• Könsbalans har ett egenvärde</li> </ul>	<p><u>Den könsrollförändrande diskursen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Socialkonstruktionistisk</li> <li>• Ickebiologisk</li> <li>• Könsmärkningsneutraliserande</li> <li>• Inkluderande</li> <li>• Biblioteket bör vara ett jämställdhetsföredöme i samhället</li> <li>• Kön är underordnat könsroll</li> </ul>

Figur 2: Bibliotekets jämställdhetsdiskurser

Den könsrollsbevarande diskursen är tillsynes väldigt olik sin könsrollförändrande motsvarighet och de båda skulle kunna ge väsensilda effekter om de drogs till sin spets. I den praktiska verkligheten förhåller de sig dock organiskt till varandra och används inte sällan samtidigt i syfte att skapa en jämställd arbetsplats. Som vi visat innehåller dock de båda diskurserna skilda idéer om vad jämställdhet kan vara och baseras på. Den könsrollsbevarande diskursen har biologiskt kön som riktmärke, medan den könsrollförändrande diskursen ser till de sociala aspekterna av att vara kvinna eller man.

### 5.3 Slutord

Genom att studera hur det talas om jämställdhet på ett folkbibliotek kan också den jämställdhetsideologi som är rådande blottläggas. Vi menar att de båda diskurserna vi identifierat är uppbyggda av olika antaganden och termer som används för att nå diskursspecifika syften. Vid en första anblick kan diskurserna te sig likartade och svåra att särskilja – de båda syftar till att nå jämställdhet på biblioteket och i samhället. Genom nära granskning av olika dokument framträder skillnader i synen på kön, könsroll och vad jämställdhet egentligen innebär. Ur skillnaderna ger sig den könsrollsbevarande diskursen och den könsrollsförändrande diskursen tillkänna.

Den könsrollsbevarande diskursen används främst för att motivera rekryterandet av män till det kvinnodominerade Malmö stadsbibliotek. I den här diskursen bygger definitionen av jämställdhet på en jämn könsbalans och könsroller är av underordnad betydelse. Detta är en definition som är helt i samklang med den arbetsrättsliga Jämställdhetslagen vilket förklarar varför den bevarande diskursen främst förekommer då personalfrågor diskuteras.

Den könsrollsförändrande diskursen är fastare förankrad i det praktiska arbete som jämställdhetsgruppen bedriver och därmed också närmre knuten till den yttre verksamheten. Här är jämställdhetsbegreppet försett med lite friare tyglar än ovan. Jämställdhet handlar här om lika rättigheter och möjligheter men även om att kunna röra sig utanför sin könsroll. I det förändrande perspektivet är målet för jämställdheten betydligt större, genom att individer ges en möjlighet att transcendera bortom gängse könsroller och fylla dem med nytt innehåll. Den könsrollsförändrande diskursen är på sätt och vis också mer extrovert än den könsrollsbevarande diskursen, och det är i den lättare att se att biblioteket, så som Hansson (2001) menar, inte existerar i ett vakuum utan lever i symbios med sin samhälleliga kontext. Relationen mellan bibliotek och samhälle består av ett givande och ett tagande av könsrollsideal.

Tydligt är också att de båda diskurserna genom att använda särskilda termer och ett visst kontrollerat språk skapar förutsättningar för jämställdhetsarbetet och hur detta bedrivs. Den könsrollsbevarande diskursen är mindre lämpad att använda då den yttre verksamheten diskuteras och planeras, och den könsrollsförändrande mindre lämpad att använda i personalpolitiska sammanhang. Åtminstone om jämställdhetsarbetets huvudsakliga mål är, så som *Jämställdhetslagen* föreskriver, att uppnå en tillräckligt jämn könsbalans. Därför behöver jämställdhetsarbetet förses med tydliga mål och klara begreppsdefinitioner kring vad som eftersträvas. Om sådana inte finns kan det vara svårt att förankra arbetet hos personalen, samt att driva arbetet mot ett gemensamt jämställdhetsmål, med gemensamma medel. Malmö stadsbiblioteks jämställdhetsgrupp är i skrivande stund i färd med att vidga sitt arbete och i högre grad involvera samtliga anställda i det. För att detta ska lyckas, få brett genomslag och goda resultat måste gruppen, menar vi, tydligare än nu definiera sin uppgift och sina mål. Detta för att sättet på vilka dessa definieras ger återverkningar i hela organisationen och ger medarbetarna ett visst handlingsutrymme, såväl vad gäller könsroll som annat. Likaså anser vi att det är nödvändigt att biblioteket, såsom jämställdhetsgruppen önskar göra, formulerar en egen mer verksamhetsnära jämställdhetsplan för att underlätta förankringsprocessen. Detta är dock inte en helt enkel uppgift då *Jämställdhetslagen* och andra reglerande dokument och institutioner inte är helt på det klara med vad begreppet jämställdhet betyder. Och denna mångtydighet kan såväl vara en styrka – då den ger stort

handlingsutrymme och tolkningsmöjligheter för de som ägnar sig åt jämställdhetsarbete – som en svaghet. Mångtydighet kan leda till begreppsförvirring, och ett formulerande av oklara mål.

Genom att studera Malmö stadsbiblioteks jämställdhetssamtal med hjälp av diskursanalys har vi funnit exempel på hur språk skapar verkligheter och handlingsutrymme. Diskursanalys är således ett utmärkt verktyg för att hitta startpunkter för en diskussion kring ett biblioteks jämställdhetsrelaterade verksamhet. Denna diskussion bör tydligt formulera mål, och utgå från gemensamma och tydliga definitioner av centrala begrepp, kopplade till det arbetet ska uppnå.

Under arbetet med vår uppsats har vi ställts inför många fler frågor än de vi kopplar till vårt syfte. Att arbeta med diskursanalys för med sig ständig tolkning och omtolkning liksom ett genomgående omvärderande av de egna utgångspunkterna. Detta är på många sätt utmanande och stimulerande om än arbetsamt. Efter genomgången process anser vi oss dock ha uppnått vårt syfte samt besvarat våra frågeställningar vilket vi visar ovan. Därmed inte sagt att vårt syfte inte hade kunnat uppnås på annan metodologisk väg än den av oss valda.

En fortsatt och vidare studie skulle kunna innefatta den mer praktiska aspekten av jämställdhetsarbetet och exempelvis diskutera hur hylluppställningar kan användas som jämställdhetsfrämjande verktyg. Eftersom jämställdhetsarbetet på Malmö stadsbibliotek fortfarande befinner sig i ett inledande skede har vi dock inte haft möjlighet att studera jämställdhetsarbetet på detta vis, varför det heller inte varit en del av vårt syfte. Vi hoppas istället att någon kan ta emot den stafettpinne vi härmed överlämnar och fortsätter undersöka jämställdhetsarbete på bibliotek, kanske med hjälp av exempelvis deltagande observationer eller andra typer av fallstudier. Därmed inte sagt att vi har uttömt alla möjligheter att utföra en diskursanalytisk studie i ämnet. Tvärtom har det stor potential att studeras vidare med diskursanalys som teori och metod. En ytterligare förhoppning är att vår studie kan omsättas praktiskt och användas som inspirationskälla samt diskussionsunderlag vid utarbetandet av jämställdhetsstrategier inom folkbibliotekssektorn i stort som smått.

## 6 Källförteckning

### 6.1 Intervjuer och intern korrespondens<sup>2</sup>

Intervju 2006-03-30. Intervju med informant A utförd på Malmö stadsbibliotek.

Intervju 2006-04-04. Intervju med informant B och informant D utförd på Malmö stadsbibliotek.

*JÄMKAS – Malmö stadsbibliotek: 051130* (2005). Malmö

*JämO-korr.* Korrespondens mellan Jämställdhetsombudsmannen, JämO, och Malmö Stads Kulturförvaltning under perioden 2005-03-04 till 2005-12-13.

### 6.2 Litteratur

Abrahamsson, Lena (2000). *Att återställa ordningen: könsmönster och förändring i arbetsorganisationer*. Diss., Luleå tekniska högskola. Umeå: Boréa bokförlag.

Abrahamsson, Lena (2004). Organisationsförändringar och det könssegregerade arbetslivet. I *Den könsuppdelade arbetsmarknaden: betänkande av Utredningen om den könssegregerade svenska arbetsmarknaden*. Stockholm: Fritzes. (Statens offentliga utredningar 2004:43). ss. 281-312.

Alvesson, Mats (2001). *Organisationskultur och ledning*. Malmö: Liber ekonomi.

Alvesson, Mats & Billing, Yvonne Due (1999). *Kön och organisation*. Lund: Studentlitteratur.

Amundsdotter, Eva & Gillberg, Minna (2001). *Den jämställda arbetsplatsen: en metodbok*. Stockholm: Bilda förlag.

Bergström, Göran & Boréus, Kristina (2005). Diskursanalys. I Göran Bergström & Kristina Boréus (red.). *Textens mening och makt: metodbok i samhällsvetenskaplig text- och diskursanalys*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur. ss. 305-362.

Borgvall, Eva (2000). *Kön och status vid folkbibliotek*. Borås: Högskolan i Borås, Bibliotekshögskolan/Biblioteks- och informationsvetenskap. (Magisteruppsats i Biblioteks- och informationsvetenskap vid Bibliotekshögskolan/Biblioteks- och informationsvetenskap, 2000:23).

---

<sup>2</sup> Detta material finns som transkriptioner och kopior hos författarna.

- Butt, Trevor (2001). Realism, konstruktionism och fenomenologi. I David J. Nightingale & John Cromby (red.). *Socialkonstruktionistisk psykologi: en kritisk analys av teori och praktik*, Lund: Studentlitteratur. ss. 174-190.
- Börjesson, Mats (2003). *Diskurser och konstruktioner: en sorts metodbok*. Lund: Studentlitteratur.
- Drejhammar, Inga-Britt (2001). *Organisationsutveckling och jämställdhet*. Lund: Studentlitteratur.
- Edley, Nigel (2001). Analysing masculinity: interpretative repertoires, ideological dilemmas and subject positions. I Margaret Wetherell, Stephanie Taylor & Simeon J. Yates (eds). *Discourse as data : A guide for analysis*. London: Sage Publications. ss. 189-228.
- Fairclough, Norman (2003). *Analysing discourse: textual analysis for social research*. London: Routledge.
- Forsman, Daniel (2001). *Kvinnor och män i SAB 1915-1998*. Borås: Högskolan i Borås, Bibliotekshögskolan/Biblioteks- och informationsvetenskap. (Magisteruppsats i biblioteks- och informationsvetenskap vid Biblioteks- och informationsvetenskap/Bibliotekshögskolan 2001:32).
- Gothlin, Eva (1999). *Kön eller genus?* Göteborg: Nationella sekretariatet för genusforskning.
- Hagelin, Maria & Rosen, Ylva (2000). "Fast även karlar är människor": en användarstudie vid Göteborgs stadsbibliotek. Borås: Högskolan i Borås, Bibliotekshögskolan/Biblioteks- och informationsvetenskap. (Magisteruppsats i Biblioteks- och informationsvetenskap vid Bibliotekshögskolan/Biblioteks- och informationsvetenskap, 2000:55).
- Hansson, Joacim (2001). Biblioteken som problemområde i biblioteks- och informationsvetenskap. *Tidskrift för dokumentation*, vol. 56:3, ss. 81-88.
- Harris, Roma M. (1992). *Librarianship: the erosion of a woman's profession*. Norwood: Ablex Publishing Corporation.
- Hirdman, Yvonne (2001). *Genus: om det stabila föränderliga former*. 2. uppl. Malmö: Liber.
- Ileskog, Tommy (2005). *Aktivt jämställdhetsarbete: för jämställt arbetsliv och jämställda arbetsplatser*. 4. uppl. Stockholm: Thomson Fakta.
- Jacobsen, Dag Ingvar & Thorsvik, Jan (2002). *Hur moderna organisationer fungerar*. 2. rev. uppl. Lund: Studentlitteratur.

JämO (årsangivelse saknas). *Vad är JämO?* Tillgänglig:  
<http://www.jamombud.se/vadarjamo/default.asp>. (2006-04-20).

Jämställdhetsutredningen (1990). *Tio år med jämställdhetslagen utvärdering och förslag: betänkande av Jämställdhetsutredningen*. Stockholm: Allmänna förlaget. (SOU:1990:41).

Korvajärvi, Päivi (2002). Gender-neutral gender and denial of the difference. I Barbara Czarniawska & Heather Höpfl (eds). *Casting the other : the production and maintenance of inequalities in work organizations*. London: Routledge. ss. 119-137.

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

Malmö Stads Kulturförvaltning (2005). *Jämställdhetsplan 2005*. Malmö: Malmö Stads Kulturförvaltning.

Malmö Stads Kulturförvaltning (2006). *Jämställdhetsplan 2006*. Malmö: Malmö Stads Kulturförvaltning.

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

Potter, Jonathan & Wetherell, Margaret (1987). *Discourse and social psychology: beyond attitudes and behaviour*. London: Sage Publications.

Raber, Douglas & Budd, John M. (2003). Information as sign: semiotics and information science. *Journal of Documentation*, Vol. 59:5, ss. 60-78.

Radford, Gary P. & Radford, Marie L. (2005). Structuralism, post-structuralism, and the library: de Saussure and Foucault. *Journal of Documentation*, Vol. 61:1, ss. 60-78.

Roth, Ann-Katrine (2002). *Nya jämställdhetsboken: från teori till praktik*. Stockholm: Norstedts Juridik.

SFS (1991:422). *Jämställdhetslagen*. Tillgänglig:  
<http://www.notisum.se/rnp/sls/lag/19910433.HTM/>. (2006-02-03).

SFS (1996:1596), *Bibliotekslagen*. Tillgänglig:  
<http://www.notisum.se/rnp/sls/lag/19961596.HTM/>. (2006-02-03).

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

- Talja, Sanna (1999). Analyzing qualitative interview data: the discourse analytic method. *Library & Information Science Research*, 21 (4), 459-477.
- Talja, Sanna (2001). *Music, culture, and the library: an analysis of discourse*. Lanham: The Scarecrow Press.
- Taylor, Stephanie (2001). Locating and conducting discourse analytic research. I Margaret Wetherell, Stephanie Taylor & Simeon J. Yates (eds). *Discourse as data: a guide for analysis*. London: Sage Publications. ss. 5-48.
- Unesco (2000). *Folkbiblioteksmanifestet, skolbiblioteksmanifestet*. Stockholm: Svenska Unescorådet. (Svenska Unescorådets skriftserie 2000:2).
- Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning* (2002). Stockholm: Vetenskapsrådet. Tillgänglig: [http://195.17.252.28/vrshop\\_pdf/etikreglerhs.pdf](http://195.17.252.28/vrshop_pdf/etikreglerhs.pdf) (2006-03-27).
- Wetherell, Margaret & Potter, Jonathan (1992). *Mapping the language of racism: discourse and the legitimation of exploitation*. New York: Columbia University Press.
- Wibeck, Victoria (2000). *Fokusgrupper: om fokuserade gruppintervjuer som undersökningsmetod*. Lund: Studentlitteratur.
- Winther Jørgensen & Marianne & Phillips, Louise (2000). *Diskursanalys som teori och metod*. Lund: Studentlitteratur.





# Bilaga 1

## Intervjuguide

Presentera er!

- namn
- ålder
- arbetsplats
- ansvarsområde
- hur länge har du varit med i jämställdhetsgruppen?

Vad gör jämställdhetsgruppen?

Varför är dess arbete viktigt?

Hur arbetar ni för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen?

- En jämn fördelning av makt och inflytande.
- Samma möjligheter till ekonomiskt oberoende.
- Lika villkor och förutsättningar i fråga om företagande och arbete.
- Lika tillgång till utbildning och möjligheter till utveckling av personliga ambitioner, intressen och talanger.
- Delat ansvar för hem och barn.
- Frihet från könsrelaterat våld.

Reflektera kring målen!

Vad prioriteras i ert jämställdhetsarbete?

- Väger något av de jämställdhetspolitiska målen tyngre?
- Finns det något som hamnat i skymundan?
- Varför?

Vad är jämställdhet på ert biblioteket?

- Behöver biblioteket vara jämställt?
- Skiljer sig mäns och kvinnors arbete från varandra på ert bibliotek?
- Har män och kvinnor olika möjligheter att göra sig hörda i er organisation?

Hur skulle ett jämställt bibliotek kunna se ut?

- Är det viktigt att rikta jämställdhetsarbetet mot användarna och inte bara jobba internt med personalfrågor? Varför?

Hur tänker ni kring jämställdhetslagen?

- Hur implementeras jämställdhetslagen på ert bibliotek?

Hur används kommunens jämställdhetsplan på ert bibliotek?

- Vad skulle kunna göras annorlunda?

Vilka jämställdhetsproblem finns på ert bibliotek?

- Hur kan ni komma till rätta med dem?
- Hur ställer ni er till positiv särbehandling vid personalrekrytering?

Kan ert bibliotek bidra till att göra samhället mer jämställt?

Vi summerar vad som sagts under intervjuens gång, och ber deltagarna kommentera.

Något ni vill tillägga eller förtydliga?

## Bilaga 2

### Brev om informerat samtycke

#### Till dig som deltar i vår studie

I vår studie ämnar vi undersöka hur det talas om jämställdhet på ett folkbibliotek. Vår avsikt är att analysera hur diskussionen kring jämställdhet ser ut, sett ur ett större samhällsligt perspektiv. Vi kommer därför att analysera såväl material inhämtat från intervjuer som jämställdhetsplan och Jämställdhetslagen, vilka sedan kommer analyseras i förhållande till varandra.

Som deltagare i vår studie kommer du anonymiseras. Ditt deltagande är frivilligt och kan när som helst avbrytas om du så skulle önska. Materialet vi samlar in kommer att användas till vår magisteruppsats i Biblioteks- och informationsvetenskap vid Lunds Universitet, och behandlas konfidentiellt.

Tack för din medverkan!

Undrar du över något? Kontakta oss!

Cecilia Kristiansson [cecilia.kristiansson.959@student.lu.se](mailto:cecilia.kristiansson.959@student.lu.se)

Peter Stenberg [peter.stenberg.414@student.lu.se](mailto:peter.stenberg.414@student.lu.se)