

Indholdsfortegnelse

Forord	vii
Resumé & Summary	xi
Kapitel 1. Ligestillingspolitiske problemer i fagbevægelsen - og mulige løsninger	1
1.1 Fagbevægelsen og kvinderne: et internationalt problem.....	1
<i>Kønnet i fagbevægelsen</i>	2
<i>Fagbevægelsens demokratiproblem eller kvinders problem?</i>	4
1.2 Afhandlingens centrale spørgsmål.....	6
1.3 Ligestillingspolitiske problemer og strategier.....	7
<i>Betydninger af køn og fagpolitisk praksis</i>	7
<i>En transformativ ligestillingspolitik</i>	8
1.4 Positioneringer.....	10
<i>Kønnsforskning som meget mere end udsagn om køn</i>	10
<i>Det 'glemte' demokrati</i>	13
<i>Både-og</i>	13
1.5 Starlet programmet og UNISON's kvindegrupper – kort fortalt.....	14
<i>Starlet programmet</i>	15
<i>UNISON's selv-organiserede kvindegrupper</i>	15
1.6 Afhandlingens struktur, centrale diskussioner og konklusioner – meget kort fortalt.....	16
Kapitel 2. Køn, magt, fællesskab og forandring	21
2.1 Køn og magt: to sider af samme sag plus lidt mere.....	22
<i>Køn</i>	23
<i>Magt</i>	32
<i>Sammenfatning: Køn og magt 'revisited'</i>	44
2.2 Fagbevægelsen og 'de forskellige': fagpolitik, fællesskab, og forandring.....	46
<i>Magt og demokrati i fagforeninger</i>	48
<i>Solidaritet, fælles interesser, og 'de forskellige'</i>	51
<i>Sammenfatning: Magt, solidaritet og pluralisme</i>	60
2.3 Politik og forandring.....	61

<i>Et nyt politikbegreb?</i>	62
<i>Individuelle forhandlinger af betydning</i>	63
<i>Kollektive forandringsstrategier</i>	66
<i>Sammenfatning: Forskellige trin i en transformativ forandringsstrategi</i>	76
2.4 Ulighedsskabende processer og lighedsskabende strategier i fagbevægelsen: spændingsfelter og centrale begreber.....	78
Kapitel 3. På vej til analysen: positionering, analysestrategi og undersøgelsesdesign	83
3.1 Positionering: både-og.....	84
<i>Derrida inspirationen</i>	86
<i>Dekonstruktiv diskursanalyse light</i>	89
<i>Tre kritiske diskussioner på mellemvejen</i>	91
<i>At holde vågen åben</i>	96
<i>Diskursanalyse som et kritisk redskab</i>	98
<i>Sammenfatning: fra en radikal til en både-og position</i>	99
3.2 Analysestrategi.....	100
<i>Analysestrategisk systematik</i>	101
<i>Multiperspektivisme</i>	103
<i>Refleksivitet og fortolkning</i>	106
<i>Fortolkningsredskaber</i>	109
<i>Sammenfatning: etablering af en anden systematik end en teorilogisk stringens</i>	117
3.3 Undersøgelsesdesign.....	118
<i>Cases og det strategiske valg</i>	119
<i>Kontekstualisering: komparation, generalisering og validering</i>	120
<i>Validering af den empiriske analyse</i>	124
<i>Forskningsforløbet: den uregerlige case og det politiske og forskningsetiske ømtålelige</i>	127
<i>Interviews</i>	130
<i>Præsentation af empiri</i>	133
<i>Sammenfatning: to strategiske cases</i>	141
3.4 Analysestrategiske spørgsmål.....	142

Kapitel 4. Starlet programmet og UNISON's selv-organiserede kvindegrupper:

to forskellige ligestillingsstrategier og deres kontekst	147
4.1 To forskellige ligestillingsstrategier: Starlet programmet og UNISON's selv-organiserede kvindegrupper.....	147
<i>Starlet programmet</i>	149
<i>UNISON's selv-organiserede kvindegrupper</i>	154
4.2 Forskellige arbejdsmarkedsmodeller – forskellige arbejdsmarkeder.....	157
<i>Den danske arbejdsmarkedsmodel og de nye udfordringer</i>	158
<i>LO og fornyelse af fagbevægelsen</i>	161
<i>Den britiske arbejdsmarkedsmodel og udviklingen på det britiske arbejdsmarked</i> ...168	
<i>UNISON – den virkeliggjorte fornyelse?</i>	174
4.3 Fællesskab & forskellighed: vores eller deres fagbevægelse?.....	179
<i>Særlige gunstige omstændigheder for integration af kvinder</i>	179
<i>Service versus organisering</i>	183
<i>Nye fællesskabsforståelser og solidaritetsforståelse?</i>	185
4.4 Ligestillingsstrategierne og fagbevægelsens fremtid: en problematiserende sammenfatning...187	

Kapitel 5. At gøre fagpolitik rigtigt: ulighedskabende processer, individuelle

forandringsstrategier og modstand mod ligestilling	191
5.1 Seks fortællinger om fagpolitik og køn.....	192
<i>De 6 kvinder</i>	192
<i>Starlet 1</i>	193
<i>Starlet 2</i>	197
<i>Starlet 4</i>	200
<i>Ligestillingsagent 1</i>	203
<i>Ligestillingsagent 2</i>	206
<i>Ligestillingsagent 5</i>	209
5.2 Kulturelle koder om fagpolitik og køn.....	211
<i>Fagpolitik og køn</i>	211
<i>Ulighedsskabende processer i relationen mellem betydninger af køn og den fagpolitiske praksis</i>	214

<i>Sammenfatning: Kvinders tredobbelte balanceringsprojekt, moderskabet og 'horisontens' begrænsninger for udsynet</i>	220
5.3 Forhandlinger og positioneringer.....	221
<i>Kvinders forskellige positioneringer</i>	222
<i>Sammenfatning: forhandlinger og forandring</i>	224
5.4 At gøre ligestillingspolitik: magt og modstand.....	225
<i>Magtens mange former</i>	226
<i>Latterliggørelse</i>	226
<i>Usynliggørelse</i>	227
<i>Forhaling</i>	229
<i>Netværk</i>	232
<i>Sammenfatning: mangfoldige former for magt & modstand</i>	233
5.5 Sammenfatning: den 'rigtige' fagpolitiske praksis, modstanden mod ligestilling og kvinderne	234
.....	234
<i>Forskellig kontekst - forskellige præmisser for ligestilling?</i>	235
<i>Nye tendenser</i>	236
Kapitel 6. Starlet programmet og mulighederne for at skabe ligestilling	240
6.1 Starlet programmet og mulighederne for at skabe ligestilling.....	241
<i>Starletprogrammet og erfaringerne med at gøre fagpolitik som kvinde</i>	242
<i>Underskudsmodellen og den liberale ligestillingsstrategi</i>	245
<i>Forskelligheden blandt starletterne – forstærket som konsekvens af den valgte strategi?</i>	252
<i>Sammenfatning: karriereredskab med et strejf af forandringskompetence</i>	255
6.2 Starlet programmet og skabelsen af transformativ forandring.....	255
<i>Kvinders karriere og fagbevægelsens behov – tre tekster taler</i>	256
<i>Mangel på (unge) kvinder og den 'uskyldige' organisation – det ligestillingspolitiske problem, løsningerne og konsekvenserne</i>	272
<i>Reproduktion? Transformation? Dilemmaer?</i>	276
6.3 Starlet programmet, den 'rigtige' fagpolitiske praksis og 'det muliges kunst'.....	279
<i>Den 'rigtige' fagpolitiske praksis og Starlet programmet</i>	279
<i>Forandring: muligheder og problemer</i>	280
<i>'Det muliges kunst'</i>	281

Kapitel 7. UNISON's selv-organiserede kvindegrupper - vejen til en ny kønsagenda og nye former for fagpolitisk praksis?	284
7.1 Selv-organisering: formål, målsætninger og status.....	285
<i>Formål og mål med selv-organisering</i>	285
<i>Godt på vej</i>	286
<i>Kvindens selv-organisering fra strategi til praksis</i>	287
<i>Samarbejde mellem de selv-organiserede grupper. Samarbejde mellem de selv-organiserede grupper og hovedstrukturen</i>	290
<i>Nye former for fagpolitisk praksis?</i>	292
<i>Sammenfatning: fremad med forsinkelser</i>	293
7.2 Kvinders selv-organisering og mulighederne for at skabe forandring.....	293
<i>Pro-aktiv selv-organisering</i>	293
<i>En affirmativ strategi med transformative virkninger?</i>	294
<i>Principielle problemer</i>	296
<i>Magtfastholdelse og modstand mod ligestilling</i>	298
<i>Forskellighed og ulighed mellem kvinder</i>	303
<i>Sammenfatning: en affirmativ strategis muligheder og problemer</i>	304
7.3 Skabelsen af radikal forandring.....	305
<i>'get yourself organised'</i>	305
<i>Diskrimination og organisatoriske forandringer – det ligestillingspolitiske problem, løsningerne, og konsekvenserne</i>	317
<i>Reproduktion? Transformation? Problemer? Dilemmaer?</i>	325
7.4 Sammenfatning: en ny kønsagenda og nye fagpolitiske praksisser?.....	303
<i>Hvad gør UNISON på en ny måde?</i>	331
<i>Hvilke problemer skaber/synliggør UNISON's samlede ligestillingsstrategi?</i>	332
<i>Transformation?</i>	333
<i>Er UNISON en succes historie? Fire forskellige fortællinger</i>	334
Kapitel 8. Konklusion: At skabe ligestilling og transformativ forandring	341
8.1 Konklusion. Svar på afhandlingens tre centrale spørgsmål.....	341
8.2 Spejlingen – eller hvad vi kan lære af UNISON's ligestillingsstrategi.....	345
<i>I Starlet programmet = trin 1?</i>	345
<i>II. Definitionsmagt</i>	346
<i>III. Transformativ selv-organisering</i>	347

8.3 Problemer, paradokser og dilemmaer i skabelsen af forandring.....	349
<i>Magtkamp, modstand og magtfastholdelse</i>	349
<i>Transformiste – Traditionalister</i>	350
<i>Forskelle mellem kvinder</i>	350
<i>Genkendelighed overfor forandring</i>	351
<i>'De andre' som forandringsskabende</i>	351
<i>Åbenhed og tomhed</i>	351
8.4 Pejlepunkter tilskabelse af transformativ forandring.....	352
<i>Mellemveje</i>	352
<i>Den gensidige læreproces</i>	353
<i>Skabelse af pluralistisk fællesskab</i>	355
<i>Forandringsmål</i>	356
<i>Organiske strategier</i>	356
Litteraturliste	358
Bilag 1-4	378

Forord

Denne afhandling handler om køn og ligestilling i fagbevægelsen i Danmark og Storbritannien. Den handler om, hvorledes det er muligt henholdsvis ikke muligt at skabe forandring gennem politiske strategier. I spil er både diskussioner af, hvorledes man skal tænke og gøre politisk forandring; hvorledes man skal begrebsliggøre politisk forandring, og hvorledes man kan skabe politisk forandring i praksis. Interessen er både akademisk: at udvikle nye begreber og redskaber til analysen af ligestilling, og politisk: at bidrage til at skabe en ny kønsagenda i fagbevægelsen. Inspirationen hertil kommer både fra feminismens frigørelsesperspektiv og fra 'post-bølgens'ⁱ kritik af forskningens begreber og redskaber og dennes fokus på, hvorledes kulturelle betydningssystemer både giver mening til og sætter grænser for vores handlen. Dette fokus henleder også opmærksomheden på, hvorledes det politiske er andet og mere end deltagelse og repræsentation i fagbevægelsens demokratiske organer; at det politiske også er betydninger af køn og af fagpolitisk praksis og af relationer mellem disse. Og dette fokus 'afneutraliserer' ligestilling: ligestilling er ikke blot et spørgsmål om det gode og retfærdige, det er også et spørgsmål om magt og modstand.

En tilgang fyldt med dilemmaer

At skrive denne afhandling har stillet mig overfor flere dilemmaer, flere labyrinter og flere spor end jeg forventede. Det kan måske synes naivt – for alle kan fortælle om den lange og slidsomme vej mod afhandlingens afslutning. Der er dog tre dilemmaer, som i særlig grad har formet såvel skabelsen af afhandlingen som selve produktet.

Både-og. Neopragmatik. Kritisk diskursbruger.

Når jeg fortæller min historie, min særlige udgave af vejen, er det i særlig grad min position som poststrukturalistisk tvivler, der har besværliggjort vejen. Toril Moi (1999) diskuterer sin position således,

'I now see poststructuralism as a form of thought that is too eager to lose itself in metaphysics (...). In short, the two new essays collected in part I show why I would now challenge the mindset that produces the need to place scare quotes around words such 'reality' or 'social beings'. They also show how hard the task of justifying this feeling intellectually actually is. As Wittgenstein teaches us, the task of freeing ourselves from the intellectual pictures that hold us captive is not only immensely hard, it is never done, for we are always going to find ourselves held by new metaphysical mirages, fall for new temptations to forsake the ordinary' (Moi 1999:xiv).

Denne udvikling og problemerne forbundet hermed kan jeg genkende; jeg mener fortsat, at poststrukturalisme og diskursanalyse er værdifulde bidrag til kritisk at gentænke teori og metode og som et kritisk redskab i analysen, men for mig blev en ren poststrukturalistisk og diskursanalytisk tilgang til en spændetrøje; for mig reducerede den det sociale for meget; for mig lukkede denne 'rene' tilgang sig om sig selv, og dermed om mig og min analyse. Men hvad så?

At skrive en afhandling er en mulighed for at finde et akademisk ståsted – ikke at jeg vil påstå, at min positionering er fuldendt, snarere 'godt begyndt'. Mit ståsted kunne ikke være den rene poststrukturalistiske eller diskursanalytiske tilgang, som jeg startede med. Mine teoretiske og metodiske indvendinger diskuterer jeg senere. Her er det en mere personlig indvending – om end denne ikke klart kan adskilles fra den videnskabelige. Jeg er nemlig en forholdsvis gammel Ph.D.-skriver. Toril Moi reflekterer også over, hvorledes dette at blive ældre har gjort skriveprocessen mere langvarig; hun har en større viden, har læst mere, er blevet mere selvrefleksiv. Uden at sammenligne mig selv med Moi i hverken livs- eller akademisk alder, kan jeg genkende dette: at mere viden og flere indgange til at forstå et problem skærper selvrefleksiviteten og forøger behovet for at gribe kompleksiteten. Og så er jeg alligevel ikke gammel nok! For derhen hvor jeg har villet med min afhandling - og nu vil hen med mit fortsatte arbejde – krævede, at jeg var endnu ældre i akademisk forstand, havde læst endnu mere, havde arbejdet endnu længere med diskussioner og problemer, havde et større overblik. Sagt på en anden måde har jeg måttet indstille mig på i afhandlingen ikke at kunne fortælle hele den historie, jeg gerne ville fortælle på lige den måde, som jeg mener, den skulle fortælles, og med alle de nødvendige sidehistorier. Altså udgør afhandlingen et kompromis, en forenkling, en afgrænsning. At kunne afgrænse er positivt i et akademisk arbejde; det er faktisk en nødvendighed, men det er altså også en reducere af både en samfundsmæssig og en videnskabelig kompleksitet – og det er vigtigt at huske!

Bredde frem for dybde

Men på trods af, at jeg har afgrænset og forenklet, så præges denne afhandling alligevel af bredde frem for dybde. Jeg har truffet dette valg af flere grunde. Der er i en dansk sammenhæng ikke udført ret megen forskning i køn og fagbevægelse i nutiden.ⁱⁱ Der er således ikke så megen forskning, jeg så at sige kan 'stå på skuldrene af'. Jeg har i høj grad selv været nødt til at producere den viden, jeg har skullet bruge. Dette problem bliver forstærket af min teoretiske og metodiske tilgang, som både fordrer en bestemt type viden og en kontekstualisering af problemet. Jeg har således for at kunne diskutere de ligestillingspolitiske forandringsstrategier været nødt til at synliggøre de kønsulighedsskabende processer forbundet med den fagpolitiske praksis og diskutere den

ligestillingspolitiske problematik i relation til fagbevægelsens placering på arbejdsmarkedet, fællesskabsforståelse og demokrati- og organisationsmodel. Mit breddeperspektiv får som konsekvens, at nogle problemer med fordel kunne have været grundigere belyst, og at nogle diskussioner kunne have været mere omfattende. Men det har været en nødvendig prioritering, og set fra min position opvejes breddeperspektivets mangler af det brede vidensgrundlag, som jeg har fået opbygget, og som jeg hermed videreformidler. Også i forhold til belysningen af min problematik har det været værdifuldt at få fat i de store linier. At få forbundet de ulighedsskabende processer og forandringsstrategierne; og ikke bare anlægge et kritisk perspektiv på ligestilling og politiske forandringsprocesser, men også kunne bidrage med muligheder for at tænke og gøre ligestillingspolitik anderledes.

Kritik uden at underminere

På endnu et område er jeg stødt på et dilemma: hvorledes kan jeg være kritisk uden at deltage i angrebet på fagbevægelsens eksistensberettigelse og uden at gøre livet endnu sværere for ligestillingsagenterne? Min analyse er både kritisk overfor fagbevægelsen og dennes produktion af køn og ulighed og overfor de ligestillingspolitiske tiltag. Når denne kritik – som nu – lægges ud til læserne, vil den kunne læses og bruges til at miskreditere fagbevægelsen og til at svække det ligestillingspolitiske arbejde. Jeg finder det derfor nødvendigt at understrege, at de problemer, som jeg afdækker i fagbevægelsen, vil man kunne finde i variationer i andre organisationer, institutioner og virksomheder i det danske samfund fx på universitetet, som forskningsprojektet 'Køn i den akademiske organisation' og Søndergaards forskning i køn blandt unge i academia har vist. Jeg finder det også nødvendigt at understrege, at ligestillingsagenterne i LO og de tilsluttede forbund gør et stort og banebrydende arbejde. Og endelig mener jeg, at fagbevægelsen fungerer som en væsentlig samfundsintegrerende institution i det danske velfærdssamfund og som en vigtig demokratisk aktør. Den giver mulighed for indflydelse og magt til grupper af borgere, hvis stemme ellers nemt kunne overhøres. Og den sikrer lønmodtagernes rettigheder, løn og arbejdsforhold og et velfungerende arbejdsmarked.

Tak til

- Først og fremmest til Starletter og Ligestillingsagenter i LO og UNISON for at give mig af jeres tid og erfaringer; og til Susanne Fast Jensen, FIU for hjælp med dette og hint, samt til Sue Ledwith, Ruskin College for hjælp med den britiske case og for stor gæstfrihed

- Industrial Relations Research Unit, University of Warwick, især til prof. Linda Dickens for at gøre mit ophold muligt, samt Anne McBride og Jane Parker for hyggelige frokoster og gode diskussioner.
- Gode kollegaer på institut 8, især til læsegruppen 'Lighed, ligeværd og forskellighed' og til Hanne Marlene Dahl, Allan Drejer Hansen, Catharina Juul Kristensen og min vejleder John Andersen for moralsk opbakning, gode diskussioner, og faglig inspiration. Også tak til Andrew Crabtree og Per Dørge for stor hjælpsomhed.
- Mine mange netværk indenfor og udenfor universitetsverden for inspiration og opbakning, især ko-gruppen i netværket Kvinder, Køn & Arbejdsmarked og Women and Trade Unions Roundtable.
- Venner, bekendte, bofæller og den nære og fjerne familie for at åbne jeres hjem og give mig et sted til at skrive i fred og ro væk fra hverdagens forpligtelser.
- Og sidst, men ikke mindst til min familie, uden hvem det ikke havde været muligt at skrive denne afhandling. Min mor og far for at træde til igen og igen som omsorgspersoner, chauffører og meget mere. Til Michael for ikke alene at tage mere en halvdelen af arbejdet derhjemme, men for også at have fungeret som min sekretær i flere perioder. Og til mine to dejlige store unger for at holde (mig) ud!

Dansk resumé

Afhandlingen sætter fokus på sammenhænge mellem den manglende ligestilling i fagbevægelsen og fagbevægelsens ligestillingspolitik. Afhandlingen har både et kritisk analytisk sigte: Hvorledes fungerer fagbevægelsens ligestillingspolitik? Og et perspektiverende fremtidsrettet sigte: Hvorledes kan der skabes ligestilling i fagbevægelsen? For at undslippe normaliseringens manglende klarsyn bruges komparation. Det vil sige gennem sammenligning med andre måder at gøre ligestilling på, brydes der med 'det selvfølgelige' i den danske tilgang, problemopfattelse, valg af redskaber etc., samtidig med at det bliver muligt lære af disse andre måder med henblik på at kunne opstille alternativer. Fokus for analyse, diskussion og strategiske overvejelser er LO's Starlet program (DK) og UNISON's selv-organiseringstrategi (UK). Hovedvægten i analysen lægges på den danske fagbevægelse. UNISON-casen fungerer primært som et spejl.

Tema

Afhandlingens centrale tema er skabelse af ligestilling gennem politiske forandringsstrategier. Politik defineres bredt som politisk repræsentation, betydninger af køn og fagpolitik, individuelle organisatoriske forandringsagenter og kollektive forandringsstrategier. Der sættes fokus på sammenhænge mellem miskendelsesmønstre og den manglende ligestilling, især på kulturelle ulighedsskabende processer i relationerne mellem betydninger af køn og den 'rigtige' fagpolitiske praksis. For at forandre disse miskendelsesmønstre kræves en transformativ ligestillingsstrategi. Målet for en sådan strategi er en destabilisering af de kønsulighedsskabende processer og betydningssystemer, som er indlejrede i den fagpolitiske praksis, og som understøttes af/skabes i fagbevægelsens organisations- og demokratisk struktur og -kultur. En transformativ ligestillingsstrategi er således et omfattende og radikalt projekt.

Teoretisk og metodisk ramme

Teoretisk og metodisk tager afhandlingen udgangspunkt i poststrukturalisme og dekonstruktiv diskursanalyse, men denne radikale socialkonstruktivistiske position modereres, og der etableres i stedet en både-og position; det vil sige en neo-pragmatisk position, hvor der inddrages en række forskellige teorier og metoder, hvoraf nogle er placeret i marginen af post-paradigmet. Der lægges i særlig grad vægt på teoretisk at fæstne betydninger og kulturelle koder i det materielle, forstået som institutioner og samfundets økonomiske struktureringer.

Konklusioner

Fagpolitisk praksis er ikke kønsneutral. Koden om fagpolitisk praksis er derimod så tæt sammenfaldende med den maskuline matrix, at man på det nærmeste kan sige, at mænd i LO bliver positivt særbehandlet pga. deres køn. Det betyder også, at kvinders politiske praksis bliver til en næsten umulig balancegang, fordi de ikke fuldt ud kan personificere hverken den 'rigtige' fagpolitiske praksis eller den kvindelige matrix. Relationerne mellem betydninger af køn og den 'rigtige' fagpolitiske praksis etablerer således en lang række af kønsulighedsskabende processer. Disse kulturelle ulighedsskabende processer virker tilmed så subtilt, at de bliver reproduceret, når kvinderne tilstræber at gøre fagpolitik på den rigtige måde, dvs. gør sig til legitime og genkendelige fagpolitiske aktører. Derfor kommer kvinder til at medvirke til at reproducere de kønsulighedsskabende processer gennem deres egen fagpolitiske praksis. Og derfor må forandringsbestrebelse (også) rettes mod selve den fagpolitiske praksis.

Starlet programmet og UNISON's selv-organiseringstrategi vælger to meget forskellige tilgange til ligestilling. Hvor Starlet programmet overvejende bygger på en liberal ligestillingsstrategi tilsat et strejf af positiv særbehandling, bygger selv-organiseringstrategien på en radikal tilgang til ligestilling, som bedst kan placeres mellem en affirmativ og en transformativ strategi. Starlet programmet ønsker at højne den kvindelige repræsentation og skabe individuelle forandringsagenter, men har ikke som mål at ændre den fagpolitiske praksis. UNISON's selv-organiseringstrategi ønsker at bidrage til at øge den kvindelige repræsentation, skabe individuelle forandringsagenter og ændre den fagpolitiske praksis. Starlet programmets tilgang til ligestilling betyder, at det kommer til at medvirke til at reproducere LO's kønsorden og den 'rigtige' fagpolitiske praksis, hvor selv-organiseringstrategien sammen med UNISON's to øvrige strategier, proportionalitet og 'fair' repræsentation udfordrer både kønsordenen og den 'rigtige' fagpolitiske praksis.

Der er mange grunde til, at ligestillingspolitikken ikke har skabt ligestilling *fra* mangelfuld implementering *over* modstand og magtfastholdelse og begrænsninger i individuelle organisatoriske forandringsagenters muligheder *til* problemer, paradokser og dilemmaer i selve strategien, herunder at ligestillingspolitikken medvirker til at reproducere de kønsulighedsskabende processer.

Skabelse af transformativ forandring

Afhandlingen afsluttes med en diskussion af, hvorledes man kan skabe transformativ forandring. Der sættes for det første fokus på at aktivere og forøge kvinders magtressourcer, på adgang til at definere ligestillingsproblemet, på en kombination af affirmative og transformative tiltag og på

selv-organisering som et innovativt rum. For det andet opstilles en række pejlepunkter for transformativ forandring. Disse pejlepunkter rettes mod at overkomme de problemer, paradokser og dilemmaer, som analysen af Starlet programmet og UNISON's selv-organiseringstrategi har synliggjort. Der lægges vægt på skabelse af mellemtrin som fx kønskvotering; af politiske beslutningsfora, hvor både de marginale og de centrale deltager og i fællesskab udvikler nye praksisformer; af pluralistiske handlingsfællesskaber; af opstilling af forandringsmål baseret på de fagpolitisk aktives erfaringer samt overvejelser om, hvorvidt det er nødvendigt at definere særlig kvindelige krav; og af organiske strategier, som på skift opstiller mål og vælger redskaber og identificerer problemer og dilemmaer skabt heraf, dvs. ligestilling som en konstant 'løbende' proces i stedet for en afsluttet strategi.

English summary

The thesis focuses on the relations between the lack of gender equality in the labour movement and the gender equality policies. The thesis has both a critical analytical purpose: How does the labour movement's gender equality policy work? And a future-directed purpose: How is it possible to create gender equality in the labour movement? In order to escape the lack of clear-sightedness following normalization a comparative method is used. That is, through comparing with different ways of doing gender equality the naturalness of the Danish approach, definition of problem, selection of tools etc. will be broken. While at the same time it will be possible to learn from these other ways and put forward alternatives. The focus of the analysis concerns discussions and strategic reflections are the Starlet program in the Danish central organisation, LO and the self-organisation strategy in the British union, UNISON. The UNISON case works mainly as a kind of mirror.

Theme

The central theme of the thesis is the creation of gender equality through political strategies for change. Policy is defined very broadly as political representation, meanings of gender and union policy, individual organisational change agents, and collective strategies for change. The focus is on relations between patterns of misrecognition and the lacking gender equality, especially on inequality creating processes in the relations between meanings of gender and the 'right' union policy practice. To change these patterns of misrecognition a transformative gender equality strategy is needed. The objective is the destabilisation of gender inequality creating processes and

the meaning-systems that are embedded in the union policy practice and supported by/created in the organisational structures and cultures as in the form of democracy. Seen like that, a transformative strategy is a comprehensive and radical project.

Theoretical and methodological frames

The theoretical and methodological starting point for the thesis is post-structuralism and deconstructive discourse analysis, but this radical social-constructivist position is modified and instead a both-and position is established. That is a neo-pragmatic position where different theories and methods are combined, some of which are placed in the margin of the post-paradigm. Emphasis is especially put on fixing meanings and cultural codes in the material, understood mainly as institutions and economic structures.

Conclusions

Union policy practise is not gender neutral. On the contrary, the union policy code is so close to the masculine code that it is almost possible to say that men in the LO are positively discriminated when standing for a leadership position. That means on the other hand that women's political practice becomes an almost impossible tight-rope walk because they can neither fully personify the 'right' union policy practice nor the female code. So the relations between the meanings of gender and the 'right' union policy practice establish several gender inequality creating processes. On top of that, these cultural inequality processes work so subtly that they are reproduced when the women aim at doing union policy in the right way, i.e. make themselves legitimate and recognisable union policy agents. Therefore women contribute to reproducing the gender inequality creating processes through their own union policy practice. And therefore the strategies for changes have to be directed to the union policy practice.

The Starlet program and the UNISON self-organisation strategy represent two very different approaches to gender equality. Where the Starlet programme prevailingly builds on a liberal gender equality strategy supplemented by a brush of positive discrimination, the self-organisation strategy builds on a radical approach to gender equality which is placed somewhat in between an affirmative and a transformative strategy. The Starlet program wishes to raise female representation and create individual change agents, but is not interested in changing the union policy practice. UNISON's self-organisation strategy wishes to contribute to an increase in the female representation, create individual change agents, *and* change union policy practice. The approach to gender equality chosen by the Starlet programme means that the programme

contributes to the reproduction of the gender-order and the 'right' union policy practice while the self-organisation strategy together with the two other strategies proportionality and fair representation challenge both the gender-order and the 'right' union policy practice.

Several explanations are identified as to why gender equality policies have not created gender equality. *From* limitations in implementation *over* resistance and power-maintaining strategies, and restrictions to individual organisational change agents *to* problems, paradoxes and dilemmas in the strategy itself.

The creation of transformative change

The thesis is closed by a discussion of how to create transformative change. Firstly, the focus is on activating and raising women's power resources, on access to define the gender problem, on a combination of affirmative and transformative approaches, and on self-organisation as a room for innovation. Secondly, five 'points of direction' are established. These points are directed to overcome the problems, paradoxes, and dilemmas that are made visible in the analysis of the Starlet programme and the UNISON self-organisation strategy. The emphasis is on the creation of:

1. 'middle-courses' like proportionality;
2. political decision making places in which both the marginal and the central take part and in communality develop new forms of practice;
3. unity-in-diversity action-communities;
4. setting up objectives for change based on the political agents experiences taking into consideration if it is necessary to define specific female claims; and finally
5. developing organically strategies which alternately sets up objectives and selects tools *and* identifies problems and dilemmas, i.e. gender equality as a constantly running process instead of a closed strategy.

ⁱ Samlebetegnelse for radikal social konstruktivisme, post-strukturalisme, post-positivisme, post-modernisme og diskursanalyse.

ⁱⁱ Der er udført en del historisk forskning med et kønsperspektiv. Af nyere forskning i køn og fagbevægelse kan nævnes Pernille Tanggaard Andersens Ph.D. afhandling om fællesskab og solidaritet blandt yngre ufaglærte kvinder. Og Jo Krøjers om kønsmainstreaming i FIU-regi. Derudover er der udført en del undersøgelser, som jeg også trækker på i dette kapitel (Aunbirk 1994; Billing & Eriksen 1995; CASA 1999; CELI & KAD 2003; Jensen 1994).

Kapitel 1

Ligestillingspolitiske problemer i fagbevægelsen

- og mulige løsninger

Denne afhandling startede med en undren - eller rettere med en hel række af undren.

En undren over, at et velfærdssamfund som det danske endnu ikke har ligestilling. En undren over, at mange mener, at det har vi, og at uligheden udelukkende er et resultat af kvinders og mænds frie valg. En undren over, at der i offentligheden er en overvejende tilslutning til ligestillingspolitikken, samtidig med at kun ganske få arbejder herfor. En undren over, at noget, der tilsyneladende er så 'altmodisch' og ligegyldigt som ligestilling, kan mobilisere så meget uro og modstand, at nogle på det nærmeste brækker sig, bare de hører ordet ligestilling, og andre sætter alle sejl til for at vise, hvor irrelevant ligestilling er i netop deres organisation. Mest af alt undrede det mig dog, at fagbevægelsen med dens målsætning om lighed for alle kombineret med mange års ligestillingspolitik stadig hverken havde opnået en lige repræsentation mellem kvinder og mænd i de fagpolitiske demokratiske organer eller markerede sig klart med ligestillingspolitiske krav ved overenskomstforhandlingerne og i den politiske debat.ⁱ

Men som denne afhandling også vil vise, så er der ingen enkle årsags-virkningssammenhænge eller blot et enkelt område eller problem, som man kan udpege som forklaringen, når det handler om ligestilling (se også Borchorst og Dahlerup 2003). Ligestillingspolitikken indgår i et komplekst samspil af mange forskellige faktorer, hvor det ikke blot er selve implementeringen af politikken, som giver problemer, men også definitioner (fx af ligestillingsproblemet), betydninger (fx af køn), den daglige praksis (fx hvorledes gøres og relateres fagpolitik og køn), spørgsmål omkring hvorledes forandring skabes (fx ligestillingsstrategiernes form og indhold), magtrelationer (fx modstand mod ligestilling) og ligestillingspolitikens spillerum (fx fagbevægelsens relationer til arbejdsgiverne og forståelsen af fællesskab og solidaritet).

1.1 Fagbevægelsen og kvinderne: et internationalt problem

At der må 'nye boller på den ligestillingspolitiske suppe', har fagbevægelsen også erkendt.ⁱⁱ I LO blev der på den ordinære kongres i efteråret 1999 taget initiativ til to nye typer ligestillingsinitiativer: mainstreaming af køn og Starlet programmet. Den umiddelbare anledning til at igangsætte de nye programmer var en rapport udformet af CASA til kongressen i anledning

af LO's 100 års jubilæum. Denne rapport viste, at kvinder fortsat var underrepræsenterede på alle politiske poster i LO på trods af, at de udgør 48% af medlemsskaren (CASA 1999; se også kapitel 4).

Kønnet i fagbevægelsen

En række undersøgelser viser, at køn sætter sig igennem på mange måder i fagbevægelsen. I LO afspejler organisationskulturen og -strukturen en traditionel mandlig normativitet (Jensen 1994); prioriteringen af forhandlingskrav handler også om en overrepræsentation af midaldrende mænd i de politiske organer (Aunbirk 1994); arbejdstid og -form er udtryk for en "Tarzankultur" (Billing og Eriksen 1995); organiseringen af det faglige arbejde og en stereotyp kønsforståelse rejser mange meget forskelligartede barrierer for kvinders repræsentation (CASA 1999); at 'kønnet kommer i vejen' i såvel formelle som uformelle forhandlingssituationer, og at flere medlemmer bærer på traditionelle kønsforestillinger og er afvisende overfor ligestilling (CELI & KAD 2003).

Men det er ikke kun i Danmark, at fagforeningerne præges af mænd. Et gennemgående træk i majoriteten af internationale undersøgelser og forskning er, at der indenfor fagforeningerne er en overvældende mandsdominans, som sætter sig igennem på mange forskellige måder (se fx Colgan & Ledwith 2002b). Briskin og McDermott fremhæver fire områder, som medvirker til at forhindre ligestilling: fagforeningernes andel i det kønsopdelte arbejdsmarked; fagforeningernes støtte til traditionelle forestillinger om kvinders arbejde; fagforeningernes modstand mod "broader-based" forhandling; og patriarkalske, bureaukratiske, hierarkiske og ofte grundlæggende anti-demokratiske fagforeningsstrukturer og praksisser, som marginaliserer kvinder indenfor fagforeningen (1993:7). Briskin og McDermotts bog 'Women Challenging Unions' bygger fortrinsvis på forskning i fagforeninger og arbejdsmarked i Canada, men tilsvarende problemer rejses i en britisk og en australsk kontekst fx organisatoriske barrierer for kvinders deltagelse og valg til fagpolitiske poster, manglende varetagelse af kvinders interesser, vægt på fælles klasseidentitet og sexisme (fx Cockburn 1991; Colgan & Ledwith 2002a+b; Pocock 1997). Og når de forskellige fagforbund indgår i forskellige former for transnationalt samarbejde på EU niveau 'flytter nissen med' (fx Cockburn 1995; Garcia et al 1999), selvom der også kan iagttages nogle forbedringer (fx Cockburn 1997).

Riitta Martikainen (1997) viser med udgangspunkt i en finsk kontekst, hvorledes tilsyneladende neutrale overenskomster og lokale aftaler virker diskriminerende overfor kvinder, fordi de ikke tager højde for den kønnede praksis på virksomhederne, og fordi særlige løntillæg til udvalgte arbejdsopgaver er sammenfaldende med de arbejdsopgaver, som flest mænd varetager. Martikainen leder hermed hen mod endnu en vinkel på ligestillingsproblematikken: den måde hvorpå kønnet er indskrevet i arbejdsgange, i sprog, i valgprocedurer, i

organisationskulturen, og således fremstår som naturligt og ikke-kønnet, men derimod normalt og givet. Reproduktion af kønsdiskursen foregår således ofte ubevidst og uintenderet; og dette kan medvirke til at forklare, hvorfor kønsuligheden er så vedholdende (se også Rantalaho & Heiskanen 1997). Martikainen henleder også opmærksomheden på, at det ikke er muligt for de kvindelige forhandlere, som kan se, at overenskomsten vil skabe dårligere lønforhold for de kvindelige medlemmer, at gøre noget ved det, fordi man ikke ønsker konflikter indenfor fagforeningen. Fagforeningerne ønsker at se deres medlemmer som en homogen gruppe og vil ikke anerkende forskellige interesser indenfor fagforeningen; lønarbejdere skal definere deres fælles interesser og løse konflikter gennem demokratisk diskussion indenfor fagforeningen, så de er i stand til at handle kollektivt (Martikainen:57). Hermed opstår der et spændingsforhold mellem kollektiv interessevaretagelse og kvinders ligestilling. Den finske debat rejser også endnu en vinkel på neutraliseringen af køn - opfattelsen af, at lighed mellem kønnene er opnået.

'Gender neutrality may be a special difficulty in the Nordic cultural context, but certainly not only there. It is connected to the avowed ideology of equality and the belief that our societies already have achieved full gender equality. An important cultural background may also be the common traditional reluctance to make gender a basis of conflict: 'women and me should act together, not oppose each other' (Rantalaho & Heiskanen 1997:196).

Henvisningen til fælles interesser og kollektiv styrke kan således også ses som en måde at reproducere kønsdiskursen indenfor fagforeningen og en måde at forhindre modstand og forandring. Ligesom at-lighed-er-opnået strategien kan fungere som en mere eller mindre bevidst modstandsstrategi overfor ligestillingsinitiativer.

Også på andre måder er der en form for dobbelthed i relationen mellem fagbevægelsen og kvinderne. I Sverige har fagbevægelsen spillet en vigtig rolle i ændringerne af kvindernes situation på arbejdsmarkedet, selvom dette er sket 'Med kluven tunga'. Dette betyder, at på den ene side er det blevet muligt for kvinder at deltage på arbejdsmarkedet og for at kunne forsørge sig selv. På den anden side anser fagbevægelsen ikke fx det kønsopdelte arbejdsmarked eller deltidsarbejde som et fagpolitisk indsatsområde, og den er på den måde med til ikke at skaffe lighed i praksis for arbejderkvinderne – kun som en mulighed.

*'Nu finns daghemmen där. Nu finns föräldraförsäkringen där. Nu finns möjligheterna för kvinnor att stå fria och försörja sig på egen hand. Nu finns lönarbetet som norm för kvinnor. Ja, nu finns idén om att jämställdhet mellan könen borde vara ett **normalt** tillstånd och det är denna kombination av institutionella möjligheter och tankar om rättvisa och frihet som en självklarhet*

*som göt att vi lugnt kan säga att det **har** hänt något. Det kanske mest dynamiske ligger där mellan det utlovade, beskrivna möjliga livet och de levda, de verkliga trånga utrymmena'* (Hirdman 1998:406)

Samtidig er det også vigtigt at se uligestilling i fagbevægelsen i kontekst; det vil primært sige fagbevægelsens samlede samfundsmæssige magtposition, relationerne til arbejdsgiverne og deres organisationer og indenfor rammerne af den kollektive interessevaretagelses form og erfaringer. Hvis jeg indenfor denne forståelse tager fat i det finske eksempel, hvor kravet om enhed og enighed overfor modparten betød, at overenskomsten uligestillede store grupper af kvinder, så synes dette krav om enighed 'naturligt', fordi enhed overfor modparten anses for en nødvendighed for at sikre lønmodtagernes rettigheder både på kortere og længere sigt. Det er dog et spørgsmål, om nødvendigheden af enhed behøver at betyde, at kvinder skal acceptere, at overenskomsten giver dem dårligere vilkår? Kan fagforeningerne da ikke kan rumme forskellighed og fællesskab på en gang? Og om denne anerkendelse af forskellighed kan være et middel til en fornyelse af fagbevægelsen?

Som titlerne på Briskin og McDermotts bog 'Women Challenging Unions' og Cunnison & Stagemans 'Feminizing the Unions' antyder, så 'sker' der også noget - kvinder udfordrer organisationsstrukturer og kulturer. Og især i en angelsaksisk kontekst, hvor fagforeningerne har været under pres, er der sket en udvikling i demokratiformer, organisationsstruktur og politisk agenda (se også kapitel 4).

Fagbevægelsens demokratiproblem eller kvindernes problem?

Man kan definere fagbevægelsens ligestillingsproblemer på flere forskellige måder: Er det et demokratisk problem? Er det kvindernes problem? Er det organisationens problem?ⁱⁱⁱ

Definitionerne er dog hverken lige gyldige eller ligestillede, fordi problemdefinitionen også former de ligestillingspolitiske tiltag og i særdeleshed, fordi problemdefinitionen henholdsvis åbner eller lukker for sammenkædninger med andre problemstillinger og politikker i fagbevægelsen. Man kan tale om en smal overfor en bred (køns)politisk agenda, hvor den smalle betegner et fokus kun på kvinder og ligestilling, og hvor den brede åbner op for sammenkædninger med andre politiske problemer og løsningsstrategier. På samme måde kan man skelne mellem en kort og en lang ligestillingsagenda. På en linie kan man sige, at de to yderpunkter er: nye metoder til at minimere ulighed i rekruttering og karriere (korteste) til et projekt for transformation af organisationen (længste) (Cockburn 1989).

Flere britiske forskere har udført analyser af fagforeningsdemokratier fra et kønsperspektiv (fx Cockburn 1991; Colgan & Ledwith 2000a+b, 2002a+b; Cunnison &

Stageman 1995; Ledwith et al 1990; Ledwith & Colgan 1996, 2002; McBride 2000, 2001a+b; Parker 2001). Disse undersøgelser viser alle med forskellige variationer i problemernes konkrete udformning, at kvinder er underrepræsenterede, og at kvinders særlige interesser kun i begrænset omfang bliver formuleret og bragt på bordet fx ved overenskomstforhandlinger. Det kan således anfægtes, hvorvidt fagforeningerne er demokratiske i praksis, da de hverken afspejler medlemssammensætningen eller varetager alle medlemmers interesser. Colgan & Ledwith 2002a betegner dette som fagbevægelsens demokratiske underskud, men de sætter også fokus på, hvorledes fornyelsen af de britiske fagforeninger har betydet en genskabelse af fagforeningsdemokratiet, hvor deltagerdemokratiske tiltag så at sige 'går hånd i hånd' med ligestillingspolitiske tiltag (Colgan & Ledwith 2002a:170). At definere den manglende ligestilling som et demokratisk problem giver dermed mulighed for at kæde denne sammen med andre problemer (fx medlemsfrafald) og med udvikling af fagforeningsdemokratiet (fx i retning af en styrkelse af deltagerdemokratiske aspekter). Og til at placere denne indenfor to klassiske diskussioner af fagbevægelsen: spændingen mellem repræsentativt demokrati og deltagerdemokrati og magtbalancen mellem medlemmer og ledere. Disse diskussioner tilføjes et forskellighedsperspektiv, hvor der gøres opmærksom på, at nogle demokratiske former virker mere inkluderende, og at konfliktende interesser ikke kun kan identificeres mellem medlemmer og fagforeningsledere, men at der er flere forskellige interesser, som går på tværs både indenfor henholdsvis medlemsgruppen og ledergruppen og af relationen mellem medlemmer og ledere (se også Hyman 1994; Colgan & Ledwith 2002a; McBride 2001a). At se ligestilling som et demokratisk problem åbner således både for en lang og en bred (køns)politisk agenda.

Manglende ligestilling kan altså defineres og diskuteres som et demokratisk problem, men det kan også betragtes som kvinders problem. Det skal forstås både som, at det er kvinder, der ses som havende problemer, og at det er kvinderne, som er ansvarlige for løsningen af disse problemer. Det betyder så også, at politikken retter sig udelukkende mod kvinderne. Og det kan resultere i, at kvinder generelt bliver set på som utilstrækkelige, og at mænd ikke bliver involverede i ligestilling. Men det kan også have de konsekvenser, at man ikke får fat om 'roden til kønsuligheden', og at det kan medføre modvilje og fjendtlighed overfor kvinderne, fordi de bliver modtagere af særlige ydelser (Liff & Cameron 1997). Kvinderne-som-problemet definitionen giver ikke mulighed for at relatere til andre problemer og løsninger. Denne tilgang til ligestilling har en kort og smal (køns)politisk agenda.

Liff & Cameron slår til lyd for en mere pro-aktiv tilgang til ligestilling baseret på det synspunkt, at det er organisationerne ikke kvinderne, som har problemerne (Liff & Cameron 1997:36). Denne definition af ligestillingsproblemet ser køn som indlejret i organisationens kultur og struktur. Organisationen er altså ikke neutral, men er 'socially constructed around men's life

styles' (Liff & Cameron 1997:36). De ligestillingspolitiske tiltag retter sig således mod organisationen og inddrager mænd i løsningerne og anslår hermed en lang og forholdsvis bred agenda for ligestilling.

1.2 Afhandlingens centrale spørgsmål

Fagbevægelsens ligestillingsproblemer kan altså defineres på forskellige måder, og disse forskellige definitioner former ligestillingspolitikens mål og redskaber med konsekvenser for politikens rækkevidde og mulighed for sammenkædning med andre problemer og politikker. Spørgsmålet er, om ligestillingspolitikken ligefrem kan medvirke til at reproducere ulighed mellem kønnene? Altså om forklaringen på den manglende ligestilling i LO også kan findes i valget af ligestillingspolitiske strategier? Jeg vælger at sætte fokus på selve ligestillingspolitikken og dennes muligheder for at skabe henholdsvis ikke skabe forandring.

I. Hvorledes gøres ligestillingspolitik i LO? Hvilke muligheder og problemer rejser dette? Og hvorledes kunne det gøres anderledes?

Politik definerer jeg bredt som politisk repræsentation, betydninger af køn og fagpolitik, individuelle organisatoriske forandringsagenter og kollektive forandringsstrategier. Jeg bliver derfor nødt til at udvide min analyse, således at den omfatter den fagpolitiske praksis. Den fagpolitiske praksis bliver også inddraget for at kunne 'identificere' de ulighedsskabende processer, som den kollektive ligestillingspolitiske strategi må rettes mod. Jeg stiller derfor spørgsmålene:

II. Hvorledes gøres fagpolitik i LO (og de tilsluttede forbund)? Hvorledes relateres køn og fagpolitik? Og hvilke konsekvenser har dette for kvinders mulighed for at opnå lighed i deltagelse og indflydelse^{iv} i LO's demokratiske organer?

Med den dekonstruktive tilgang udvikler jeg en analyseramme, som har et dobbelt formål: at kunne fungere som et redskab til fortolkning af ligestillingsstrategierne og at kunne fungere som inspiration til udvikling af nye typer ligestillingsstrategier. Afhandlingen har således både et kritisk analytisk sigte: hvorledes fungerer fagbevægelsens ligestillingspolitik? Og et perspektiverende fremtidsrettet sigte: hvorledes kan der skabes ligestilling i fagbevægelsen? For at undslippe normaliseringens manglende klarsyn har jeg også valgt at benytte mig af komparation. Det vil sige, at jeg gennem sammenligning med andre måder at gøre ligestilling på

vil bryde med 'det selvfølgelige' i den danske tilgang, problemopfattelse, valg af redskaber etc. og lære af disse andre måder med henblik på at kunne opstille alternativer. For at besvare spørgsmålet, *hvordan kunne det gøres anderledes*, benytter jeg mig således ikke blot af en teoretisk gentænkning, men stiller også spørgsmål til en anden faglig organisation, det britiske fagforbund UNISON:

III. Hvordan gøres ligestillingspolitik i UNISON? Hvilke muligheder og problemer rejser dette? Og hvad kan vi lære af UNISON?

Fokus for analyse, diskussion og strategiske overvejelser er LO's Starlet program (DK) og UNISON's selv-organiseringstrategi (UK). Hovedvægten i analysen lægges på uligestilling og ligestillingspolitiske problemer i den danske fagbevægelse. UNISON-casen skal fungere som et spejl, som en adgang til at tænke ligestillingspolitik anderledes, som en måde til at kunne se ud over den meningshorisont, som vi forstår og gør ligestilling og fagpolitik indenfor i.

1.3 Ligestillingspolitiske problemer og strategier

Jeg diskuterer ikke ligestilling og politiske forandringsstrategier på enhver måde, men med et kritisk blik inspireret af dekonstruktivisme og poststrukturalisme. Jeg ønsker både at gentænke og nytænke teoretiske begreber og politiske redskaber og gennem en analyse med afsæt i denne gen- og nytænkning at kunne synliggøre nye og andre aspekter af den ligestillingspolitiske problematik. Med dette blik tilføjer jeg ligestilling og politiske forandringsstrategier en ekstra dimension, fordi jeg sætter fokus på kulturelle ulighedsskabende processer.

Betydninger af køn og fagpolitisk praksis

Det poststrukturalistiske køn er relationelt og performativt. Det vil sige, dels at det skabes i relation til andre 'tegn', først og fremmest til dets egen modsætning fx mand-kvinde; dels at køn er noget, der gøres, og som skabes og genskabes gennem denne gøren, '*...at kønnet identitet konstitueres gennem de udtryk for køn, der ellers siges at være kønsidentitetens resultat*' (Søndergaard 1996a:43). Modsætningsstrukturen (mand-kvinde) er hverken neutral eller naturlig, men udgør derimod et værdihierarki, hvor det mandlige indtager positionen som det oprindelige, og den første og det kvindelige positionen som det afledte og den anden. Der etableres altså en kønsorden, hvor det mandlige sættes lig det universelle og det kvindelige lig det partikulære. På den måde bliver det mandlige usynligt som køn: manden bliver mennesket = det normale og kvinden kønnet = det afvigende. Og det er sådan den poststrukturalistiske magt virker: gennem at

skabe definitioner og betydninger, der virker normaliserende og ekskluderende. Men det er også en vigtig pointe, at denne magt er relationelt funderet, dvs. at den ikke kan vise tilbage til noget oprindeligt, og det gør den vilkårlig og ustabil – dvs. foranderlig.

Kønsordenen sætter sig igennem i den daglige praksis, og det bliver derfor centralt både at analysere den daglige praksis, og relationerne mellem denne og de kulturelle koder om køn. Overført til mit problemområde er den daglige praksis, som medvirker til at reproducere (stabilisere – og forandre) køn i fagbevægelsen, den fagpolitiske praksis. Jeg sætter derfor fokus på relationen mellem mandlighed og kvindelighed (som kulturelle koder) og den fagpolitiske praksis. Men med en opmærksomhed på at det, der former både koder og praksis, også er andre relationer, her især relationen til arbejdsgiverne og deres organisationer.

Jeg stiller spørgsmålene fra dekonstruktivistens udsigtspunkt, fordi jeg vil undersøge, dels hvorledes betydninger af køn er sammenkoblet med den fagpolitiske praksis, dels hvorledes denne sammenkobling influerer på *såvel* kvinders mulighed for at deltage i og bidrage til fagforeningspolitik *som* på selve ligestillingspolitikens form, indhold og muligheder for at skabe forandring. Jeg sætter hermed også fokus på kulturelle ulighedsskabende processer og på miskendelsesmønstre fremfor på materielle uligheder. Jeg lægger således vægt på kulturel ulighed, forskellighed i vilkår og på skabelse af ligeværd (anerkendelse).^v Dette er i modsætning til fagbevægelsens hidtidige prioriteringer, hvor der fortrinsvis er blevet lagt vægt på materiel ulighed, på arbejdernes/medlemmernes lige vilkår og på kamp for lighed (omfordeling).

Kampen for ligestilling i fagbevægelsen udspiller sig således også som en kamp om betydningsindholdet og den praksis, der knyttes hertil, dvs. en kamp om betydninger af køn og den 'rigtige' fagpolitiske praksis. Og det er på den måde jeg tilføjer ligestilling og politiske forandringsstrategier en ny dimension: ligestilling er ikke kun et spørgsmål om lige repræsentation og ligeløn, men også om hvorledes vi forstår og gør køn og fagpolitik. Politiske forandringsstrategier skal således ikke kun rettes mod at skaffe flere kvinder på tillidsposter, men også mod at ændre betydninger og praksisformer. Det vil sige, at ligestillingspolitik i fagbevægelsen må rettes mod at ændre de kulturelle ulighedsskabende processer indlejret i den fagpolitiske praksis. Det betyder dog ikke, at lige repræsentation og ligeløn bliver irrelevante som politiske mål. De kan blot ikke stå alene. Hermed har jeg også indledt den svære diskussion, som løber igennem hele afhandlingen: *Hvorledes skaber man overhovedet ligestillingspolitisk forandring?*

En transformativ ligestillingspolitik

Ved at se med et dekonstruktivt blik på ligestillingspolitikken afneutraliserer jeg så at sige denne. Hvad ligestillingspolitik er og skal være, er ikke givent. Den bygger derimod både på en bestemt

forståelse af køn, som er udtryk for og et resultat af en kamp om en bestemmelse, der har konsekvenser for strategiens rækkevidde og resultater. Samtidig udspiller ligestillingspolitikken sig indenfor en bestemt kontekst, hvor den udgør en praksis, der påvirker og påvirkes af andre praksisformer i feltet. Ligestillingspolitik er 'sovset ind' i betydninger af køn, som igen er indlejret i fagforeningernes organisationsstruktur og -kultur.

Dekonstruktion er altså et redskab til både at synliggøre de kønnede kulturelle betydningssystemer og destruere dem – og konstruere en ny kønsorden.^{vi} Men når det kommer til den bevidste konstruktion af nye ordner/struktureringer/fikseringer, er dekonstruktionens svar meget utydeligt. Fraser (1997) taler om etablering af en pluralistisk kønsagenda under konstant forandring, men på den måde bliver redskab og mål det samme: en konstant destabilisering (dvs. undergravning af enhver form for strukturering). Spørgsmålet er, om dette kan lade sig gøre, da enhver konstruktion, ethvert alternativ jo altid vil indskrive sig i den sociale virkeligheds dualitet (Dahlerup 1991; Järvinen 1996)? Spørgsmålet er også, om det er ønskeligt, for vil destabilisering være den bedste strategi til at opnå lighed i deltagelse og indflydelse i fagbevægelsen? Er fiksering det største problem eller er fiksering ikke netop en del af præmissen: der sker en bestemt fiksering af relationerne mellem køn og fagpolitisk praksis; denne fiksering destrueres af ligestillingspolitikken, hvorefter der kommer en ny fiksering, som den ligestillingspolitiske praksis så må rette sig imod. Altså alligevel en form for konstant destabilisering, hvor det bliver værdifuldt at se ligestillingspolitik som en proces, der er fyldt med indbyggede dilemmaer og problemer. Set fra en dekonstruktiv position indeholder ligestillingspolitik under alle omstændigheder en række 'indbyggede' dilemmaer, som i sig selv kan medvirke til reproducere ligestillingsproblemerne i stedet for at løse disse:

- For det første er det et dilemma, at ligestillingspolitikken ved at udpege en bestemt gruppe, samtidig gør denne gruppe til afvigere. Altså at selve det at fastslå, at kvinder har behov for hjælp og særlige tiltag for at kunne få plads og stemme i fagforeningsdemokratiet, medfører også, at den binære relation, hvor mænd anses for det normale og kvinderne for afvigerne, reproduceres.
- Dette fører over i det andet dilemma, som sætter fokus på ligestillingspolitikken problemopfattelse: i selve politikken forandringsstrategi er indlejret problemopfattelsen. Det vil sige, at hvis ligestillingsproblemet defineres som, at kvinderne er problemet (modsat fx organisationskulturen), så rettes politikken også mod dette, og denne bærer således kimen til at reproducere ligestillingsproblemet: at kvinder er problemet.
- Det tredje dilemma er mellem på den ene side det forhold at ville skabe ligestilling og anerkendelse af det kvindelige, mens dette på den anden side ikke skal referere tilbage til en essentialistisk opfattelse af Kvinde. Det vil sige, at anerkendelse af kvinder og det kvindelige

ikke samtidigt skal medføre, at kvinder reduceres til én bestemt konstruktion af kvinde, der tilmed anses for oprindelig og uforanderlig.

- Og som det fjerde, dilemmaet mellem på én gang at skabe forandring *og* bevare: Hvorledes ændre de kønsulighedsskabende processer uden at destruere hele fagbevægelsens fundament?

Målet for en dekonstruktiv ligestillingspolitik er en radikal ændring af de kønsulighedsskabende processer og betydningssystemer, som er indlejret i den fagpolitiske praksis, og som understøttes af/skabes i fagbevægelsens organisations- og demokratistruktur og -kultur. For at kunne opnå det mål må redskabet hertil – dvs. ligestillingsstrategien – være transformativ.

1.4 Positioneringer

Dette afsnit handler om min position indenfor forskningsfeltet, og om hvorledes jeg ønsker at bidrage til samme. Overordnet er min tilgang feministisk. Det betyder ikke kun et fokus på synliggørelse af kvinders vilkår og bidrag, men også på solidaritet med 'de udforskede' og på frigørelse af kvinder. En feministisk position er således ikke kun en form for kønsforskning, det er også en politisk strategi. Feminisme og kønsforskning er to sider af samme sag, men man kan sagtens være kønsforsker uden at være feminist. For mit vedkommende betyder det, at jeg ønsker at synliggøre de særlige vilkår, der dels knytter sig til kvinders fagpolitiske praksis, dels spiller ind på kampen for ligestilling i fagbevægelsen. Men også at jeg 'leder efter' nye måder at gøre ligestilling på, der kan skabe den ønskede forandring. Min feministiske position betyder også, at jeg stiller mig selv og mit arbejde til rådighed for de ligestillingsagenter, der ønsker at bruge mig.

Jeg opfatter ikke mig selv som en neutral iagttagelse af en objektiv virkelighed, men derimod som en fortolker af det analytiske felt og som en aktiv medkonstruktør af virkeligheden. *Jeg* er derfor tilstede i teksten. Denne forståelse er såvel inspireret af post-bølgens kritik af videnskabens forskningsidealer og påpejning af viden som magt *som* af feminismens kritik af traditionelle metoder og metoderegler for ikke at kunne indfange kvinders liv og erfaringer og for at etablere en dominansrelation mellem forskeren og 'de udforskede' (fx Davies & Esseveld 1989; Harding 1987; Haavind 2000a; Richardson 1997).

Kønsforskning som meget mere end udsagn om køn

Harriet Holter skrev en artikel i 1986 med titlen 'Kvindeforskningens bidrag till Samfunnsforskningen', hvor hun præsenterede og diskuterede en række forskellige områder, hvor kvindeforskningen havde bidraget til samfundsvidenskaben generelt – og ikke kun til kvindeforskningen. Kvindeforskningens samfundsvidenskabelige bidrag diskuterede hun fra to

retninger. For det første betydningen for den samfundsvidenskabelige forståelse og selvforståelse; for det andet bidraget til begrebs- og teoriudvikling (Holter 1986:69). Dorte Marie Søndergaard (2001) følger delvist op på Holter i essayet: 'Kønsforskning: en udfordrer og fornyer i relation til vidensformer og forskningsstrukturer'. I lighed med Holter nævner Søndergaard også en række punkter, hvor kønsforskningen har bidraget/bidrager til videns- og forskningsstrukturen *både* med viden om samfundet, fx om kvinder og mænds liv og deres relationer til hinanden, til arbejdsmarkedet, børn og økonomi og til teoriudvikling, fx 'problematismen af de rigide disciplinopdelinger', 'situering af forskning som historisk og socio-kulturelt specifik praksisform', 'problematismen af det værdineutrale forskersubjekt og af de forestillinger i den akademiske verden, som går på videnskabelig praksis som værdifri og fri for magtinteresser' (Søndergaard 2001). Men mest af alt udgør køn en skarp prisme til at synliggøre det selvfølgelige og til at gentænke dette ud fra et nyt grundlag. Men hvordan det? Hertil svarer Søndergaard:

'Jo, den prismefunktion har noget at gøre med, at når det 'andet', det anderledes, det nyankomne bringes i analytisk kontakt med det kendte og det etablerede – så får vi øje på det, vi er blinde overfor i vores almindelige, gængse måder at tænke om tingene på, og i vores måder at handle på' (Søndergaard 2001:51).

Kønsforskningen bidrager ifølge Søndergaard således til videns- og forskningsstrukturen på to måder *både* som eksperter – det vil sige de, som besvarer de spørgsmål, samfundet stiller, og som intellektuelle – det vil sige de, som stiller spørgsmål til præmisserne for de spørgsmål, samfundet stiller (Søndergaard 2001:50).

Og det er kvinde-kønsforskningen som mere end blot udsagn om kvinder og mænd i samfundet, der også er min pointe. Kvinde-kønsforskningen indenfor forskningen i arbejdsmarkedsrelationer bidrager både til empirisk viden om genstandsfeltet arbejdsmarkedsrelationer generelt og til teoriudvikling indenfor feltet. Alligevel betragtes det meste kvinde-kønsforskning oftest som et supplement til den 'rigtige' forskning, som kun har interesse for andre kvinde-kønsforskere og som kun bidrager til forståelsen af kvinders situation på arbejdsmarkedet og i fagbevægelsen. Barbara Pocock vender op og ned på denne tilgang og ser i stedet for i lighed med Holter og Søndergaard på, hvordan kvinde-kønsforskningen indenfor arbejdsmarkedsforskningen har bidraget til forståelsen af arbejde, arbejdskraft og arbejdsmarkedsrelationerne. Og hun går endnu længere med at understrege, at arbejdsmarkedsforskningen vil blive forarmet uden bidraget fra kvindeforskningen (Pocock 2000:11; også Hansen 2002).

Spørgsmålet er, om vi nu er nået til en ny fase i kvinde-kønsforskningen, hvor denne vil blive integreret i center-forskningen og dermed vil forandre både 'sig selv' og center-forskningen (se også Dahlerup 1989). Det ideelle vil være, at denne sammensmeltning foregår som en gensidig læreproces, hvor det marginale, kvinde-kønsforskningen, og det normale, mainstreamforskning i arbejdsmarkedsrelationer, søger at tilpasse sig hinanden. Hverken det normale eller det perifere forbliver det samme, men de bliver heller ikke til det samme (se også Hansen 2002; Kristensen 1997). Det betyder, at min forskning i køn og ligestilling i fagbevægelsen både trækker kvinde-kønsforskningens analytiske perspektiv og teoretiske diskussioner ind i arbejdsmarkedsforskningen og tilstræber at relatere sig til centrale diskussioner og bidrage til udviklingen af centrale begreber indenfor mainstream arbejdsmarkedsforskning. Min tilgang bredes således udover en 'ren' ligestillingsproblematik og udvider kvinde-kønsforskningens perspektiv, samtidig med at denne medvirker til at udvikle mainstream forskningens begreber om fx solidaritet og lighed og giver større indsigt i, hvad der skal til for at blive valgt og få indflydelse i fagbevægelsen.

Men hvorfor er det så vigtigt med denne 'integration'? Udover det rent indlysende, at kvinde-kønsforskningen har meget at bidrage med både teoretisk, metodisk og empirisk, som fx også forskningsprojektet 'Køn i Akademia' tydeliggør, så er det næsten lige så indlysende, at så længe kvinde-kønsforskningen betragtes som noget ekstra, som et særligt perspektiv, ja så vil det også bevare sin position i periferien. Denne bevægelse i retning af, at ville være en del af kernen/det normale, den gør ikke bare kvinde-kønsforskningen mere produktiv, men også mere uroskabende. Fordi den nu ikke længere kan henvises til et sted udenfor 'min' forskning, men fordi alle således må forholde sig til dens bidrag indenfor deres forskningsfelt; og fordi kvinde-kønsforskningen godt nok tilpasses, men samtidig også udfordrer center-forskningens grundlag og magtposition, som det normale. Eller med Dorte Marie Søndergaards ord:

'Det er konfrontationen med det 'andet', der gør, at det etablerede kan tilbydes en synliggørelse og italesættelse af sine egne selvfølgeligheder og dermed også tilbydes muligheden for at se veje videre. Det er en af grundene til, at den intellektuelle kønsforskning fungerer så nyskabende, som den gør. Med det er selvfølgelig også en af grundene til, at den møder en god del marginaliseringsbestrebelse: fordi den rusker og rykker i selvfølgeligheder, som det allerede etablerede ikke nødvendigvis bryder sig om at få rusket og rykket i' (Søndergaard 2001:51).

Spørgsmålet er så, om kvinde-kønsforskningen ved en integration mister sin andethed, sin kritiske platform og emancipatoriske grundlag – og dermed også sin teoriudfordrende kraft og prisme-virkningen?

Det 'glemte' demokrati

Forskningen i køn og fagbevægelse (arbejdsmarkedsrelationer) i Danmark er begrænset, og heraf er det meste rekvirerede undersøgelser eller gennemført fx af ligestillingskonsulenter i fagforeningerne (fx Billing & Eriksen 1995; CASA 1999; CELI & KAD 2003; Jensen 1994).^{vii} Det er problematisk blandt andet, fordi rekvirentbaserede undersøgelser som hovedregel kun i meget begrænset omfang inddrager teoretiske og videnskabsteoretiske refleksioner og derfor kan have svært ved at komme 'bagom' problemet. Det er tilgængeligt ikke et specifikt problem for forskningen i køn og fagbevægelse, men et generelt problem for forskningen i arbejdsmarkedsrelationer; den er kendetegnet ved et fravær af videnskabsteoretiske refleksioner og begrænset teoriudvikling (også Hansen 2002).

Forskningen i køn, ligestilling og politisk deltagelse og indflydelse i det samtidige danske samfund fokuserer fortrinsvis på Folketinget, de amts-kommunale politiske organer, de offentlige velfærdsinstitutioner, de politiske partier og sociale bevægelser som fx Rødstrømperne. I tre helt nye publikationer om køn, ligestilling og demokrati, Christensen & Siim (2001), Borchorst (2002), og Borchorst & Dahlerup (2003), optræder køn i fagbevægelsen kun i meget begrænset omfang. Det er problematisk, at man ikke ved mere om køn og ligestilling i fagforeninger, når man tager i betragtning, hvor stor indflydelse arbejdsmarkedets parter har på ligestillingen såvel formelt gennem partsdeltagelse i kooperative organer, implementering af EU-direktiver og hele det kollektive forhandlingssystem som uformelt gennem forbindelser til de politiske partier, og som vigtige meningsskabere i den offentlige debat. Det skaber et ufuldstændigt billede af de ligestillingspolitiske problemer og af kvinders muligheder for politisk deltagelse og indflydelse i det danske samfund. Det er således min ambition at skabe en højere grad af integration mellem forskningen i køn og politik og forskningen i arbejdsmarked og fagbevægelse. Ligesom det også er på min dagsorden, at denne afhandling skal bidrage dels til at styrke teoriudviklingen indenfor forskningen i arbejdsmarkedsrelationer dels til at trække forskningen i køn fra periferien til centret indenfor IR-traditionen (se også Hansen 2002).

Både-og

Som læseren nok allerede har opdaget, er jeg inspireret af den postmoderne teori- og metode-diskussion – nærmere bestemt poststrukturalisme og dekonstruktiv diskursanalyse. Mange projekter og afhandlinger bygger for tiden på radikal socialkonstruktivisme og diskursanalyse, og man kunne sige, at det er udtryk for en modebølge. Men man kunne også sige, at det er udtryk for en søgen efter at finde redskaber til at forstå et samfund i forandring og udvikle adækvate

begreber. Det bliver derfor centralt at sætte spørgsmål ved givne kategoriseringer, begreber og forståelser både udfra en problematisering af, om disse er tidssvarende, altså kan indfange forandringer og kompleksitet i samtiden, fx de forandrede og på engang stabile og fleksible køn; og udfra en søgen efter om selve vores forståelser og kategoriseringer begrænser indsigten i samfundsmæssige problemer og medvirker til at reproducere det, der skulle forandres fx uligestilling mellem kønnene i fagbevægelsen. Denne problematisering og søgen udgør begrundelsen for min interesse for den postmoderne teori- og metode-diskussion.

Som udgangspunkt havde jeg længe undret mig over, hvorfor uligestillingen var så vedholdende på trods af, at enhver organisation med respekt for sig selv – inklusiv fagbevægelsen – har en ligestillingspolitik. Kunne det have noget at gøre med selve den måde, vi forstår ligestilling på? Eller den måde vi forstår køn på? Og med disse spørgsmål lå en diskursanalytisk tilgang lige for. Men efterhånden som afhandlingen udviklede sig, og jeg fik et mere indgående kendskab til de diskursanalytiske teorier og metoder, blev jeg også klar over, at den 'rene' post-strukturalistiske og diskursanalytiske tilgang virkede (for) begrænsende for min analyse, og at det derfor var nødvendigt at inddrage andre teoretiske og metodiske tilgange. Denne afhandling er derfor også udtryk for et forsøg på at etablere en både-og position. Det vil sige en modereret konstruktivistisk position, hvor jeg tilstræber at bruge poststrukturalismens og diskursanalysens indsigter og redskaber, samtidig med at jeg fastholder, at der er sociale praksisser, som bedst kan gribes udenfor det sproglige paradigme. Hensigten er i videst muligt omfang at indfange det sociale kompleksitet. Jeg skifter således fra den teorilogiske stringens, som er implicit i det sproglige paradigme, til en overvejende analytisk stringens. Eller med inspiration fra Sandra Harding: jeg vælger at acceptere en instabilitet i den teoretiske tilgang ikke kun som en nødvendighed, men som et tilvalg for at *'finna de önskade teoretiska återspejlingen av visse aspekter i den politiska verklighet där vi lever och tänker, och använda den som en tillgång for vårt tänkande och våra handlingar'* (Harding 1987:7).

1.5 Starlet programmet og UNISON's kvindegrupper

– kort fortalt

Mit empiriske felt er to nye ligestillingsstrategier i henholdsvis den danske og den britiske fagbevægelse, LO's Starlet Program og UNISON's selv-organiserede kvindegrupper. Analysens fokus er Starlet Programmet. UNISON's ligestillingspolitik indgår som et refleksivt modspil til Starlet Programmet. Dette refleksive modspil har et tredobbeltformål. For det første at kunne perspektivere LO's strategi gennem at synliggøre andre forståelser af ligestilling og metoder til at opnå dette. For det andet for at lære af UNISON's erfaringer og problemer med at gennemføre en

forholdsvis radikal ligestillingsstrategi og en fornyelse af fagforeningsdemokrati og organiseringsstrukturer. For det tredje for at få 'input' til diskussionen af, hvorledes man kan skabe en transformativ ligestillingspolitik i praksis.

Det er ikke ethvert perspektiv på ligestilling, som jeg vil inddrage. Jeg interesserer mig især for sammenhænge mellem betydninger af køn og den fagpolitiske praksis og på sammenhænge mellem disse og ligestillingsstrategiens mulighed for forandring. Fokus vil i overvejende grad være på Starlet Programmet som politisk strategi og i mindre grad på selve implementeringen. Jeg beskæftiger mig ikke med det konkrete 'outcome' af Starlet Programmet, fx hvor mange af de deltagende kvinder der opnår politiske poster eller stiger op i hierarkiet.^{viii} Implementering og outcome vil derimod blive inddraget i analysen og diskussionen af den britiske case, således at det bliver muligt at opfylde formålet om at kunne lære heraf både i den konkrete ligestillingspolitiske praksis og i diskussionen af, hvorledes man kan skabe en transformativ ligestillingsagenda i praksis.

Starlet programmet

Starlet Programmet er et netværk for yngre kvinder i fagbevægelsen og udgør et led i en fornyet ligestillingsindsats, som LO har igangsat efter den seneste kongres i 1999. Starlet Programmet defineres som et uddannelsesprogram og hører derfor under FIU (Fagbevægelsens Interne Uddannelser).^{ix} Programmet har tre hovedelementer: (leder)uddannelse, netværksdannelse og en mentorordning og løb over 2½ år med start i januar 2001. Det bestod af 3-dages seminarer, studierejser, praktikperioder, projektarbejde, hjemmearbejde alene og i lokalgrupper og internetundervisning/møder. Starlet programmet skal give deltagerne viden om samfundet, indsigt i fagbevægelsen, ideer til at føre deltagernes tanker ud i livet, personligt gennemslag i eget forbund. Formålet er at dyrke eksisterende og opdyrke nye vækstlag af aktive unge og yngre kvinder og at tilføre dem kvalifikationer og kompetencer, så de kan medvirke til at udvikle kulturen i fagbevægelsen og af fremtidens fagbevægelse.

UNISON's selv-organiserede kvindegrupper

De selv-organiserede kvindegrupper i UNISON er et led i en radikal ligestillingsstrategi, der er indskrevet i UNISON's vedtægter, og som udgør en del af den demokratiske praksis. UNISON har fire typer af selv-organiserede grupper: kvinder, sorte, handicappede, og homoseksuelle. De selv-organiserede grupper kan og skal selv definere form og indhold for deres arbejde. Der er selv-organiserede grupper på alle niveauer i organisationen, og alle selv-organiserede grupper skal gives adgang til indflydelse på forskellige dele af beslutningsprocessen. Alle selv-

organiserede grupper er sikret adgang til ressourcer (økonomisk, sekretær bistand, mulighed for at kommunikere med resten af fagforeningen og adgang til informationer). Det er pålagt de centrale udvalg i hovedstrukturen at sikre, at de selv-organiserede gruppers rettigheder overholdes. Formålet med selv-organisering er at give underprivilegerede og marginaliserede medlemmer mulighed for at mødes og diskutere egne problemer og fremsætte krav, og hermed at støtte deltagelse og give mulighed for involvering i fagforeningsdemokratiet. Selv-organisering udgør sammen med proportionalitet og 'fair' repræsentation tre indbyrdes forbundne elementer i UNISON's ligestillingspolitik.

1.6 Afhandlingens struktur, centrale diskussioner og konklusioner

- meget kort fortalt

Nok stræber denne afhandling efter at udvikle nye måder at analysere og skabe ligestillingspolitisk forandring på, men så er det også slut med det nye! Både afhandlingens opbygning og selve formidlingen af analysen holder sig til en traditionel fremstillingsform, og der er således ikke den store risiko for, at man som læser skal 'fare vild'. Det følgende fungerer dels som etablering af 'den røde tråd' (for læseren, der ønsker at skabe sig et overblik), dels som en introduktion til de centrale analyser og diskussioner (for den læser, der gerne vil vide lige præcis, hvilket kapitel hun skal læse i sin helhed), og dels som en opsummering af afhandlingens centrale konklusioner (for den, der ikke har tid til at læse afhandlingen).

Kapitlerne 1, 2 og 3 indkredser problemfokus og fastlægger afhandlingens teoretiske og metodiske tilgang. Kapitlerne 2 og 3 fungerer dels som en udvidelse af og baggrund for diskussionerne i kapitel 1 og etablerer hermed fundamentet for det analytiske perspektiv, som allerede er lagt ud i kapitel 1, dels som en videre perspektivering af de beslutninger og det fokus, der er anlagt i kapitel 1. I kapitlerne 4-7 er analysen i fokus. Kapitel 4 har fokus på konteksten, kapitel 5 og 6 på LO, og kapitel 7 på UNISON. Kapitel 8 udgør afhandlingens konklusion.

Kapitel 2. Køn, magt, fællesskab og forandring

Jeg søger i kapitel 2 efter teoretiske redskaber til at gentænke feltet ligestilling i fagbevægelsen på. Nye teoretiske redskaber, som kan vise mig bagom vores hverdagstænkning, udenom det selvfølgelig og hen til nye erkendelser, nye analytiske snit, nye bud på, hvorledes uligestilling skabes, genskabes og omskabes. Jeg leder således både efter nye begreber til analyse og nye redskaber til forandring. Jeg tager afsæt i poststrukturalistisk teori, men moderer denne med indsigter, der fæstner de kulturelle betydninger i det materielle. I 2.1 diskuterer jeg køn og magt, i 2.2 fagbevægelsen og 'de forskellige', og i 2.3 politik og forandring. Jeg sætter fokus på følgende

begreber og teoretiske forståelser: kønsorden; køn som performativt; handlingsfællesskab; det kvindelige som strategisk position; kulturel genkendelighed og matricer; magtressourcer; pluralistisk fællesskab; politik som definitioner af det 'rigtige'; aktørpositioner; organisatoriske forandringsagenter; problemdefinitioner; liberale, affirmative, transformative ligestillingsstrategier; løbende gensidig læreproces; differentierede mål.

Kapitel 3. På vej til analysen: positionering, analysestrategi og undersøgelsesdesign

I positionering (3.1) redegør jeg for mine videnskabsteoretiske overvejelser, for den dekonstruktive tilgang og for min modererede poststrukturalistiske position. Jeg udvikler min analysestrategi (3.2) med udgangspunkt i min både-og position og i relation til problemfeltets tematik. Jeg anlægger en multiperspektivistisk tilgang til analysen, dvs. kombinerer flere forskellige teorier og metoder i min analyse. Dette kræver, at forskningsprocessen må gøres så gennemsigtig som muligt. Jeg kombinerer endvidere multiperspektivismen med en reflektiv tilgang til forskningsprocessen. Jeg benytter mig af tre fortolkningsværktøjer: Faircloughs tekstanalyse, Søndergaards destabiliserende diskursanalyse og en 'traditionel' hermeneutisk-fænomologisk tilgang. I undersøgelsesdesign (3.3) redegør jeg for mit valg af case, for generalisering, komparation og validering, og jeg præsenterer jeg min empiri. Som afslutning på kapitlet opstiller jeg mine overordnede analysestrategiske spørgsmål (3.4).

Kapitel 4. Starlet Programmet og UNISON's selv-organiserede kvindegrupper: to ligestillingsstrategier og deres kontekst

Kapitlet har to centrale omdrejningspunkter. For det første en grundig præsentation af LO's Starlet program og UNISON's selv-organiserede kvindegrupper. For det andet en kontekstualiseringen af de to ligestillingsstrategier. Denne kontekstualisering tager både form af en præsentation af den empiriske kontekst dvs. andre ligestillingsinitiativer, FIU, LO, UNISON, det danske og det britiske arbejdsmarked, og af en analytisk diskussion fokuseret omkring fællesskab og forskellighed; deltagerdemokrati eller repræsentativt demokrati; service- eller organiseringsmodel; kvinder som ressource eller kvinder som problem; og endelig afslutningsvis diskuteres spørgsmålet om, hvilken forandringsagenda for fornyelse af fagbevægelsen LO henholdsvis UNISON etablerer, samt i hvilket omfang ligestillingsstrategierne 'spiller' med i denne fornyelsesproces.

Kapitel 5. At gøre fagpolitik rigtig: ulighedsskabende processer, individuelle forandringsagenter og modstand mod ligestilling

Dette kapitel handler om, hvorledes fagpolitik gøres i LO og i de tilsluttede forbund og er baseret på de fagligt aktive kvinders fortællinger om deres vej ind i fagpolitik og for nogles vedkommende også opad (og nedad) i det fagpolitiske hierarki. Fokus er på, hvorledes den fagpolitiske praksis og betydninger af køn interagerer og skaber forskellige betingelser for deltagelse i fagbevægelsens demokratiske strukturer for kvinder og mænd. Kapitlet består af fem dele inklusiv sammenfatningen, hvori jeg diskuterer dels modstand og ligestillingspolitik som en udfordring til etablerede magtpositioner; dels om forskellige kontekster giver forskellige præmisser for ligestilling; og dels nye forandringstendenser. Jeg starter kapitlet med seks fortællinger om fagpolitik og køn, som danner grundlag for den videre diskussion, hvor jeg for det første ekspliciterer, hvad der kendetegner fagpolitik – eller sagt på en anden måde, hvilke kulturelle koder, der forbindes med at gøre fagpolitik, og hvor jeg dernæst skriver frem, hvad der fortælles om kvinder i relation til den fagpolitiske praksis både direkte og indirekte, og ligeså med relationen mellem det mandlige og den fagpolitiske praksis. Det efterfølgende afsnit handler om kvinders forhandlinger af fagpolitisk praksis og køn, om balanceringer af samme og om positioneringer. I dette afsnit er der også fokus på modvinde og på, hvad der virker marginaliserende, når kvinder gør fagpolitik. Modvind og modstand er også i fokus i afsnit 5.4, hvor jeg diskuterer problemerne med at rejse ligestillingsproblemer, at skabe en ligestillingspolitik og med at gennemføre denne.

Kapitel 6. Starlet programmet og mulighederne for at skabe ligestilling

Dette kapitel består af tre dele. I den første del sættes fokus på, hvorledes Starlet programmet tilsvarende starletternes og ligestillingsagenternes gode og dårlige erfaringer med at gøre fagpolitik og med at arbejde for ligestilling (beskrevet i kapitel 5) for at diskutere, hvordan og i hvilket omfang Starlet programmet kan skabe større ligestilling. Det diskuteres både, hvilken type selvorganiseringsmodel og hvilken type ligestillingsstrategi Starlet programmets bygger på. I denne del analyseres programmet ud fra dets egen selvforståelse og egne målsætninger. I den anden del anlægges en diskursanalytisk tilgang til analysen. Der lægges ud med en tekstanalyse af tre centrale dokumenter om Starlet programmet. På baggrund af denne tekstanalyse diskuteres det, hvorledes ligestillingsproblemet fremstilles; hvorledes det søges løst; og endelig hvilke konsekvenser denne løsningsmodel har. Det diskuteres, hvorledes Starlet programmet kan siges at deltage i transformationen af kønsdiskursen og den fagpolitiske praksis, og om og i givet fald hvorledes programmet løser de teoretisk opstillede dilemmaer. I sammenfatningen diskuteres

Starlet programmets muligheder for og problemer med at skabe forandring fra forskellige vinkler: egne mål sat i forhold til ligestillingsagenternes erfaringer med, hvorledes man kommer frem i fagbevægelsen; i forhold til at ændre de kulturelle ulighedsskabende processer der er forbundet med den fagpolitiske praksis; problemerne med at skabe et fællesskab blandt starletterne; og forskellige magtproblematikkens indvirken på Starlet programmets udformning og rækkevidde.

Kapitel 7. UNISON's selv-organiserede kvindegrupper – vejen til en ny kønsagenda og nye former for fagpolitisk praksis?

Kapitlet består af fire dele. Den første del (7.1) har fokus på formål med og mål for selv-organiseringstrategien og om og i givet fald hvorledes disse formål og mål er indfriet og opnået. I den anden del (7.2) bestemmer jeg, hvilken form for selv-organiseringstrategi og ligestillingsstrategi de selv-organiserede kvindegrupper tilhører. Dernæst diskuterer jeg problemer med strategien, herunder modstand mod ligestilling samt magtfastholdelsesstrategier. I 7.3 er fokus på den dekonstruktive analyse, først som tekstanalyse af brochuren 'get yourself organised', dernæst som en diskussion med fokus på reproduktion af betydninger af køn, skabelse af en transformativ strategi og dekonstruktive dilemmaer. Den sidste del (7.4) er en sammenfatning af kapitlet, hvor jeg sætter fokus på, hvad det er, som er nyt og vedkommende ved UNISON's strategi, og hvilke problemer og muligheder UNISON strategien rejser. Til sidst præsenterer jeg fire ligestillingsagents forskellige fortællinger under overskriften: Er UNISON en succeshistorie? Da UNISON's selv-organiseringstrategi er så tæt sammenvævet med de øvrige ligestillingsstrategier, fair repræsentation og kønskvotering, bliver disse også inddraget i analysen.

Kapitel 8. Konklusion. At skabe ligestilling og transformativ forandring

Det er karakteristisk for afhandlingen, at den lægger ud med tre forholdsvis enkle spørgsmål: Hvorledes gøres ligestillingspolitik i LO? Hvorledes gøres fagpolitisk praksis i LO? Hvorledes gøres ligestillingspolitik i LO? Og med en forholdsvis entydig teoretisk og metodisk tilgang. Hvorefter der lægges lag på lag, således at såvel den teoretiske og metodiske position som analysen bliver mere og mere kompleks for til sidst at afsluttes i en pluralistisk og flerspolet konklusion. Jeg starter med at konkludere: **1.** Fagpolitisk praksis er ikke kønsneutral; tværtimod skabes der en lang række af ulighedsskabende processer i relationerne mellem betydninger af køn og den 'rigtige' fagpolitiske praksis. Disse processer virker tilmed så subtilt, at kvinder reproducerer dem igennem deres egen fagpolitiske praksis. Derfor må forandringsbestrebelse rettes mod den fagpolitiske praksis. **2.** Starlet programmet og UNISON's selv-

organisierungsstrategi udgør to meget forskellige tilgange til ligestilling, og hvor Starlet programmet medvirker til at reproducere kønsordenen og den 'rigtige' fagpolitiske praksis, udfordrer UNISON's selv-organisierungsstrategi dem begge. 3. Der er mange grunde til, at ligestillingspolitikken ikke har skabt ligestilling *fra* mangelfuld implementering *over* modstand og magtfastholdelse, og begrænsninger i individuelle organisatoriske forandringsagenters muligheder *til* problemer og dilemmaer i selve strategien. I resten af konklusionen diskuteres, hvorledes man kan skabe transformativ ligestilling i fagbevægelsen. Først gennem en spejling i UNISON's strategi. De tre centrale overskrifter er Starlet programmet = trin 1; Definitionsagt; Transformativ selv-organisering. I den næste del diskuterer jeg de problemer, paradokser og dilemmaer, som Starlet programmet og UNISON's selv-organisierungsstrategi har synliggjort/skabt: modstand, magtfastholdelse og magtkampe; traditionalister og transformister; forskellighed mellem kvinder; genkendelighed overfor forandring; 'de andre' som forandringsskabende; åbenhed og tomhed. Som det sidste opstiller jeg fem pejlepunkter til skabelse af transformativ forandring: Mellemveje; Den gensidige læreproces; Skabelse af pluralistisk fællesskab; Forandringsmål; Organiske strategier.

ⁱ Det skal bemærkes, at i den periode, hvor jeg har skrevet på min afhandling, er LO begyndt at markere sig mere offensivt på det ligestillingspolitiske område. En fælles barselsfond blev rejst som OK-krav og vedtaget i foråret 2004, og der bliver arbejdet med kønsmainstreaming på arbejdspladserne.

ⁱⁱ Den fagbevægelse jeg taler om her er Landsorganisationen i Danmark eller i daglig tale, LO. LO er centralorganisation for 20 (19) fagforbund for faglærte og ufaglærte arbejdere. Der findes i Danmark to andre centralorganisationer, FTF og AC (se også kapitel 4).

ⁱⁱⁱ Den følgende diskussion er inspireret af Bacchi 1999. Bacchi går dog ikke ned i sammenkædningsmulighederne. Jeg præsenterer Bacchis tilgang til analysen af politiske problemer i kapitel 2.3.

^{iv} Lighed i deltagelse og indflydelse er inspireret af Fraser 2003, hvor hun bruger udtrykket 'parity of participation' som retfærdighedsideal.

^v Jeg vil dog lige understrege, at det *ikke* betyder, at jeg ikke mener, at social og materiel lighed er vigtigt. Jeg mener derimod, at lighed og ligeværd er indbyrdes afhængige strategier, og at der hverken bliver lighed uden ligeværd eller ligeværd uden lighed (se også Fraser 1997b).

^{vi} Dahlerup opfatter dekonstruktion som en dobbeltbevægelse sammensat af begrebet destruktion og konstruktion: enhver dekonstruktion må/vil altså både destruere (nedbryde) den herskende struktur *og* konstruere (opbygge) en anden (Dahlerup 1991:38). Men for at kunne dekonstruere strukturerne må man først identificere disse. Det vil sige, at der på det nærmeste er tre led i en dekonstruktion: identifikation af struktureringer, destruktion af disse, konstruktion af nye. Det er en vigtig pointe, at enhver destruktion medfører en ny konstruktion. Dekonstruktionen afskaffer ikke strukturerne, men indsætter nye ordner; der vil altid ske en eller anden form for bestemmelse eller fastlæggelse bevidst eller ubevidst.

^{vii} Der er lavet en del historisk forskning med fokus på køn og fagbevægelse. Mens jeg har arbejdet med afhandlingen er der lavet to andre Ph.D. afhandlinger om køn i fagbevægelsen af henholdsvis Pernille Tanggaard Andersen og Jo Krøyer.

^{viii} Dette er også et resultat af to empiriske problemer: at programmet først blev afsluttet, efter at jeg stoppede min empiriindsamling, og at problemer med programmets implementering betød, at det ville være problematisk at diskutere et muligt 'outcome' på baggrund af den daværende status (se også kapitel 3).

^{ix} Starlet er på en måde både LO og FIU, fordi det er initieret fra LO's top, og fordi der er en baggrundsgruppe, som både har repræsentanter fra FIU og LO – og fra udvalgte forbund.

Kapitel 2

Køn, magt, fællesskab og forandring

Jeg søger i kapitel 2 efter teoretiske redskaber til at gentænke feltet ligestilling i fagbevægelsen på. Nye teoretiske redskaber, som kan vise mig bagom vores hverdagstænkning, udenom det selvfølgelige og hen til nye erkendelser, nye analytiske snit, nye bud på, hvorledes uligestilling skabes, genskabes og omskabes. Jeg leder således både efter nye begreber til analyse og nye redskaber til forandring. Jeg leder efter nye teoretiske redskaber, fordi det er min overbevisning, at det ikke er muligt at skabe ligestilling i fagbevægelsen uden at indfange hele feltet af ulighedsskabende processer. Og for at kunne gøre det, må der nye blikke, nye begreber, nye redskaber til.

Jeg er ikke den eneste, som har en sådan dagsorden. Hele post-bølgen hævder lignende positioner, og det er også dér og indenfor kønsforskningen og især, hvor de to vikles ind i hinanden, at jeg leder efter teoretiske redskaber. Samtidig adskiller jeg mig også fra post-positionerne, fordi jeg ikke uden videre forkaster det, der kom før eller accepterer den måde, dette 'før' fortælles på i det post-bølgen, men derimod søger at bygge bro over forskellige erkendemåder og forskellige erkendelser for at gribe så mange aspekter af det sociale som muligt. På dette punkt lægger jeg i umiddelbar forlængelse af flere feministiske teoretikere (fx Flax 1990a+b, Fraser 1995a+b, Harding 1987, og Nicholson & Fraser 1990), som alle på forskellig vis skaber 'cross-overs'. Deres kritik og deres teoretiske bud er noget forskellige, men alle har de til fælles, at de problematiserer dele af post-bølgens fortælling om det moderne og det postmoderne. Først og fremmest, fordi denne fortælles fra en maskulin position, som ikke har inddraget feministiske erkendelser og teoribidrag og skaber derfor falske modsætninger, problematiske forståelser og udraderer spændinger og mangfoldighed. Post-bølgens indsigter bliver dog ikke kun afvist (måske til dels af Harding); heller ikke, selvom denne problematiserer dele af feminismens grundlag, men post-indsigterne skal ikke efterlignes blindt, de skal gentænkes og genformuleres.ⁱ

Men hvad er det så denne post-bølge kan bidrage med – også til kønsforskningen, til feminismen, og til forståelse og forandring af uligestilling i fagbevægelsen? Det er først og fremmest et fokus på det kulturelle felt, på betydninger og meningssammenhænge og på, hvorledes disse virker inkluderende og ekskluderende. Det vil sige et blik for, at selve vores kategoriseringer, vores betegnelser og det betydningsindhold, vi giver disse, skaber forskelle, normaliseringer og ekskluderinger. Eller sagt på en anden måde, at den måde, vi betegner verden

på og *gør* denne betegnelse, skaber også magt og ulighed. Det er nemlig også en central pointe, at betegnelserne ikke er noget udenfor os, men derimod en del af den måde, vi gør os selv på. Jeg forstår det kulturelle i lighed med Søndergaard dels som koder, der ligger både i diskurser og handlinger, og dels at mennesket og kulturen er gensidigt konstituerende. Mennesket er indlejret i kulturen, og gennem vores anvendelse af denne, gennem vores integration af os selv i det kulturelle og det kulturelle i os selv bliver vi på den ene side til mennesker, og på den anden side skaber, genskaber og omskaber vi kulturen som en konstant løbende proces (Søndergaard 1996b:31).

Dette fokus på betydninger og meningssammenhænge har også den afledte effekt, at vi som forskere er forpligtet på at reflektere den måde, vi forstår og betegner samfundet på – hvorledes forstår jeg uligestilling i fagbevægelsen? Er min tilgang med til at reproducere betydninger, som virker ekskluderende for de kvindelige aktører? Og kan jeg omvendt skabe en teoretisk tilgang, som kan indfange mangfoldigheden, og som kan frigøre frem for at fastholde?

Jeg vil først diskutere, hvorledes jeg forstår køn og magt (2.1), dernæst fagbevægelse, fællesskab og forskellighed (2.2) og til sidst politisk forandring (2.3). Jeg gør som sagt dette fra en 'uren' post-position, hvor jeg bl.a. insisterer på et dobbeltfokus på kulturelle og materielle ulighedsskabende processer og på deres sammenvævninger (også Fraser 1997b, 2000).ⁱⁱ

2.1 Køn og magt: to sider af samme sag plus lidt mere

Indenfor poststrukturalismen er køn og magt to sider af samme sag; faktisk er selve definitionen af kvinde udtryk for en magtstrategi: definitioner virker normaliserende og bygger på eksklusion af det, der ikke umiddelbart passer ind. Derfor kunne man også under en 8. marts demonstration i Paris i 70'erne se kvinder marchere under parolen 'Ned med feminismen'.ⁱⁱⁱ Denne parole skulle ikke forstås som et ønske om at nedbryde kvindekampen, men derimod som et oprør mod det fremherskende kvindebillede (kønsdiskurs) både i offentligheden og indenfor feminismen.

'Hensigten var – ligesom i Magrittes billede – at gøre opmærksom på, at sproget ikke dækker virkeligheden. De franske feminister ville ikke identificeres med 'kvinden', som samfundet har formet hende, og slet ikke i lighedsfeminismens ånd omskabes til mænd' (Busk-Jensen 1988:39).

I det sproglige paradigme er det sociale ikke tilgængeligt udenom sproget. Ikke sådan at forstå, at der ikke er nogen virkelighed, nogen materialitet, men at denne virkelighed/det materielle kun får betydning gennem sproget. Det sociale er så at sige ikke noget uden sproget.

Dermed ændrer sproget også 'funktion': det er ikke længere konstitueret af det sociale, men sproget konstituerer det sociale, faktisk kan vi ikke forestille os en virkelighed udenom sproget.^{iv} Det gælder også kønnet. Det poststrukturalistiske køn skabes ikke med afsæt i en biologisk krop, men defineres/konstitueres/konstrueres derimod relationelt, først og fremmest til sin egen modsætning. Det vil sige, at mand/mandlighed og kvinde/kvindelighed defineres i relation til det, det ikke er: kvinde/kvindelighed og mand/mandlighed. Sagt på en anden – og mere Derridansk - måde refererer tegnene ikke til en virkelighed udenfor teksten, men derimod til en relation/relationer indenfor teksten. Dette har to konsekvenser. For det første, at sammenhængen mellem virkeligheden og betegnelsen af virkeligheden er tilfældig. Betegnelsen kvinde kunne lige så godt være betegnelsen fisk, den har som udgangspunkt intet at gøre med tegnet den kvindelige krop. For det andet, at den kønnede orden er vilkårlig og ustabil, fordi der ikke er noget oprindeligt, fordi al mening er udsat – eller rettere: det oprindelige er forskellen (se også kapitel 3). Kønnet konstitueres i den vestlige verden gennem et binært betydningshierarki, hvor mand indtager positionen som det oprindelige, det normale, det første, og kvinde som det afledte, det afvigende og den anden. Definitioner, kategoriseringer, betydninger mister derfor deres uskyld og bliver i stedet til et kampfelt. Og så er vi tilbage ved begyndelsen – køn og magt er to sider af samme sag.

Køn

Det poststrukturalistiske køn er et køn, som gøres, og som skabes og genskabes gennem denne gøren,

'Køn er ikke en konsekvens af en indre kraft eller et resultat af kroppe – køn er noget vi konstitueres igennem, og som konstituerer vore kroppes betingelser for væren og fremtrædelse. Køn er noget, vi alle gør som kulturelle gentagelser og citater' (Søndergaard 1996a:43).

Det vil sige, at kønnet er performativt, '*...at kønnet identitet konstitueres gennem de udtryk for køn, der ellers siges at være kønsidentitetens resultat'* (Søndergaard 1996a:42-43).

Hermed mener Søndergaard (og Butler), at kønnet må udtrykkes i overensstemmelse med det, der gør kønnet kulturelt forståeligt, men samtidig skaber denne gøren også kønnet, således at '*...Køn opretholdes og udformes (...) gennem tvillingparret citation-performativitet'* (Petersen 1999:21).

Det poststrukturalistiske og socialkonstruktivistiske køn skabes i relationer. At kønnet er *en relation* vil sige, at det skabes og genskabes i de relationer, man indgår i, først og fremmest relationen til det modsatte køn. Dette skal ikke blot forstås som den konkrete mand og

kvinde, men også som de kønnede diskurser og praksisformer, som man indgår i fx i institutioner som fagbevægelsen. Hos Butler og Søndergaard er kønnet også *relationelt*; det vil sige, at den enkeltes køns performance kan sammensættes forskelligt med komponenter, der overskrider mand – kvinde dikotomien (fx Butler 1990a; Søndergaard 1996a). Hermed er Søndergaard (og Butler) allerede i gang med destabiliseringsprojektet i et forsøg på at undslippe de poststrukturalistiske magtformer, (hetero)normalisering og ekskludering gennem kategorisering. For Søndergaard (og Butler) er selve det at opdele kønnet i mand-kvinde med til at reproducere ulighed, ikke blot blandt mænd og kvinder, men i allerhøjeste grad for de, der ikke passer ind i/som bliver marginaliseret gennem det duale køn fx bøsser og lesbiske.

Jeg tager i min forståelse af køn udgangspunkt i Dorte Marie Søndergaards Butler inspirerede 'kønsmodel' (1993, 1994a+b, 1996a+b).^v Søndergaard dekonstruerer det bipolære køn og arbejder i stedet med en kombination af kønskomponenter og kulturelle koder. Kønskonstruktionens komposition overskrider den duale kønsforståelse mand-kvinde; den består i stedet af syv forskellige komponenter, som kan udfyldes på forskellig måde af den enkelte i forhandlinger med de konkrete kulturelle koder.

De syv komponenter er:

- tegnet på kroppen (det biologiske køn)
- begærets retning (hetero- eller homoseksuel eller andre varianter heraf)
- positionen i det seksuelle møde (fx dominerende – ikke dominerende; lille – stor; beskytter – beskyttende; aktiv - passiv)
- færdighedsrepertoiret (kompetencer, kvalifikationer fx uddannelse)
- virksomhedstilknytningen (job/uddannelsesområde fx akademisk virksomhed)
- den fysiske selvfremførelse
- selvet

Samtidig med at kønnet gøres mangfoldigt og selv-konstrueret, understreger Søndergaard dog også, at udfyldning og sammensætning af komponenterne ikke er et fuldkommen frit valg eller rettere sagt, at i princippet er kønskonstruktionen frisat, men det sociale består også af en lang række af koder, som gør, at nogle konstruktioner giver mere mening og vækker mere genkendelighed end andre. Derfor kan en bestemt måde at gøre sit køn på også medføre mere eller mindre medvind – eller decideret modvind.

På mange måder er Søndergaards kønsmodel et utroligt godt redskab til at gribe samtidens kønnede processer og konflikter, fordi den formår at undslippe sprogets binære betydningshierarkier og åbne for bevægelighed og mangfoldighed, samtidig med at den erkender, at kulturelle koder forbundet med køn fungerer strukturerende og disciplinerende for den enkeltes

kønskonstruktion. Det er ikke det samme som, at al kønskonstruktion bliver til reproduktion, men det indsætter en ny uligheddimension mellem den enkeltes kønskonstruktion og de kulturelle koder om køn og deres kobling til forskellige kontekstafhængige praksisformer. Og som sådan vil jeg også bruge denne. Men – ingen roser uden torne! For jeg vil også argumentere for, at der er en række problemer med Søndergaards kønsmodel, som kræver supplerende 'bidrag'.

Biologi, krop og køn

Det er en vigtig pointe hos Søndergaard (Butler), at den kønnede krop ikke er noget i sig selv, den er kun 'et tegn på kroppen'. Derfor giver det heller ikke mening at skelne mellem biologisk køn (sex) og socialt køn (gender), som ellers har været den fremtrædende analytiske figur indenfor kønsforskningen. I Søndergaards kønsmodel giver opløsningen af biologisk-socialt køn mulighed for at stille kroppen op på lige fod med de andre komponenter i kønskonstruktionen: tegnet på kroppen udgør ikke forudsætningen for kønnet. Men kroppen er på den anden side heller ikke et blankt stykke papir parat til at blive skrevet på. Eller som Simonsen skriver om Butlers krop:

'... repræsentationer skal ikke her opfattes som noget, der afspejler og således kommer 'efter' kroppens materialitet, der tillægges mening gennem betegnelse. Krop og køn er ikke i udgangspunktet neutral, stum materialitet, der tillægges mening gennem betegnelse. Der er ikke nogen 'ren' krop, der går forud for vores opfattelse af den' (Simonsen 1996a:95).

Det er denne relation mellem kønnet og kroppen, som betegnelserne citation (gentagelse) og performance (skabelse) skal formidle. Kroppen skabes igennem praksis, men denne praksis er samtidig også en gentagelse af den måde kroppen allerede opfattes på i den kulturelle kontekst.

'Det betyder ikke, at kroppen er en fiktion, men den har netop ingen virkelighed uden for denne praksis. Man kan ikke vælge citationen fra. Det er den fortsatte gentagelse af kroppens normer for virkelighed og forståelighed, som gør det muligt at 'leve' den' (Simonsen 1996a:96).

Butler forsøger hermed at overskride dikotomien mellem det kulturelle og det materielle, men spørgsmålet er, om dette lykkes, eller om hun i lighed med min principielle kritik af poststrukturalismen gennem denne manøvre i stedet omformer det materielle til kultur ved så at sige at tage det materielle ud af det materielle (se også kapitel 3). Hun gør ikke selve kroppen betydningsløs, men dens biologiske funktioner har ingen selvstændig indflydelse på de betydninger, der knytter sig til køn. Om end med en anelse 'frygt' indtager hun den position, at vi

ikke kan tale om kroppen uden, at det bliver en bestemt version heraf. Vi kan ikke 'konstatere' uden at konstruere,

'The critic might also suspect the constructivist of a certain somatophobia and seek assurances that this abstracted theorist will admit that there are, minimally, sexually differentiated parts, activities, capacities, hormonal and chromosomal differences that can be conceded without reference to "construction". Although at this moment I want to offer an absolute reassurance to my interlocutor, some anxiety prevails. To "concede" the undeniability of "sex" or its "materiality" is always to concede some version of "sex", some formation of "materiality". Is the discourse in and through which that concession occurs – and yes, that concession invariably does occur – not itself formative of the very phenomenon that it concedes? To claim that discourse is formative is not to claim that it originates, causes, or exhaustively composes that which it concedes; rather, it is to claim that there is no reference to a pure body which is not at the same time a further formation of that body. In this sense, the linguistic capacity to refer to sexed bodies is not denied, but the very meaning of "referentiality" is altered. In philosophical terms, the constative claim is always to some degree performative' (Butler 1993:10-11).

Men jeg vil gerne argumentere for, at denne måde at teoretisere kroppen på er problematisk. For det første mener jeg, at (kvinde-) kroppen har biologiske funktioner, som spiller ind på kønskonstruktionen også udenfor den betydning, som fx skabes gennem diskurser om moderskab. At menstruere og holde op med dette, at være gravid, at føde, at amme er materielle (biologiske) funktioner, som er andet og mere end blot en konstatering, og som fungerer efter andre logikker end det kulturelle.

Simone de Beauvoir i *Moi* fortolkning (Moi 1998, 1999a+b) tilbyder en måde at tænke krop på, som inkluderer dennes biologiske elementer uden at reproducere figuren biologisk krop (sex) overfor social krop (gender). Både Butler og Beauvoir tænker kroppen som gennemstrømmet af både materielle og kulturelle elementer. Kroppen er ikke noget i sig selv, men hvor det hos Butler følges af en afvisning af de biologiske funktioner, fører det hos Beauvoir til en integration af de biologiske funktioner i begrebet 'kroppen som situation'. Hvor Butler opløser skellet mellem det materielle og kulturelle gennem at gøre kroppen til et diskursivt produkt-producerende diskurser, så anser Beauvoir kroppen for flertydig både skabt af biologi og af betydninger,

*'For Beauvoir and Merleau-Ponty, the human body is fundamentally **ambiguous**: it is a subject at once to natural laws and to the human production of meaning, and it can never be reduced to either one of these elements' (Moi 1999a:69).*

Moi opsummerer Beauvoirs udsagn om relationen mellem biologi, krop og køn således:

'(1) biological facts only take on meaning when they are situated within economic, social, and psychological contexts; (2) biological facts are nevertheless important elements in women's situation; (3) biological facts alone cannot define a woman, on the contrary, she needs to make it her own, turn it into 'lived reality', (...) a process that is always accomplished in interaction with the woman's socially situated, conscious choices and activities; and (5) biology cannot explain the social subordination of women' (Moi 1999a:71).

Biologi er altså vigtig i skabelsen af kvinde, men kan ikke alene definere hende. Kvinden skabes derimod igennem handlinger, gennem 'levet erfaringer'. Kroppen er en 'situation' blandt flere som fx alder, etnicitet, klasse, som alle indgår i kønskonstruktionen. Kroppen udgør for Beauvoir en uundgåelig baggrund for alle vores handlinger, fordi den på en gang altid er en potentiel kilde til betydning, og samtidig aldrig altid er 'nøglen til betydningen af en kvindes handlinger' (Moi 1999b:15).

For det andet har jeg også en principiel indvending mod Butler/Søndergaards forståelse af relationen mellem biologi, krop og køn. Jeg mener nemlig, at denne 'fornægtelse' af det biologiske er resultatet af en række dilemmaer i selve den poststrukturalistiske strategi. Dels bliver Søndergaard/Butler fanget i de binære betydningshierarkier, som sammenkæder biologi, natur, essens. En anerkendelse af kvindekroppens biologiske funktioners betydning for kønskonstruktionen ville derfor også betyde, at man kom til at lukke noget prædiskursivt 'ind i varmen'. Dels er netop denne diskussion et eksempel på, hvorledes diskursbegrebet ikke overskrider grænsen mellem det materielle og det kulturelle, men derimod kulturliggør det materielle. Moi (1998, 1999a) rejser en lignende kritik og mener, at Butler (poststrukturalisterne) har meget til fælles med de biologiske determinister, fordi de bygger deres kritik på en figur, hvor det biologiske køn kun kan føre til én 'rigtig' måde at gøre køn på, herunder at være heteroseksuel kvinde, '*Å mene at det må være noe heterosexistisk ved troen på at det bare finnes to kjønn, forutsetter faktisk at biologi gir opphav til sosiale normer*' (Moi 1999a:63). Moi mener, at Butler misforstår/mistolker relationen mellem biologi og samfundsmæssig ideologi (diskurser), fordi hun anser definitioner af biologisk køn på baggrund af fx æggestokke som en reproduktion af de normer, som hævder, at kun mødre er ægte kvinder (Moi 1999a:67). Heraf konkluderer Moi, at poststrukturalisterne tror, at biologiske fakta vil føre til (bestemte) sociale normer. Det er det, som placerer dem i gruppe med de biologiske determinister, og som samtidig betyder, at poststrukturalisterne er nødt til at 'afskaffe' biologiske faktas betydning for krop og køn. For Moi

medfører poststrukturalisternes 'løsning' på problemet med relationen mellem biologi, krop, og køn en lang række nye teoretiske problemer, hvis 'løsninger' er på et højt abstraktionsniveau, rummer en række teoretiske fejlkoblinger og har for lidt med de konkrete køn at gøre (Moi 1999a). Moi (1999a+b) mener, at poststrukturalisterne (Butler) 'går over åen efter vand' i deres teoretisering; i stedet kunne de i lighed med Beauvoir blot benægte, at biologiske fakta er grundlag for (bestemte) sociale normer.^{vi} Dertil må jeg tilføje, at dette ikke er en mulighed, hvis poststrukturalisterne skal være teoretisk stringente.

Jeg vil derfor argumentere for, at det at have en kvindelig biologi spiller ind på konstruktionen af kvindekønnet, men det betyder ikke, at den kvindelige biologi følges af en bestemt måde at være kvinde på eller at gøre moderskab/forældreskab på. Bestemte måder at være kvinde eller gøre sit moderskab/forældreskab er udtryk for diskursive formationer, som den enkelte kvinder medvirker til at genskabe eller forandre i samspil med sine egne kropslige erfaringer, diskursive som non-diskursive. Med denne tilgang til køn og krop forlader jeg også den rene poststrukturalistiske position, fordi jeg tillægger kvindekroppens biologiske funktioner (dvs. virkeligheden/det materielle) betydning, ikke som noget, der determinerer kønnet, men som noget, der spiller ind i kønskonstruktionen, som kropslige erfaringer gjort både udenfor og indenfor de diskurser, som giver mening til kvinde og moderskab.

Men jeg har også en tredje indvending mod Butler/Søndergaards måde at tænke køn og krop på. I Butler/Søndergaards kønsmodel bliver vi alle principielt ens – mænd som kvinder – fordi vi alle er forskellige. Vi kan – om end ikke fuldkommen frit – sammensætte vores køn på tværs af det, der traditionelt forbindes med det andet køn. Kvindekroppens biologiske erfaringer gør ingen forskel, det gør kun den måde, hvorpå kroppen materialiserer sig igennem den diskursive praksis. Jeg tager individualiseringsaspektet op senere. Her vil jeg blot tage fat i en anden klassisk diskussion indenfor kønsforskningen, nemlig lighed overfor forskellighed. Feminismen og kvindebevægelsen har i forskellige perioder og i forskellige kontekster lagt vægt på henholdsvis en lighedsforståelse, dvs. kvinder og mænd kan gøre det samme, og at ligestilling handler om at give kvinder mulighed for dette; og en forskellighedsforståelse, dvs. at det kvindelige er forskelligt fra det mandlige, og at ligestilling skal ske med respekt for denne forskellighed. Disse forskellige forståelser har medført forskellige og delvist modsatrettede forandringsstrategier (se fx Dahlerup i Borchorst & Dahlerup 2003). Hvorledes stiller Søndergaard (Butler) sig i forhold til ligheds-forskellighedsdiskussionen? Bliver kvinder ens med mændene, fordi vi alle er forskellige? Det vil sige, bygges der på en lighedsforståelse? Eller etableres der i stedet et dekonstrueret begrebspar, som bygger på lighed gennem forskellighed-forskellighed, dvs. forskellighed både mellem kvinder indbyrdes og mellem kvinder og mænd, og som 'confound, disrupt, and render ambiguous the meaning of any fixed binary opposition' (Scott

1988:48), som er Scotts ideal for en postmoderne kvindefrigørelses strategi? Eller skulle jeg måske snarere stille spørgsmålet på en helt anden måde: har de feministiske poststrukturalistiske strategier overhovedet andre frigørelsesmål end at dekonstruere identiteter? Butler stiller sig i en form for både-og position, hvor hun på den ene side anerkender, at det kan være en politisk nødvendighed, at 'tale for og som kvinder', mens hun på den anden side understreger, at enhver beskrivelse af 'identitetskategorien' kvinde er normativ og ekskluderende. Men hvis kategorien kvinder bygger på en forståelse af kvinder som '*...an undesignatable field of differences, one that cannot be totalized or summarized by a descriptive identity category, then the very term becomes a site of permanent openness and resignifiability*' (Butler 1995a:50). Men spørgsmålet er om det så er noget kvinde tilbage?

Jeg rejser spørgsmålene af to grunde. For det første af en bekymring for, hvem der så skal 'forsvare' det, der traditionelt forbindes med det kvindelige: omsorgen, børnene, empatien. Man kan selvfølgelig sige, at dette hermed bliver frisat fra kvinderne og åbent for enhver at tage på sig, men i et samfund, som er stærkt kønsopdelt med flest kvinder i omsorgssektoren, som bygger på en traditionel mandlig arbejdsnorm, og som vægter produktion frem for reproduktion, er der ikke mange, som står i kø for at forsvare den tidskrævende, 'besværlige' og ikke kvantificerbare omsorg. Den anden grund bygger på en bekymring for, at der i endnu mindre grad skal blive taget hensyn til kvinders biologiske krop og kropslige funktioner på arbejdsmarkedet, fordi vi (gen)skaber disse som betydningsløse i sig selv. Når biologien kun har betydning gennem den diskursive praksis, som knytter sig hertil, hvad sker der så, hvis den diskursive praksis er underordnet en hegemonisk diskurs, som bygger på det neutrale menneske (manden), hvor biologiens betydning for arbejdet skabes i 'hans' billede, dvs. at netop de biologiske funktioner, som kvindekroppen har, er usynlige?

Netop det særligt kvindelige er en meget svær diskussion, for hvorledes definere noget som særligt kvindeligt uden at være essentialist og låse kvinder fast i et bestemt kvindebillede? Flere kønsforskere indenfor post-paradigmet taler for, hvad man kunne kalde for forskellige variationer af 'strategisk essentialisme': 'selvom det er absurd at tro at vi er kvinder (...), må vi stadig acceptere at være det "som slogan i kampen", for kvinder har endnu noget at opnå' (Kristeva citeret fra Busk-Jensen 1988:39); det er nødvendigt for feminister at 'make normative judgements and to offer emancipatory alternatives' (Fraser 1995a:71).

Således angiver min tilgang til køn og krop på flere måder en problematisering af poststrukturalismen og en etablering i dennes margin. Jeg afviser nemlig hermed også, at enhver kategorisering er udtryk for 'ondskab' – kvinde kan ikke reduceres til magt.^{vii} At definere 'kvinde' kan også beskytte, og det kan være frigørende. Definitioner af kvinder og kvindelighed kan ikke alene være en positiv strategi, det kan også være en nødvendig modstrategi indenfor en

kønsorden og en social praksis, som skiftevis fornægter og udpeger kønsforskelle alt efter, hvorledes kønsmagtrelationerne bedst kan blive reproduceret. Men jeg er fuldt ud opmærksom på, at sådanne definitioner også virker normaliserende og ekskluderende, og mit svar herpå er blot: ja, selvfølgelig gør de det, men det gælder om at skabe definitioner, som kan inkludere det væsentlige i den særlige kontekst, hvor de indgår, og som kan reflektere mangfoldigheden af måder at gøre kvinde på (også Dahl 2000). Jeg vil hverken tale for universelle definitioner eller for at lade være med at definere af angst for at ekskludere. En manglende eller fuldkommen åben definering vil konstant være svanger med risikoen for at reproducere den diskursive virkelighed, den indgår i, og for ikke at indfange de centrale problematikker indenfor feltet. Og selvfølgelig vil der være kamp om definitionerne, men det er vel en nødvendig del af det politiske. I stedet vil jeg tale for, at det er nødvendigt at definere 'kvinde', men at denne definition må revideres løbende.

Kvinder, forskelle og fællesskab

Hos Søndergaard og i poststrukturalismen som sådan bliver forskelle det helt centrale, og disse forskelle findes lige så meget *iblandt* kvinder og *i* kvinden, som *imellem* kvinder og mænd. Som skrevet tidligere er det lige før, det mest ens er det forskellige: at det, kvinder først og fremmest har til fælles, er deres forskellighed, som de for øvrigt også har til fælles med mændene.

Problemet med feminismen har været, at den har rejst krav på vegne af Kvinden og dermed i en og samme bevægelse ekskluderet en masse forskellige måder at være kvinde på.

'For most part, feminist theory has taken the category women to be foundational to any further political claims without realizing that the category effects a political closure on the kinds of experiences articulable as part of a feminist discourse. When the category is understood as representing a set of values or dispositions, it becomes normative in character and, hence, exclusionary in principle. This problem has created a problem both theoretical and political, namely, that a variety of women from various cultural positions have refused to recognise themselves as 'women' in the terms articulated by feminist theory with the result that these women fall outside the category and are left to conclude that (1) either they are not women as they have perhaps previously assumed or (2) the category reflects the restricted location of theoreticians and, hence fails to recognize the intersection of gender with race, class, ethnicity, age, sexuality, and other currents which contribute to the formation of cultural (non) identity' (Butler 1990b:325).

Der eksisterer ifølge Butler to veje ud af dette dilemma enten at omdefinere og udvide kategorien kvinder, så den bliver mere inkluderende *eller* at udfordre selve kategorien, fordi den er et udtryk for en normativ kønsdiskurs (Butler 1990b:325). Poststrukturalismen vælger den sidste vej og søger i stedet et andet normativt afsæt for feministisk teori end kategorien kvinde.

Men er de ulighedsskabende processer udelukkende individualiseret, dvs. at undertrykkelsen af den enkelte kvinde er placeret i mellem den måde, hun gør sit køn på og kategorien kvinde/kønsdiskursen? Eller er uligheden også gruppebaseret – kan man måske ligefrem tale om, at de ulighedsskabende processer konstruerer kvinder som gruppe ikke per se, men afhængig af kontekst forstået både som tid og rum? Er der kun to veje ud af Kvinde-dilemmaet, eller er der en tredje vej, som kan tage højde både forskellighed og fællesskab?

Iris Marion Young (1995) introducerer begrebet serialitet som en indgang til at forstå grupper/fællesskaber baseret på forskellighed. Kvinderne i LO og UNISON er forskellige i alder, familiesituation, uddannelse, jobfunktion og i erfaring med fagpolitik. Hvorledes er det muligt at tænke dem som én gruppering? Kan denne gruppering blive til et solidarisk fællesskab? Og kan dette fællesskab udgøre en basis for politisk handlen? Det er med Young (1995) i hvert fald muligt at svare bekræftende på det første spørgsmål. Man kan betragte kvinderne i LO og UNISON som en *seriel gruppering*, hvor det hverken er en fælles identitet eller enslighed, som forener, men hvor kvinder derimod udgør en gruppering passivt forenet gennem de ting eller begivenheder, som er resultatet af andres handlinger, og som kvindernes individuelle handlinger orienterer sig imod. Hermed bliver det muligt at tænke forskellighed og fællesskab på én gang – ikke bare som et interessefællesskab eller som en underordnet gruppe, men som individualiserede medlemmer, der forenes og forbindes gennem deres placering i forhold til fx det fagpolitiske demokrati, og som resultat af en lang række af eks- og inklusionsprocesser i den fagpolitiske praksis.^{viii} Men en seriel gruppering er også en passiv gruppering. Et egentligt (solidarisk) fællesskab udgør kvinderne først, når der etableres fælles aktive handlinger. Det vil sige, at fællesskabet skabes gennem fælles handlinger. Disse fælles handlinger foregår oftest i mindre grupper. Det er dog ikke givet, at en seriel gruppering udvikler sig til et politisk fællesskab, dertil kræves, at de passivt forenede individer interagerer aktivt med hinanden og begynder at organisere deres individuelle handlinger til kollektiv modstand. Young bruger et eksempel med mennesker, som står og venter på en bus, der ikke kommer. De udgør en seriel gruppering, indtil de begynder at snakke sammen og tale om, hvad de kan gøre. På det stadie udgør de et muligt fællesskab undervejs. Et egentligt politisk fællesskab bliver de først, når de fx begynder at organisere protestmøder eller skrive læsebrevne sammen.

Men Young kan også kritiseres for ikke at tage højde for forskelle i at opdage og skabe et fællesskab, når man venter på en bus og opdage og skabe et fællesskab på baggrund af køn

indenfor en kønsdiskurs, som bygger på, at der ikke eksisterer kønsforskelle. Er det nok, at kvinderne begynder at snakke sammen om deres fælles problemer? Vil de så opdage, at det har noget at gøre med køn? Eller har de brug for 'hjælp' til at kunne 'se' det?

Det er en central pointe hos Young, at feministiske politikker må tage højde for, at kvinder også gennemstrømmes af andre 'serier' end køn. Allerede Beauvoir har fat i den pointe, når hun skriver, at nogle gange er kønnet det vigtigste for en kvinde, andre gange er det race, og atter andre gange klasse (Moi 1999b). Den nyere kvindeforskningens begreb om intersektionalitet forstærker Beauvoirs udsagn ved at understrege, at køn er tæt sammenvævet med andre kategorier som fx klasse, etnicitet, seksualitet. Man kan skelne mellem to former for intersektionalitet: den strukturelle og den politiske. Den strukturelle omhandler den måde, hvorpå forskellige diskurser (magt-asymmetrier) er sammenvævede fx køn med klasse. Den politiske handler om, hvordan modstanden må bygge på tilsvarende multiple principper for at være effektiv (Lykke 2003:49). Politiske fællesskaber vil således altid kun dække dele af kvinders serielle 'virkelighed' og derfor må feministisk politik bygge på koalitioner. Jeg vender tilbage til diskussionen af fællesskab og solidaritet i kapitel 2.2 og 2.3, hvor det er henholdsvis teorier om fællesskab og solidaritet i fagforeninger, og politiske forandringsstrategier, som er i fokus.

Magt

Ikke alene er magtdiskussionen allerede påbegyndt i de tidligere afsnit, den er også godt på vej, men det er ikke desto mindre nødvendigt at diskutere magt eksplicit.^{ix} For at rekapitulere: den poststrukturalistiske magt fungerer gennem normalisering og ekskludering, den 'materialiserer' sig i binære hierarkiske betydningssystemer, og den etablerer ordner. Magten er alle steder, i enhver kategorisering, og derfor er magt og køn to sider af samme sag. Magten er produktiv: den skaber identiteter, sociale relationer og normer (billeder af 'det rigtige'). Kategoriseringerne og deres indbydes orden kan ikke vise tilbage til et 'Ursprung', til noget oprindeligt. Mening og betydning skabes i stedet i relation til andre betydninger. Derfor kan meningsindholdet heller ikke endeligt defineres. Denne uafgjorthed, denne ikke endeligt fastlagte betydning 'frisætter' også magten og gør den til et kampfelt; der kæmpes om magten, om retten til at opløse og definere kategorier, om bestemmelser af betydningsindhold. Det poststrukturalistiske magtbegreb overskrider på den måde også den traditionelle opdeling mellem magt over og magt til. Det rummer begge dimensioner. Magt er både begrænsende og muliggørende (Dahl & Mouritsen 1995).^x

Det poststrukturalistiske magtbegreb er på én gang meget bredt og meget snævert. Bredt, fordi det ikke er knyttet sammen med en bestemt forståelse af, hvordan magten 'virker i verden' som fx magt i patriarkatsteori eller i marxistisk inspireret teori. Det flyder ind over alle

områder og kan koble et uendeligt antal betydninger. Magten er allestedsnærværende og kan materialisere sig på mange forskellige måder. Og på en absurd måde snævert af den selv samme grund, fordi det udelukkende er knyttet til skabelsen af betydninger; fordi dets eneste mål er destabilisering af disse; fordi det er afkoblet antagelser om magtens substans og indlejring; og fordi det gør sig selv til den (eneste?) ontologiske præmis.

Magten fungerer indirekte og usynligt gennem at fremstå som det selvfølgelige. Magten virker gennem at definere grænserne for meningsfuld og legitim handlen. Magten er relationel, den 'tilhører' ikke nogen, men er i mellem os, og den produceres og reproduceres gennem den daglige praksis. Der lægges således afstand til en magtforståelse, som ser magt som en kapacitet og som en dominansrelation: magt er hverken noget, man har eller noget, som kommer til udtryk i et simpelt over- og underordningsforhold (Kraft & Raben 1995; Sørensen & Torfing 1999). Min definition af magt tager afsæt i den poststrukturalistiske magtforståelse, men jeg rejser også spørgsmålet, om denne magtforståelse er tilstrækkelig, når man skal forstå og fortolke forandring i politiske institutioner: Har magten også en mere 'materiel' side? Hvad betyder magtens forankring i en hierarkisk institution? Og hvad betyder det for mulighederne for at udfordre magten? Kan man ikke have magt? Den magt, jeg 'så' i mit empiriske materiale, var også en direkte og repressiv magt – hvorledes skal jeg forstå det?

Koder, matrix og genkendelighed

Søndergaards kønsmodel danner udgangspunktet for min teoretisering af magt ligesom i det foregående afsnit om køn. Hun etablerer en række meget brugbare begreber og analytiske spændingsfelter, som kan bruges til at 'åbne' mit empiriske felt og gentænke og genlæse magtrelationernes form og indhold. Først og fremmest magtens anknytning til produktionen af betydninger, og hvorledes denne magt er bevægelig og ikke forankret i den konkrete mand eller kvinde. Men hun formulerer sig ikke eksplicit om, hvorledes hun forstår magt. Magtforståelsen er derimod indlejret i hendes begreb om kulturel forståelighed, om eksklusion og modvind.

Søndergaard opererer som sagt med en meget kompleks kønsforståelse, hvor hun dekonstruerer køn til syv komponenter. Modellen er konstrueret for at kunne gribe fleksibiliteten, variationen og det bevægelige i samtidens kønskonstruktion. Men samtidigt ønsker hun også at afdække det stabile i denne konstruktion – hun ønsker at afdække de kulturelle mønstre, som er med til fastholde kønsforestillinger og til at regulere vores daglige praksis (Søndergaard 1994b, 1996a, 2000; Solheim & Søndergaard 1996). Det vil sige kønnet som ordensskabende; og det er de kulturelle koder om køn, der skaber en vis stabilitet og orden.

Kulturel genkendelighed

Kulturel genkendelighed (det kulturelt forståelige køn, Butler) er en nødvendig forudsætning for et individs sociale og kulturelle integration. Med begrebet det kulturelt genkendelige sættes der fokus både på kultur som kode og på interaktionen mellem individ og kultur i en gensidig produktion af mening og betydning. Man gør sig kulturel genkendelig ved at samle komponenterne på en måde, der skaber koherens og kontinuitet. For Butler er det komponenterne biologisk køn, socialt køn, seksuel praksis og begær, som skal sammensættes i overensstemmelse med heteroseksuelle normer, hvis man vil være kulturel genkendelig – hvis man vil opnå social og kulturel integration.

'"Intelligible" genders are those which in some sense institute and maintain relations of coherence and continuity among sex, gender, sexual practice, and desire. In other words, the spectres of discontinuity and incoherence, themselves thinkable only in relation to existing norms of continuity and coherence, are constantly prohibited and produced by the very laws that seek to establish casual or expressive lines of connection among biological sex, culturally constituted genders, and the "expression" or "effect" of both in the manifestation of sexual desire through sexual practice' (Butler 1990a: 17).

I princippet kan komponenter og deres sammensætning være mange forskellige og meget forskellige – det bliver nemlig afgjort af konteksten. Den komponent sammensætning og det normative ideal, jeg søger, er den, som gør individet kulturelt genkendelig i fagbevægelsen. Fordringen om kulturel genkendelig kan virke 'systembevarende', fordi organisationens praksis bliver reproduceret igennem den enkeltes bestræbelser på at gøre sig kulturel genkendelig. Eller sagt på en anden måde, for at blive valgt til en post i fagbevægelsen er det nødvendigt at gøre sig selv i overensstemmelse med de kulturelle koder, som gør sig gældende for fagpolitisk praksis. At gøre det på en anden måde vil betyde en risiko for ikke at blive set som kulturel genkendelig og dermed ikke blive 'set' som egnet til at opnå en politisk post. For når noget er kulturelt genkendeligt, betyder det også, at andet ikke er det. Og ikke-genkendelighed kan medføre modvind og marginalisering på samme måde, som kulturel genkendelighed kan medføre medvind og inkludering,

'Det ikke kulturelt 'gyldige', det ikke genkendelige, ikke acceptable, med Butler 'the non intelligible' håndteres i vores samfund ikke gennem regelret eksklusion, eller gennem direkte og synlige sanktioner. Det håndteres langt oftere som noget, der i en eller anden grad rummes: blot

henvist til en placering som randfænomen, til en kulturelt underordnet position.' (Søndergaard 1996a:415).

De(n) ulighedskabende processer skifter således fokus til det kulturelle niveau og hermed til, hvad der giver mening og til, hvorledes kønsperformance/kønspraksis virker enten genkendeligt – og integrerende, dvs. relevant og centralt, eller ikke-genkendeligt – og marginaliserende, dvs. irrelevant og perifert.

Matrix: køn og virksomhed

Søndergaard skelner mellem forskellige former for koder og forskellige niveauer for koder. Den type kode, som jeg interesserer mig for, er hendes matrix begreb. Den giver mig nemlig mulighed for at fremlæse henholdsvis kønsmatrix og fagpolitisk matrix i fagbevægelsen og for at undersøge relationen mellem disse (kapitel 5).

Kønsmatrix er en abstrakt figur, som griber, hvorledes henholdsvis mandlighed og kvindelighed er konstrueret i den lokale kontekst. Man kan tale om en mandlig og en kvindelig matrix '... som begreb(er) der samlet kan dække de forholdemåder, handletyper, interaktionsformer etc., der kulturelt er koblet til henholdsvis kvindeligt og mandligt kropstegn' (Søndergaard 1996a: 349). Matrix'en/ det abstrakte køn udgør de kulturelle betingelser, som den enkelte aktør er nødt til at forholde sig til, og jo mere man gør sig selv som det abstrakte køn jo større sandsynlighed er der for 'medvind og positiv accept' (Søndergaard 1994b).

Kønsmatrix begrebet bruger Søndergaard bl.a. til at kunne analysere, om og i givet fald hvorledes universitetets struktur og kultur spiller sammen med de kønnede matricer.^{xi} Der findes nemlig også en akademisk matrix '... som må inderliggøres i den enkelte studerendes selv, for at den studerende kan fremstå som et troværdigt bud på en akademisk aktør' (Søndergaard 1994b:60). Og hvis den kønnede matrix og den professionelle matrix (akademisk/fagpolitisk) ikke er overensstemmende, må den enkelte aktør forhandle enten den ene eller begge matricer. Denne forhandling kræver dog 'hårfine balanceringer', fordi 'forhandleren' må fremstå som en troværdig og acceptabel forhandler, dvs. én som ikke adskiller sig så meget fra den ene eller den anden matrice, at hun/han ikke ses kan genkendes som en 'værdig' aktør.

'Et modsætningsforhold mellem kønnet og professionel matrix vil derimod i udgangspunktet svække aktørens forhandlingsposition. Et modsætningsforhold mellem på den ene side etnisk eller racemæssig og på den anden side professionel matrix vil ligeledes i udgangspunktet svække aktørens forhandlingsposition. Når det altså gælder at finde vejen ind i en given delkultur, for

eksempel den akademiske, og opnå accept indenfor denne delkultur, og også at opnå accept i en grad, så man kan fremstå som en autentisk forhandler og kreativ videreudvikler af dens præmisser, så kan vi derfor sige: Heldigst i denne proces er de, der mellem de mange mulige sociale matricer personificerer et skæringspunkt, som ligger helt tæt på det, den akademiske matrix selv repræsenterer' (Søndergaard 1994b:61).

Problematikken omkring at adskille sig fra den professionelle matrix bliver på mit analysefelt forstærket af nødvendigheden af ikke at adskille sig for at blive valgt til en politisk post. Det handler således ikke kun om en svækket forhandlingsposition i forhold til udviklingen af den fagpolitiske praksis – det handler derimod i særdeleshed om mulighederne for at opnå og fastholde en politisk post og om mulighederne for indflydelse på politik og overenskomstkrav.

På universitetet spiller strukturen og kulturen op til en mandlig kønsmatrix. Dette er dog ikke det samme som, at alle mænd privilegeres, eller at alle mænd personificerer kønsmatricen, eller at kvinder er udelukkede fra universitetet. Men det betyder, at akademisk virksomhed og mandligt kropstegn kobles sammen; ikke som en særlig egenskab hos mænd eller tilsvarende mangel hos kvinder, eller fordi der er et ønske om at udelukke kvinder, eller fordi selve det akademiske arbejde er maskulint. Men også derfor og så også noget mere og på en lidt anden måde.

'Der er tale om et samspil mellem struktur og matrix – mellem matricen som en kulturel konstruktion, der i en eller anden grad kan blive til personlig identitet og sive ud i færdighedsrepertoiret hos de, der henvises til den, men som primært er kendetegnet af sin funktion som spejlingspotentiale – og strukturerne som forfædrenes stivnede virksomhedskonstruktioner, der administreres af aktuelle aktører og forhandles gennem disses aktuelle konstruktionsbestrebelse' (Søndergaard 1996a:355).

Og det betyder, at mænd umiddelbart har adgang til matricen og til at gøre den til deres egen; hvor kvinder må fremvise, at de har samlet den mandlige matrix op eller dele deraf, og de kan gøre den eller dele heraf til deres egen, men det skaber usammenhæng og kræver en evne til balancering. Kvinder stilles således overfor et andet projekt end mænd, når de skal begå sig/komme frem/finde plads på universitetet.

'At have umiddelbar adgang til den mandlige matrix og umiddelbar adgang til at blive accepteret og socialt genkendt som bærer af den er en væsentlig kulturel ressource, når et individ søger

legitimitet som akademisk aktør – men det udelukker naturligvis ikke andre fra at søge legitimitet ved hjælp af de ressourcer, de måtte formå at mønstre (Søndergaard 1996a: 361).

Spørgsmålet er om et lignende mønster kan findes i fagbevægelsen: om mænd gives mere umiddelbar adgang til den fagpolitiske praksis, og derfor ses som 'bærere af en kulturel ressource', hvor kvinder er nødt til at fremvise, at de har denne. Og at betingelserne for at gøre fagpolitik hermed bliver forskellige for kvinder og mænd.

Kulturel genkendelighed og ulighedsskabende processer

Kulturel genkendelighed rummer altså en indgang til at indfange eventuelle ulighedsskabende processer i fagbevægelsen. For det første, hvis kvinder skal gøre sig kulturelt genkendelige i forhold til en professionel matrix (akademisk virksomhed/fagpolitisk praksis), der er mere eller mindre overensstemmende med en maskulin matrix, så risikerer de at gøre sig 'kulturelt ugenkendelige' i forhold til den kvindelige matrix. Det kan medføre forskellige typer af spændinger, fordi det kvindelige kropstegn ikke kan undgå at blive læst med blikket fra de kulturelle koder om kvindelighed. Konkret kan det betyde, at kvinder risikerer at blive læst som 'ikke rigtig kvinde' og derfor bliver uddefineret eller mødt af modstand både fra andre kvinder og fra mænd. Kvinderne sættes dermed overfor et så kompliceret balanceringsprojekt, at det ikke kan undgås, at de ind i mellem falder ned af linen, fordi de på den ene side skal overskride den kvindelige kønsmatrix for at blive integreret, og på den anden side bliver det problematiseret, når de gør det, fordi de hermed overskrider denne. Kvinderne gennemfører således ikke spejlingsprojektet hverken i forhold til kønsmatrixen eller virksomhedsmatrixen. Og det bliver nærmest umuligt for dem at gøre nogen af delene rigtigt – i hvert fald så længe, at der er et sammenfald mellem den maskuline matrix og den professionelle virksomhed.

Et anden mulig ulighedsskabende proces er den enkeltes 'valg' af aktørposition. I dette valg indgår en forhandling af kønnet, og denne forhandling sker ikke uafhængigt af det kulturelt genkendelige – tværtimod forholder forhandlingerne sig også til, hvad der virker integrerende, og hvad der virker ekskluderende. Og spørgsmålet bliver så: hvilke positioneringer er mulige, hvis også kvinder skal gøre sig kulturelt genkendelige? Det er dog Søndergaards pointe, at integrerings- og ekskluderingsbevægelserne foregår indenfor et mangedimensionelt felt, og derfor kan den relative henvisning til en randposition tage form af en henvisning til en anden social kategori eller fx til et andet og måske mindre prestigefyldt område. '*...uddefinering fra en kerne kan fra andre positioner opleves som (og dermed fra den uddefineredes position legitimeres som) simpel alternativ definering eller måske som inddefinering i en anden position*' (Søndergaard 1996a:415). Set i relation til mit felt bliver det dog vigtigt også at spørge, om alle

disse positioneringer giver adgang til magten? Eller om uddefineringer og alternative defineringer ikke netop kan være adgangen til at afdække, hvorfor kvinder ikke kommer frem til de politisk betydningsfulde poster?

Forhandling, refleksivitet og subjektet

Søndergaard formulerer sig ikke direkte om relationen mellem subjekt og magt, men hun bygger sin kønsmodel på Butlers forståelse af subjektet som placeret i rummet mellem citation og performance. Dette subjekt udgør et ambivalent sted, hvor magten skifter karakter gennem en tidsmæssig forskudt proces imellem magtens to modaliteter. Der opstår en form for diskontinuitet mellem magten som mulighedsbetingelse og den magt, subjektet indoptager. Subjektet kan altså genanvende magten på en ny måde, som kan være forandringskabende. Subjektet kan mere eller mindre identificere sig med, mere eller mindre citere kønsdiskursen^{xii}

'Subjektet får sin plads i kredsløbet som "stedet" for identifikations- og citeringsprocesser, som kan reproducere eller forskyde grænserne for det forståelige og legitime køn, fordi magten så at sige aldrig kan blive total i form af en fuldt ud struktureret eller lukket struktur' (Stormhøj 2002b: [9]).

Søndergaard 'oversætter' Butlers forandringsforståelse til forhandlinger af køn gennem brydninger mellem individers udtryk for køn. Disse udtryk kan både være reflekterede og måske endda oftere ikke-reflekterede og personligt indforståede (Søndergaard 1996a: 34-35). Hermed tilføjer hun to centrale begreber fra Haavind (fx 1992): forhandling og refleksion, og det gør hendes subjektbegreb og forandringsforståelse mere aktiv og mindre deterministisk end Butlers.

Søndergaard understreger, at det, at kønnede udtryk ikke er bevidst reflekterede, ikke betyder, at de mister deres 'kulturelle effekt' – de vil altid udgøre et forhandlingsindlæg som 'et bud på køns betydning i skabelsen af social orden'.

*'Man kan **ikke** vælge **ikke** at udtrykke noget; man kan **ikke** vælge **ikke** at blive forstået i forhold til køn i kulturer, hvor køn er gennemgående konstruktionselement i den sociale orden. Et kulturkonventionelt udtryk er ikke et "neutralt" udtryk, eller "fravær af udtryk", det er et forhandlingsindlæg til fordel for konventionelt køn og dermed et bidrag inden for de kræfter, der i et givent samfund virker for opretholdelsen af det allerede eksisterende...'* (Søndergaard 1996a: 35).

Jeg vil dertil tilføje, at den enkelte selv gennem at reproducere et 'kulturkonventionelt udtryk' kan udfordre 'det allerede eksisterende', hvis dette opfatter sig selv som kønsneutralt.

Forhandling får på den måde også en ny betydning både som aktivt og reflekteret og som passivt og ikke-reflekteret. Samtidig skal forhandling forstås i sammenhæng med begrebet om kulturel genkendelighed; det er nemlig en vigtig pointe, at forhandlingerne ikke foregår frit, men derimod indenfor et præmis om kulturel genkendelighed.

'Det er på grundlag af præmissen om kulturel genkendelighed som nødvendig forudsætning for kulturel integration, at kulturelle fænomener eller kulturelle, eksempelvis kønnede, udtryk forhandles. Der er altså ikke tale om "frie" forhandlinger, om forhandlinger i hvilke alene individernes fantasi sætter begrænsningerne. Der er tale om forhandlinger, som hele tiden sker med truslen om disintegration for enkeltindivider og med truslen om opløsning for kulturen som én væsentlig grænsesættende instans. Og igen skal altså dette tænkes ind i forhold til ideen om mange parallelt eksisterende kulturelle kernefelter. Den disintegrerende bevægelse behøver således ikke endegyldigt at kaste aktøren "ud over kanten af samfundet"; den kan udgøre en disintegrerende bevægelse i forhold til en særlig delkultur eller i forhold til et særligt kulturelt kernefelt' (Søndergaard 1996a:34).

Hertil er det vigtigt at tilføje, at individets gang i mange forskellige delkulturer også kan betyde, at der sker 'erfaringsudvekslinger' mellem forskellige krav til kulturel genkendelighed, som den enkelte kan medbringe i sin 'forhandling' af fx køn og fagpolitisk praksis. Søndergaards subjekt er således både i stand til at reflektere og forhandle og er på den måde beslægtet med Flax subjektforståelse.

Flax (1990a) kritiserer post-filosofferne for kun at give mulighed for at vælge mellem to 'onder': et fuldkommen autonomt subjekt eller et fuldkommen decentreret subjekt. Dette begrænsede udvalg er bl.a. et resultat af manglende integration af feministiske erkendelser om selv og subjektivitet i post-bølgen.^{xiii} Det autonome individ er en 'ren' mandlig konstruktion, hvor den feministiske forskning gang på gang har påpeget, at individet ikke er autonomt, men derimod skabes i og er afhængig af relationer til andre mennesker. Samtidigt understreger hun med udgangspunkt i psykologien, at det er nødvendigt for selvet at have en kerne (core), dette skal blot ikke forveksles med selvet som enhed (unitary), som hun i lighed med post-filosofferne er kritisk overfor. Flax argumenterer for, at det er muligt at konstruere en forståelse af selv og subjektivitet, hvor forskelle ikke opleves som uforenelige, hvor relationen til andre ikke kun er udtryk for en magtrelation, og hvor det ikke vil være nødvendigt at opgive rationalitet om end i variationer.

'Unlike the postmodernists' vision such a self would also feel no need to forswear the use of logic, rational thought, or objectivity, although it may play with them. Neither would it lose itself and imagine the I to be merely the effect of thinking or language rather than also its cause. It would also know itself to be social, to be dependent for its existence on others. Yet at the same time it could experience itself as possessing an internal world that is never exactly like any other' (Flax 1990a: 219).

Men dette selv er samtidig også et paradoksalt selv: det kan ikke eksistere fuldt ud i samtiden. På den ene side forhindrer magt og dominans subjektets fuldkomne selvrealisering, på den anden side er magt- og dominansrelationer også grundlag for agency og modstand. Subjektivitet er altså komplekst, socialt og kontekstafhængigt - skabt i konkrete sociale relationer. Selvet er således hverken 'naturligt' eller 'fiktivt' (her forstået som en ren tekstlig konstruktion); det er derimod legemliggjort, kønnet, socialt og enestående, i stand til at fortælle historier og til at opfatte og erfare sig selv (Flax 1990a:232).

Flax' subjektbegreb lægger i umiddelbar forlængelse af min både-og position, fordi det træder ud over det sproglige spil om magt og forskelle, samtidigt med at magt og forskelle også skaber dette subjekt. Hun trækker på feminismens dobbelthed af forståelsen af menneskelige relationer som både positive og muliggørende og problematiske og begrænsende. Og på psykologiens erfaring med nødvendigheden af en form for kerne. Hun forfalder ikke til kun at vægte mangfoldighed, men lægger også vægt på en vis grad af rationalitet og reflektivitet hos subjektet. Flax reflekterer på den måde feminismens mange spændingsfelter, herunder mellem den teoretiske begrebsudvikling og den analytiske kompleksitet. Jeg vælger derfor at 'overtage' Flax' subjektbegreb i kombination med Søndergaards begreb om aktiv og reflekteret og passiv og ikke reflekteret forhandling af egen praksis i samspil med præmissen om kulturel genkendelighed.

Magtens 'andre' sider: system, indlejring og økonomiske ressourcer

Men kønsmagt er mere end definitioner, betydninger og koder. Den er også kodernes materielle indlejring; den udgør en form for system; og den er forbundet med samfundets fordeling af økonomiske ressourcer.

'Symbolic theories of gender differentiation provide a powerful understanding of the deep-seated nature of cultural categories and the levels of anxiety that their destabilization can provoke, but they do not explain sufficiently structural or institutional dimensions of domination. Material

structures of domination are not reducible to symbolic patterns of gender differentiation (...) The necessity of situating symbolic within material relations need not to involve an assertion of the determining priority of the latter over the former, of base over superstructure. Rather it underlines the importance of distinguishing the respective internal logics of different sets of power relations and theorising their interconnections in order to understand the complex and discontinuous ways in which individuals are disempowered (McNay 2000:158).

Et fokus udelukkende på kulturelle ulighedsskabende processer rummer således en risiko for at overse væsentlige forhindringer for skabelse af forandring, dels fordi der vil ske en afkobling af kønsmagtens institutionelle indlejring og økonomiske fundament, dels fordi disse to forskellige aspekter af det materielle fungerer efter andre logikker end det kulturelle. Jeg vil i lighed med i diskussionen af relationer mellem biologi, krop og køn argumentere for, at det er nødvendigt at 'fæstne' magten og at diskutere dens materialitet dvs. både dens indlejring i institutioner og dens forbundethed med samfundets økonomiske struktureringer.^{xiv}

Søndergaard (1996a:338) er selv inde på forskelle i betydningernes 'substanskvalitet', hvor '*de koder, der er til forhandling, og som flyder frit omkring og skabes gennem hverdagens dialoger*' må ses i forhold til den akademiske institutions '*historisk stivnede udtryk for handlemønstre, reguleringsmekanismer og koder, som ligger nedfældet i strukturerne og i den materialitet, som strukturerne lever i*', og som kan modarbejde, neutralisere eller hjælpe bestemte forhandlinger på vej. De historisk stivnede handlemønstre er blevet til bureaukratiske procedurer, fx for fordeling af ressourcer og viden, og til formelle og uformelle regler for fx forhandlingspraksis og mødeformer. Kønsmagtens materielle indlejring har derfor gjort denne tungere, mere træg og kompleks at forhandle og forandre.

Chouliaraki & Fairclough fremfører en lignende argumentation. De taler om, at sociale praksisser stivner og bliver til 'relative permanency', som er en form for handlemønstre, der kan begrebsliggøres fx som institutioner. Og dette er en vigtig pointe, fordi institutioner bygger på andre logikker end fx strukturer eller enkeltstående handlinger (Chouliaraki & Fairclough 1999:22). Samtidig indgår enhver social praksis i et netværk med andre praksisser, som er med til at forme den enkelte praksis' 'interne' konstituering. Disse netværk af praksisser bliver holdt på plads af magtrelationer, hvilket således også betyder, at institutioner er en effekt af magt over netværk af praksisser. Disse magtrelationer er dominansrelationer og omfatter såvel kapitalistiske relationer mellem sociale klasser som patriarkalske kønsrelationer og racistiske og kolonialistiske magtrelationer (Chouliaraki & Fairclough 1999:24). Chouliaraki & Fairclough går altså videre end Søndergaard og påpeger, hvorledes magten også er forbundet med samfundets økonomiske struktureringer og kan tage form af dominans, også patriarkalsk dominans.

'At the same time, we believe that the view of modern power as invisible, self-regulating and inevitable subjecting ('bio-power', Foucault 1977) needs to be complemented with a view of power as domination, i.e., a view of power that acknowledges the overdetermination between 'internal' and 'external' practices, and establishes causal links between institutional social practices and the positions of subjects in the wider social field' (Chouliaraki & Fairclough 1999:24).

Dominans skal dog forstås i Gramscis hegemoniudgave, dvs. mere som samtykke end som tvang.

Sylvia Walby (1990, 1992, 1997) giver også et bud på, hvorledes man kan forstå kønnets materielle indlejring og økonomiske fundament.^{xv} Kønsmagten – patriarkatet – fungerer som et underordningssystem baseret på udbytning af kvinders arbejde, dvs. mænds tilegnelse af materielle ressourcer (Dahl & Mouritsen 1995). Walbys patriarkatsmodel bygger på forskellige abstraktionsniveauer: patriarkats system, patriarkats former, patriarkats strukturer, og patriarkalske praksisser. Et patriarkalsk system betegner de sociale strukturer og praksisser, hvor mænd dominerer, undertrykker og udnytter kvinder. Disse strukturer og praksisser kan kombineres på forskellige måder, hvorefter de udgør forskellige former for kønsregimer fx privat henholdsvis offentligt patriarkat. Der er seks forskellige patriarkats strukturer: husholdningsproduktionen, patriarkalske relationer på arbejdsmarkedet, patriarkalske relationer i staten, mænds vold, patriarkalske relationer i seksualiteten og patriarkalske relationer i de kulturelle institutioner (Walby 1990, 1997). Patriarkatet som sådan er stabilt, men ikke statisk. Fx er der sket et skift fra et privat til et offentligt patriarkat, hvilket skaber både nye muligheder for kvinder og nye ulighedsformer (Walby 1990, 1997). I det offentlige patriarkat er der sket et skift fra underordning gennem direkte og personlige relationer til mere indirekte og kollektive former, hvor kønsregimet farver fx arbejdsmarkedet, men hvor de konkrete kvinder og mænd kan være placeret både i privilegerede og underordnede positioner. Ændringerne i relationerne mellem kønnene er tvetydige og modsætningsfyldte i forhold til kvinders position i patriarkatet. På den ene side bliver flere yngre kvinder bedre uddannede og får gode jobs, på den anden side sker der en fattigdomsgørelse af mange - især ældre - kvinder. Samtidig er der i UK, som Walby bygger sin forskning på, også sket en marginalisering af flere mænd, bl.a. fordi de dårligere vilkår og rettigheder, som er knyttet til deltidsarbejde (og som fortrinsvis har været kvinders arbejde), har lagt et pres også på mænds arbejde. Kønsregimet spiller altså også ind på mænds arbejde.

'In this way, gender affects class relations. This reverses previous suggestions as to the relationship between gender and class – that gender shapes class – for instance, that women

workers were a reserve army of labour for employers, or that the class position of the husband determined that of the wife. Rather now, it is at least as much that gender shapes class. The change in the form of gender regime, in the context of globalisation and deregulation alters the nature of employment and thus of class relations' (Walby 1997:65).

Men fortsat er arbejdsmarkedet præget af en horisontal og vertikal kønsopdeling, hvor kvinder og det kvindelige er placeret lavest.

Walbys centrale pointe er således, at selvom der kommer flere kvinder på arbejdsmarkedet og flere kvinder er blevet bedre uddannet, så betyder det ikke, at alle kvinder bliver ligestillede, eller at det kvindelige valoriseres. Tværtimod skaber det blot større forskelle mellem kvinder, samtidig med at det kvindelige stadig er underordnet – nu har dette blot også marginaliserende konsekvenser for nogle mænd. Walbys fokus på sammenhængene mellem kvinders og det kvindeliges placering på arbejdsmarkedet er meget relevante i forhold til mit problemtema, fordi denne over-underordning af det mandlige og det kvindelige er videreført i det fagpolitiske felt, bl.a. som en manglende vægtning af krav om ligeløn og barselsorlov. Kønsmagts systematiske (ordensskabende) karakter, dens institutionelle indlejring og dens økonomiske fundament betyder tilsammen, at selvom kønsmagt betragtes som en relation, sætter denne sig igennem på en måde, så det minder mere om et ejerskab og overordning end om en konstant reproduktion/nyproduktion af magtpositioner og ordner, dvs. magt også som kapacitet og dominans. Men hvorledes er det så muligt at ændre en sådan magt?

Multiple magtressourcer

Harriet Bradley (1999) udvikler en kønsmagtforståelse, som på én gang bygger videre på Walbys patriarkatsteori og overskrider denne; som er inspireret af poststrukturalismen, men også kritisk overfor denne; som lægger vægt både på betydninger og på materialitet; som ser magt både som en relation og som en kapacitet; og som anlægger et struktur-agency perspektiv (se Dahl & Mouritsen 1995 for lignende position). Bradleys kønsmagtforståelse harmonerer altså godt med min teoretiske position. Ligeledes bygger hendes kønsmagtforståelse på de samme forudsætninger, som jeg gør: at kønsmagtrelationer spiller sammen med kontrol over økonomiske ressourcer (Bradley bruger et revideret klassebegreb); at kønsordenen ikke er statisk, men derimod bevægelig; at magt ikke er et nulsumsspil; og at magten er kontekstafhængig. Samtidig giver hendes differentierede kønsmagtforståelse mulighed for at præcisere såvel hvor problemerne som hvor mulighederne for modstand og forandring er lokaliserede.

Bradley definerer magt meget bredt: som kapacitet til at kontrollere mønstre af social interaktion. Kønsmagt er således det ene køns kapacitet til at kontrollere det andet køns

adfærd. Kønsmagt skal forstås som et bredt begreb, der giver plads til variationer og bevægelse i relationerne mellem mænd og kvinder. Kønsmagt kan tage form af et patriarkat, dvs. mænds kapacitet til at kontrollere kvinder, men gør det ikke nødvendigvis (Bradley 1999:33).^{xvi} Bradley udvikler ni former for magtressourcer: økonomisk magt, positionsmagt, teknisk magt, fysisk magt, symbolsk magt, kollektiv magt, personlig magt, seksuel magt og husligmagt (domestic). Kønsmagten manifesterer sig gennem sociale interaktionsprocesser, hvor disse forskellige ressourcer spiller med og indgår i et samspil med hinanden. Men magtressourcerne tilhører ikke nødvendigvis det ene køn, og jo flere af disse magtressourcer kvinder får adgang til, jo mere bliver den lokale kønsorden udfordret. Det er desuden en vigtig pointe hos Bradley, at kønsmagt udspiller sig både parallelt og i samspil med andre magtrelationer som fx klasse og etnicitet. Jeg vil ikke bruge alle Bradleys magtressourcer, men kun de, der passer sammen med mit tema. Jeg udvælger for det første, *økonomisk magt*. Denne defineres som kontrol over økonomiske ressourcer, dvs. ejendomme, indtægt, løn og andre arbejdspladsgoder. Jeg vil tilpasse dette fagbevægelsen og i stedet tale om magt over bevillinger, uddannelse og lignende goder, samt magt til at beslutte overenskomstkrav såvel prioriteringer inden som under forhandlingerne. Jeg vil også inddrage *positionel magt*. Bradley definerer denne som den magt og autoritet, man indtager som ansat, leder, supervisor, fagforeningsrepræsentant eller 'husholdningsleder'. Jeg vil i stedet tale om forskellige typer af ledelsesposter indenfor fagbevægelsen. Som det tredje vil jeg bruge *kollektiv magt*. Dette indebærer mobilisering af kollektive ressourcer, oversat til min kontekst handler det om partielle kollektive ressourcer fx opbygningen af netværk og interessegrupper. Jeg vil også bruge *personlig magt*. Her vil jeg blot overtage Bradleys definition, hvor personlig magt ses som udnyttelse af en mængde af personlige ressourcer som karakterstyrke, viden, social kompetence, karisma, erfaring, evne til at udtrykke sig. Endelig vil jeg bruge symbolsk magt, som jeg med Søndergaard vil vælge at kalde *definitions magt* (1996a). Definitions magt er magten til at definere, få tilslutning til og fastholde betydninger, meningssammenhænge, og værdier. Definitions magt involverer adgang til og kontrol med den del af organisationsapparatet, som står for kommunikation fx med fagforeningsmedlemmer. Møder kan også være en måde at sætte 'sin' definitions magt igennem fx ved at definere, hvad der er 'rigtige' fagforeningsanliggender og i særdeleshed, hvad der ikke er det.

Sammenfatning: Køn og magt 'revisited'

Jeg er tiltrukket af Søndergaards opgør med den kønsforståelse, som konstruerer os som et styks biologisk kvindekrop henholdsvis mandekrop, hvorpå der lægges en række sociale og kulturelle stene, og hvorefter vi træder frem som kvinder henholdsvis mænd. Jeg ved godt, at det er en karikeret fremstilling, men min pointe hermed er blot, at Søndergaard gør det muligt at se og

begribe mænd og kvinder som andet end to oppositionelle monolitter. Hun giver os et redskab til at gribe forandringer, mangfoldighed og skabelse. Og til at se, hvorledes konkrete kvinder og mænd trækker på de samme og forskellige ressourcer og udtryk på kryds og tværs af tegnet på kroppen, samtidig med at de skaber sig selv i relation til hinanden og til de kulturelle koder, som de også i en og samme bevægelse producerer og reproducerer. Min interesse er dog ikke selve kønskonstruktionen. Det er derimod at få redskaber til at tænke køn komplekst og til at identificere nye typer af ulighedsskabende processer i spændingsfeltet mellem fagpolitik og betydninger af køn. Søndergaard giver mulighed for dette ved at give redskaber dels til at analysere kvinder som forskellige uden at gøre dem til ikke-kvinder dels til at identificere og diskutere spændingsfelter mellem tegnet på kroppen, kulturelle koder om køn og virksomhedsfeltet. I min analyse er det ikke, hvorledes kvinder gør køn, der er i fokus, men derimod hvorledes kvinder gør fagpolitik, hvilke ulighedsskabende processer der opstår i denne 'gørelse', og hvorledes det er muligt at ændre disse ulighedsskabende processer. Hertil er Søndergaards begreber om henholdsvis kulturel genkendelighed og matrix meget egnede.

Men jeg er også kritisk overfor især tre elementer i denne tilgang til køn. For det første forståelsen af subjekt og forandring; det vender jeg tilbage til i anden halvdel af denne sammenfatning. For det andet forståelsen af krop som et diskursivt produkt-producerende diskurser. Og for det tredje tendensen til individualisering af ulighed og overvægt på forskelligheder. Dette sidste punkt modsvarer jeg med Youngs begreber om seriel gruppering og handlingsfællesskab. Det andet ved at supplere med Beauvoirs begreb om kroppen som situation; og med at understrege kvinders levede erfaringer med cyklus, reproduktion og afhængige relationer. Jeg argumenterer desuden for nødvendigheden af at definere Kvinde og kvindelighed som en strategisk position, der både kan beskytte og frigøre.

Magt og forandring

Jeg forstår kønsmagt både som kulturel, dvs. forbundet med betydninger og normaliseringer og som materiel, dvs. indlejret i institutioner og relateret til materielle ressourcer.

At forstå magten som relationel og indirekte giver altså mulighed for at gribe, dels hvorledes enhver praksis – også den ikke-reflekterede - er med til at skabe eller omskabe magt og til at be- eller afkræfte magtrelationernes orden, dels hvorledes skabelse af betydninger også udgør betingelser for vores praksis, og hvorledes magt til at definere bliver en ny central magtform. Men betyder det samtidig, at magten som dominans og kapacitet mister betydning? Det er en vigtig pointe, at magten produceres og reproduceres gennem praksis: at institutionerne, systemerne, betydningerne og økonomien skabes af social handlen, er et resultat af social handlen, *er* social handlen, som er 'stivnet', gjort permanente, har etableret en bestemt

konfiguration, men alligevel til stadighed i spil, til stadighed under skabelse eller opløsning, til stadighed i bekræftelse eller afkræftelse. Magt er social praksis, som vi alle nyskaber eller genskaber gennem vores daglige handlinger. Men ved samtidig at 'huske' magtens institutionelle indlejring, dens sammenkobling til samfundets materielle organisering, og dens systemiske karakter stilles der spørgsmål ved balancen mellem at nyskabe eller genskabe, mellem at afkræfte eller bekræfte. For selvom vi alle reflekterer og forhandler vores praksis og dermed ændrer denne og således ikke reproducerer magten/betydningerne/systemet fuldt ud, så vælter et system, en institution eller samfundets økonomiske organisering ikke sådan lige med det samme.

Kønsmagtens systematiske (ordensskabende) karakter, dens institutionelle indlejring og dens økonomiske fundament betyder tilsammen, at selvom kønsmagt betragtes som en relation, sætter denne sig igennem på en måde, så det minder mere om et ejerskab og overordning end om en konstant reproduktion/nyproduktion af magtpositioner og ordner, dvs. magt også som kapacitet og dominans. Kønsmagtens karakter betyder også, at den er mere træg og langsommelig at forandre, fordi den er en del af procedurer, regler og mødeformer og dermed også sammenkoblet med andre magtrelationer og praksisformer. Men hvorledes er det så muligt at ændre en sådan magt?

Gennem den enkeltes refleksivitet og forhandling af egen praksis er det muligt at skabe uro, men for at kunne forandre kønsmagten og skabe en ny kønsagenda er det nødvendigt at besidde og bruge en lang række magtressourcer, hvor jeg især vil sætte fokus på kollektiv magt og definitionsmagt. Skabelse af forandring og forskellige magtproblematikker og ressourcer vil være i fokus i de næste to afsnit.

Kønssystemets konkrete udformning er dog kontekstafhængigt, så hvorledes over- underordning gøres i fagbevægelsen, og hvorledes denne relation forhandles gennem den individuelle praksis handler kapitel 5 om.

2.2 Fagbevægelsen og 'de forskellige': fagpolitik, fællesskab og forandring

En stor del af forskningen i fagbevægelse og arbejdsmarked kan findes indenfor 'Industrial Relations' (IR-) traditionen eller på dansk forskning i arbejdsmarkedsrelationer.^{xvii} IR-traditionen har sin oprindelse og største udbredelse i den angelsaksiske verden, hvilket også præger tilgangen til forskningen, som lægger meget vægt på den empiriske analyse.^{xviii}

Der er indenfor IR-forskningstraditionen to forskellige retninger, hvor den ene fokuserer på arbejdsmarkedsrelationerne i et institutionelt perspektiv, og den anden retning fortrinsvis fokuserer på fagbevægelsen i et social proces perspektiv.^{xix} Den første retning præges

af en system tilgang og et funktionalistisk perspektiv med en mere eller mindre eksPLICIT reference til Dunlops arbejder (fx Dunlop 1958). Dunlop udgør en af IR-traditionens 'founding fathers'. Han var inspireret af Parsons strukturelle funktionalisme. Dunlops fokus er på, hvorledes bestemte regler bliver etableret i et bestemt IR system, og på hvordan og hvorledes disse regler skifter som reaktion på dette system. Den anden retning er præget af en konfliktuel tilgang med inspiration fra marxismen og med Richard Hyman, som 'founding father'. Karakteristisk for begge retninger er dog, at køn er så godt som fraværende.^{xx xxi} Der er indenfor IR-traditionen en kønsforskningstradition, men denne er henvist til periferien. Bidrag med fokus på kvinders arbejde og faglige aktivitet eller teoriudvikling med udgangspunkt i et empirisk fokus på køn ses ikke som generelle bidrag til IR-forskningsfeltet, men som bidrag, der kun handler om kvinder og kun har interesse for kønsforskere. Intentionen med dette afsnit er at integrere kønsforskningen og IR-forskningen omkring skabelse af interessefællesskab og solidaritet for hermed at bidrage både til min analyseramme og til IR-forskningen indenfor den retning, som anlægger et socialt proces perspektiv.

IR-forskningen har fortrinsvis fokuseret på IR institutioner og –strukturer på bekostning af et fokus på de sociale processer. Dette betyder bl.a. manglende viden om de sociale processer, som medvirker til at skabe en kønnet organisationskultur og -struktur i fagbevægelsen (Forrest 1993; Greene 2002; Hansen 2002; Ledwith & Colgan 2002; Pocock 2000; Wajcman 2000). Men det kan også medvirke til manglende indsigt i de udfordringer, som fagbevægelsen i det meste af verden står overfor. Disse udfordringer har forskellige elementer fx medlemsnedgang; decentralisering og deregulering; nye arbejdsorganiseringer, nye produktionsbetingelser og nye typer af arbejde og arbejdspladser/områder; globalisering af økonomien; og en stigende diversitet i medlemsskaren (fx Briskin & McDermott 1993; Ferner & Hyman 1998; Hyman 2002; Hyman & Ferner 1994; Ledwith & Colgan 2002; Valkenburg & Zoll 1995; Waddington & Hoffman 2000). Fra et systemteoretisk og institutionelt perspektiv vil denne krise udgøre en alvorlig trussel mod fagforeningerne og arbejdsmarkedets institutioner. Kriseproblematikken er også klar indenfor et procesorienteret perspektiv, men her er fokus ikke kun på institutioner og lovgivning, som grundlag for fagforeningernes styrke. Fokus er i stedet på skabelsen af fællesskab og solidaritet, mobilisering, engagement og aktivitet, og med dette perspektiv kan billedet såvel af fagforeningernes krise som af løsningerne herpå gøres mere nuanceret. Det er dette perspektiv, som jeg vil udvikle og diskutere i det følgende.

Derudover kan procesperspektivet også begrundes i mit teoretiske og metodiske blik. Procesperspektivet, poststrukturalisme og diskursanalyse lægger alle vægt på skabelse, på konstruktionsprocesser, fx skabelse af køn og uligestilling i fagbevægelsen. Det betyder også, at solidaritet og fællesskab ikke anses for en på forhånd given størrelse, der er opstået af sig selv,

men derimod skabes, genskabes og omskabes hele tiden gennem den daglige praksis. Endelig giver procestilgangen mulighed for og redskaber til at diskutere og analysere, hvorledes og hvad integrationen af de forskellige/kvindes plads og stemme betyder for fagbevægelsens fællesskab, for solidariteten, for medlemsdemokratiet og for medlemsengagementet. Bidraget fra procesperspektivet udgør også et alternativ til de samtidsanalyser, der introducerer begreber som 'management union' som fagbevægelsens redningsplanke, eller hvor der fokuseres på individualisme som begrundelse for medlemsnedgang og manglende medlemsengagement (Kelly 1998:1).^{xxii} I stedet lægges der vægt på, hvorledes der kan skabes et integrerende og pluralistisk fællesskab/kollektivism; på hvilke punkter der er vigtige for at mobilisere til medlemskab og engagement blandt en mangfoldig og forskellig skare af lønarbejdere og medlemmer; på skabelsen af et deltagerorienteret demokrati; og endelig på hvorledes alt dette på en gang både forudsætter og skaber en ny forståelse af solidaritet og fællesskab. En sådan tilgang lægger vægten på betydningen af fagbevægelsen som social bevægelse og på en styrkelse af denne del som svaret på udfordringerne. Kunne man således forestille sig, at ligestillingspolitikken kunne medvirke til denne styrkelse? Altså at ligestillingspolitikken kunne blive til en offensiv strategi for revitalisering og styrkelse af fagbevægelsen?

Afsnit 2.2 falder i tre dele. I den første vil jeg diskutere magt og demokrati i fagbevægelsen. Denne diskussion vil jeg fortsætte i den næste del, hvor jeg vil sætte fokus på fagbevægelsens 'tre hellige', solidaritet, lighed og fælles interesser i relation til 'de forskellige'. I den sidste del vil jeg udvikle mit begreb om fagpolitisk praksis.

Magt og demokrati i fagforeninger

Fagbevægelsen er i det danske velfærdssamfund (og i resten af Norden) en af de bærende samfundsinstitutioner dels på grund af fagbevægelsens historiske position, som medskaber af velfærdsstaten, dels på grund af det danske aftalesystem og dels på grund af den direkte og indirekte politiske indflydelse på velfærdsstatens udvikling gennem deltagelse i råd og nævn samt gennem båndene til Socialdemokratiet (Due et al 1993; Sommer 2000b).

Fagforeninger er lønarbejdernes fælles organ for interessevaretagelse; de er kollektive aktører; og deres vigtigste opgave er at sikre medlemmernes løn- og ansættelsesvilkår. Den vigtigste aktivitet defineres derfor ofte som overenskomstforhandlingerne, men også generel servicering af medlemmerne er en betydningsfuld aktivitet (Scheuer 1985, 1994). Der er dog ikke fuldkommen enighed hverken om, hvad der er fagforeningernes primære opgaver eller om, hvorledes fagforeningerne skal løse disse opgaver (fx Hyman 2001; Scheuer 1994). Eller om, fagbevægelsen overhovedet løser opgaverne tilfredsstillende (Hyman 2001, 2002).

Hyman formulerer tre fagforenings idealtyper, som tilsvarende hvert sit punkt i 'fagforeningstrekanten': marked, samfund, og klasse. For det første er der fagforeninger som interesseorganisationer, der primært er aktive på arbejdsmarkedet; for det andet fagforeninger som drivkraft i at rejse arbejderes status og kamp for social retfærdighed; og for det tredje fagforeninger som kamporganisationer mellem arbejde og kapital. I realiteten indeholder de fleste fagforeninger elementer af alle tre typer dog med mere vægt på nogle end andre dele. Alle fagforeninger kendetegnes dog ved at have regulering af løn, som en central aktivitet; at være arbejdernes fortalere overfor arbejdsgiverne; og af at de indgår i et samfund, som de både forsøger at ændre, og som begrænser deres aktiviteter (Hyman 2001:3-4). Hermed forsøger Hyman at skabe en ny definition af fagforeninger, som kan indfange både de komplekse aktiviteter og relationer, som fagforeninger indgår i, og forskellighed mellem fagforeninger. I denne definition lægger Hyman vægt på de *ydre* aktiviteter og magtrelationer, men fagforeninger skabes også gennem indre magtrelationer. Flertallet af fagforeninger er opbygget som repræsentative demokratier, hvor medlemmerne vælger de politiske ledere, og hvor alle i princippet er sikret indflydelse og er valgbare. Dette betyder et fokus på bureaukrati, hierarki og centralisering, hvilket også betyder, at der lægges meget vægt på beslutningsgange og strukturer, måske endda mere end på resultatet af disse beslutninger (Colgan & Ledwith 2002a). Fagforeninger kendetegnes altså ved at være komplekse organisationer, som skabes, genskabes og omskabes gennem både ydre og indre magtrelationer.

Fagforeningsmagt

Magt er på paradoksvis vis på den ene side et meget centralt begreb indenfor IR-forskningen og på den anden side mangelfuldt diskuteret og defineret (Kelly 1998). Som oftest bliver magt dog forstået som en ressource fx som et spørgsmål om at miste eller få magt og som noget, der kan bestemmes kvantitativt fx gennem måling af medlemstal, overenskomstdækning etc. (Healy & Kirton 2000; Kelly 1998).^{xxiii} I stedet for udelukkende at problematisere denne begrænsede magtforståelse kan det være interessant at overveje, hvorfor magt som en ressource, magt som noget, fagforeninger er nødt til *at have*, og som de kan have mere eller mindre af, er så centralt indenfor IR-forskningen. Hyman leverer et muligt svar herpå i sin definition af fagforeningsmagt. Han ser fagforeningsmagt som havende tre dimensioner alle med fokus på magt som styrke til at gennemføre egne mål, politiske agendaer og få indflydelse på holdninger.

'...trade union power has at least three dimensions: first, the ability to achieve unions' objectives in the face of resistance; second, winning an institutional or legal framework within which their agenda is better able to be realized; third, the capacity to influence attitudes and perceptions – of

employers, governments, the 'general public' and their own members – so as to create a favourable ideological climate' (Hyman 1994/95:127).

Hyman fokuserer således på magtrelationer mellem arbejdsgiver (stat) og fagforeninger i en markedsøkonomi, hvor fagforeninger altid vil være relativt underordnet (mit udtryk) arbejdsgiverne og 'markedskræfterne'.

'Despite familiar stereotypes of trade unions as 'overmighty subject', the reality is that even the most cohesive and strategically sophisticated of workers' collective organizations can only partly offset the structured imbalance of power which confronts them' (Hyman 1994/95:128-129).

Hyman tematiserer således på linie med både Walby og Fairclough magtens sammenkobling med samfundets økonomiske strukturer. I et kapitalistisk samfund vil adgang til og besiddelse af økonomiske ressourcer være et betydeligt om ikke den vigtigste magtressource. Som aktører på arbejdsmarkedet befinder fagforeninger sig lige midt i kampen om fordelingen af de økonomiske ressourcer og samfundets goder, og de gør dette fra en relativt underordnet position, fordi de er den part i magtrelationen, som ikke ejer de materielle ressourcer, og kun er med til at kontrollere disse indirekte på den politiske arena. Det bliver derfor vigtigt med andre former for magtressourcer end materielle ressourcer fx gennem kollektivhandlen at tilkæmpe sig indflydelse på samfundets udvikling og prioriteringer. Derfor bliver magt som en ressource vigtig, derfor bliver *at have magt* centralt – også definitionsmagt. Og fagforeningernes vigtigste magtressource bliver således i høj grad evnen til kollektivhandlen. Solidaritet og loyalitet bliver derfor centrale værdier.

Demokrati og indre magtrelationer

En central og tilbagevendende diskussion er, hvorvidt fagforeningerne er demokratiske i praksis. Fokus er her på magtrelationerne mellem medlemmer og de fagpolitiske ledere. Mitchells oligarkitese har været anvendt af flere forskere til at diskutere, hvorledes og hvorfor demokratisk valgte fagforeningsledere bruger organisationens ressourcer til at fastholde egne magtinteresser, herunder til at forklare hvorfor kvinder ikke 'kommer til fadet'. Nogle taler ligefrem om nogle fagforeninger som kønnede oligarkier (Healy & Kirton 2000; lignende argumentation hos McBride 2001a; Colgan & Ledwith 2002a). Healy & Kirton viser, at oligarkier kan reproducere sig selv, således at det sikres, at demokratiske modstrategier som fx kvinders selv-organisering bliver 'evolutionary rather than transformative' (Healy & Kirton 2000:358). En anden vinkel på den samme diskussion er forholdet mellem repræsentativt demokrati og deltagerdemokrati, hvor

Hyman også er en af de centrale bidragydere. Han beskæftiger sig allerede i 1975 med, hvordan arbejdere kan sikre sig, at magt over dem bliver brugt i deres fælles interesse. Hyman er fortaler for deltagerdemokrati og lægger meget vægt på aktivitet på arbejdspladsniveau. McBride problematiserer dog et for ensidigt fokus på deltagelse og politikudvikling på organisationens laveste niveauer, for selvom deltagelse er vigtigt også fra et ligestillings synspunkt, er det set fra samme vinkel også nødvendigt med institutionelle strukturer, som tager højde for ulighed i magt mellem forskellige grupper af medlemmer og sikrer de svageste medlemmer rettigheder og støtte (McBride 2001a). Hun omformulerer Hymans oprindelige spørgsmål til 'how can **all** workers ensure that power over them is used in the collective interests **of everyone?**' (McBride 2001a:14, mine fremhævninger). Diskussionen om, hvorvidt fagforeninger er demokratiske i praksis, skifter hermed delvist fokus, idet konfliktende interesser ikke længere kun er et spørgsmål om relationer mellem medlemmer og fagpolitiske ledere, men også går på tværs heraf.

'As union memberships have become, and are recognised to be, more diverse, so the limitations of traditional analyses of trade union democracy have become increasingly exposed. As writers point out, the debates are no longer simply about the conflicts of interests between leaders and members and the relative efficacy of representative and participatory systems. They are about divergence of interests among leaders and members as well as between them' (Colgan & Ledwith 2002a:169).

Fagforeninger skal i stedet analyseres som komplekse politiske systemer, hvor der er mange forskellige konkurrerende interesser både mellem og iblandt medlemmer og fagpolitiske ledere (Colgan & Ledwith 2002a). Ligestilling er et af de politiske områder, som går på tværs af skellet mellem medlemmer og fagpolitiske ledere, og som har både modstandere og fortalere på begge sider – og både blandt kvinder og mænd. Kvinders muligheder og kampe for at komme ind og op i hierarkiet skal altså også ses i lyset af de komplekse magtrelationer.

Solidaritet, fælles interesser, og 'de forskellige'

To problematikker er således centrale: at kollektivhandlen er en vigtig magtressource, og at fagforeninger gennemstrømmes af forskellige interesser og magtkampe internt. Begge problematikker berører på forskellig vis diskussionen om solidaritet, lighed og fælles interesser. Traditionelt har disse tre 'hellige' bygget på en modsætning til forskellighed og en underordning eller fuldkommen udskrivning af ligestillingsdimensionen. En analyse af ligestillingsbestrebelse i fagbevægelsen kræver således ikke blot en gentænkning af ligestillingsbegrebet, men også en gentænkning af fællesskab, lighed og solidaritet, for hvorledes solidaritet, lighed og fælles

interesser forstås og praktiseres har afgørende betydning for integrationen af 'de forskellige'. Samtidens individualisering af medlemmerne og nye grupper af medlemmer kan ses enten som i modsætning til fagbevægelsens fællesskab og som solidaritetsnedbrydende eller som et aktiv, hvor de nye medlemstyper og den kritiske refleksivitet kan bruges til en udvikling af fagbevægelsen - en udvikling, som også kunne fremme ligestillingen i fagbevægelsen.

Den traditionelle arbejdersolidaritet bygger på en forestilling om fællesskab som baseret på fælles lønarbejdervilkår. Det vil sige, at alle arbejdere er underlagt de samme betingelser, og at disse betingelser danner grundlag for fagbevægelsens fællesskab og interessevaretagelse. Denne fællesskabsforståelse bliver nu udfordret både af udviklingen på arbejdsmarkedet og af individualiseringen, som bl.a. slår igennem som unge arbejderes manglende tilslutning til fagbevægelsen (Bild et al 1993; Navrbjerg 1999; Nielsen 2002; Valkenburg & Zoll 1995).^{xxiv} Men man kunne også sige, at udfordringen af fællesskabsforståelsen ikke er en ny situation, blot en forstærket udgave af et gammelt problem, som dog har været forholdsvis uerkendt indenfor såvel fagbevægelsen som IR-forskningen. Denne sidste tilgang anlægger kønsforskningen og rejser samtidig en kritik af såvel fagbevægelsens som mainstream IR-forskningen for at overse og undertrykke det forskellige – her især kvinders arbejdsvilkår og indflydelsesmuligheder, og for hermed at medvirke til at (gen)skabe ulighed på arbejdsmarkedet og i fagbevægelsen (Briskin & McDermott 1993; Dickens 1997, 1998; Forrest 1993; Greene 2002; Hansen 2002; Pocock 2000; Rubery & Fagan 1995; Wajcman 2000). Som Hyman skriver kan selve ideen om solidaritet ses som udtryk for, at der eksisterer forskelligheder.

'Without differentiation, there would be no need for solidarity. Solidarity is a project to reconcile differences of situation and of interest, to offer support and assistance to the claims of groups and individuals irrespective of immediate advantage in respect of one's own circumstances. Solidarity became a slogan of labour movements precisely because divisive sectionalism was ever-present possibility, and because painful experience showed that isolated and often competitive groups were more often than not mutually defeating' (Hyman 2002:5).

Den traditionelle arbejdersolidaritet og 'de forskellige'

Den traditionelle arbejdersolidaritet har sit udspring i industrialiseringen og bygger på en forståelse af fællesskab som lighed i vilkår og interesser.

'Arbejdersolidariteten er horisontal. Den udfolder sig indenfor rammerne af en enkelt klasse, der uanset indre sociale og kønsmæssige forskelligheder har lønarbejdet som basalt vilkår. Det er yderligere en klassesolidaritet, som overskrider grænser' (Christiansen 1997:13).

Lønarbejdet er det fællesvilkår, som alle deler, og omkring dette fælles vilkår opbygges fællesskabet og sikres kollektivets sammenhængskraft. Den enkelte lønarbejder adskiller sig ikke fra kollektivet – der er altså ikke nogle, der er 'forskellige'.

Denne forståelse af det fælles anfægtes af flere IR-forskere, som i stedet påpeger, at der kunne være meget store forskelle på lønarbejdets betingelser og den enkelte arbejders interesser fx afhængig af, om man var kernearbejdskraft i industrien (mænd), om man var tjenestepige, eller hvilken rolle man havde i familien.

Man kan derfor sige, at den traditionelle solidaritets- og fællesskabsforståelse har indbygget et latent spændingsforhold mellem det fælles og det forskellige, fordi denne bygger på en forestilling om enhed og lighed i interesser, der kun kan opnås gennem at ekskludere, marginalisere eller på anden måde undertrykke 'de forskellige'. Der etableres således en modstilling mellem det fælles og det forskellige, hvor det ikke bliver muligt at tænke og gøre fællesskab og forskellighed samtidig, medmindre det forskellige underlægger sig det fælles. På den måde bliver fællesskabets interessekamp til varetagelse af de mest magtfulde gruppers interesser, hvilket traditionelt har været industriarbejderen med en central placering i produktionen (ofte lig mand, hvid, fuldtidsarbejdende og fastansat) (Hyman 2002; se også Zoll 1999).

'Thus within companies and sectors, collective bargaining priorities were normally set by core groups of full-time production workers (typically male, white, with a stable place in the internal labour market); within national labour movements, priorities were imposed by the big battalions (typically the unions of manual manufacturing workers, notably metal workers)' (Hyman 2002:4).

Men det er ikke alene et spørgsmål om, *hvis* interesser der har størst vægt; det handler også om, *hvilke* krav der er relevante og legitime (Hyman 2002:4). Kravenes legitimitet og relevans bygger på en forståelse af relationen mellem arbejdsliv og familieliv som bestående af en fuldtids mandlig lønarbejder og en hjemmearbejdende kvinde. Selvom denne model ikke kan genfindes (fuldt ud) i virkeligheden, så har det ikke forhindret, at modellen har formet forståelsen af, hvad der er fagforeningsrelevante krav og politikområder (Hyman 2002:4). Tværtimod kan man sige - fordi modellens betydning har medvirket til at forstærke

marginaliseringen af kvinder som lønarbejdere og problematiseret legitimiteten af deres interessekamp (se også Hansen 2002).

Ikonet: Lighed - Problemet: Manglende ligestilling

Lighedsforståelsen i den traditionelle arbejdersolidaritet er dobbelt. På den ene side lighed forstået som lige vilkår og interesser, og på den anden side lighed som mål for den samfundsmæssige kamp (Zoll 1998). Lighed som mål for den samfundsmæssige kamp har i overvejende grad været forstået som en materiel lighed – altså som en kamp for lighed i materielle ressourcer. Og som en klassekamp, hvor frigørelsen af arbejderne også ville betyde frigørelse af kvinderne. En selvstændig kvindekamp blev derfor ikke anset for nødvendig (Hirdman 2001). I traditionel analyse af fagbevægelsen er arbejderklassen blevet synonym med den mandlige manuelle arbejder, også selvom arbejderklassen i realiteten var meget mere heterogen (Hyman 2002; Ledwith & Colgan 2002). Hermed etableres også en bestemt forståelse af lighed, som betyder, at der etableres en hierarkisk relation mellem lønarbejderen som det universelle og kvinderne som det særlige; og at materiel lighed gøres til forudsætning for kvinders frigørelse, mens kamp for ligestilling er unødvendig eller underordnet kampen for lighed.

Men køn er et bivalent kollektiv, dvs. at kønsulighed er indlejret i både samfundets økonomiske og kulturelle struktureringer og processer. Disse struktureringer og processer er både sammenfaldende og adskilte, dvs. at miksning både kan have en kulturel og en økonomisk dimension, men at det økonomiske også på nogle områder fungerer selvstændigt uden at være koblet til det kulturelle - og omvendt (Fraser 1997b). Derfor bliver det nødvendigt både at kæmpe for lighed og ligestilling. Fagbevægelsens lighedsprojekt (og ligestillingspolitik) har rettet sig primært mod de økonomisk ulighedsskabende processer. I de nordiske velfærdsstater som en ressourcefordeling og gennem arbejdsmarkeds- og socialpolitikken. Dette har betydet stigende lighed og større frihed også for kvinder (se fx Briskin 1996; Hirdman 2001), men ligestilling er som bekendt ikke opnået hverken på arbejdsmarkedet eller i fagbevægelsen. Spørgsmålet er, om det skyldes manglende vægt på ligestilling.

Mekanisk solidaritet

Christiansen (1997) understreger, at selvom solidaritet altid skal forstås historisk og kontekstuel, så er man tilbøjelig til at konstruere en idealtypisk solidaritetsforståelse, der lægger meget tæt opad forståelsen af den traditionelle arbejdersolidaritet. Den traditionelle arbejdersolidaritet er altså mere end en bestemt solidaritetsform i en bestemt periode, den er også en idealtipe. Dermed gøres en bestemt form for solidaritet konstrueret i en bestemt historisk kontekst til selve solidaritetsforestillingen, og derfor kan brud med denne bestemte solidaritetsforståelse forstås

som brud med solidariteten som sådan. Med en sådan forståelse af solidaritet vil 'de forskellige' eller de, der ikke har vundet magtkampen om, hvis og hvilke interesser der skal prioriteres, forstås som usolidariske, hvis de insisterer på indflydelse og kæmper for at få sat deres interesser på dagsordenen.

Men det er ikke arbejdersolidariteten som sådan, der er udfordret eller på vej til at forsvinde, det er derimod en mekanisk forståelse af solidaritet (Hyman 2001, 2002; Zoll 1998). Hermed anslås et opgør med den idealtypiske forestilling om arbejdersolidaritet: solidaritet findes ikke kun i én given form, men er derimod en konstruktion, som kan genskabes, omskabes og nyskabes afhængig af kontekst. Den traditionelle forståelse af arbejdersolidaritet er i transformation, og resultatet af denne transformationsproces vil højst sandsynligt blive en pluralitet af solidaritetsformer (Zoll 1998:2).

Definitionen af solidaritet er inspireret af Durkheims teori om arbejdsdeling, hvor han udvikler de to begreber mekanisk solidaritet og organisk solidaritet (Durkheim 1933). Mekanisk solidaritet er fremherskende i samfund, som er præget af enslighed og homogenitet. Samfundsmedlemmerne deler i høj grad samfundsforståelse og moral, der via riter, religion og tradition internaliseres i den kollektive bevidsthed. Den mekaniske solidaritet kan siges at være enslighedens solidaritet (Durkheim 1933; Navrbjerg 1994). Organisk solidaritet bygger derimod på en forståelse af det moderne samfund som differentieret, specialiseret og individualiseret, og solidariteten bliver derfor til en dynamisk differentieret solidaritet, hvor sammenhængskraften er individernes afhængighed af hinandens forskellighed. Fællesskabet baseres altså ikke på enslighed og identitetssammenfald mellem individ og kollektiv, men på forskellighed som integrerende kraft (Durkheim 1933; Navrbjerg 1994; Zoll 1998, 1999).^{xxv}

Ved at skelne mellem mekanisk solidaritet og organisk solidaritet åbner Hyman og Zoll for muligheden for at forstå 'uroen' og opbrudstendenserne i fagbevægelsen ikke som solidaritetens forsvinden, men som en forandringsproces på vej mod en ny form for solidaritet og fællesskabsform. Uroen og opbrudstendenserne bliver i stedet til et spørgsmål om interessekampe og genforhandlinger af magtbalancen. Hvis og hvilke interesser, der har størst vægt i forhandlinger og politisk praksis, er således til genforhandling. Der kæmpes om definitionsmagten – og heri er ligestillingspolitikken også en part.

Fællesskab og forskellighed

En række IR-forskere forsøger at konstruere et fællesskabsbegreb og en politisk praksis, som bygger på både fællesskab og forskellighed. Hyman (2002) taler om nødvendigheden af skabe en solidaritetsforståelse, som anerkender og respekterer forskellighed. Zoll taler om, at en moderne forståelse af solidaritet må omfatte en gensidig støtte til de, hvis positioner og interesser er

forskellige (i Valkenburg & Zoll 1995:128). Briskin lægger vægt på nødvendigheden af at skabe lighed i praksis gennem anerkendelse af forskelle.

'Taking account of differences in power and experience does not create divisions among union members; rather, it acknowledges existing differences. In so doing, the unions build equality in practice, and increase the potential for a transformed, inclusive and activist union which moves beyond 'defensive solidarity' ' (Briskin 1999:551).

Der kan overordnet ses to retninger i integrationen af 'de forskellige': den ene, som primært ser et spændingsforhold mellem individualisering (differentiering) og fællesskabet (Zoll, Valkenburg), og den anden, som fokuserer på spændingsforholdet mellem 'de forskellige' som én eller flere grupper og fællesskabet (Briskin; Colgan & Ledwith; Hyman).

Spændingsforholdet mellem individualisering og fællesskab (kollektivism) findes i forskellige udgaver. For det første kan individualiseringen tolkes som en udfordring af fagforeningens kollektivitet og solidaritet. Denne forståelse udtrykkes af mange fagpolitikere. Svaret på udfordringen er enten at kritisere ungdommens manglende solidaritetsfølelse og tage afstand fra individualiseringen. Eller at tilpasse fagforeningen, så der er mange forskellige valgmuligheder og individuelle karriereveje. Tilpasning til den individuelle arbejders behov og interesser er det centrale i denne forståelse, hvor det faglige fællesskab bliver til en praktisk/service overbygning – en form for forsikrings-selskab (Hyman 1994/95; Valkenburg & Zoll 1995; Zoll 1998, 1999; se også Nielsen 2002). Valkenburg & Zoll byder dog på en anden og en indbyrdes delvis forskellig fortolkning af spændingsforholdet mellem individualisering/differentiering og fællesskab/solidaritet. De er enige om at individualiseringen og differentieringen af arbejdsstyrken og medlemsskaren er en følge af anden fase moderniteten.^{xxvi} Og at disse forandringsprocesser er meget flertydig. Fx betyder forandringer ikke kun problemer for fagbevægelsen, men giver også nye muligheder. Fagbevægelsens projekt er at lære at håndtere denne flertydighed (Zoll i Valkenburg & Zoll 1995). Individualisering og differentiering udfordrer ikke enhver form for solidaritet og kollektivism, men derimod en bestemt form for solidaritet og kollektivism: den traditionelle arbejdersolidaritet. Håndteringen af denne udfordring handler således ikke om at skabe en fagbevægelse, som spejler den individualiserede og differentierede arbejdsstyrke og medlemsskare, men at skabe en ny solidaritetsforståelse og en ny fællesskabskonstruktion, som bygger på forskellighed, dvs. nye typer af kollektive svar på individualiseringen og differentieringen, bl.a. fordi disse også skaber nye typer af (kollektive) sociale problemer.

'Some draw the conclusion from the tendency towards individualization that the importance of general lines of policy as such is on the decline, or even on the verge of disappearing altogether. What remains is an extremely decentralized trade union or a kind of social service organisation. In fact the reverse is true. Certainly in the case of continuing individual dependence on the labour market, individualization also means individualization of social inequality (Beck, 1986), and thus that large groups of people depend on general policy and the collective power of trade unions for the improvement of their position' (Valkenburg i Valkenburg & Zoll 1995:132).

Men Valkenburg & Zoll tillægger også forskellige udviklingstræk forskellig vægt, hvilket har betydning for, hvorledes fagbevægelsen skal håndtere udfordringen. De er enige om, at solidariteten og fællesskabet skal rekonstrueres, ikke afskaffes. Zoll tillægger individualiseringen mest betydning og mener derfor, at fagforeningerne må anerkende medlemmer som individer, der ønsker at blive respekterede for deres identitet og individualitet, og som forventer en individualiseret relation til fagforeningen i stedet for at blive mødt af bureaukratiets opfattelse af individet som en kontrolleret masse. Kollektivitet er ikke umulig, men kan kun skabes midlertidigt omkring særlige temaer (Zoll i Valkenburg & Zoll 1995:124). Valkenburg lægger derimod mere vægt på identitet som et refleksivt projekt, hvor det senmoderne individs kritiske refleksivitet kan blive en del af fagbevægelsens berettigelse og udviklingsmulighed – i stedet for at stå i modsætning hertil. Det senmoderne individs identitetsskabelsesproces og skabelsen af nye fællesskabsformer og solidaritetsforståelser kan blive til en gensidig og fælles proces; en proces som ikke bare som resultat har en ny fællesskabsform og solidaritetsforståelse, men som i sig selv er bud på disse (Valkenburg i Valkenburg & Zoll 1995).

Valkenburg & Zoll er enige om, at 'ægte' medlemsdeltagelse er både en nødvendighed og en ny mulighed, fordi medlemsskaren er mere selvstændig, selvsikker og kritisk refleksiv. Og at der ikke kun skal være én form for deltagelse, men mange og forskelligartede deltagelsesmuligheder. Fagforeningerne skal ikke længere gøre noget for medlemmerne, men sammen med dem.

*'This allusion to paternalism should be thought-provoking for unions and should induce them to reconsider their own practice. Their policies are still conceived in terms of doing something **for** women, **for** the unemployed, or **for** any socially disadvantaged group, rather acting **with** them'* (Zoll i Valkenburg & Zoll 1995: 125).

Valkenburg og Zoll lægger således begge op til en omfattende gentænkning af fagbevægelsens solidaritets- og fællesskabsforståelse og praksis.

En lige så radikal genforhandling og rekonstruktion af fagbevægelsen kendetegner den anden retning indenfor 'integration af de forskellige' problematikken, hvor vægten ikke er på anden fase modernitetens udfordringer til fagbevægelsen, men derimod på ekskludering og marginalisering af forskellige grupper indenfor fagbevægelsen. Ekskludering og marginalisering af nogle grupper af medlemmer og arbejdere er ikke noget nyt, men dog et problem, som er blevet forstærket af udviklingen på arbejdsmarkedet (Briskin 1999, 2002; Hyman 2002; Ledwith & Colgan 2002). Integrationsproblematikken er således forskellig fra Valkenburg og Zoll på tre områder: det er ikke et spørgsmål om usamtidighed mellem det senmoderne individualiserede og kritisk reflektive menneske og et forældet modernitetsfællesskab, men et spørgsmål om, at dette fællesskab også bygger på magtpositioneringer og hermed på ekskludering og marginalisering og underordning af nogle grupper af arbejdere/medlemmer; at ekskludering og marginalisering er et gammelt problem, som forstærkes p.gr. af ændringer på arbejdsmarkedet; og at det fortrinsvis er grupper ikke enkelt personer, som skal 'integreres'. Det betyder også, at integrationsstrategierne bliver gruppebaserede fx som selv-organisering, og at integration af 'de forskellige' også bliver til en genforhandling af magtpositioner (se også Ledwith & Colgan 2002).

Men begge tilgange har indbyggede problemer. Valkenburg & Zoll's fokusering på individualisering og kritisk refleksivitet risikerer at overse gruppeinteresser og magtproblematikker.^{xxvii} Hvor problemet for Briskin, Hyman, og Colgan & Ledwith er det modsatte: at fokus på integration af hidtil ekskluderede eller marginaliserede grupper medfører en risiko for at overse forskelligheden fx blandt kvinder.^{xxviii}

Fælles for begge retninger er dog fokus på behovet for nye mere organiske solidaritetsformer, som bygger på aktiv medlemsdeltagelse og nedefra-op politikudformning fra *alle* fagforeningsmedlemmer; som bygger på medlemmernes aktive engagement og aktiv solidaritet; som lægger op til deltagelsesorienterede demokratiformer og på styrkelse af social bevægelsesdelen af fagbevægelsen.

Nye solidaritetsformer?

Men hvad er så et bud på en mere tidssvarende solidaritetsforståelse og fællesskabsform, som kan modsvare individualisering og differentiering, og som kan inkludere 'de forskellige'? Både Hyman og Zoll bruger begrebet organisk solidaritet til at begrebsliggøre en ny solidaritetsforståelse. En ny(e) solidaritetsforståelse(r) må bygge på forskellighed – at det er forskelligheden, som skaber afhængigheden mellem medlemmerne, og som holder fællesskabet sammen. Men de er også enige om, at det ikke er let at skabe dette nye fællesskab. Der er mange

forhindringer forbundet dels direkte med fagbevægelsens organisationsstruktur, -kultur og demokratiforståelse; dels med selve det at skabe et fællesskab, der er baseret på forskellighed; og dels med at skabe et fællesskab, der i høj grad er virtuelt - det vil sige et fællesskab, hvor medlemmerne af dette fællesskab ikke (nødvendigvis) deler dagliglivet hverken på arbejdspladsen eller hjemme. Zoll trækker på indsigterne fra hverdagslivet: fagforeningerne må lære af de sociale bevægelsers håndtering af forskellighed og af dagliglivets solidaritetsformer. De må lægge mere vægt på dialog (kommunikativ handlen) og skifte til en lighedsforståelse, der reducerer lighed til dets mest abstrakte form: lighed som menneske (Zoll 1998:15).

Valkenburg tager både den samme tilgang, dialogen, og så alligevel en delvist anden, et nedefra-op perspektiv: solidaritet må tage sit udgangspunkt i medlemmernes konkrete - og forskellige - daglige praksis. Det kræver, at fagforeningen ikke forudsætter enhed og en given form for solidaritet, men derimod ser efter konkrete forskelligheder og ligheder blandt medlemmerne og derfra udvikler en forskellighedssolidaritet; og at medlemmerne får adgang til at inddrage egne arbejds-livs-vilkår og -betingelser og -interesser i denne proces/diskussion. På den måde bliver diskussionen ikke kun en måde til at skabe en ny solidaritetsforståelse, den bliver også i sig selv solidaritetsskabende

'In a situation in which change and experiment gain in importance as aspects of the individual biography (or in which the formation of identity is to be considered a reflexive project), the relative importance of static, collective views decreases. A debate that is based on equivalence, and in which certain views are open to ongoing reinvestigation and adjustment, is of growing importance. To put this differently, people do not look for solidarity only and exclusively in the content of shared views, but also in the way in which these views are established' (Valkenburg & Zoll 1995:132).

Også Briskin italesætter behovet for nye former for fællesskab og solidaritet, der inkluderer 'de forskellige'.

'Abstractly calling for solidarity or seeking a common denominator like class will not suffice to address the realities of diversity and the new competitive forces. Nor will it strengthen the union movement. Solidarity now must mean 'unity in diversity', that is, addressing discriminatory practices inside unions and workplaces based not only on gender but also on race, ethnicity, citizenship, ability, age and sexuality' (Briskin 2002:31).

Hun overskrider modsætningen mellem det fælles og de forskellige ved at tale om 'unity in diversity'. Denne 'enhed gennem forskellighed' eller pluralistisk fællesskab, som jeg vil betegne det fremover, opnås bl.a. gennem samarbejde mellem koalitioner, hvor selv-organisering er en vigtig faktor i opbygningen af såvel en platform for de forskellige som for at skabe koalitioner dels mellem de forskellige grupperinger af 'forskellige', dels mellem 'de forskellige' og de traditionelle udvalg og komiteer i fagbevægelsen. Opbygningen af samarbejdsrelationer og koalitioner bliver vigtigt, for ikke at risikere, at det store fællesskab bryder sammen, og de forskellige interessegrupper i stedet bekæmper hinanden (Briskin 1999, 2002). Hyman (2002) understreger i lighed med Briskin, at det kan være problematisk at skabe nye organiske solidaritetsformer, og at det er vigtigt at 'sætte en dagsorden', som forener i stedet for at opdele.

Men skabelsen af et pluralistisk fællesskab og en organisk solidaritetsform er ikke blot et spørgsmål om plads til forskellighed og kritisk refleksion og om at opbygge samarbejdsrelationer. Det er heller ikke blot et spørgsmål om en proces, hvor forskellighed i synspunkter og interesser bliver synlige og anerkendte. Det er også et spørgsmål om fælles handlen i relation til et centralt problem/en oplevelse af social uretfærdighed (også 2.1); dvs. at være aktiv og at føle, at man tilhører et fællesskab (Colgan & Ledwith 2002a; Kelly 1998; Ledwith & Colgan 1996; Nielsen 2002; Young 1995). Kelly (1998) og Colgan & Ledwith (2002a) tilføjer, at for at komme derhen kræves et godt lederskab, der kan opsamle oplevelserne af social uretfærdighed og give denne mening og retning.

Sammenfatning: Magt, solidaritet og pluralisme

Fagforeninger er lønmodtagernes fælles interesseorgan. De indgår derfor i en række magtrelationer på arbejdsmarkedet, hvor de er relativt underordnede arbejdsgiverne og markedskræfterne. Det bliver derfor vigtigt for fagforeninger at besidde andre magtressourcer end kapital, især definitionsmagt og kollektiv handlen er centrale ressourcer. Fagforeninger er også komplekse organisationer, som gennemstrømmes af mange forskellige interesser både mellem almindelige medlemmer og de fagpolitiske ledere og på tværs heraf, bl.a. mellem mænd og kvinder. Historisk er denne kompleksitet dog blevet 'udskrevet' gennem diskursen om arbejdssolidaritet og lighed, hvor arbejdere fremstår som havende ens vilkår og fælles interesser. Pointen er blot, at de fælles interesser og fællesskabet som sådan ikke er etableret, fordi arbejderne havde lige vilkår og udgjorde en homogen gruppe, men på baggrund af magtkampe, som positionerede nogle grupper af arbejdere med definitionsmagten. Diskursen om den traditionelle arbejdssolidaritet kan således i sig selv være ulighedsskabende, fordi den bygger på en marginalisering af såvel bestemte grupper af arbejdere (fx kvinder) som af bestemte typer af krav (fx knyttet til ligestilling). Derfor kan kampen for at fastholde diskursen om den traditionelle

arbejdersolidaritet også ses som en kamp for at reproducere de etablerede magtrelationer og kønsordenen. Dette blik på solidariteten gør det også muligt at anskue problemerne i fagforeningerne ikke nødvendigvis som solidaritetens forfald, men som en genforhandling af magtrelationer og -positioner, som vil lede mod en ny type solidaritet.

Fælles for alle bidrag i diskussionen af fællesskab og forskellighed er 'budskabet' at vende forskelligheden og den kritiske refleksivitet fra at være et problem for fagforeningerne til at være en ressource i skabelsen af et pluralistisk fællesskab. Men integrationen af 'de forskellige', åbningen for en organisk solidaritet, og skabelsen af et fællesskab baseret på en differentieret medlemskare kræver mere end en hensigtserklæring på en kongres og kan ikke gennemføres som en top-down policyproces. Tværtimod kræver det en gentænkning af demokratiform og organisationsstruktur- og kultur, og en åbenhed overfor inspiration fra 'livet udenfor fagbevægelsen'. Det kræver genopdagelse af solidariteten og en tilbagekomst til det klassiske projekt 'social movement unionism' (Hyman 2002). Hermed bliver skabelsen af et fællesskab og en solidaritet baseret på forskellighed på det nærmeste også til skabelsen af en ny form for fagforening med vægt på medlemsdeltagelse og aktivitet, nye pluralistiske fællesskaber og med mange veje og lokaliteter for politikudformning. Opgaven bliver at skabe en form for flydende og dialog- og deltagerbaseret demokrati. Fornyelsen af fagbevægelsen fordrer derfor en transformativ forandring og bliver således til et meget omfattende projekt – som ligestillingspolitikken kan medvirke til at udvikle. Mere herom i det efterfølgende afsnit.

2.3 Politik og forandring

En kollega sagde under en fælles snak om køn og ligestilling, at politikken jo altid var forud for befolkningens værdier og praksis, og at det var en af grundene til, at ligestillingspolitikken ikke var succesfuld på trods af de bedste intentioner. Jeg kan ikke huske, om jeg svarede hende med det samme, men jeg tænkte i hvert fald, at det svarede ikke til min viden (hverken den videnskabelige eller den hverdagslige), snarere tværtimod var vi ganske almindelige mennesker i vores daglige praksis ganske forud for den kønnede praksis i mange institutioner og for de sammes ligestillingspolitik. Jeg vil i dette afsnit diskutere, dels hvad politik og det politiske felt er, dels hvorledes forandring skabes både som individuel forandring, kollektive strategier, og dels hvad politikens målsætning skal være.

Et nyt politikbegreb?

Den poststrukturalistiske kønsforskning indfører/tilføjer en ny forståelse af politik. Politik er (også) knyttet til forestillingerne om hvad og hvem, der er 'den rigtige kvinde' og 'den rigtige mand' (Stormhøj 2002c). Disse begreber fremstår som så naturlige, selvfølgelige og universelle, at de slet ikke overvejes; derfor skal den feministiske (forsknings-) politiske praksis handle om at problematisere og nedbryde disse forestillinger og de praksisser, som støtter disse fx gennem synliggørelse af 'den rigtige kvinde' og 'den rigtige mand' som en konstruktion og dernæst i-tale-sætte og i-praksis-sætte overskridelser. Kønsordenen er som tidligere skrevet hverken neutral eller naturlig, den er en konstruktion, men her gives konstruktionen endnu en tak – kønsdiskursen er politisk. Den politiske kønsorden hviler på en to-kønnethed, som begrænser kønspraksisser og problematiserer disse, når grænserne mellem mand-kvinde overskrides fx gennem politisk agency i LO (se også Stormhøj 2002c).^{xxix} Det politiske flyttes fra at vægte det materielle niveau og at være forbundet med særlige samfundsmæssige institutioner eller fora til at vægte det kulturelle niveau og gå på tværs af såvel politiske institutioner som på tværs af samtlige samfundsmæssige områder.^{xxx} Den politiske praksis sættes således lig med forandringer af betydninger, her betydninger af køn.

Denne forståelse af politikens områder og af den politiske praksis åbner for nye vinkler på en analyse af køn og ligestillingspolitik i fagbevægelsen. Det politiske område er ikke alene selve ligestillingspolitikken, men også betydninger af køn og de praksisser, som skaber, genskaber og omskaber disse betydninger. Politikfeltet gøres altså større. Samtidigt stilles der spørgsmål til de betydninger af køn som på det nærmeste tages som givne, og som er en del af den politiske praksis, organisering og institutionalisering. Hvad og hvem er 'en rigtig kvinde'? Hvad og hvem er 'en rigtig fagpolitisk repræsentant'? Og hvorledes er de to koblet til hinanden? Hvorledes fremtræder disse betydninger i den politiske praksis? Og hvorledes vedligeholdes og forandres de? Findes der overskridelser af /eller brud med 'det rigtige'?

Men der kan også fremføres kritik af denne politikforståelse. For samtidig med at politikforståelsen udvides, gøres denne også mere snæver. Griber den poststrukturalistiske politikforståelse det 'særlige' ved det politiske? Giver den tilstrækkelig mulighed for at indfange politiske magtformer og institutionaliseringer heraf? Omfatter den samtlige kønspolitiske problemer og samtlige feministiske krav til forandring?

'Når der ikke er tale om en minimal grad af bevidst politisk opposition, synes subversion reduceret til vilkårlighed. Anskuet fra et kollektivt plan og i et langsigtet politisk perspektiv kan den form for modstand næppe siges at være særlig effektiv i fht. at ændre, den magt, der udøves modstand mod. Magten kan muligvis forstyrres, men næppe reartikuleres' (Stormhøj 2002c:13).

Stormhøj sætter hermed tre centrale kritikpunkter i spil: vilkårlighed, manglende forståelse af det kollektive og manglende 'effektive' bud på alternativer til at ændre den etablerede magtposition. Jeg vil supplere med en kritik af den manglende kobling mellem materielle og kulturelle ulighedsskabende processer og med at påpege nødvendigheden af at have begreber til at forstå kvinders fællesskab og ikke kun deres forskellighed (fx Fraser 1997; Young 1995).

Det politiske (herunder de kønnede betydninger) er indlejret i institutionelle procedurer og organisatoriske praksisser. Politik er også opstillings- og valgprocedurer (formelle som uformelle), møder, forhandlinger og politiske målsætninger, værdier og vedtægter – og denne indlejring gør det mere problematisk at skabe forandring gennem den enkeltes daglige praksis. Det er derfor også nødvendigt at holde fast i mere traditionelle former for kollektive politiske forandringsstrategier fx ligestillingsstrategier.

Jeg vil altså anlægge en politikforståelse, som både omfatter kritikken af og kravet om forandringer af betydninger af køn og trækker på indsigter fra andre måder at forstå politik på, hvor der lægges vægt på repræsentation og kollektiv praksis. Dette sidste vil jeg udbygge i de følgende afsnit. Som følge af min både-og positionering vil jeg ikke nedbryde den poststrukturalistiske politikforståelse, men supplere denne med andre indsigter i det politiske både fra kønsforskningen og fra mainstream forskningen i arbejdsmarkedsrelationer.

Individuelle forhandlinger af betydning

Politik omfatter således også den enkeltes forhandling af egen kønspraksis – den enkeltes forhandlinger af kønnede betydninger. Nogle forhandlinger rummer et element af et bevidst ønske om forandring (inkl. et mere eller mindre klart mål for denne forandring), mens andre blot forhandler deres egen tilstedeværelse. En måde at gribe denne forhandling af kønnede betydninger og egen tilstedeværelse er gennem positioneringsbegrebet. De kvinder, som forhandler deres tilstedeværelse med et bevidst ønske om forandring af den fagpolitiske praksis, kan man endvidere betragte som individuelle organisatoriske forandringsagenter.

Positionering

Positionering kan ses som den poststrukturalistiske forsknings alternativ til rollebegrebet. Rollebegrebet har indenfor post-bølgen mistet legitimitet, dels fordi det bygger på et subjekt begreb og en magtforståelse, der tilhører et andet videnskabeligt paradigme, og dels fordi det ikke kan indfange det særlige ved samtidens identiteter fx det flydende, fleksible og foranderlige (Davies & Harré 1990; Krøjer 2000). Positioneringsbegrebet er et dynamisk begreb, som kan

'... gribe gensidigheden mellem individ og samfund i en abstraktionshøjde, der synliggør sociale kategorier og personlige anvendelser af sociale kategorier i udviklingen af selver; men som balancerer denne synliggørelse, så der hverken bliver tale om en opløsning af sociale mønstre i forestillingen om helt unikke selv-udviklingsprojekter eller bliver tale om de fastlåste skabelonforestillinger, rollebegrebet tilbød som forståelsesform' (Søndergaard 1996a:38).

Positionering giver også muligheden for at overskride forestillingen om ét selv – altså der åbnes for, at individet kan have forskellige positioneringsmuligheder over tid og afhængig af kontekst, men også afhængig af, hvilke positioneringsmuligheder der tilbydes og/eller kan skabes indenfor denne kontekst. Positionering kan både opfattes som et valg mellem forskellige positioner og som en positionering, der sker gennem den sociale handlen og interaktion; altså en delvist uintenderet positionering, der opstår som et resultat af 'gensidige positioneringsprocesser mellem subjekter, der skaber meningsfuldhed i samtaleens sociale rum' (Krøjer 2000:33). Netop det processuelle er vigtigt at forstå, når man skal begribe, hvad positionering er. Positionering er på én gang både en proces og et resultat af en proces; positionering sker gennem konstruktionen af meningsfuldhed i den sociale interaktion både som den konkrete interaktion fx gennem samtalen, men også nærmest som en form for læreproces, hvor man lærer, hvad der skaber mening og giver betydning; og hvor grænserne er herfor, fx hvad der ikke giver mening eller måske ligefrem ekskluderer én fra det meningsgivende. Man lærer også, at der kan trækkes på forskellige meningshorisonter i den samme situation. Man lærer, hvor man selv hører til ofte i en overforstilling (underordning) til en anden kategori fx mand. Og man lærer, hvilke udsagn og hvilke handlinger der kan kædes sammen, så de skaber meningsfuldhed og genkendelighed henholdsvis, hvad der ikke kan kædes sammen, dvs. hvilke sammenkædninger der mødes med modstand eller i hvert fald kan skabe både en indre og ydre utilpassethed, hvis de kædes sammen (Davies & Harré 1990; Søndergaard 1996a).

Det positionerende subjekt er et aktivt handlende subjekt. Det handler ikke uafhængigt af diskursen, men det kan træffe valg i forhold til de diskursive praksisser. Subjektet skabes og genskabes gennem de diskursive praksisser, subjektet er produceret i, som det omvendt også er med til at skabe og genskabe (Søndergaard 1996a). Det er i dette felt, at positionering og subjekt kædes sammen, positionering bliver et led i selv-skabelsen. Men positionering kræver også et subjekt, der kan 'vælge' en aktør position. De konstituerende kræfter, som individet må udvikle sit selv i gensidig processering med, former og anviser subjektpositioner, som individerne kan overtage som deres egne (Davies & Harré 1990; Søndergaard 1996a). Gennem denne gensidige subjekt-diskurs produktion skabes også betingelserne for magtudøvelse. Positionering bliver således også til en indskrivning i magtrelationerne: Hvilke positioneringsmuligheder har

kvinder i en patriarkalsk kønsorden? Hvilke positioneringsmuligheder giver adgang til definitionsmagten?

Søndergaard opstiller en række potentielle aktørpositioner – fire for hvert køn. Aktørpositionerne har idealtypisk status; de er en abstraktion og således ikke genspejlinger af konkrete levede liv, men snarere elementer, som den enkelte aktør trækker på i forskellige kontekster og på forskellige tidspunkter. Aktørpositionerne er dog hverken generelle eller almene. Derimod opstår der under de givne omstændigheder en række potentielle aktørpositioner, som konkrete individer kan indtage. Søndergaards aktørpositioner fortæller om mulige positioneringer i Akademia, men ikke nødvendigvis om mulige positioneringer i enhver organisation – selvom der kan være ligheder fx til andre organisationer, hvor der sker en lignende sammenkædning mellem en mandlig kønsmatrix og organisationsstruktur og -kultur. Det er i spillet mellem den kønnede matrix og den akademiske struktur, at aktørpositionerne skabes/indtages (Søndergaard 1996a).

Jeg bruger positioneringsbegrebet til at indfange, hvorledes kvinder forhandler de kulturelle koder om kvindelighed og fagpolitik; hvilke positioneringsmuligheder kvinder i LO har; og hvilke 'indplacering' i magtrelationerne disse aktørpositioner giver mulighed for (se kapitel 5).

Organisatoriske forandringsagenter

Jeg supplerer positioneringsbegrebet med forandringsagentbegrebet. Colgan og Ledwith (1996a) introducerer forståelsen af kvinder som organisatoriske forandringsagenter. De fokuserer dels på de strategier, som kvinder udvikler for at overleve, udvikle sig og komme frem i en kønnet organisationskultur, og dels på hvorledes disse strategier kan medvirke til at skabe forandring i organisationen. Fokus er på kvinders agency.

'...ways in which women themselves assess their position and role in their work organisations, how they cope with gender politics and work out and negotiate ways and means of progressing their own, and perhaps a wider, more 'women-friendly' organisational agenda' (Colgan & Ledwith 1996a:1)

Når Colgan & Ledwith taler om organisatoriske forandringsagenter, er det fortrinsvis som den enkelte kvindes personlige projekt med at få plads og stemme og komme frem i en patriarkalsk organisation. Det kræver i sig selv gode evner og omfattende kompetencer. Dette projekt kan dog både som en afledt og indirekte effekt og som resultat af en mere bevidst strategi medvirke til at forandre organisationen. Hvorvidt kvinder indtager den ene eller den anden position, afhænger af en række faktorer: kvinders 'evner' til at læse det politiske spil, herunder organisationens

kønsorden, omfanget af karriere barrierer og kvinders interesse i og muligheder for at koble deres 'plads og stemme' projekt med ligestillingspolitiske initiativer og/eller andre netværk. Der kan følges forskellige strategier, hvis man skal have succes som organisatorisk forandringsagent. Dels kan man udvide den politiske dagsorden og forbedre og forandre indenfor de eksisterende regler og strukturer; dels kan man dekonstruere problemopfattelser, udfordre de politiske grænser og overskride de eksisterende regler. En succesfuld forandringsstrategi er dog afhængig af konteksten fx det ligestillingspolitiske klima i samfundet, og hvorvidt organisationen er i en generel forandringsproces. Der er altså begrænsninger i rækkevidden af de individuelle forandringsbestræbelser.

Jeg bruger forandringsagentbegrebet om de direkte og reflekterede forandringsbestræbelser, som går udover blot at skaffe plads og stemme til sig selv. Jeg vil med forandringsagentbegrebet indfange de forskellige individuelle forandringsstrategier og deres grad af succes med at forandre LO's kønsorden og den fagpolitiske praksis.

Kollektive forandringsstrategier

Det politiske er altså på den ene side mere og andet end det, vi traditionelt forstår ved politik, nemlig også betydninger af køn, mens betydninger af køn på den anden side ikke kan stå alene, når fokus er på politisk forandring. Ligeledes medvirker den enkeltes daglige praksis til at reproducere eller udfordre kønsordenen på den ene side, mens den enkeltes daglige praksis på den anden side hverken har gennemslagskraft nok eller alene kan omfatte alle dele af det politiske. Politisk forandring er altså (og ikke kun derfor) en kompleks proces, hvortil der er mange forskellige bud på strategier. I dette afsnit vil fokus være på kollektive kønspolitiske strategier for forandring.

Nancy Fraser (1997b) anser 'transformative' forandringsstrategier for nødvendige for at opnå 'reel' ligestilling eller med hendes ord: et retfærdigt samfund. En transformativ kønspolitik vil både indeholde anerkendelse (ligeværd) og omfordeling (lighed). Frasers dobbeltstrategi giver god mening til en analyse af fagbevægelsen på to områder: den kan medvirke til at forklare, hvorfor ligestilling ikke er opnået i fagbevægelsen, og den kan virke som 'idékatalog' til at skabe transformativ forandring.

Ligestillingspolitiske strategier

Jeg skriver i kapitel 1, at man kan definere fagbevægelsens ligestillingsproblem på flere forskellige måder, og at selve definitionen af problemet former de ligestillingspolitiske tiltag og deres rækkevidde, herunder mulighederne for at koble ligestillingen sammen med andre

problematikker i fagbevægelsen. Jeg taler om en smal overfor en bred (køns)politisk agenda, hvor den smalle betegner et fokus kun på kvinder og ligestilling, og hvor den brede åbner op for sammenkædninger med andre politiske problemer og løsningsstrategier. Denne måde at tænke på ligestilling er inspireret af Carol Lee Bacchi's 'What's the Problem?'-tilgang.

Ligestillingspolitik er udtryk for en bestemt måde at tale om og repræsentere såvel det politiske problem som de personer, som denne politik drejer sig om og henvender sig til; politikken er udtryk for en bestemt konstruktion af ligestillingproblemet; en konstruktion, der også bliver definerende for de(n) politiske løsninger.

'...it makes no sense to consider the 'objects' or targets of policy as existing independently of the way they are spoken about or represented, either in political debate or in policy proposals. Any description of an issue or a 'problem' is an interpretation, and interpretations involve judgement and choices. Crucially, we also need to realize that interpretations are interventions since they have programmatic outcomes; that is, the interpretation offered will line up with more particular policy recommendations' (Bacchi 1999:1-2).

Carol Lee Bacchi introducerer med disse ord en ny tilgang til forskningen i politik: 'What's the Problem?' tilgangen. Hun vil hermed flytte fokus fra at se *'...policy as attempted 'solutions' to 'problems', to policies as constituting competing interpretations or representations of political issues'* (Bacchi 1999:2). Den valgte politik er således ikke udtryk for den logiske løsning på et klart defineret problem, men udtryk for en bestemt konstruktion af problemet (frem for andre konkurrerende problemopfattelser), som former de politiske løsningsmodeller. Hermed mister problemdefinitionerne deres 'uskyld' og bliver til interventioner. Bacchi sætter dermed fokus på problemdefinitionen som et centralt politisk magtfelt: den, der har magten til at definere problemet, har allerede 'vundet' slaget om løsningerne.

Gennem analyse af forskellige politikforslag på det samme område fx ligeløn, viser hun, hvorledes der eksisterer mange forskellige definitioner af ligelønsproblemet, og hvorledes disse kommer med forskellige bud på løsninger,

1. *'Equal pay for equal work legislation: concern – women's lower wages in 'men's jobs'; cause – direct employer discrimination.*
2. *Equal pay for work of equal value (comparable worth or pay equity) legislation: concern – the wage gap between female-dominated and male-dominated occupations; cause – (a) incorrect evaluation of all jobs, (b) undervaluation of women's jobs.*

3. *Affirmative action legislation: concern – women’s lack of access to high paid and high status jobs; cause – structural discrimination. (...)*
4. *Higher minimum wages and forms of wage solidarity: concern – women’s lower wages tout court; cause – exploitation of workers’* (Bacchi 1999: 74).

Bacchi’s pointe er, at disse ’single-policy solutions’ forenkler og misrepræsenterer det politiske problem. Ligeløn er et komplekst problem med mange aspekter (som de forskellige politiske forslag og diskussioner også viser), og de politiske løsninger må adressere denne kompleksitet, hvis ligelønsproblemet skal løses (Bacchi 1999: Kapitel 4). Samtidig retter Bacchi også opmærksomheden mod problemdefinitionernes og de politiske løsningsforslags kontekst og stiller en lang række spørgsmål: Hvilke antagelser og forudsætninger er der for denne repræsentation? Hvilke konsekvenser vil denne definition have? Hvilke subjektpositioner skabes der? Hvem vil have fordel af denne problemdefinition? Hvad vil blive forandret? Hvad vil ikke blive forandret? Hvad fremstår som uproblematisk med denne repræsentation?^{xxxi}

Der findes flere forskellige typer ligestillingsstrategier, og som overordnet princip inddeles disse i liberale overfor radikale. Disse to forskellige retninger repræsenterer forskellige problemopfattelser, forskellige redskaber og opnår derfor også forskellige resultater. En liberal strategi kendetegnes ved, at fokus er på at skabe lige muligheder for alle individer uanset køn. Det skal gøres gennem at fjerne de barrierer, som forhindrer den enkeltes mulighed fx for at blive valgt til en fagpolitisk post. En radikal strategi kendetegnes derimod ved, at uligheden ses som gruppebaseret og lokaliseret i strukturer og kulturer. En radikal strategi ønsker ikke kun at skabe lige muligheder, men også at skabe resultatlighed. Et eksempel på en radikal ligestillingsstrategi kunne være kønskvotering. Radikale ligestillingstiltag behøver dog ikke at være transformative: de kan derimod ofte medvirke til at fastholde forskelle frem for at udvikle og overskride disse, ligesom de ofte blot vil blive til en karrierestrategi frem for at skabe fx en ny organisationskultur. Radikale ligestillingstiltag kan blive udelukkende til et spørgsmål om ’... *gaining power, not changing it*’ (Cockburn 1989:217). Derfor mener Cockburn, at radikale strategier ikke nødvendigvis kan siges at være politisk progressive. Cockburns forskning (1989, 1991) viser, at organisationer i praksis benytter sig af både liberale og radikale strategier. Og hun foreslår derfor, at man i stedet taler om en kort og en lang agenda for ligestilling. På en linie kan man sige, at de to yderpunkter er: nye metoder til at minimere ulighed i rekruttering og karriere (korteste) til et projekt for transformation af organisationen (længste) (Cockburn 1989:218).

Jeg vil med Fraser (1997b) desuden tale for en todeling af den radikale strategi i henholdsvis affirmative og transformative strategier. En affirmativ strategi rettes mod resultaterne af de ulighedsskabende processer, hvor en transformativ går skridtet videre og rettes mod at

ændre disse processer. Affirmative strategier reparerer på de 'uheldige' resultater af de ulighedsskabende processer og strukturer og vil skabe lighed som resultat, ikke blot som en mulighed. En transformativ strategi vil derimod ændre selve de ulighedsskabende strukturer og processer. Og den vil rettes mod en dekonstruktion af '*...de symbolske modsætninger som ligger under samtidens institutionaliserede værdimønstre (...), den vil destabilisere eksisterende status differentieringer og ændre **alles** selvforståelse (self-identity)*' (Fraser 2003:12). Det vil sige, at de kulturelle betydningssystemer destabiliseres, således at mangfoldigheden og kompleksiteten i identitetskonstruktionen anerkendes - og alle frisættes.

En transformativ strategi er således meget vidtgående. Ligestilling er ikke længere blot noget for kvinder, men berører hele organisationen; ligestilling kommer ikke blot til at handle om at få del i magten, men også om at transformere denne. En transformativ ligestillingsstrategi vil således ikke blot give den enkelte kvinde eller gruppen af kvinder adgang til definitionsmagt m.m., men vil også være et nyt bud på, hvad fagbevægelsen er og skal være i fremtiden. Dvs. ligestillingspolitikken i sig selv tager magten og definerer fagbevægelsen. På den måde kan ligestillingspolitikken udvikle sig til et plussumsspil, som hele organisationen får glæde af, hvorimod det for den enkelte mandlige fagpolitiske leder nok godt kan blive til et nulsumsspil, hvor han må afgive sin post, enten fordi der står en anden på spring, eller fordi organisationsstrukturen bliver lavet om (også Borchorst & Dahlerup 2003). Med en transformativ strategi bliver det tydeligt, at ligestillingspolitik også handler om magt og om genforhandling af etablerede magtrelationer. Og jo mere radikal jo mere modstand (også Ledwith & Colgan 2002).

Jeg vil fremover bruge betegnelserne liberal eller radikal, når jeg taler generelt om tilgangen til ligestilling og opdele i liberal/affirmativ/transformativ, når jeg taler om den konkrete strategi.

Anerkendelse, omfordeling og transformativ forandring

Der har indenfor både (køns)forskningen og de politiske bevægelser været en tendens til at adskille ligestilling/anerkendelse (fx 'identity-politics') og lighed/omfordeling (fx klassekamp) – de to strategier har i nogle tilfælde endda været anset for hinandens modsætninger. For eksempel i fagbevægelsen, hvor kvinder ikke har været anerkendte som en gruppe med særlige problemer og interesser. Forskellighed blev derimod anset for en trussel mod fællesskabet og solidariteten: alle medlemmer var underlagt det fælles vilkår som lønarbejdere, og lighed skulle opnås gennem en generel omfordelingsstrategi. I den anden ende findes 'identity-politics', hvor kampen for anerkendelse af fx kvinder blev set som uafhængige af kampen for materiel omfordeling. Men det er Frasers pointe, at en sådan afkobling mellem anerkendelse og omfordeling er problematisk, fordi køn er et 'bivalent kollektiv', dvs. at kønsulighed er indlejret i både de økonomiske og de

kulturelle strukturer og processer. Kulturelle miskendelsesstrukturer og processer kunne fx være normer og værdier på arbejdsmarkedet, som privilegerer mandlighed. De økonomiske og kulturelle processer og strukturer er både sammenfaldende og adskilte, dvs. at miskendelse både kan have en kulturel og en økonomisk dimension, men at det økonomiske også på nogle områder fungerer selvstændigt uden at være koblet til det kulturelle og omvendt. Derfor fører kulturel anerkendelse ikke nødvendigvis til økonomisk lighed – og omvendt! Kønspolitik og ligestillingsstrategier må derfor rettes mod både miskendelse og ulighed (maldistribution) og skabe både anerkendelse (ligeværd) og omfordeling (lighed) (Fraser 1997b, 2000, 2001).^{xxxii}

Men hvad er så en affirmativ henholdsvis transformativ kønspolitisk strategi (remedies for justice)? En affirmativ anerkendelsesstrategi er en form for multikulturalisme, hvor forskelligheden anerkendes og giver ret til fx selv-organisering for kvinder, handicappede, 'sorte' og bøsser/lesbiske i fagbevægelsen. Alle grupper accepteres og ligestilles, men de strukturer og ulighedsskabende processer, der skabte forskellen mellem det normale og de forskellige ændres ikke, ligesom 'de forskellige' også selv fastholdes i en fælles 'forskellighedsidentitet'. En affirmativ politik fastholder og styrker forskellene både mellem de forskellige grupper af 'marginaliserede' og mellem disse og de 'normale'. Dette gælder fx selv-organiseringsstrategien, hvor det er 'de forskellige', som organiserer sig, og som får særlige rettigheder. Hvide mænd har ikke deres egen gruppe – de udgør stadig den norm, som privilegeres i selve demokratiformen og organisationsstrukturen. En affirmativ strategi medfører en risiko for en tingsliggørelse af kollektive identiteter, der kan medføre en simplificering af den enkeltes selvforståelse og dermed skjule og benægte kompleksiteten og flerheden i den enkeltes liv (Fraser 2003:13).

En transformativ strategi vil derimod rettes mod en dekonstruktion af forskellene, mod at destabilisere de kulturelle betydningssystemer, således at alle frisættes. Som eksempel bruger Fraser 'queer politics', hvor selve den binære relation heteroseksuel-homoseksuel dekonstrueres og dermed frisætter mange forskellige former for seksuel identitet, der overskrider denne dikotomi.

'Queer politics, in contrast, treats homosexuality as the constructed and devalued correlate of heterosexuality; both are reifications of sexual ambiguity and are codefined only in virtue of each other. The transformative aim is not to solidify a gay identity but to deconstruct the homo-hetero dichotomy so as to destabilize all fixed sexual identities. The point is not to dissolve all sexual difference in a single, universal human identity; it is, rather, to sustain a sexual field of multiple, debinarized, fluid, ever-shifting differences' (Fraser 1997b:24).

Tilsvarende skal en transformativ kønspolitik rette sig mod at destabilisere den binære relation mellem mand og kvinde og dermed destabilisere (frisætte) alle 'fikserede' (fastholdte) kønsidentiteter - ikke for at skabe en fælles universel menneskelig identitet, men for derimod at skabe rum for mangfoldige, flydende, skiftende køn, som for altid er frigjorte fra det binære forhold.

Men hvorledes skal en transformativ kønspolitik i fagbevægelsen så se ud? Denne politik skal først og fremmest rettes mod de kulturelle miskendelsesmønstre, som forhindrer lighed i deltagelse og interessevaretagelse for kvinder (og for andre marginaliserede grupper fx etniske medlemmer). Det vil sige, at den skal destabilisere de ulighedsskabende processer og strukturer, som er indlejret i fagbevægelsens procedurer, praksisser og organisation.^{xxxiii} Det normative ideal er lighed i deltagelse, hvilket bygger på skabelsen af institutionaliserede procedurer, som sikrer gensidig anerkendelse i den sociale interaktion (og økonomisk uafhængighed). Så også hos Fraser er der langt fra den teoretiske destabilisering til en konkret kønspolitisk praksis. Også her må jeg stille spørgsmålet: Hvad betyder destabilisering? Hvorledes gøres det til en konkret strategi? Og er det flydende, mangfoldige, ikke-fikserede køn et muligt og ønskeligt mål for kønspolitikken i fagbevægelsen? Eller er det helt andre mål, som er væsentlige?

Det er ligeledes spørgsmålet om en affirmativ og en transformativ strategi udelukker hinanden. Ikke nødvendigvis, men en affirmativ strategi kan medføre, at der skabes nye typer af problemer, som kan medvirke til at forskubbe og udfordre mere transformative strategiers gennemslagskraft. For eksempel kan kvinders selv-organiserede grupper medføre en reproduktion af den binære relation 'mænd som norm - kvinder som afvigere', og dette vil udsætte/forskubbe/begrænse den transformative strategis arbejde med at destabilisere netop denne relation. Dette er dog også afhængigt af kontekst: en affirmativ strategi kan have transformative virkninger i en transformativ kontekst og/eller under forudsætning af, at denne strategi bliver konsekvent og konstant fulgt op på (Fraser 2003). Samtidigt har affirmative strategier den fordel, at de er nemmere at få politisk tilslutning til og praktisk lettere at gennemføre, hvorimod de transformative strategier, som godt nok 'river problemet op med rødderne', er vanskeligt gennemførlige. Fraser taler for en form for middelev mellem affirmative og transformative strategier – en form for 'nonreformist reforms' eller 'tohovede politikker', der både umiddelbart imødekommer marginaliserede gruppers behov for anerkendelse og samtidig igangsætter en proces, der over længere tid medfører radikal forandring, fordi de affirmative strategier medvirker til at skabe grundlaget for at kunne fremføre og gennemføre transformative strategier med dekonstruktive mål (Fraser 2003:16). Hvor tiltalende denne dobbeltstrategi end lyder, så er den ikke ganske uproblematisk, for hvordan undgår man, at processen stopper med den affirmative strategi? Hvordan gøres skiftet til en mere radikal ligestillingsstrategi, når

erfaringer med ligestillingspolitik i fagbevægelsen viser, at jo mere radikal en strategi er jo mere modstand (Ledwith & Colgan 2002)? Og hvordan overkommes de negative 'bivirkninger' af den affirmative strategi, fx at kvinder ses som de privilegerede, fordi de får tilført særlige ressourcer (Liff & Cameron 1997)?

Skabelse af forandring

Dorthe Gert Simonsen (1996a+b) kalder poststrukturalisme for kritiske strategier, Margareta Järvinen (1996) taler om grænser for konstruktivisme. Hermed mener de på én gang det samme og noget forskelligt. Fælles er betoningen af poststrukturalistisk diskursanalyse som særlig velegnet til kritik af kønnede dominansrelationer. Fælles er også, at kritikken er poststrukturalismens styrke, men hvor Simonsen ser en konstant dekonstruktion som et bud på konstruktion – det vil sige, at selve destabiliseringen er alternativet, mener Järvinen, at her når poststrukturalismen sin grænse. Den kan ikke opstille alternativer. Det kan den ikke, fordi ethvert alternativ er en ny konstruktion, der indebærer nye inklusions- og eksklusions processer; en ny kategorisering, der etablerer et binært modsætningsforhold. Dualiteten ligger som en realitet i det sociale. Derfor vil et alternativ altid indskrive sig heri. Poststrukturalistiske alternativer kan altså ikke undslippe sprogets logik. På den ene side kan man sige, at Simonsens konstante destabilisering på den måde bliver en nødvendighed, som et svar på de nye dilemmaer/bestemmelser/kategoriseringer. På den anden side kan man anfægte om målsætningen om det kønsløse køn, dvs. en mangfoldighed af køn uden ekskluderende og regulerende effekter er et brugbart eller et ønskeligt eller for den sags skyld et opnåeligt alternativ. Også Moi forholder sig kritisk til denne kønsmålsætning gennem at anfægte, hvorvidt en mangfoldighed af køn vil betyde en frigørelse fra køn. Ifølge Moi vil det snarere betyde fx 'fem sæt af undertrykkende kønsnormer fremfor to' (Moi 1999a:38).

Den dekonstruktive diskursanalyse har således begrænsninger. Den er meget velegnet til kritisk analyse (til at destruere) af ligestillingsproblemet, men mere problematisk og 'vag', når det gælder om egne positive bud på forandringsstrategier som mere end konstant destabilisering. Hermed kommer også spørgsmålet om diskursanalysens rækkevidde: kan denne stå alene, eller er det nødvendigt at supplere med andre teoretiske tilgange, når der skal konstrueres noget nyt fx en ligestillingsstrategi? (se også Solheim & Søndergaard 1996).

Samtidig er det en brugbar indsigt at konstatere, at magtkampe og nye ulighedsskabende processer ikke er noget, vi kan komme udenom, og at den totale frigørelse er en utopi. I stedet må ligestillingsstrategier hele tiden forny sig i forhold til nye ekskluderende kategoriseringer og nye typer af ulighedsskabende processer. Selve destabiliseringens grundidé kan det altså være værdifuldt at overføre således, at ligestilling tænkes som en konstant løbende

proces, der kan forholde sig til og reagere på de dilemmaer og problemer, der opstår af bl.a. selve ligestillingsstrategien. For eksempel: a) identifikation af problemer (dilemmaer/normaliseringer/ekskluderinger/konfigurationer); b) politik som rettes mod at ændre disse; c) identifikation af nye problemer (dilemmaer etc.); d) og derefter ny politik osv. osv.?

Tilbage er så spørgsmålet om, hvad der skal være strategiens mål; hvad alternativet skal være? Er den totale opløsning af betydninger af køn den væsentligste målsætning for en ligestillingsstrategi i fagbevægelsen? Eller er det helt andre alternativer, der er ønskelige og brugbare i en politisk kontekst, som er mere end betydninger af køn? Altså hvorledes dekonstrueres fagbevægelsens kønnede praksisser? Hvad er målet, og hvad er midlet, når det gælder ændringer af daglige praksisser, organisationsformer og institutionaliserede billeder af 'den rigtige fagpolitiker'?

Ligestilling som en konstant løbende gensidig læreproces

For at kunne opstille alternativer er det nødvendigt at kende konteksten. Den ligestillingspolitiske problematik og udformningen af en ligestillingsstrategi foregår i en særlig kontekst, fagbevægelsen. Det foregående afsnit har allerede tydeliggjort en række kønsulighedsskabende processer i fagbevægelsen, men for at kunne gribe disse fuldt ud er det også nødvendigt at gennemføre en analyse, som indfanger de lokale ulighedsskabende processer i relationen mellem køn og fagpolitik. Samtidig har spørgsmålet om, hvad alternativet skal være, en anden side, hvor ligestilling som en løbende proces også kan være en brugbar tilgang: Hvorledes ændres de kønsulighedsskabende processer uden at nedbryde selve fagpolitikken? Og hvorledes skal det afgøres, hvad der er brugbare kompetencer og kvalifikationer, og hvad der med fordel kan ændres?

En måde til at indsætte ligestillingspolitikken i den konkrete ulighedsskabende kontekst, til ikke nødvendigvis at gøre opløsningen af enhver betydning af mand-kvinde til politikens hovedmålsætning, og til at anerkende og inddrage den fagpolitiske viden kunne være at gøre ligestilling som en konstant løbende gensidig læreproces mellem det normale og det afvigende, mellem de integrerede og de marginaliserede. Dette kan være en måde til både at forhindre, at integration af kvinder i fagbevægelsen udelukkende bliver til et spørgsmål om tilpasning og samtidig bevare de elementer af den fagpolitiske praksis, som er nødvendige for at kunne begå sig som faglig repræsentant på arbejdsmarkedet og overfor arbejdsgiverne. Ligestillingspolitikken skal hverken være en normaliseringsstrategi for kvinder eller medføre en fuldkommen destruktion af fagbevægelsen. For selvom kønsulighedsskabende processer og strukturer er indlejret i den fagpolitiske praksis, er det ikke det samme som, at fagpolitisk praksis kun er kønnet. Den gennemstrømmes også af en række andre processer og betydningssystemer og

både skaber og skabes af situationen på arbejdsmarkedet, arbejdsmarkedspolitikken, relationen til arbejdsgiverne etc. Det vil sige, at den fagpolitiske praksis er mere end blot mændenes praksis, den er også en erfaringsbaseret politisk praksis – at lære at gøre fagpolitik er en nødvendighed ikke blot for selv at komme frem i hierarkiet, men også for at kunne klare opgaverne og matche modparten. Det er dog ikke det samme som at sige, at fagpolitik kun kan gøres på én måde eller ikke skal udvikles løbende for at kunne opfylde disse formål – snarere tværtimod.

Begrebet differentieret social integration angiver en måde til at tænke forandring som en løbende læreproces, hvor målene defineres undervejs og i gensidighed mellem 'det normale' og 'det marginale'. Hermed kan målene flytte sig i takt med, at relationen mellem 'det normale' og 'det marginale' ændres - og destabiliseringen kan gøres konkret anvendelig til ikke at fiksere 'de forskellige' i deres forskellighed, og til konstant at åbne for nye og mangfoldige måder at gøre fagpolitik og køn på. Differentieret social integration er 'lånt' fra den socialpolitiske forskning og skal ses som et modspil til den fremherskende politiske praksis, hvor den dominerende normalitetsopfattelse bliver gjort til idealet for social integration, og hvor socialpolitikken dermed får karakter af en normaliseringsstrategi. Og hvor resultatet bliver, at 'de marginales' livsmåders ressourcer og forandringspotentialer som oftest overses (Kristensen 1997). På samme måde kan man se (dele af) fagbevægelsens ligestillingspolitik som en form for normaliseringsstrategi. Dette giver ikke kun problemer for den enkelte kvinde og hendes muligheder for at gøre fagpolitik, fagbevægelsen risikerer også at overse og neutralisere de kvindelige medlemmers ressourcer og potentialer. Og kan dermed risikere ikke at få det fulde udbytte af flere kvinder i fagpolitik. I modsætning hertil lægger differentieret social integration vægt på, at både 'det normale' (den fagpolitiske praksis) og 'det marginale' (kvinderne) har ressourcer og potentialer. Det er således en integrationsproces, som på én gang fungerer både med input fra 'det normale' og fra 'de forskellige' og forandrer begge.

En sådan tilgang må ses som et ideal og kan selvfølgelig være problematisk, fordi den ikke tager højde for magtrelationer, men den byder også på nye indgange til at tænke integration, forandring og politik. Væsentligst omkring det processuelle – åbningen for løbende forandring, og det gensidige – input og forandring af både 'de normale' og 'de marginale'.^{xxxiv} En normativ og analytisk ligestilling bliver nødvendig for også at kunne se potentialer og ressourcer hos 'de marginale' ('de perifere'). En sådan ligestilling kræver altså en form for dekonstruktion af den binære hierarkikæde, således at det at være marginal ikke tænkes som en afvigelse, men som en anden form for normalitet.

Det store spørgsmål bliver så, hvorledes kan fagpolitik gøres, så også kvindernes ressourcer kan inddrages, og så at kvinderne ikke gøres til afvigere, dvs. hvorledes kan kønsordenen 'frisættes' og definitionen af det normale udvides samtidig med, at de nødvendige

kompetencer i den fagpolitiske praksis fastholdes? Eller sagt på en anden måde, hvorledes kan fagpolitisk praksis gøres inkluderende, mangfoldig og dynamisk? Ideerne om socialt differentieret integration giver mulighed for at tænke ligestilling som andet end tilpasning til den 'naturlige' fagpolitiske praksis, samtidigt med at det anerkendes, at denne praksis indeholder væsentlige elementer. Og det giver mulighed for at tænke ligestilling som en løbende gensidig læreproces, der rettes mod både kvinderne og organisationen, og hvor målene kan flyttes undervejs – altså en form for interaktiv destabilisering.

Differentierede mål

Jeg har i det foregående mest lagt vægt på vejen til transformativ forandring, men også spurgt, hvad der skal afløse poststrukturalismens målsætning om destabilisering af enhver køns kategorisering og supplere det helt overordnede mål om en ny kønsagenda. En transformativ forandringsstrategi er en radikal og kompleks proces, og dette må målene også reflektere. På baggrund af hele kapitel 2 og med strategiens processuelle elementer i baghovedet opstiller jeg tre målområder. Principielle: lighed i deltagelse, herunder skabelse af institutionelle procedurer, som sikrer gensidig respekt i social interaktion. Kontekstafhængige på et generelt niveau: pluralistisk fællesskab, deltagerorienterede, ligeværdige og refleksive demokratiske praksisformer. Kontekstafhængige lokale mål: fremkommer dels af en analyse af de ulighedsskabende processer i den konkrete kontekst; dels gennem den gensidige læreproces.

Relationen mellem forskellige ligestillingspolitiske strategier, problemlokaliseringer, redskaber og resultater

Model 1 skal tydeliggøre dels de forskellige typer ligestillingsstrategiers forskellige grundlag, redskaber og målsætninger, dels at der er en indre sammenhæng mellem strategiernes forskellige elementer, og dels at denne indre sammenhæng har betydning for strategiens rækkevidde. I model 1 relateres dette sidste især til mulighederne for at udfordre kønsordenen og dennes sammenkobling med koden om den 'rigtige' fagpolitiske praksis. Det er også en vigtig pointe, at den indre sammenhæng mellem strategiens forskellige elementer betyder, at de forskellige ligestillingsredskaber ikke kan bruges vilkårligt, for eksempel fører liberale ligestillingsredskaber ikke til hverken resultatlighed eller en ny kønsagenda. Ligesom positiv særbehandling heller ikke fører til en ny kønsagenda, men – og det er et stort MEN – for det er også her et af forandringsspændingsfelterne findes: for kan affirmative ligestillingsredskaber have transformative virkninger under de rette omstændigheder?

Model 1. Relationer mellem forskellige ligestillingspolitiske strategier, problemlokaliseringer, redskaber og resultater

	Liberal	Affirmativ	Transformativ
Problem- definition	Kvinder som kendetegnet ved mangel	Organisationen modvirker kvinders deltagelse	Fagpolitisk praksis virker normaliserende og marginaliserende
Problemloka- lisering	Individet	Strukturer og kulturer	Betydninger og magtrelationer
Forforståelse	Fjerne barrierer for det enkelte individ	Rette op på resultatet af de ulighedsskabende processer	Ændre de ulighedsskabende processer
Målsætning	Lige muligheder	Resultat lighed	En ny (køns)agenda
Redskaber	Fx børnepasningsordning, kurser kun for kvinder	Positiv særbehandling fx kvinders selv-organisering og kønskvotering	Fx ændringer af organisationsstruktur og demokratiform; organisatoriske og organiske læringsprocesser
Resultat	Reproduktion af kønsorden og fagpolitisk praksis	Reproduktion af kønsorden og fagpolitisk praksis?	Udfordring af kønsorden og fagpolitisk praksis -> nye praksisformer?
Horisont		Kort og smal agenda	Lang og bred agenda

Sammenfatning: forskellige trin i en transformativ forandringsstrategi

Det poststrukturalistiske politikbegreb udvider det politiske felt ved at gøre opmærksom på, at begreber er politiske: at hvad en 'rigtig' kvinde er, beror på en bestemmelse, som fungerer ekskluderende for nogle livsformer, og at feministiske frigørelsesstrategier må rettes mod at ændre disse ekskluderende køns kategoriseringer. Det politiske er altså også betydninger og relationer mellem forskellige betydninger, fx betydninger af køn i fagbevægelsen og relationer mellem disse betydninger og den fagpolitiske praksis. Men samtidig med denne udvidelse indsnævres det politiske også, og det poststrukturalistiske må kombineres med elementer fra en

mere traditionel tilgang til det politiske. I min tilgang til skabelse af politisk forandring indgår følgende elementer:

- Individuelle forhandlinger af betydning og praksis: *aktørpositioner; organisatoriske forandringsagenter*
- Ligestillingsstrategier: *liberale og radikale strategier; sammenhæng mellem problemdefinition, redskaber, mål og resultater*
- Transformativ forandring: *ligeværd; affirmative middeveje; destabilisering; identifikation af dilemmaer; løbende gensidig læreproces; differentierede ligestillingspolitiske mål*

Ligestillingspolitikken som 'den store frelser'?

Gennemførelsen af en transformativ ligestillingspolitik medfører en radikal forandring af fagforeningernes demokratiform, organisationsstruktur, praksisformer, værdier og magtpositioner. Det er derfor sandsynligt, at en sådan strategi vil medføre stor modstand og mange magtkampe. Men det er spørgsmålet, om det vil være muligt at vende problematikken om, således at ligestillingspolitikken kan medvirke til at revitalisere fagbevægelsen, og således at kvinderne kan gøres til forandringsagenter i en strategi, der vil være til fordel for hele organisationen. Således at ligestillingspolitik i stedet for at blive set som endnu en udfordring til fagbevægelsen, kan blive et redskab til at styrke denne og til at skabe engagement og følelse af samhørighed blandt medlemmerne. Og kvinderne kan blive en ressource fremfor at være et problem (se fx Briskin 1993).

Jeg kobler hermed ligestillingspolitikken med en vægt på fagbevægelsens element af social bevægelse, hvor styrke overfor arbejdsgiverne og i samfundet som sådan ikke (kun) opnås gennem samarbejde mellem parterne og gennem deltagelse i arbejdsmarkedets og samfundets institutioner, men (lige så meget) gennem medlemmernes engagement og aktivitet; af følelsen af samhørighed og af at tilhøre et fællesskab; af at egne problemer og oplevelsen af social uretfærdighed anerkendes og diskuteres og sættes på den fagpolitiske dagsorden; at fagbevægelsen virker empowerment skabende. I en sådan proces kunne selv-organisering være et aktiv (fx Briskin 2002; Colgan & Ledwith 2000a, 2002a; Parker 2001), hvor individualiseringen og den kritiske refleksivitet transformeres til en ressource, som kan styrke fagbevægelsen ved at gøre den fleksibel overfor et arbejdsmarked og et samfund, der er præget af konstant forandring. Hermed kan selv-organiseringstrategien også gøres til en demokratiseringsstrategi, som andre grupperinger indenfor fagforeningerne er interesserede i. Der er dermed mulighed for opbygningen af alliancer til at forsvare selvorganiseringen mod modstand fra såvel bureaukratiske som patriarkalske interesser. Denne alliance/koalitionsbygning kan også danne grundlaget for et pluralistisk fællesskab. Ligeledes vil en transformering af problemer, krav og

interesser fra at være særlige kvindeemner til at blive et spørgsmål om ligestilling og lighed for alle for det første kunne danne det politiske potentiale for et pluralistisk fællesskab; for det andet kunne udgøre grundlaget for opbygning af alliancer mellem forskellige "equity-seeking constituences"; og for det tredje forstærke muligheden for at også de marginaliserede stemmer blandt kvinder vil blive hørt fx farvede og handicappede (Briskin 1999:552). Briskin er generelt set meget positiv overfor de muligheder, som selv-organisering giver for en positiv udvikling af fagbevægelsen.

'Optimistically we might suggest that unions have come to recognize the need for separate organizing as a basis from which women can become full participants in the union. They may also have come to see that gender-specific organizing, far from dividing the union, has made the union movement stronger. How deeply embedded these changes in consciousness are is difficult to gauge, but it can be argued that women's separate organizing has changed the way unions organize and educate the rank and file; it has expanded the understanding of "union" issues, thereby supporting that current of social unionism which is critical to the long-term health of the union movement' (Briskin 1993:92).

2.4 Ulighedsskabende processer og lighedsskabende strategier i fagbevægelsen: spændingsfelter og centrale begreber

Jeg har i kapitel 2 udviklet min forståelse af køn, magt, fællesskab og politik. Karakteristisk for denne forståelse er dels et udgangspunkt i betydninger, som derefter fæstnes i det materielle forstået som krop, institutioner og økonomiske struktureringer; dels en etablering af 'midter'-positioner, dvs. af subjekter som forhandlende og reflekterende, Kvinde som strategisk position, og fællesskab baseret på serielgruppering. Jeg har udviklet et firedobbelt perspektiv på forståelsen af politik: politisk repræsentation, betydninger af køn og fagpolitik, individuelle organisatoriske forandringsagenter og kollektive forandringsstrategier. Jeg har endvidere opstillet en række punkter til skabelse af transformativ forandring: ligestilling; affirmative middeveje; destabilisering; identifikation af dilemmaer; løbende gensidig læreproces; differentierede ligestillingspolitiske mål

De ligestillingspolitiske problemer udspiller sig i et felt, hvor 'det forskellige' historisk er blevet ekskluderet eller marginaliseret eller ensliggjort. Diskurser om solidaritet, fællesskab og lighed har bygget på en forestilling om en homogen medlemsskare og om fællesvilkår for alle arbejdstagere på trods af, at medlemsskaren var og er langt mere heterogen,

end denne forestilling giver udtryk for (og ikke kun langs skillelinjen køn). Denne forestilling har virket normativt regulerende, men har også betydet, at fx den fælles interessevaretagelse er blevet til varetagelse af en særlig magtfuld gruppes interesser. På den måde er materielle ressourcer viklet ind i kulturelle betydninger, og fælles interesser er blevet brugt strategisk til at fastholde magt. Samtidig giver fagbevægelsen med baggrund i de selvsamme idealer om solidaritet, lighed og frihed på nærmest paradoksalt vis også kvinder helt særlige muligheder for at tilkæmpe sig samfundsmæssig indflydelse og for at sætte 'kvinde-krav' på dagsordenen (også Elton 1997). Det er altså ikke selve idealerne, som er problematiske, men den måde de fyldes ud og bruges strategisk. Det betyder også, at idealerne kan tilskrives et nyt betydningsindhold, og man kan godt se nogle ligestillingsstrategier og en god del af forskningen i fagbevægelsen og køn som forskellige former for indlæg, der forhandler betydningsindholdet.

Spændingsfelter

- Kvinder som et problem *eller* en ressource.
- Ligestillingspolitik som middel til fornyelse og revitalisering af demokratiske processer og politiske agendaer *eller* ligestillingspolitik som en (individuel) integrationsproces (assimilations-) til eksisterende demokratiformer og politikområder.
- Ligestillingspolitik som redskab til at højne engagement og interesse i fagbevægelsen og til at skabe/styrke følelsen af at høre til *eller* ligestillingspolitik som et karriereredskab for den individuelle kvinde.
- Ligestillingspolitik som et redskab til at rekonstruere fællesskabs- og solidaritetsforståelser *eller* ligestillingspolitik som en trussel mod solidariteten og fællesskabet.
- Ligestillingspolitik som en kollektiv forandringsstrategi *eller* som en individuel karrierestrategi.
- Ligestillingspolitik som integration af de forskellige som gruppe eller som en bedre servicering af det enkelte medlem.
- Kvinder (og fagforeningen) som et pluralistisk fællesskab eller det faglige fællesskab som en serviceoverbygning på den individualiserede medlemsskare.

Centrale begreber og sammenhænge

- kønsorden
- handlingsfællesskab
- kulturel genkendelighed og kvindelig og mandlig matrix, professionel matrix
- kulturelle ulighedsskabende processer
- multiple magtressourcer

- pluralistisk fællesskab
- politik også som den 'rigtige' kvinde, 'rigtige' fagpolitiske praksis
- aktørpositioner og organisatoriske forandringsagenter
- sammenhæng mellem problemdefinition, redskaber, mål og resultater
- liberale, affirmative, transformative ligestillingsstrategier
- ligeværd og affirmative mellemveje
- destabilisering, identifikation af dilemmaer og løbende gensidig læreproces
- differentierede ligestillingspolitiske mål

ⁱ Se kapitel 3 for en uddybning af min både-og position.

ⁱⁱ Min teoriramme er udviklet som følge af en reflektiv metodologi, hvor jeg har vekslet mellem teoriformuleringer og analyse, se kapitel 3 for en uddybning.

ⁱⁱⁱ Eksemplet stammer fra Lise Busk Jensens artikel, som handler om feminismens subjektbegreb, og som hun helt i Magrittes og den poststrukturalistiske ånd har givet titlen, 'Dette er ikke en kvinde...'

^{iv} Som det vil fremgå af det følgende og af kapitel 3, argumenterer jeg for, at sproget og det sociale er gensidigt konstituerende.

^v Mit udgangspunkt er Søndergaards kønsmodel, og jeg inddrager kun Butler i det omfang, det er nødvendigt for at kunne forstå eller uddybe dele af Søndergaards model. Søndergaards kønsmodel har den fordel, at den dels reflekterer en dansk kontekst, dels knytter an til en organisatorisk og institutionel praksis, den akademiske, og dels bygger på empirisk arbejde. Samtidig har Søndergaards kønsmodel efterfølgende fået stor indflydelse på den danske kønsforskning, og det er derfor også vigtigt at problematisere og videreudvikle denne.

^{vi} 'at gå over åen efter vand' om Moïse kritik af Butler stammer fra Dahl 2000.

^{vii} Nu er det ikke, fordi poststrukturalister ligefrem går rundt og siger, at magten er lig ondskab. Derimod er magten produktiv, fordi den skaber identiteter. Men hvis man følger tankegangen hos Søndergaard/Butler/Simonsen at 1. kategoriseringer normaliserer og ekskluderer, derfor 2. er strategien at undgå kategoriseringer gennem en konstant destabilisering og opsplittings af kønnet i komponenter til egen-konstruktion, så bliver 3. kategoriseringer også om end ikke onde, så i hvert fald problematiske og noget, vi for alt i verden må undgå. En lignende argumentation fremføres af Moi 1999a, og jeg låner fra hende udtrykket, at kvinde ikke kan reduceres til magt.

^{viii} Denne forståelse kan også bruges på fagforeningsfællesskabet som sådan, hvor det individuelle medlem forbindes med de andre medlemmer gennem handlinger på arbejdsmarkedet og i arbejdsmarkedspolitik og i position til arbejdsgiverne.

^{ix} Når jeg taler om den poststrukturalistiske magt generelt, indgår både feministiske læsninger og Foucault- og Derrida inspirerede tilgange til magt. Hovedkilder til denne læsning er: Chouliaraki & Fairclough 1999; Dahl 2000; Dahl & Mouritsen 1995; Dahlerup 1991; Derrida 1970; Derrida & McDonald 1991; Fairclough 1992; Jørgensen & Phillips 1999; Simonsen 1996a+b; Stormhøj 2002b+c; Søndergaard 1996a.

^x Dahl & Mouritsen udvikler ligefrem et empowerment begreb med udgangspunkt i en omformulering af magt til. Med empowerment forstås de '...skabelsen af individuel og kollektiv handlingskompetence, hvor 'fri' subjektivitet bevares i størst mulig grad' (Dahl & Mouritsen 1995:51). Denne manøvre kræver dog en omformulering af både modernismens autonome subjekt og postmodernismens decentrerede subjekt.

^{xi} Søndergaard taler kun om struktur, men den måde, hun taler om det på, indebærer også kultur. Jeg finder det derfor nødvendigt af hensyn til forståelse af Søndergaards tilgang og analyse at tilføje kultur.

^{xii} Denne fortolkning af Butler bygger på Stormhøj 2002b.

^{xiii} Flax etablerer også en form for både-og position eller i hvert fald en blød konstruktivistisk position. Hun er som feminist på én gang positiv overfor post-bølgens tilbud om dekonstruktion af den mandlige magt og samtidig kritisk overfor de alternativer, denne gentænkning byder på – den skaber på nye måder positioner, som marginaliserer kvinder.

^{xiv} Dette er ikke umuligt ud fra en poststrukturalistisk tilgang, men her vil det tage form af sammenvævninger af forskellige diskurser. Jeg mener dog, at denne magtforståelse er utilstrækkelig, dels fordi magten bliver flygtig og bevægelig på en måde, der ikke tilsvarende den tyngde, som institutioner repræsenterer; dels fordi diskursbegrebet ikke i tilstrækkeligt omfang griber substansen i det økonomiske system, kapitalismen, som vi lever i, og de struktureringer, som dette lægger ud.

^{xv} Walby er ikke en del af post-bølgen, men indenfor en senmodernitetstilgang. Hun trækker bl.a. på Giddens.

^{xvi} Jeg er ikke helt enig med Bradley i denne definition, idet jeg mener, at hun bygger på en forudsætning om, at mænd altid personificerer koden om mandlighed (kvinder koden om kvindelighed) eller måske snarere, at hun ikke indsætter en skelnen mellem mænd og mandlighed. Pointen med at indføre denne skelnen er jo at kunne få adgang til de kønsulighedsskabende processer, som ikke udføres af konkrete mænd, men er indlejret i både kvinder og mænds praksis. Hendes magtressourcer er dog fortsat et godt bidrag til at forstå magtens mangfoldighed.

^{xvii} Arbejdsmarkedsrelationer = arbejdstagerorganisationer, arbejdsgiverorganisationer, staten og deres indbyrdes relationer.

^{xviii} Udvikling af teori og diskussion af epistemologisk eller ontologisk fundament for forskningen er begrænset og ikke en del af den daglige forskning. Meget forskning indenfor IR-traditionen er rekvirentbaseret forskning, og en stor del af denne udføres med henblik på politisk brug. Det er altså en forskningsretning med forholdsvis stor politisk indflydelse. Et dansk eksempel herpå er Jesper Due & Jørgen Steen Madsens udvikling af 'Den danske model', som bruges både af fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer i debatten om det danske arbejdsmarkeds særlige kendetegn og særlige fordele. En diskussion, som udspiller sig både i forhold til EU og til VK-regeringens arbejdsmarkedspolitik.

^{xix} Ikke alle vil være enige i denne opdeling fx Kelly, som inddeler i 4 teoriområder: Dunlop's Systems Theory and its offshoots; Kochan et al's Strategic Choice Theory; a tradition for Marxist analysis; and numerous middle-range theories (Kelly 1998:18). Forskellige teoretisk retninger er ikke det, der er mest karakteristisk for IR-traditionen. Det er derimod fraværet af teori (Hansen 2002; Hyman 1994; Kelly 1998) Se endvidere Hansen 2002 for en uddybning af den institutionelle retning samt en kritik af IR-forskningen som sådan.

^{xx} Hyman lader dog køn have analytiske implikationer i hans seneste arbejder (Hyman 2001, 2002).

^{xxi} De to retninger nærmer sig dog hinanden på en række område. Fx beskæftiger Hyman sig også med fagbevægelsen ud fra et mere institutionelt perspektiv (se fx Hyman & Ferner 1994/95).

^{xxii} Kelly's arbejde (1998) udgør en kritik af IR-traditionens mangel på teoriudvikling om centrale problemstillinger som interesse, magt og konflikt. Denne teoretiske underudvikling medfører bl.a., at nedgangen i traditionelle former for kollektivism og stigningen i uorganiserede former for arbejdstagerrepræsentation bliver forklaret og begrebsliggjort som individualisering, i stedet for at udvikle en mere adækvat teori om kollektivism. Se også Hansen 2002.

^{xxiii} Se Hansen 2002 for en kritik af IR-traditionens manglende vægtning af teoriudvikling.

^{xxiv} Man kunne også sige, at fællesskabsforståelsen bliver udfordret af den globale kapitalisme og marked og af det generelle samfundsmæssige lighedsprojekts (delvise) forfald (Hyman 2002).

^{xxv} Selvom Durkheim placerede mekanisk solidaritet i traditionelle samfund og organisk solidaritet i moderne samfund, kan der spores elementer af mekanisk solidaritet i den traditionelle og idealtypiske forståelse af arbejdssolidaritet. Det er også derfor jeg tidligere i dette afsnit skriver, at Hyman og Zoll er inspireret af Durkheim, men ikke overtager hans begreber ureflekteret. Kritikken omfatter også en ekspliciteret afstandstagen til 'the social-science-as natural-sciences-discourse' (Zoll), og en mere implicit kritik af Durkheims funktionalisme (Hyman).

^{xxvi} Med anden fase modernitet bygger Zoll (og Valkenburg) især på Ulrik Becks (men også Anthony Giddens) samfundsdiagnose og modernitetsteori. Anden fase modernitet er en radikaliseret og refleksiv modernitet.

^{xxvii} Zoll (1999) skriver i en senere artikel dog om, hvorledes forskellige grupper af arbejdere inkl. kvinder, indvandrere og arbejdsløse, er blevet ekskluderet fra den traditionelle arbejdssolidaritet.

^{xxviii} Colgan & Ledwith er dog opmærksom på, at der er forskel mellem kvinder. Med inspiration fra Cockburn 1995 indsætter de et skel mellem, at det er i alle kvinders objektive interesse, at flere kvinder bliver aktive i fagforeningerne og opnår repræsentation, hvorimod man ikke kan se kvinder som én interessegruppe med fælles kvindeproblemer (Colgan & Ledwith 2002a).

^{xxix} Kritikken er især fremført indenfor queerteoretisk forskning – dvs. med et perspektiv fra 'de skæve køn' (Stormhøj 2002c).

^{xxx} At se det politiske som mere og andet end de politiske institutioner er en gammel kønspolitisk erkendelse og feministisk parole: gør det private politisk! Det nye er her kombinationen med køn som betydning.

^{xxxi} Jeg vender tilbage til Bacchi i kapitel 6 og 7.

^{xxxii} Fraser mener dog, at der er et dilemma mellem anerkendelse og omfordeling, fordi anerkendelse giver værdi til kønsforskellen, dvs. 'forskelsgør', hvor omfordeling skal fjerne forskelle, dvs. 'af-forskelsgør'. Man kan sige, at det er dette dilemma, som fagbevægelsens fravær af en anerkendelsesdimension bygger på: anerkendelsen af forskel truer lighedskampen. Men Frasers pointe er, at dette dilemma kun opstår, når anerkendelse og omfordeling tænkes som affirmative strategier, hvorimod dilemmaet opløses, hvis man i stedet bruger transformative strategier. Pointen er også, at affirmative strategier 'kun' reparerer på de 'uheldige' resultater af de ulighedsskabende processer og strukturer, hvorimod transformative strategier ændrer selve de økonomiske og kulturelle ulighedsskabende strukturer og processer (Fraser 1997b). Fraser går i de senere tekster (2000, 2001, 2003) væk fra denne 'perspectual dualism' til fordel for at tale om social status og lighed i deltagelse. Den grundlæggende figur rummer dog de samme elementer, men udgangspunktet er nu en anerkendelsespolitik, som dels skal integreres med kampe om omfordeling (i stedet for at fortrænge disse = the problem of displacement), og dels skal reflektere kompleksiteten i den sociale identitet (i stedet for at simplificere denne = the problem of reification).

^{xxxiii} Jeg fokuserer her på de kulturelle miskendelsesmønstre, fordi økonomisk og materiel lighed er en del af selve fagbevægelsens grundlag. Koblingen mellem anerkendelse og interessevaretagelse handler dog også om relationen

mellem kulturelle og økonomiske ulighedsskabende processer. Jeg vil inddrage ulighed/omfordelingsdimensionen i analysen, hvor jeg vil se på relationen mellem anerkendelse og omfordeling i ligestillingsstrategierne. Fraser går i de senere tekster (2000, 2001, 2003) væk fra denne 'perspectual dualism' til fordel for at tale om social status og lighed i deltagelse (parity in participation). Anerkendelsespolitikken skal dels integreres med kampe om omfordeling (i stedet for at fortrænge disse = the problem of displacement) og dels reflektere kompleksiteten i den sociale identitet (i stedet for at simplificere denne = the problem of reification). Den grundlæggende figur rummer dog de samme elementer, men udgangspunktet er nu social status som adgang til henholdsvis forhindring for lighed i deltagelse. *'I shall consequently propose an alternative approach: that of treating recognition as a question of social status. From this perspective, what requires recognition is not group-specific identity but the status of individual group members as full partners in social interaction. Misrecognition, accordingly, does not mean the depreciation and deformation of group identity, but social subordination – in the sense of being prevented from participating as a peer in social life (...) To view recognition as a matter of status means examining institutionalised patterns of cultural value for their effects on the relative standing of social actors (...) From this perspective, misrecognition is neither a psychic deformation nor a free-standing cultural harm nor an institutionalized relation of social subordination'* (Fraser 2000:113).

Jeg lader mig inspirere af begge Frasers tilgange i min diskussion af en transformativ kønspolitik.

^{xxxiv} For at kunne gøre dette kræves en analytisk og normativ ligestilling af de to positioner. 'Det normale' og 'det marginale' udgør et binært hierarki, hvor 'det marginale' ikke alene er marginalt, men også fremstår som afvigende – og jeg kunne tilføje som underordnet. En normativ og analytisk ligestilling er nødvendig for også at kunne se potentialer og ressourcer hos 'det marginale' ('de perifere'). En sådan ligestilling kræver altså en form for dekonstruktion af den binære hierarkikæde, således at det at være marginal ikke tænkes som en afvigelse, men som en anden form for normalitet. Og denne bevægelse er ikke uproblematiske.

Kapitel 3

På vej til analysen

- positionering, analysestrategi og undersøgelsesdesign

Denne afhandling er formet af tre tæt sammenkoblede dobbeltperspektiver, som giver næring til en række videnskabsteoretiske, metodiske og analytiske spændinger, kritikker og 'tobens-strategier'.

Det første dobbeltperspektiv er, *er & bør*. Jeg stiller spørgsmålet, hvorledes og svarer, hvordan. Jeg analyserer de kønsulighedsskabende processer i fagbevægelsen og de politiske tiltag, som skal skabe ligestilling, og jeg opstiller i en kombination af teoretiske diskussioner og analytisk viden kriterier for, hvordan det kunne være anderledes. Jeg diskuterer ligestillingspolitik i fagbevægelsen, både som den er, og som den burde være. Eller sagt på en anden måde: jeg stiller spørgsmål til forandring fra et bestemt udsigtspunkt, der rummer antagelser om, hvorledes forandring *skal* skabes. Min analyse er således både deskriptiv og præskriptiv. Denne dobbelthed er ikke blot min personlige, men er indlejret i teorier om og diskussioner af demokrati og politik (McBride 2001a).

Det andet dobbeltperspektiv er *kulturel & materiel*. Denne skelnen kan være ganske problematisk fra en post-position, og det er også en af grundene til, at jeg etablerer det tredje dobbeltperspektiv, min både-og tilgang. Min hensigt med skellet mellem det kulturelle og det materielle er *ikke* at blande mig i diskussionen om 'virkelighed', men at fastholde at der eksisterer forskellige samfundsmæssige dynamikker med forskellige substanser og logikker, og at denne forskellighed har en tilbøjelighed til at blive overset, hvis optikken udelukkende er betydninger og kulturelle koder.¹ Jeg vil ikke på nogen måde postulere, at det kulturelle og det materielle er adskilte størrelser; for jeg er enig i, at de er viklet ind i hinanden på en måde, som gør dem svære at adskille, men jeg foretrækker at se denne sammenvikling som en dialektisk relation.

Det tredje og sidste dobbeltperspektiv er min *både-og* tilgang til teori og analyse. Den er som allerede sagt delvist et resultat af mine to andre dobbeltperspektiver, men den er også et resultat af 'mødet med det empiriske felt' og kritiske refleksioner over poststrukturalisme og diskursanalyse. Både-og positionen betyder, at jeg tager udgangspunkt i poststrukturalisme og dekonstruktiv diskursanalyse, men kombinerer dette med teorier og metoder, som ligger udenfor eller i hvert fald i margen af post-paradigmet.

Kapitel 3 består af tre afsnit: positionering, analysestrategi og undersøgelsesdesign. I positionering (3.1) redegør jeg for mine videnskabsteoretiske overvejelser, for den dekonstruktive tilgang og for min både-og position. Analysestrategi (3.2) er diskursanalysens svar på metode. Analysestrategi er et relativt uudviklet område indenfor diskursanalysen, og det vil bl.a. sige, at der ikke er fast retningslinier for, hvorledes denne skal gøres. Jeg udvikler min analysestrategi med udgangspunkt i min både-og position og i relation til problemfeltets tematik. I undersøgelsesdesign (3.3) redegør jeg for mit valg af case, for generalisering, komparation og validering, og jeg præsenterer jeg min empiri. Som afslutning på kapitlet opstiller jeg mine overordnede analysestrategiske spørgsmål (3.4).

3.1 Positionering: både-og

Når jeg stiller spørgsmål til ligestillingspolitikens problemforståelse, redskaber og mål, stiller jeg også spørgsmål til det, som vi opfatter som selvfølgeligheder; til det, som vi tager for givet; til det, som ikke umiddelbart er synligt for os. Og hertil er poststrukturalisme og diskursanalyse velegnede redskaber: som en analysestrategi, der kan synliggøre det selvfølgelige; vise hvorledes kategoriseringer virker normaliserende og ekskluderende; og endelig hvorledes det er muligt at forandre disse. Poststrukturalisme og diskursanalyse er således også gode redskaber til at gentænke kategorier og begreber. En gentænkning, der bliver nødvendig, såvel fordi vi ofte erfarer, at vores kategorier ikke slår til, at de er utilstrækkelige og peger bagud mod en samfundsorden, der ikke længere findes (Andersen 1999: 9), som fordi vi alternativt risikerer at blive fanger af vores eget begrebsbrug. Forskeren er ikke neutral, men medvirker derimod til enten at reproducere eller forandre gennem sit forskningsperspektiv og sit begrebsbrug. Det er ikke en ukompliceret øvelse at undslippe begrebsreproduktionen eller gentænke kategorierne, for hvorledes analysere ulighed/uligestilling mellem køn uden at komme til at reproducere en oppositionel mand-kvinde relation? Alene ved at stille spørgsmålet om ulighed konstruerer jeg køn som en forskel mellem kategorien mand-kvinde, og hermed ligger der en risiko for reproduktion af forskelstænkningen, fremfor at se fx forskelle mellem mænd indbyrdes eller ligheder mellem mænd og kvinder (Stormhøj 2001:10).

Den poststrukturalistiske og diskursanalytiske tilgang sætter fokus på binære hierarkiske relationer og dermed på et magtperspektiv forankret i produktionen og reproduktionen af betydning. Kønsforskningen gør os opmærksom på, at det kvindelige ofte er det underordnede og det mandlige det overordnede. Men den poststrukturalistiske og diskursanalytiske kønsforskning

gentænker også denne binære relation for at vise, at det mandlige og det kvindelige ikke findes i to skarpt adskilte kategorier, men derimod i mange forskellige overskridende former, som dog alle på den ene eller anden måde refererer til og reflekterer sig i den overordnede figur mand-kvinde – der vel at mærke ikke er en stabil figur. Diskursanalyse er velegnet til at gribe det bevægelige og det modsætningsfyldte og derfor særlig velegnet til et at gribe samtidens kønsforståelser og praksisser; til at gribe en kvindelighed, som er forandret og dog det samme; som er en og dog flere, som er forskellig og dog ens. Med poststrukturalismen og diskursanalysen sættes fokus på, hvorledes betydninger fx af køn medvirker til at skabe grænser for vores handlinger.ⁱⁱ

Poststrukturalisme og diskursanalyse kan ses som en radikal form for socialkonstruktivisme; dvs. bekender sig både til en epistemologisk og en ontologisk socialkonstruktivisme. Hermed menes, at såvel viden og erfaring som det sociale generelt anses for konstrueret (se fx Wenneberg 2000), fordi det

'...vi kalder "virkeligheden", har altid allerede fortalt form: Vi kan kun beskrive det "virkelige" gennem ord og billeder, og vores oplevelser, ord og billeder er uundgåeligt indskrevet i de foreliggende sproglige konventioner og kulturhistoriens mange lag af fortolkninger (...). Det har længe været almindeligt anerkendt, at ordene ikke sådan dækker virkeligheden, at betydning opbygges i sproget som et system af forskelle og ligheder, og at referencen til et givet "indhold" i "virkeligheden" er usikker. Men i den postmoderne tænkning skærpes denne problematik til en akut tvivl om repræsentationsforhold i det hele taget. Tvivlen rammer ikke blot forholdet mellem billede og virkelighed og rejser spørgsmålet om, hvorvidt ordene og forestillingsmønstrene griber noget reelt eller tværtimod konstruerer realiteten i bestemte former. Den gælder f.eks. også forestillingerne om politisk repræsentation...' (Ørum 1991:16-17).

Det radikalt anderledes er altså forholdet mellem sprog og virkelighed, hvor sproget ikke længere ses som noget, der betegner 'virkeligheden', men som noget, der skaber virkeligheden. Og derfor er det ikke muligt at sætte et klart skel mellem sprogets struktur og 'virkeligheden'. Indenfor kønsforskningen kommer denne form for konstruktivisme til udtryk som 'en (Derrida-inspireret) afvisning af den dualistiske kønskonstruktion og en stræben efter at opbygge et alternativ til denne' (Bertilsson & Järvinen 1998:13).

Som udgangspunkt er min tilgang dekonstruktiv diskursanalyse, men undervejs transformerer jeg denne fra en teoretisk-metodisk pakkedøsningsⁱⁱⁱ til et kritisk redskab, der suppleres af andre analyseredskaber.

Derrida inspirationen ^{iv}

Derrida er som dekonstruktionens 'founding father' eksponent for den radikale konstruktivisme. For Derrida er sproget ikke konstitueret af det sociale, men konstituerer det sociale, faktisk 'kan vi ikke forestille os en virkelighed udenom sproget'. Derrida er berømt (berygnet) for at have sagt, at "'Il n'y a pas de hors-texte'" (Der er ikke noget udenfor teksten)' (citeret fra Simonsen 1996a: 98). Hermed mener Derrida ikke tekst i en snæver forstand, derimod tekstliggør han det sociale i bred forstand – i princippet kan alt socialt 'læses' som en tekst.

Derridas teoretisering udspiller sig på baggrund af strukturalismen samtidig med, at den lægger afstand til denne. Strukturalismen blev i begyndelsen af det tyvende århundrede udviklet som en sprogteori. Strukturalismen begrænsede sig dog ikke til kun at omfatte sproganalyser. Sproget blev derimod set som et karakteristisk eksempel på alle betydningssystemers opbygning. Samfundet er fyldt med tegnsystemer (fx mode, familie, økonomi), og sproget udgør en model for disse. Ferdinand de Saussure er strukturalismens 'founding father', og han brød med hidtidig teori ved at fokusere på sprogsystemet, som han beskrev som et system af tegn (ord), der hver bestod af to led. Signifiant (det betegnende, udtryk) er lydene, og signifié (det betegnede, indhold) er vores forestilling om det, lyden betegner, fx er de tre lyde s-o-l det betegnende, mens vores forestillinger om/erfaringer med et varmt, gult himmellegeme er det betegnede. Det er vigtigt at være opmærksom på, at Saussure ikke mener, at indhold er en afspejling af virkeligheden, men derimod et udtryk for vores forestillinger om virkeligheden. Relationen mellem lyd og indhold er tilfældig, men mening er ikke uafhængig af tegnet. Mening opstår som en relation mellem forskellige tegn, som det enkelte tegn adskiller sig fra. Ordet sol har således ingen betydning i sig selv, men kun i relation til andre tegn, som det er forskelligt fra fx måne eller stjerne. Som konsekvens heraf kan subjektet ikke længere forstås som en selvstændig størrelse med en selvstændig kerne, men som et led, der kun kan forstås i relation til de sociale sammenhænge, det indgår i (Dahlerup 1991:29). En anden betydningsfuld konsekvens er, at når relationen mellem lyd og indhold, mellem betegnende og betegnede er tilfældig, problematiseres relationen mellem ordet (tegnet) og virkeligheden, og der kan pludselig hverken påvises en sammenhæng mellem sprog og virkelighed eller gøres forestillinger om en virkelighed udenfor sproget.

Derrida kritiserer strukturalismen ved at fastslå, at alle strukturer bryder sammen indefra, fordi enhver struktur for at kunne konstrueres må undertrykke de elementer, der ikke passer ind i systemet. Strukturer bygger altså på eksklusion, og systemet kan kun opretholdes ved at marginalisere det, der modsiger systemet. Derrida problematiserer hermed det, han mener, er en

grundlæggende traditionen i vestlig tænkning, logocentrismen. Dermed menes for det første, at tænkningen arbejder med et centrum, og for det andet at dette centrum er ordet (logos), fornuften, rationaliteten. Logocentrismen er dog ikke en neutral modsætningsstruktur; den er heller ikke udtryk for rationel logisk tænkning. Den er derimod et værdihierarki; et system af modsætninger, hvor den ene side fremstår som det oprindelige, det normale, den 'første' og den anden side som den afledte, det afvigende og den 'anden' fx værdihierarkiet mand – kvinde.

Derrida problematiserer også entydigheden mellem det betegnende og det betegnede, og han viser, hvordan denne relation ikke ligger fast, men derimod er flydende. Når mening ikke kan knyttes direkte til tegn, lyd eller indhold, og derimod hverken kan forbindes direkte med en virkelighed eller en entydig forskelssætten og relation, åbnes der for en uendelig række af forskelle og relationer. Det betegnende og det betegnede kan endda bytte plads. Tegnet bliver således ustabil. Derrida konstruerer et nyt fransk ord, *differance* (på dansk fx oversat til *forskæl*) for at kunne indfange '..at ingen betydningsenhed nogensinde er fuldt overensstemmende med sig selv' (Simonsen 1996a:103).

'Med det nye ord markerer Derrida, at intet system er endeligt, at der ikke findes noget sidste absolut led (...) Ethvert led vil altid markere sig ved en forskel til andre led. Differance er det, der gør betydningens bevægelse mulig og ophæver alle teorisystemer' (Dahlerup 1991:34-35).

Mening er altid udsat. Betydning kan ikke fastsættes endeligt og kan ikke lokaliseres,

'Det er som et stykke vådt sæbe i fedtede fingre: Hver gang man tager et fast greb om sæben og tror, at nu har man den, smutter den ud af hænderne igen' (Simonsen 1996b: 31).

Derrida problematiserer hermed ikke bare logocentrismens gennemslag i den strukturalistiske teori, men også forståelsen af mening og subjekt, enhver identitet bliver mere eller mindre flydende,

'Ikke sådan at forstå, at ingen mening skulle være klar, men derimod som potentiale: der er intet tegn, som ikke vil kunne blive et flydende udtryk. Ethvert tegn kan altid placeres i forhold til en ny kontekst og dermed få ændret sin betydning' (Hansen 2000:129).

Derrida, kønnene og ligestillingen

Al feminisme er derfor dekonstruktion, fastslår Pål Dahlerup (1991), fordi feminismen nedbryder logocentrismen ved at sætte det marginaliserede i centrum,

'I vestlig kultur – f.eks. allerede i den bibelske skabelsesberetning – er "mand" tydeligt den oprindelige og højest prioriterede del af modsætningen, mens "kvinde" er den afledte og sekundære del. Det siger derfor sig selv, at enhver feminisme kan kaldes dekonstruktion, fordi den tager et marginaliseret led, "kvinde", og sætter det som centrum, hvorved hele systemet bryder sammen. Formodentlig vil det engang vise sig, at netop feminismen har været den mest gennemgribende underminering af logocentrismen' (Dahlerup 1991:71-72).

Den feministiske strategi med at sætte fokus på kvinder og det kvindelige har på den ene side synliggjort, at der er mindst to udgaver af historien og påvirket både forskningen og politikken. På den anden side har fokuseringen på kvinder og det kvindelige også haft den utilsigtede og negative følgerkning, at kvinder er blevet fastholdt i positionen som det andet, det anderledes. Kvinder fremstår som afvigere, så længe de er de eneste, som er kønnede: kvinder er køn, mænd det normale. Fremlæsnngen af kvinder og det kvindelige har således på én gang både 'rystet' logocentrismen og medvirket til at stabilisere denne. Men den har ikke fået 'systemet til at bryde sammen', fordi den ikke har opløst forskelsrelationen, kun tydeliggjort det afledtes, den Andens, betydning for historien, videnskaben m.m.. Ved at italesætte kvinde reproduceres kvinde som forskel, og selvom dette er i en 'revideret' udgave, betyder begrebsliggørelsen fortsat eksklusion. Feminismen har skabt uro i kønssystemet, men ikke dekonstrueret dette, fordi det stadig hviler på en to-kønnethed. Det er denne reproduktion, som den poststrukturalistiske feminisme angriber. For at dekonstruktionen skal lykkes må den breddes ud, og der må sættes fokus både på mænd som køn og på relationen mellem kønnene,

'It is more productive and accurate to locate both men and women as characters within a larger con-text: the relations of gender. From this feminist perspective men and women are both prisoners of gender, although in highly differentiated but interrelated ways. That men appear to be and in many cases are the wardens, or at least trustees, within a society should not blind us to the extent to which they too are governed by the rules of gender (...) The inequalities among men matter a great deal – to individual men, to the women and children connected to them, and to those concerned about justice. Nonetheless these do not negate and should not obviate the fact that men as a group

remain privileged relative to most women in most societies and that there are systematic forces that generate, maintain, and replicate gendered relations of domination' (Flax 1990b: 139).

Flax slår hermed også fast, at et fokus på køn som relation og på at kønne manden ikke betyder, at der ikke stadig eksisterer en dominansrelation mellem kønnene. Denne dominansrelation kan kun opløses, hvis to-kønnetheden bliver udfordret; dvs. at det oppositionelle må transformeres.

'Både begrebet om begrebet, og hele det system, der holder det oppe, hører til en præskriptiv orden. Det er denne orden, som en kvindeproblematik og en forskelsproblematik – forskellen forstået som kønsforskel – skulle bryde over hele linjen (...) Jeg talte om to adskilte faser for klarhedens skyld, men forholdet mellem dem markeres ikke så meget af begrebslige bestemmelser (dvs., dér hvor et nyt begreb følger et arkaisk), som af en transformation eller en generel deformation af logikken; sådanne transformationer eller deformationer markerer det 'logiske' element eller selve den omgivende logik – ved f.eks. at bevæge sig udover det 'positionelle' (forskellen bestemt som en opposition, dialektisk eller ej) (Derrida & McDonald 1991:184).^v

Ligestilling i en dekonstruktiv udgave bliver således ikke kun til nedbrydning af kønsdominansrelationer, men skaber også en åbning for nye positioneringer og kan således blive generelt forandringsskabende og frigørende.^{vi}

Dekonstruktiv diskursanalyse light

Overordnet kan man skelne mellem to former for diskursanalyse: den hegemoniske og den dekonstruktive. Hvor den hegemoniske diskursanalyse har fokus på de diskursive hierarkiers tilblivelseshistorie, er målet for den dekonstruktive diskursanalyse, *'at bringe de undertrykte betydninger og strategier i spil for at vise de dominerende diskursers historiske betingethed, dvs. kontingens'* (Dyrberg et al 2000b).

Min analysetilgang er inspireret af den dekonstruktive diskursanalyse. Og de undertrykte betydninger og strategier, jeg 'bringer i spil', er betydninger af køn og den normaliseringsstrategi, der positionerer 'kvinden som afviger'. Den dekonstruktive diskursanalyse tager udgangspunkt i de binære hierarkier, og har som overordnet mål at 'denaturalisere den mening, som de indstifter' (Dyrberg et al 2000b). Dette gøres gennem forskellige læsestrategier (dvs. fortolkningsgreb), som kan nedbryde logocentrismen, og som kan åbne teksten, så man læse den påny og se både, 'hvad der

bliver sagt, og hvad der ikke bliver sagt, i forhold til en intention, der udtrykkes i teksten' og dermed 'nedbryde det forståelses-univers, som det var tekstens intention at konstruere' (Bornedal 1991:61 +64).^{vii}

Dekonstruktion er en dobbelt (tripel) bevægelse sammensat af begrebet destruktion og konstruktion: enhver dekonstruktion må/vil altså både destruere (nedbryde) den herskende struktur og konstruere (opbygge) en anden (Dahlerup 1991:38). Men for overhovedet at kunne dekonstruere strukturerne må man allerførst identificere disse – heraf det tredje led, som i 'virkeligheden' er det første. Det er en vigtig pointe hos Dahlerup, at dekonstruktionen ikke afskaffer strukturerne, men indsætter nye ordner; der vil altid ske en eller anden form for bestemmelse eller fastlæggelse bevidst eller ubevidst. Dette er delvist i modsætning til Derridas 'ønske' om transformation af det oppositionelle og skabelsen af mangfoldige positioner (Derrida & McDonald 1991). Denne modsætning udgør en spænding indenfor den dekonstruktive tilgang, som kan sammenfattes i spørgsmålet: er det muligt at transformere den oppositionelle logik, eller vil enhver ny konstruktion indskrive sig i denne, blot i en ny form?^{viii}

Den dekonstruktive diskursanalyse fungerer som mit overordnede analyseperspektiv. Den er et godt kritisk redskab, som giver mulighed for at sætte spørgsmålstejn ved værdihierarkiet gennem at synliggøre, hvorledes dette ikke er en oprindelig eller given orden, men derimod er en konstruktion, der er et resultat af eksklusion og marginalisering. Den dekonstruktive tilgang viser, hvorledes magt er knyttet til betydninger på en måde, så magten bliver usynlig gennem at fremstå som det normale, som det universelle, fx mand som lig menneske. Den gør dog også opmærksom på, at magten ikke er en stabil magt, som fx mænd har ejerskabet til. Det er derimod en relationel magt, som tilmed bygger på ekskludering af 'sin egen andethed'. Den er også principielt uafgørbar, fordi den ikke kan vise tilbage til noget oprindeligt. Derfor er denne (køns-) orden ikke givet, men et resultat af kampe om retten til at definere og af den daglige praksis, som konstant medvirker til at reproducere eller destabilisere, til at be- eller afkræfte den hierarkiske orden – og måske indsætte en ny.^{ix}

Kønsordenen er altså vilkårlig, ustabil og beror både på eksklusion/marginalisering af det, der konstituerer magten, og på en bestemmelse, der kan indsætte denne. Dette vil den dekonstruktive læsestrategi synliggøre, og hermed vil denne i sig selv virke destabiliserende. En dekonstruktiv diskursanalyse har således indbygget et forandringsperspektiv – og spiller derfor også på det punkt godt sammen med mit problemfokus.

Derridas tænkning (især i hans feministiske fortolkeres udgave) lader jeg mig inspirere af på forskellige måder. For det første bruger jeg hans dekonstruktive læsestrategi dels som en indgang til

at gentænke den ligestillingspolitiske problematik dels som et kritisk analyseredskab. For det andet som en overordnet strukturering af min problemanalyse: identifikation af strukturer, destruktion af samme, konstruktion af nye. For det tredje som et bidrag til at forstå køn, forandring og magt.

Tre kritiske diskussioner på mellemvejen

Jeg vil i det følgende rejse en række kritiske spørgsmål til poststrukturalismens ontologi, kønsforståelse, og forholdet mellem det kulturelle og det materielle. Omdrejningspunktet for diskussionerne er skabelse af politisk forandring. Mit udgangspunkt er Derrida og hans fortolkere, og jeg vil såvel fremlæse 'tekst-interne' dilemmaer som kritisere fra 'tekst-eksterne' positioner.^x Diskussionerne i dette afsnit er både en afspejling af diskussionerne i kapitel 2 om køn, magt og forandring og grundlaget for de selvsamme diskussioner.

Overvejelser om ontologi

I essayet 'The French Derridans: Politicizing Deconstruction or Deconstructing the Political?' diskuterer Nancy Fraser relationen mellem filosofi og politik i det derridanske forskningsmiljø i Frankrig (Fraser 1989). Hun bliver forbløffet over, at forståelsen af dekonstruktionen som politisk strategi er så forskellig mellem USA og Frankrig,

'It is a trajectory that will probably surprise many American readers both pro- and anti-deconstruction, for it is deeply marked with Heideggerian and Arendtian motifs and is profoundly suspicious of the sorts of projects for politicizing deconstruction or articulating a deconstructive politics that have appeared in the United States' (Fraser 1989: 70).

Fraser beskriver to overordnede linier indenfor Derrida-tænkningen på det derridanske 'Centre for Philosophical Research of the Political'. Den ene er neo-liberalistisk inspireret, og den anden er modstander af den anti-marxistiske neoliberalisme. Men der er et 'hint' ved modstandsretningen, nemlig at den mere angriber neo-liberalisterne for overhovedet at anlægge et politisk synspunkt end for at have det forkerte politiske standpunkt, fordi de hermed lukker kategorien det politiske frem for at holde den åben for undersøgelse,

*'The dominant thrust of their dissolution memorandum is not to marshall **political** arguments against the neo-liberals; it is, rather, to accuse them of violating the transcendental part, of breaking faith*

with the interrogation of the essence of the political. The problem, in other words, is less that their opponents have bad politics than that they have politics – which is a fair guess as to how the neoliberal tendency won hegemony in the center in the first place’ (Fraser 1989:90).

Uenighederne førte til lukning af centret. Men hvad mener Derrida egentlig om det konkrete politiske? I en diskussion af forskellige kritiske læsninger af Marx indtager han nærmest et pragmatisk standpunkt, hvor han på den ene side er skeptisk overfor det marxistiske projekt som sådan, men på den anden side ikke har ønsket at producere en anti-marxistisk og anti-revolutionær diskurs, fordi han hverken ønsker at svække ’ ”what Marxism and the proletariat can constitute as a force in France ”” eller ” ”devalue what [this idea] could contribute ... as a force of regroupment [rassemblement]”” (begge citater fra Fraser 1989:74). Denne position har han gennemført ved at forholde sig tavs – vel at mærke som en bevidst politisk gestus. I ’Taking Sides for Algeria’ diskuterer Derrida sin støtte til en appel om Algeriet. Det vil sige en positiv politisk tilkendegivelse, men han undslår samtidig at ville støtte den ene eller den anden side i kampen. Derrida (og appellen) vil dog ikke hævde politisk neutralitet, tværtimod vil han (den) ’take sides four times’ (Derrida 2002). Man kan således ’læse’ det politiske indenfor dekonstruktivismen som præget af mange positioner, som præget af manglende positionering, som udtryk for en afvisning af de tilbudte positioneringer, og som et spørgsmål om at læse tekster på den rigtige måde.

Disse mange muligheder for det politiske kan man i sig selv se som frigørende: det politiske bliver åbnet for et utal af positioner, der kan medvirke til at gentænke, udfordre og transformere hidtidige positioner. Men samtidig bliver det politiske på den måde primært til et filosofisk og kategorifrigørende projekt, der kun kan forholde sig overordnet til det konkrete politiske og ikke kan indtage en position, som støtter en bestemt politisk retning fx socialisterne i stedet for fundamentalisterne i Algeriet. Det bliver ikke muligt at se én politisk retning som bedre end en anden; og det bliver derfor heller ikke muligt at vurdere og diskutere, om kvinder opnår bedre muligheder i et socialistisk end i et fundamentalistisk islamisk samfund. Og det bekymrer mig. Jeg vil derfor gerne stille en række kritiske spørgsmål.

For det første, i en dekonstruktivistisk tilgang bliver ’det gode’ til ’det onde’. At bestemme noget som ’det gode’ betyder at ekskludere noget andet; at undertrykke det heterogene; at støtte én magtposition fremfor at destabilisere alle. Det gode findes ikke, eller rettere sagt ’det gode’ er lig destabiliseringen. Men spørgsmålet er, om denne umuliggørelse af en normativ position om ’det gode’ også medfører manglende medmenneskelighed og en støtte til de stærkeste, fordi det ikke bliver muligt at opsætte idealer om det gode og retfærdige samfund, som fx anerkendelsesteoriene

gør? For det andet kan man spørge, om dekonstruktivismens udsyn (på grund af det sprogteoretiske fundament?) er for snævert? Hvis man udelukkende ser kønsproblematikken indenfor et binært betydningssystem og ikke forholder sig til, hvorledes det kvindelige bliver underordnet i variende grader indenfor forskellige kontekster (fx socialisme overfor islamisk fundamentalisme), er destabilisering det klare svar, men hvis konteksten bliver inddraget, så bliver dette svar mere 'uldent' – og det politiske ikke kun et spørgsmål om destabilisering. For det tredje er det spørgsmålet, om fraværet af et kritisk perspektiv eller et normativt standpunkt, der kan guide den dekonstruktive analyse, kan risikere at føre til en reproduktion af den fremherskende ideologi (pt. neoliberalismen)? At åbenheden lukker det selvfølgelig ind og skaber en ikke-erkendt normativitet (også Fraser 1989)?

Min bekymring handler altså ikke om ontologien i sig selv, men om relationen mellem en åben ontologi og det sprogteoretiske fundament og fraværet af en normativ position.

Kønnet der ikke findes og dog er?

Jeg har allerede været inde på, hvorledes køn forstås i logocentrismen som et oppositionelt og hierarkisk begrebspar: mand – kvinde. Og jeg har diskuteret, hvilke muligheder dekonstruktionen giver for at udvikle en kritisk feministisk strategi. Jeg vil nu diskutere problemer og dilemmaer forbundet med dekonstruktionens kønsforståelse ved at rejse spørgsmålet: hvorledes skal forandring skabes til fordel for kvinderne?

Som jeg læser Derrida, kan hans 'svar' fortolkes på mindst tre måder, og dette er jo netop Derridas strategi. Når han skal formulere sig positivt, dvs. fremlægge ideer til, hvordan noget skal være og ikke blot 'skyde' de gamle ned, så åbner han teksten og skaber mangfoldige betydninger (se fx Derrida 1970 kapitel 3). Han vil ikke reproducere den vestlige tankegangs trang til at placere, lokalisere, og etablere Sandhed, han vil i stedet deplacere, understøtte det flydende og skabe mangfoldige tilbud (også Ørum 1991). Når det kommer til talen om kønnet, udtrykker Derrida endda eksplicit et behov for at tale flerstemigt (Derrida & McDonald 1991). Og det er jo nemt nok, så længe man holder sig til teorien, men når denne skal gøres til en konkret praksis, bliver det straks mere problematisk. Med kritikken af logocentrismen og forsvaret for det heterogene giver Derrida på en gang et radikalt – og nødvendigt - nyt bidrag til, hvorledes forandring skabes og skaber utallige problemer, der kaster forandringsbestræbelser på vegne af kvinder ud i en lang række af dilemmaer og paradokser.

For det første ses det kvindelige nærmest som subversivt i sig selv, som repræsentant for det heterogene og 'ufornuftige' (i lighed med skriften), der kan dekonstruere den oppositionelle

logik (også Svane 1991; Ørum 1991). Men spørgsmålet er, om det ikke også kan betyde en reproduktion af kønsdiskursen ved at fastholde det kvindelige, som adskilt fra fornuften og det entydige? For det andet kan det kvindelige forstås som mange-positioneret. Der er ikke *et* Kvindens sted – og der skal heller ikke være det (Derrida & McDonald 1991). Der skal ikke skabes et nyt – og bedre – begreb om kvinden. Derimod skal der skabes mulighed for uendelige betydninger af køn. Et nyt begreb vil blot reproducere det system, som holder forskellen 'oppe', fordi dette er en prækriptiv orden – en kvindeproblematik skal i stedet for bryde denne orden; transformere og deformere denne logik ved at bevæge sig udover det oppositionelle. Derrida 'drømmer' om, at kønsmærkningskoden ikke længere vil være diskriminerende, og han vil gerne tro på en mangfoldighed af seksuelt mærkede stemmer (Derrida & McDonald 1991:191-192). Det kan dog være politisk nødvendigt at sætte dele af dekonstruktionen på 'stand-by' i en periode eller reservere denne til særlige rum (men ikke glemme den!), fordi logocentrismen udgør grundlaget for '... det dominerende system, man er i gang med at dekonstruere på et *praktisk niveau*' (Derrida & McDonald 1991:180). Kan man sige, at dette er lig en form for 'strategisk kvindelighed'? For det tredje kan Derrida – i umiddelbar forlængelse af punkt 2 – læses, som om han erstatter 'det kvindelige' med det universelle, det vil sige fuldkommen udskriver noget kvindeligt (andet end det heterogene). Det universelle bliver da for alvor til det mandlige, og man kan spørge, om ikke han herved ligefrem forstærker logocentrismens magtmanøvre? Derrida modsætter sig – om end indirekte - en sådan læsning gennem kritikken af Levinas begreb om den almene menneskelighed (Derrida & McDonald 1991:185-186). Man kunne måske i stedet sige, at det er meningsløst at tale om det universelle i forbindelse med Derrida, hvor det partikulære og mangfoldige – dvs. hvor det mandlige heller ikke længere findes. Men det er her, jeg mener, der opstår et dilemma: et dilemma mellem 'ønsket' om mangfoldighed og den samfundsmæssige kontekst, som 'frigørelsen' udfolder sig i. Og hvor det måske kan være nødvendigt at suspendere et formfuldendt destabiliseringsprojekt til fordel for alternative definitioner af det kvindelige og de praksisser, som kvindelighed kædes sammen med. Sådanne lokalt forhandlede definitioner ville både kunne skabes af og skabe et strategisk samlepunkt. Men de afføder også et nyt dilemma: ved at indsætte Kvinde reproduceres den oppositionelle logik, som opretholder uligheden. Det er dog også vigtigt at spørge, om det for det første ikke altid vil betyde en fornægtelse af særlige dele af det menneskelige-kvindelige, hvis de reproduktive funktioner og erfaringer afkobles kønnet; om det for det andet er muligt og ønskeligt at gøre dette; og endelig for det tredje og i en lidt bredere forstand, om destabilisering af forskelle altid er den bedste 'frigørelsesstrategi'.

Måske kan Kristeva lede lidt af en ny og dog genkendelig vej. Hun ønsker i lighed med

Derrida at dekonstruere kønsidentitet og opløse dikotomien mand-kvinde; hun vil af-massificere forskelsproblematikken (Kristeva 1991:296). Men hun vil gøre dette på baggrund dels af kvinders kropslige erfaringer især med moderskabet, dels af en problematisering af sproget som det grundlæggende sociale bånd. Ikke kun på samme måde som Derrida for betydningernes magtudøvelse, for begrebers ekskluderende konsekvenser, og for det som hun kalder for den socio-symboliske kontrakts offerrelation, men også fordi kvinderne ikke genfinder følelserne og 'de flydende og uendeligt fine betydninger i deres forhold til naturen, til deres egen krop, til barnets...' i denne kontrakt og i dette sprog (Kristeva 1991:284). Kristeva leder altså hen ad en vej, hvor følelser og biologi spiller med i kønskonstruktionen – dog uden at determinere denne -, og hvor hun problematiserer en bestemt udgave af det sproglige. Spørgsmålet er om Derrida tilgangen er med til at reproducere det sproglige i en form, som udelukker følelser og relationerne til naturen? For Kristeva handler det om, 'at smadre koden, slå sproget i stykker, og finde en særlig diskurs, som er tættere på kroppen, på følelserne, på det uudsigeligt fortrængte i den sociale kontrakt', ikke for at skabe et 'kvindesprog', men for at frigøre ethvert menneskes 'mangfoldighed af mulige identifikationer' (Kristeva 1991:285 og 297).

Det materielle i det kulturelle – og omvendt

Mit problemfokus er på ulighedsskabende processer i relationer mellem betydninger af køn og fagpolitisk praksis samt på strategier, som kan transformere disse processer. Jeg har derfor fokus på det kulturelle felt og på dekonstruktion. Men når jeg skal diskutere muligheder og forhindringer for forandring i fagbevægelsen bliver det materielle også tydeligt – det materielle forstået som institutioner og økonomi.

Jeg vil derfor gerne, i lighed med Fraser (1997a+b, 2000), argumentere for, at kønsulighed er et resultat af både kulturelle og materielle ulighedsskabende processer; at det kulturelle og det materielle fungerer efter både ens og forskellige logikker (også McNay 2000); og at såvel en analyse (forskningen) som en ligestillingsstrategi (den politiske praksis) må tage højde herfor. Jeg vil derimod *ikke* argumentere for, at det kulturelle og det materielle er uafhængige af hinanden; de er tværtimod viklet ind i hinanden på en måde, som gør det svært at adskille dem (også Fraser 1997b). Min skelnen er altså primært analytisk.

Men hvad er det så for logikker og ulighedsskabende processer, som er særlige for det materielle? Det er for eksempel institutioners træghed og formelle og uformelle institutionaliseringer af kanaler for fordeling af privilegier/ressourcer. Det er også det kapitalistiske samfund og arbejdsmarkedets mekanismer, som privilegerer nogle grupper og underprivilegerer

andre. Det institutionelle og økonomiske spiller både sammen med de kulturelle ulighedsskabende processer og imod forandringsbestrebelse på en måde, som kan forstærke disse gensidigt og således medvirke til at langsommeliggøre og forhindre forandring,

'Even the most material economic institutions have a constitutive, irreducible cultural dimension; they are shot through with significations and norms. Conversely, even the most discursive cultural practices have a constitutive, irreducible political-economic dimension; they are underpinned by material supports. Thus, (...) economic injustice and cultural injustice are usually interimbricated so as to reinforce each other dialectically. Cultural norms that are unfairly biased against some are institutionalized in the state and the economy; meanwhile, economic disadvantage impedes equal participation in the making of culture, in public spheres and in everyday life. The result is often a vicious circle of cultural and economic subordination' (Fraser 1997b:15).

At overse såvel de økonomiske og institutionelle ulighedsskabende processer som samspillet mellem disse og de kulturelle ulighedsskabende processer er derfor problematisk, når man diskuterer politisk forandring. Fraser giver som eksempel på nødvendigheden af et dobbeltperspektiv, relationerne mellem på den ene side androcentriske normer, som devaluerer kvindelige aktiviteter, og på den anden side kvinders manglende ligeløn (Fraser 2000:110).

I en poststrukturalistisk tilgang giver det ikke mening at skelne mellem det kulturelle og det materielle, mellem sprog og virkelighed, mellem diskurs og praksis – det er det samme: betydninger er materielle, sproget konstituerer virkeligheden, og diskurs er praksis. Den betydningsgivende forskel er derimod placeret i relationerne mellem de forskellige tegn. Når jeg derfor siger, at det er vigtigt både at sætte fokus på det kulturelle og det materielle, indsætter jeg en forskel, som kan synes irrelevant. Selvom denne forskel primært er analytisk, bygger den samtidig på en forståelse af det sociale, hvor det giver mening at sætte skel, og jeg bryder derfor med en 'ren' poststrukturalistisk tilgang.^{xi}

At holde vågen åben

Mit teoretiske udviklingsforløb under afhandlingens tilblivelse og selve min position kan nærmest beskrives som en tretrinsraket, hvor det første trin udgøres af indsigter og redskaber fra social konstruktivisme, poststrukturalisme og diskursanalyse, trin to er kritikken af samme, og trin tre er både-og positionen. Man kan også sige, at min kritiske positionering er udtryk for anden fase

poststrukturalisme. Første fase bestod af begejstring over den indsigt og de nye redskaber, som social konstruktivisme og diskursanalyse kunne tilbyde. Denne fase var i høj grad præget af at rejse kritik: kritik af samfundsvidenskaben, kritik af metoder og begreber og kritiske læsninger af 'tekster'. Fokus var også på at udvikle teorien, på at forstå 'the founding fathers' bedre. Anden fase er kendetegnet ved at 'overføre' de teoretiske erkendelser til empirisk analyse (fx Dahl 2000; Søndergaard 1996a); at udvikle metoden (fx Andersen 1999; Hansen & Sehested 2003); refleksioner over forskelle, spændinger og problemer i socialkonstruktivisme og diskursanalyse (fx Bertilsson & Järvinen 1998; Jørgensen & Phillips 1999); og kritik af social konstruktivisme og diskursanalyse (fx Bredsdorff 2001; Larsen og Pedersen 2002).

Den tvivl, som hele tiden har 'forstyrret' mig og fået mig til at indtage positionen som kritisk diskursbruger, kan bedst udtrykkes gennem en række spørgsmål, som jeg desværre ikke kan besvare. Med denne lidt kryptiske position mener jeg, at jeg ikke har nået tilstanden for den højeste erkendelse, nemlig at komme med en (samlet) løsning på de problemer, jeg ridser op. Jeg har i stedet valgt at indtage en pragmatisk position overfor de uløste problemer i min egen tilgang, samtidig med at jeg også vælger at bruge teoretikere, som giver mulighed herfor. For afhandlingen er også et tidsbegrænset projekt. Det vil sige, at der må træffes en række afgrænsningsvalg, her blev det så til fordel for selve analysen. Dette valg skal selvfølgelig også ses som et indlæg i den metode-teoretiske diskussion, da jeg mener, at vejen frem for udvikling af diskursanalysen er konfrontation med 'virkeligheden' gennem empiriske undersøgelser. Man kunne selvfølgelig også rejse spørgsmålet, er vejen til 'løsningen' af de problemer, jeg ridser op, et livsprojekt og et projekt for forskerkollektivet og ikke blot for mig?

De centrale spørgsmål, som hele tiden har (for-) fulgt mig, kredser om de samme typer af problemer: Er diskursanalysen tilstrækkelig eller ekskluderes væsentlige indsigter? Kan diskursanalysen være overgribende overfor 'virkeligheden'? Hvad 'betyder' det at fokusere så meget på betydninger? Hvad 'betyder' det på den anden side ikke at gøre det? Hvilke konsekvenser har det for en samfundsanalyse at tage afsæt i sprogteori? Kan det betyde en reduktion af det menneskelige handle-, være- og forståelsesrum? Hvilken betydning har det for den viden, vi får om det sociale? Selv når vi accepterer grundforudsætningen, at alt betydningsgivende er diskursivt, det vil sige sprogligt formidlet og produceret i bred forstand, kan menneskelig refleksion og handling så rummes i en teori om tegn og deres relation til hinanden?^{xii}

Jeg har valgt at 'afslutte' min diskussion med mig selv om poststrukturalismen og diskursanalysens muligheder og begrænsninger med 'at holde vågen åben'. Det er maleren Per Kirkeby, som i et interview i Politiken søndag d. 26/5 2002 bruger udtrykket 'det gælder om at holde

vågen åben'. Med dette billede vil Per Kirkeby formulere en position, hvor det, som han siger, gælder om aldrig at konkludere på den indre diskussion. Den våge, jeg holder åben, er tvivlerens; det er den, der sætter spørgsmålstegn ved grundlaget – også det poststrukturalistiske og diskursanalytiske; det er den, der bryder med en teorilogisk stringens; det er den, som spørger, er denne tilgang til fordel for analysen? Men det er også den, som forsøger at bruge denne tvivl kreativt og konstruktivt; som tilstræber at bruge spændingerne til at få nye indsigter; som kæmper for at etablere en anden systematik end en teorilogisk stringens. Med dette valg lægger jeg mig i den feministiske teoretiker Sandra Hardings spor. Hun slår til lyd for, at vi må lære at acceptere ustabiliteten, fordi denne er en refleksion af et ustabil og ulogisk samfund under forandring,

'... kan vi lära oss at acceptera instabiliteten i de teoretiske begreppen, att i själva instabiliteten finna den önskade teoretiske återspejlingen av vissa aspekter i den politiske verklighet där vi lever och tänker, och använda den som en tillgång för vårt tänkande och våra handlinger. Ingen "normalvetenskap" för oss!' (Harding 1987:7).

Faktisk bør feministiske analytiske begreber ifølge Harding være ustabile, fordi selve ustabiliteten udfordrer det patriarkalske tankesystem og teoribygning (se også Dahl 2000).^{xiii}

Diskursanalyse som et kritisk redskab

Jeg etablerer altså en både-og position; det vil sige, at jeg tager udgangspunkt i poststrukturalismen og trækker lidt fra og lægger lidt til.^{xiv} En sådan tilgang kalder Fraser neo-pragmatisme. Det pragmatiske består både i at afvise 'falske anti-teser' og i at plukke fra forskellige tilgange (eklekticisme), således at der skabes den bedst mulige platform for feministisk forskning og handling. Neo-pragmatismen begrundes også i den empiriske kompleksitet (Fraser 1995a+b).

Når Fraser taler om neo-pragmatisme og eklekticisme, så er det blandt forskellige former for diskursteori. Men samtidig omdefinerer hun dog feltet for teoretikere, således at alle, der har bidraget indenfor horisonten af det, som hun benævner 'the linguistic turn', medtages dvs. også Habermas, Gramsci, Bakhtin og Bourdieu. Pointen hermed er at kunne analysere køn og kønsdominansrelationers mangfoldige betydninger med et tilsvarende komplekst og omfattende analyseredskab,

'Every aspect of gender hierarchy and gender struggle has an irreducible signifying dimension.'

Every arena of social life is infused with signifying practices, and every action is undertaken from within a horizon of cultural meanings and interpretations' (Fraser 1995b:159-160).

Centralt for Fraser er det, at den teoretiske tilgang tillader normativ kritik og skabelse af nye frigørelsesstrategier.

Jeg gør på én gang det samme som Fraser og noget forskelligt. Jeg udvider ikke blot diskursteorifeltet, men tilsætter også teori, der ikke har det sproglige som teoretisk fundament, idet jeg anlægger den forståelse, at for at kunne gribe det empiriske felt ligestilling og køn i fagbevægelsen, må jeg bruge flere teoretiske tilgange. Et fokus på kulturelle betydningssystemer er ikke nok. Ligesom jeg antager, at der er former for social praksis, som bedre kan gribes udenom en diskursteoretisk forståelse, eller hvor en diskursanalyse med fordel kan suppleres med andre teoretiske og metodisk tilgange.^{xv} Jeg har således en instrumentel og praksisrettet tilgang til diskursanalyse, hvor diskursanalyse bliver til et kritisk redskab, der kan give særlige indsigter i særlige dele af virkeligheden.

Jeg mener endvidere og i lighed med Fraser, at det er væsentlig for en feministisk analyse (for enhver samfundsfaglig analyse), at den kan danne grundlaget for en kritik af genstandsfeltet *og vise vej mod/give indsigt i, hvorledes 'livet kunne gøres anderledes'*; dvs. hvorledes ligestillingspolitikken kunne gøres anderledes i LO – og hertil er diskursanalyse et rigtig godt redskab.^{xvi}

Diskurs

Jeg forstår diskurs og det diskursive terræn således:

Diskurs er en form for kulturel kode, der på én gang virker regulerende for vores handlinger, er et resultat af disse og giver betydning til samme. Diskurs fungerer som en form for grænse for, hvilke handlinger/praksisser, der giver mening og anses for legitime i den konkrete kontekst. Diskurs skabes, genskabes og omskabes igennem individuel praksis og kollektive handlinger. Det diskursive terræn omfatter ikke alt det sociale; diskurser udgør en form for social praksis, som cirkulerer i det sociale og vikles ind i og sammen med andre sociale praksisser.^{xvii}

Sammenfatning: fra en radikal til en både-og position

Mit analytiske fokus på ligestillingspolitiske problemer koblet til kulturelle ulighedsskabende processer gør på det nærmeste poststrukturalisme og dekonstruktion til det metodologiske første valg. Og det er også der, jeg tager mit afsæt. Jeg lader mig inspirere af Derridas tænkning (især i

hans feministiske fortolkeres udgave) på forskellige måder. For det første bruger jeg den dekonstruktive læsestrategi dels som en indgang til at gentænke den ligestillingspolitiske problematik dels som et kritisk analyseredskab. For det andet som en overordnet strukturering af min problemanalyse: identifikation af strukturer, destruktion af samme, konstruktion af nye. For det tredje som et bidrag til at forstå køn, forandring og magt (kapitel 2).

Men jeg er også kritisk overfor poststrukturalismen og Derrida tænkningen. Jeg stiller kritiske spørgsmål til ontologien, til det sprogteoretiske grundlag, til forståelsen af køn og forandring og til forholdet mellem det kulturelle og det materielle. Jeg modererer den radikale socialkonstruktivistiske position og etablerer i stedet en både-og position; det vil sige en pragmatisk position, hvor jeg vælger at trække på forskellige teoretiske og metodiske redskaber, hvoraf nogle er placeret i marginen af post-paradigmet. Den dekonstruktive diskursanalyse bliver på den måde til et kritisk redskab blandt flere. Denne overskridende position betyder, at jeg i min analysestrategi er nødt til at etablere en anden systematik end en teorilogisk stringens, men mere herom i det næste hovedafsnit.

3.2 Analysestrategi

Jeg vil i dette kapitel redegøre for min analysestrategi. Analysestrategi er diskursanalysens svar på metode, men analysestrategi er også et 'underudviklet' område indenfor diskursanalysen, hvilket rejser en lang række problemer både relateret til analysens kvalitet og til validering af denne,

'Det stringent metodiske spørgsmål falder ofte bort, fordi det ikke lader sig indløse i en anden ordensbetragtning, men det erstattes alt for sjældent af en analysestrategisk selvdisciplinering. (...) Mange konstruktivistiske arbejder mangler videnskabelighed i betydningen gode redegørelser for deres analysestrategier. Det er ofte meget svært at gennemskue, hvilke kriterier forskningsarbejderne bliver til på og forpligter sig på, og kritik fra mere mainstream positivistiske positioner er desværre alt for tit berettiget' (Andersen 1999: 15).

Min analysestrategi skal tjene to formål: den skal fungere som styringsinstrument for analysen, og den skal tjene til at gøre analysen gennemsigtig for læseren og dermed til at validere analysen. To problematikker træder tydeligt frem i min konstruktion af analysestrategi: min både-og positionering, og problemstillingens brede definition af det ligestillingspolitiske problem som et

spørgsmål både om betydninger af køn og kvinders mulighed for fagpolitisk karriere og om ligestillingsstrategiernes form og indhold. Både-og positioneringen kommer til udtryk såvel i selve overvejelserne, om hvilke elementer en analysestrategi skal indeholde og hvilket perspektiv, der skal lægges på analysen som i selve analysestrategien. Disse problematikker vil blive inkluderet i analysestrategien bl.a. ved, at jeg anlægger en multiperspektivistisk og en reflektiv tilgang til teori, metode og analyse. Jeg tager som sagt afsæt i en dekonstruktiv diskursanalyse.

Analysstrategisk systematik

Niels Åkerstrøm Andersen (1999) kommer med et (flere) bud på analysestrategi(er). Motivationen herfor er dels en mangel på et veldefineret begreb om analysestrategi i hans egne og i andres værker; dels en kritik af en manglende analysestrategisk selvdisciplinering, der kan føre til 'sjusk og slaphed' (Andersen 1999:15),

'Jeg har altid haft den holdning, at der ikke findes eller kan udvikles én analysestrategi, der kan modsvare alle de spørgsmål en kreativ epistemolog kan tænkes at stille. Jeg har altid opfordret studerende og andre til at udvikle deres egen analysestrategi tilpasset deres erkendelsesinteresse og spørgsmål, men det er på mange måder for billig en opfordring, når man ikke kan give dem et klart svar på, hvad en god analysestrategi er, og hvornår en analysestrategi er en god strategi, når man ikke kan pege på blot en enkelt bog eller artikel, der klart behandler spørgsmålet' (Andersen 1999:26).

Det ovenstående citat rummer ligeledes en central del af Andersens udvikling af analysestrategi, nemlig at det er den epistemologisk orienterede forsknings alternativ til den ontologisk orienterede forsknings metoderegler. Indenfor den ontologisk orienterede forskning er det metoden, der afgør, 'hvad der eksisterer, eller hvori virkeligheden består' (Pedersen 1983 i Andersen 1999:13). Metoden fastslår, hvad der er sandheden om det empiriske problem gennem en række regler, som redegør for, hvorledes forskeren er nået frem til denne sandhed. Hverken Sandheden eller det objektive standpunkt eftersøges og tilstræbes i en diskursanalyse, men det er ikke det samme som at frasige sig regler for den videnskabelige erkendelse.^{xviii}

Andersen rejser en række væsentlige problemer, som det er vigtigt at medtænke også – og måske især - når man positionerer sig, som jeg gør. Det centrale problem er, hvad der skal afløse en stringent metode. Metoden bliver ofte til en pragmatisk beskrivelse af fremgangsmåder, og det er

ikke tilstrækkeligt. Derimod skal der redegøres for analysestrategi og for de kriterier, som forskningen er blevet til på. Selvom jeg ikke vil overtage Andersens konkrete bud på analysestrategier, kan jeg godt følge hans betæneligheder ved ikke at tage metoderegler alvorligt, og jeg tilstræber som sagt at opstille og følge en række regler for min analyse. Men jeg mener også, at en analysestrategi må kobles til forskningstemaet, og at den må give plads til kreativitet og refleksivitet (se også Alvesson & Sköldbberg 2000; Haavind 2000a+b; Søndergaard 2000). Det betyder, at en analysestrategi på én gang må være så åben, at den giver plads til kreativitet, refleksivitet og forskningsfeltets karakteristika og samtidigt så lukket, at det rent faktisk er en form for regler og ikke kun vilkårlighed, som styrer analysen.

Phillips (2001) anvisninger om at kortlægge, diskutere og sikre sammenhæng mellem epistemologi, ontologi, teoribrug og metode giver et bud på en analysestrategi, som bygger på åbne regler. Jeg finder disse overvejelser omkring systematik og validering væsentlige og mulige at overføre til min tilgang, selvom jeg jo, som allerede sagt utallige gange, frasiger mig en teorilogisk stringens. Jeg tilstræber i stedet for en anden systematik, hvor det er mindst lige så vigtigt at beskrive og forholde sig til brug af teori, metode og valg af empiri i en sammenhæng med de epistemologiske og ontologiske udgangspunkter. Og gennem en refleksiv tilgang at forholde sig til den viden, man som forsker producerer på baggrund af valg af perspektiv og teoribrug. Ligeledes er det vigtigt at redegøre for ethvert led i forskningsprocessen, således at læseren kan vurdere, om forskeren lever op til regler. Det er vigtigt at præsentere større uddrag af det empiriske materiale, så læserne selv kan vurdere fortolkningerne og eventuelt komme med andre bud på fortolkning. Og det er især vigtigt, når man som jeg samler mellem forskellige forståelser,

'For at læserne kan gennemføre sådan en immanent kritik, skal forskeren gøre sin forskningsproces gennemsigtig ved at eksplicite, hvilket regelsæt, hun følger, og hvordan hendes forskning i alle led – dvs. formulering af de filosofiske præmisser, teori og metode og i deres samspil med empirien – opfylder de opstillede regler. Opfyldelse af gennemsigtigheds-princippet er således en forudsætning for evaluering af akademisk viden ud fra de sandhedskriterier, som den socialkonstruktivistiske videnskab – baseret som den er på anti-foundationalisme – udstikker' (Phillips 2001:124).

Man kan sige, at hele dette kapitel 3 og store dele af kapitel 2 redegør for 'reglerne' for min forskning, for hvorledes jeg omsætter dem, og for hvorledes jeg opfylder dem. Men det er også vigtigt at være opmærksom på, at lige meget hvor meget jeg tilstræber at skabe gennemsigtighed, kan denne aldrig blive fuldkommen, hvilket jo også ligger som et præmis i selve den

poststrukturalistiske tilgang, fordi forskerens (min) viden i sig selv er et produkt af sociale og kulturelle omstændigheder, som jeg hverken kan kontrollere eller gennemskue fuldt ud.

Positionering og refleksivitet er to af de metoder, som jeg bruger til gennemsigtiggøre præmisserne for og situere den viden, jeg skaber, men

'...man skal, som vi tidligere har argumenteret for, ikke regne med, at de gør ens egen vidensproduktion helt gennemsigtig. Man kan ikke eksplicitere alle sine selvfølgeligheder, og man kan slet ikke undgå at installere nye' (Jørgensen 2002: 268-269).

En analysestrategi er også kendetegnet ved at være udtryk for et valg. Det vil sige, at der også kunne være truffet andre valg; være lagt en anden linie; at genstandsfeltet og studiet heraf kunne være konstrueret anderledes. Mine til- og fravalg er et af omdrejningspunkterne for dette kapitel.

Multiperspektivisme

I forlængelse af min både-og positionering med inspiration fra Frasers eklekticisme og neo-pragmatisme og fra Faicloughs brug af både diskursanalyse og traditionel samfundsvidenskabelig teori anlægger jeg en multiperspektivistisk analysestrategi (Jørgensen og Phillips 1999; Phillips 2001) og arbejder med flerperspektivisme og teorikobling i min analysetilgang (Stormhøj 2002a). For Phillips er ideen, *'...at en multiperspektivistisk ramme – dvs. en ramme der angriber et fænomen ud fra flere forskellige analytiske perspektiver – bidrager til en bredere forståelse for komplekse sociale fænomener og er en passende metodologi for social konstruktivistisk diskursanalyse'* (Phillips 2001:104). Udover muligheden for bedre forståelse for sociale problemers kompleksitet er min begrundelse også forankret i den teoretisk-metodiske tilgang såvel min egen både-og position som en ren socialkonstruktivistisk. I en socialkonstruktivistisk forståelse kan viden nemlig kun være kontingent og kun opnås ud fra forskellige perspektiver. En multiperspektivistisk tilgang understøtter hermed også det kritiske perspektiv i socialkonstruktivismen, fordi *'anvendelsen af flere perspektiver demonstrerer, at den sociale verden kan forstås og konstrueres på flere forskellige måder'* (Phillips 2001:104). En multiperspektivistisk tilgang er nærmest en nødvendig følge af min positionering som tvivlende og kritisk diskursbruger, hvor jeg åbner for også at indtænke ikke-diskursteoretiske elementer i min analyse; det vil sige trækker på forskellige teoretiske perspektiver. Men min både-og position og multiperspektivet er også en følge af min refleksive forskningsproces -med dialogen mellem empiri og teori. Flerperspektivisme og teorikobling er for Stormhøj især forbundet med

dialogen med det empiriske materiale og som en konsekvens af en spiralagtig tolkningsproces, som 'nødvendiggjorde en fortløbende udvidelse og revision af analyserammen' (Stormhøj 2002a:44). Flere og nye teoretiske perspektiver skal både indfange feltets kompleksitet og svare på den nye viden og de nye spørgsmål, som opstod undervejs i forskningsprocessen. Jeg tilslutter mig således både Phillips og Stormhøjs argumenter for multiperspektivisme og teorikobling.

En 'korrekt' multiperspektivistisk ramme er ikke blot en ny form for ekleticisme. Den kræver at de forskellige teori samarbejdes og oversættes for at kunne udgøre et hele. Forskeren skal identificere, hvad hver enkelt tilgang kan bidrage med, og hvad den ikke kan bruges til – og herefter modificere denne. Argumentationen herfor er primært et 'sandhedskriterium',

'Jeg mener, at det er nødvendigt at forholde de tilgange, man bruger, til hinanden i forhold til filosofiske præmisser, metodologi og metoder, og som følge deraf at modificere dem. Dette tager udgangspunkt i, at den viden, som hver tilgang producerer er kontingent, og at det kun er ved at identificere de enkelte præmisser og ved at sammenligne dem på tværs, at vi kan påpege hvad for en form for kontingent viden, der er tale om, og hermed hvad, hver tilgang kan og ikke kan. Ved at eksplicite hver tilgangs filosofiske, teoretiske og metodiske grundlag, gør vi det klart, hvad den kan bruges til og samtidig retfærdiggøres dens inddragelse i den analytiske ramme; ved at påpege, hvad den ikke kan bruges til, kan vi retfærdiggøre den eventuelle supplerings med en anden tilgang. Og ved at kortlægge alle trin i forskningsprocessen fra valg af teorier og metoder til deres integration i en sammenhængende ramme, til rammens anvendelse i samspil med empirien, gør man det muligt for læseren at vurdere resultaterne som produkt af det filosofiske udgangspunkt og valgte teorier og metoder' (Phillips 2001:105).

Jeg indskrives allerede min position i min teoretiske forståelse af køn, magt og forandring (se kapitel 2), men jeg supplerer også undervejs med ikke-poststrukturalistiske og ikke-diskursanalytiske teorier og metoder i selve analysen. Jeg redegør for på, hvilke punkter disse 'andre' teorier og metoder 'spiller sammen med' og supplerer det poststrukturalistiske/diskursanalytiske perspektiv (kapitel 2 & 3). Når jeg ikke vil bekende mig til den del af oversættelsen, som handler om at omforme de teoretiske bud, så de passer med det diskursanalytiske perspektiv, er det, dels fordi jeg gerne vil fastholde den spænding i analysen, som sammenstødet mellem perspektiverne skaber; dels fordi jeg finder det meningsfuldt at få indsigt fra andre metoder og teorier, dvs. at et diskursanalytisk perspektiv kan være for snævert. Alle mine teoretiske og metodiske tilgange deler et konstruktivistisk grundlag, men de indebærer forskellige forståelser af, hvorledes man får adgang til

det sociale og af relationen mellem viden og sandhed. Jeg bruger forskelligheden til at få flere forskellige perspektiver på det ligestillingspolitiske problem. Det vil sige, at jeg ikke tilstræber at komme frem til *den* objektive Sandhed.; det betyder til gengæld, at der sker en form for 'oversættelse' af nogle af teorierne fra en moderne til en postmoderne forståelse af sandhed.

Mit udsigtpunkt – eller det punkt, hvorfra jeg beskriver forandringer og sætter skel

Hvilke kriterier forskningen bygger på, handler i høj grad om det blik, det iagttagelsespunkt, man indtager. Dette har bl.a. betydning for, hvorledes man beskriver forandringer, og for hvad, der dukker op som forandringer for iagttageren. Og det har betydning for, hvad man leder efter, og for hvad man definerer som vedkommende henholdsvis uvedkommende for analysen. Dyrberg, Hansen & Torfing (2000b:323-324) rejser spørgsmålene: Hvad er det for nogle forskelle og betydninger, vi leder efter? Hvilke andre forskelle og betydninger kunne vi lede efter, og hvilke historier kunne vi så have fortalt? Hvorfor har vi valgt at fokusere på de forskelle og betydninger, som vi nu leder efter?

Det meste af denne afhandling har indtil nu omhandlet mit valg af forskelle og betydninger; og mit valg af 'udsigtpunkt' – det punkt, hvorfra jeg beskriver forandringer. Men da forskningsprocessen ikke har været en lineær udvikling (som jeg skriver om andre steder i kapitlet), så er valg af forskelle og betydninger og af 'udsigtpunkt' delvist et resultat af min reflektive tilgang og af teoretiske erkendelser. Dette analysestrategiske punkt har således udspillet sig, før jeg skriver om valgene. Hverken forskningsprocessen eller fremstillingen følger således en lineær udvikling! Det følgende kommer derfor mere til at have karakter af en opsummering. Men vigtigt er det at være opmærksom på, at mit perspektiv adskiller sig fra Åkerstrøm Andersen og Dyrberg et al på to væsentlige punkter: jeg laver ikke en hegemonisk diskursanalyse, men en 'blød' dekonstruktiv; og jeg interesserer mig ikke for, hvorledes en diskurs forandrer sig, men på hvorledes en konkret strategi kan virke forandrende for kønsordenen og især for, hvilke forhindringer der er for at skabe forandring.

Fokus for analysen er fagbevægelsens ligestillingspolitiske problem – forskel og betydning kædes derfor sammen med køn og køns betydning for fagpolitisk aktivitet. Det primære skel er altså mellem mænd og kvinder. Og det er den binære hierarkiske relation, jeg tager udgangspunkt i med mand som det første led, det oprindelige, og kvinder som det afledte led, det afvigende. Mit fokus for den dekonstruktive analyse er 'den undertrykte stemme' – det vil sige kvinderne i fagbevægelsen, men pointen i en dekonstruktiv tilgang er jo også, at den binære relation på en gang er definerende og stabil og samtidig rummer muligheden for at forandres gennem nye praksisformer og introduktion af nye forståelseshorisonter. Den binære relation kan altså både bekræftes/reproduceres/genskabes og

afkræftes/nyproduceres/omskabes gennem den daglige praksis. Det betyder i min afhandling, at skellet mellem mand-kvinde også bliver til et skel mellem fagpolitisk praksis-kvinde.

Mit udsigtspunkt, det vil sige derfra, hvor jeg måler forandringer, er dekonstruktivt. Det vil sige, at de forandringer, jeg søger, er de, der bryder med og destabiliserer de(t) binære hierarki mellem mand-kvinde (fagpolitisk praksis-kvinde). Og det vil sige, at de forhindringer for forandringer, jeg søger, er de, der reproducerer dette (disse) forhold. I kapitel 1 og 2 redegør jeg yderligere for dette udsigtspunkt; og også for, hvilke problemer det rejser, fx hvorledes gøres en kollektiv ligestillingsstrategi til en dekonstruktiv strategi; og forskellen mellem mit udsigtspunkt og mål for forandring (min forståelse af LO og UNISONS's ligestillingsstrategier), og strategiernes udsigtspunkt og mål for forandring (LO og UNISON's ligestillingsstrategiers 'selvforståelse'). Jeg vælger som en konsekvens af min både-og position at analysere og diskutere Starlet programmet på to – dog ikke uafhængige – måder. Først analyserer jeg programmet udfra dets egen 'selvforståelse' dvs. i forhold til egne mål og redskaber samt i relation til, hvad min undersøgelse viste om kvinders muligheder for og problemer med at gøre fagpolitik. Dernæst udfører jeg en diskursanalyse af programmet, for til sidst at diskutere programmet i forhold til, hvorvidt det indgår i en transformation af kønsagenda og fagpolitisk praksis i LO (kapitel 6). En tilsvarende tilgang praktiserer jeg i analysen af UNISON (kapitel 7).

Refleksivitet og fortolkning

Såvel konstruktionen af min analysestrategi som selve analysen præges af en refleksiv tilgang. Refleksivitet skal forstås på flere forskellige niveauer: som en refleksion over relationer mellem teori og empiri; som refleksioner over fortolkninger af analysen; som videnskabsteoretiske refleksioner over egen positionering og 'udsigtspunkt'; og som en refleksiv proces, der former hele afhandlingen fra positionering til 'analyseresultater'.

Refleksiviteten som metodologi udgør både en del af min analysestrategi og er tilstede i alle dele i denne - i den dekonstruktive analyse tilgang, i multiperspektivet og i beskrivelse og redegørelse for alle led i forskningsprocessen. Refleksiviteten er også til stede i de foregående kapitler og i de følgende som en konstant refleksion over min tilgang og mine fortolkninger. Og den er indbygget i min både-og position, ligesom min både-og position er et resultat af den refleksive tilgang - med det resultatet, at den videnskabsteoretiske konsistens bliver brudt for bedre at kunne indfange den empiriske kompleksitet (se også Alvesson & Sköldbberg 2000). Jeg har ikke først læst en masse teori, udviklet mit standpunkt og lavet en færdig analysestrategi; jeg har derimod vekslet

mellem teori og empiri, mellem analysespørgsmål og selve analysen, og så har jeg færdigudviklet mit standpunkt og min analysestrategi. Det betyder, at mødet med empirien og erfaringer med løbende analyser har farvet min tilgang blandt andet som en tilbagevendende uro formuleret gennem spørgsmålet om spørgsmålet: Hvordan favner jeg feltet af problemer med en diskursanalytisk tilgang? Og så opdaget, at det kunne jeg nok ikke – at for at kunne favne feltet må jeg trække på flere forskellige teoretiske redskaber; at for at kunne stille de spørgsmål, som jeg 'lærte' havde betydning, måtte jeg bryde med en stringent diskursanalytisk tilgang. Hermed kan jeg kritiseres for at tillægge empirien en selvstændig status; det vil sige som noget, der kan gribes uden teoretiske redskaber; som noget, der er givet i sig selv. Hvilket jeg selvfølgelig ikke gør. Jeg forsøger derimod at skabe et rum mellem en position, som hævder, at forskningsobjektet er noget, vi kan finde i ude i virkeligheden (en induktiv og positivistisk tilgang), og en anden position, som står for, at virkeligheden godt nok findes, men den er først interessant, når vi tilskriver den betydning (diskursanalyse og poststrukturalisme). Hvad vi ser, afhænger selvfølgelig af, hvad vi ser efter (se også Hansen 2002), men det betyder på den anden side ikke, at vi skal tilpasse det, vi ser, til det, vi ser efter – teori og empiri må ikke blive det samme.^{xix}

Min refleksive tilgang er inspireret af Alvesson og Sköldbberg (2000) og Haavind (2000a+b). Alvesson & Sköldbberg lægger vægt på de forskellige processer, teorier og standpunkter, som spiller ind i udviklingen af viden, når det empiriske materiale fortolkes. Haavind lægger vægt på forskerens refleksive konfrontation med empirien, på metoden som reflekterende forskningsfeltets karakteristika og på fortolkning som en generativ og transformerende proces, hvor '*fortolkning er en måde å bearbejde fremstillinger på ved å forbinde meningsindholdet*' (Haavind 2000b:28). Alvesson & Sköldbbergs bidrag er på det generelle metodologiske niveau, hvor Haavinds er tættere på den konkrete forskningspraksis. Jeg vil her tage udgangspunkt i Alvesson & Sköldbberg, mens Haavind dukker op flere gange i løbet af hele dette kapitel.

En refleksiv metodologi betyder ifølge Alvesson & Sköldbberg,

'...that serious attention is paid to the way different kinds of linguistic, social, political and theoretical elements are woven together in the process of knowledge development, during which empirical material is constructed, interpreted and written. Empirical research in a reflective mode starts from a sceptical approach to what appear at a superficial glance as unproblematic replicas of the way reality functions, while at the same time maintaining the belief that the study of suitable (well-thought-out) excerpts from this reality can provide an important basis for a generation of knowledge that opens up rather than closes, and furnishes opportunities for understanding rather

than establishes 'truths'”(Alvesson & Sköldbørg 2000:5).

Refleksiv metodologi består ifølge Alvesson & Sköldbørg af to centrale elementer: omhyggelig fortolkning og refleksion. Pointen er, at ethvert led i 'omgangen' med empiri er et resultat af fortolkning; hverken målinger eller interviewdata kan undslippe fortolkningen; og enhver antagelse, om at data udgør en afspejling af virkeligheden, må afvises. Når fortolkning bliver så centralt i hele forskningsprocessen, kræver det stor opmærksom på teoretiske antagelser, sprog og for-forståelser, som er afgørende elementer i fortolkningsprocessen. Systematisk refleksion skal medvirke til at styrke og forbedre fortolkningen, som en form for konstant fortolkning af fortolkninger både teoretiske og analytiske. Fortolkning og refleksion bliver således til to sider af samme sag,

'Reflection can, in the context of empirical research, be defined as the interpretation of interpretation and the launching of critical self-exploration of one's own interpretations of empirical material (including its construction). Reflection can mean that we consistently consider various basic dimensions behind and in the work of interpretation, by which means this can be qualified' (Alvesson & Sköldbørg 2000:6).

Men en refleksiv metodologi har også en bagside – den er svær og tidskrævende at gennemføre. En refleksiv og dialogisk tilgang betyder, at alt hele tiden er i spil og i bevægelse. Det bliver derfor sværere at styre processen, ligesom den refleksive og dialogiske tilgang på et tidspunkt må stoppes for at kunne levere et 'resultat' (se også Alvesson & Sköldbørg 2000).

Den refleksive fortolknings 9 led^{xx}

Hvorledes sætter jeg så multiperspektivet og refleksiviteten i spil? Hvorledes gør jeg min fortolkning? I min fortolkningsproces indgår der 9 led. De forskellige punkter skal ikke ses som en lineær udvikling fx fortolkede jeg dele af dokumenterne, før jeg overhovedet begyndte på at interviewe. Punkterne angiver mere resultaterne af refleksionen end selve refleksionen, der som proces har forløbet konstant.

1. Valg af position (feministisk, kritisk IR) og blik (dekonstruktivt)
2. Valg af data materiale (interviewpersoner og dokumenter)
3. Interaktion med empirisk materiale (temaer i interview, spor i dokumenter)

4. Første fortolkning af udvalgte Starlet dokumenter ud fra et dekonstruktivt perspektiv, delvist med brug af tekstanalyse. Første fortolkning af UNISON brochure. Første fortolkning af udvalgte temaer i interviewene. Fortolkningerne udgør egentligt to dele/niveauer, hvor trin 5 også har været i aktion efter den første fortolkning af artiklen om Starlet Programmet (LO magasinet 2000). Denne første fortolkning fik også betydning for problemfokus i afhandlingen, fordi kvinderne så tydeligt fremstod i en afviger position. Denne fortolkning blev både styrket og nuanceret i senere fortolkningsrunder.
5. Kritisk refleksion over denne fortolkning. Både i interaktion med forskerkolleger og ligestillingsagenter i fagbevægelsen, og som egenrefleksion over mødet med empirien. Centralt spørgsmål: kan mit blik indfange problemets kompleksitet?
6. Kritik af dekonstruktion; (videre-) udvikling af både-og positionen; udvikling af multiperspektivet, herunder inddragelse af forskellige teorier og kategoriseringer, som ikke deler videnskabsteoretisk position med poststrukturalismen og den dekonstruktive diskursanalyse; delvis ændring af problemfokus (også pga. problemer med casen, se under undersøgelsesdesign)
7. Udvide analysen af det empiriske materiale; fortolke ud fra et multiperspektiv
8. Refleksion over fortolkningen (løber konstant i dette kapitel). Centralt spørgsmål: Hvad forhindrer 'de gode' i at gøre 'det rigtige'? (dvs. ligestillingsagenterne i at skabe ligestilling?)
9. Refleksion over resultaterne af min fortolkning (revision af teoriramme og skrive konklusionen).

Fortolkningsredskaber

Jeg søger efter kønnede betydninger i min analyse af ligestillingspolitiske problemer i fagbevægelsen. Kønnede betydninger er et analytisk greb, der skal fungere som et redskab til at søge efter meningsindhold relateret til køn i mit empiriske materiale. Det er et redskab, som hjælper mig til at se udover den konkrete mand eller kvinde, og som lægger vægt på, hvorledes køn skabes – ikke uafhængigt, men i forskellige former for hierarkiske konfigurationer,

'Det analytiske begrepet kønnede betydninger skal fremheve at en studerer hvordan mennesker blir og er kvinner og menn både for seg selv og hverandre, og på hvilke måter og for hvilke formål dette gjøres relevant i deres liv. Den som søker vet på forhånd at betydningssystemer knyttet til kjønn skaper både grenser og forbindelser – og hierarkiske ordninger – mellom mennesker og i de samme menneskene. Forskeren er ute etter å avdekke disse betydningssystemene istedenfor å ta dem for gitt' (Haavind 2000b:7).

Jeg søger efter det relationelle køn, 'kjønn i samspil' med Haavinds udtryk; jeg søger derfor efter, hvorledes kvinder og mænd forstår sig selv og hinanden indenfor en kønsorden; og hvorledes køn skabes, vedligeholdes og ændres i disse relationer. At køn er relationelt betyder ikke, at køn kun kan studeres i relationer mellem konkrete kvinder og mænd,

'I stedet henviser det 'relationelle' til at kønnets optræden altid finder sted inden for en sproglig dikotomi, hvor det 'ene' kun giver mening i en relation til noget 'andet', eventuelt forstået som det fraværende eller som modpolen' (Dahl 2000: 76).

Det vil sige, at jeg gennem analyse af kvindernes forskellige måder at forstå og gøre sig selv på får adgang til betydninger af køn, dvs. også det mandlige, fordi det kvindelige skabes i relation til det, det ikke er - det mandlige (se også Haavind 2000c).

I den konkrete analyse af det empiriske materiale er jeg inspireret af forskellige redskaber til fortolkning, som også har afsæt i forskellige forståelser af, hvorledes man 'læser' sit empiriske materiale. Når jeg 'trækker' på alle tre, er det dels for at kunne gennemføre multiperspektivet dels en del af den reflektive metode, fordi det tvinger mig til at reflektere over egne fortolkninger. Generelt kan man sige, at jeg både læser med og mod; på tværs og på langs; efter selvforståelser og diskurser (også Haavind 2000b).

Tekstanalyse

Faircloughs tekstanalyse bruger jeg som et redskab til at læse udvalgte dokumenter om Starlet programmet og UNISON's selv-organiserede grupper (se bilag 1 og 2). Især som ikke sprogteoretiker er det brugbart med redskaber til at gå ned i og forstå en tekst. Men som ikke sprogteoretiker er jeg også opmærksom på, at de sprogteoretiske greb ikke er den eneste adgang til at forstå og fortolke teksten. Jeg gennemfører altså ikke en fuldkommen tekstanalyse, men udvælger de dele af Faircloughs analyse, som er brugbare i min analyse og supplerer disse med spørgsmål relateret til den ligestillingspolitiske problematik. Udover det rent analysetekniske problem med at 'læse' en tekst, så bliver tekstanalysen aktualiseret af selve den diskursanalytiske tilgangs fokus på det sproglige: at sproget ikke er et passivt redskab til at muliggøre menneskers indbyrdes kommunikation, men derimod at vi gennem sproget skaber repræsentationer af virkeligheden. Disse repræsentationer er ikke rene spejlinger af virkeligheden, men fortolkninger, og således er de sproglige kategoriseringer med til at skabe vores virkelighed – og til at forandre denne virkelighed.

En tekst er altså ikke blot en systematiseret samling af ord, men også en fortolkning af virkeligheden, der er med til at skabe denne virkelighed.

Fairclough er sprogteoretiker og hans primære interesse er, hvorledes sproget er med til at skabe, genskabe og forandre det samfundsmæssige liv. Jeg deler på den ene side den interesse, når jeg ser på, hvilke begrænsninger og muligheder der er for ligestillingspolitisk aktivitet og forandring i fx de tre dokumenter om Starlet programmet. Min interesse er dog ikke selve det sproglige, men derimod diskursens tekstlige dimension. Jeg interesserer mig for dokumenterne, fordi de både afspejler og aktivt medskaber (fortolker) det ligestillingspolitiske problem og LO's kønsdiskurs(er). Hvor Faircloughs hovedinteresse er det sproglige, er min hovedinteresse en bestemt social praksis, der rummer både diskursive og ikke diskursive elementer. Selvom Faircloughs hovedinteresse er det sproglige, er det centralt i kritisk diskursanalyse, at diskurs ses både som konstituerende og som konstitueret. Diskurs er en social praksis, som indgår i en dialektisk relation med andre sociale praksisformer (Fairclough 1992; Jørgensen & Phillips 1999).

Ved kun at bruge fra Faircloughs tekstanalyse skærer jeg vigtige elementer i hans analysestrategi væk. Og så alligevel ikke helt – for selvom jeg ikke bruger de to øvrige elementer, diskursiv praksis og social praksis, analyserer jeg det ligestillingspolitiske problem også som andet end en sproglig formation, dvs. som social praksis, og jeg sætter denne ind i en større kontekst – i den bredere sociale praksis, hvor det bliver muligt at besvare spørgsmålet om, hvorvidt Starlet programmets kønsdiskurs reproducerer eller forandrer den herskende diskursorden – kvinderne som afvigere. Jeg går dog ikke ind i den diskursive praksis omkring en tekstproduktion, fordi det er udenfor mit fokus.

Faircloughs tekstanalyse udgør et analysesystem, hvor analytikeren får klare retningslinier for analysen. I forhold til fx validering gør et sådant analysesystem det nemmere for læserne at kontrollere forskerens fortolkning, men det kan også virke for fikserende for den kreative tanke. Jeg bruger det som sagt som en indgang til at kunne 'læse' teksterne bedre; for eksempel hvad er det for sproglige greb, vi bruger, når vi vil fremstille noget som et urørligt faktum? Eller hvorledes viser sproget usikkerhed og tvivl hos afsenderen? Pointen er, at tekster er viden om, repræsentationer af 'virkeligheden', og en form for social interaktion. Derfor er såvel de sproglige strukturer som grammatikken en adgang til at gribe diskurser. Jeg bruger ikke samtlige af Fairclough's tekstanalyse elementer, men har udvalgt de, som giver mening i relation til mit analysetema og problem fokus.^{xxi}

xxii

- *Forudsætninger og underforståethed* (presuppositions and implicature). Hvad forudsættes implicit? Hvad tages for givet? Hvad er selvfølgelig? Det, der forudsættes i en tekst, viser vejen

til (for mig) den kønnede orden; til det, som alt det andet defineres indenfor/i relation til; hos Fairclough ofte forbundet med andre tekster (intertekstualitet), i min sammenhæng med den generelle sociale praksis. For eksempel henviser *negative sætninger* til noget, der går forud, eller som er forudsat. Det er også vigtigt at være opmærksom på, hvad der ikke står i en tekst, fordi '...what is absent from a text is often just as significant from the perspective of sociocultural analysis' (Fairclough 1995:5).

- *Tema* er tæt relateret til forudsætning og 'foregrounding'. Er der et tydeligt mønster i i tekstens tematiske struktur fx 'What is the thematic structure of the text, and what assumptions (for example about the structuring of knowledge or practice) underlie it? Tema angiver tekst producentens 'point of departure' i en sætning og henviser til det, der tages for givet, dvs. information, som allerede er kendt af både tekstproducent og fortolkere, og kan dermed give indblik i den sociale orden. 'Looking at what tends to be selected as theme in different types of text can give insight into commonsense assumptions about the social order, and rhetorical strategies' (Fairclough 1992:183). Et yderligere aspekt heraf er det, som Fairclough kalder for henholdsvis 'foregrounding' og 'backgrounding'. Markerede temaer skabes ved at koble bl.a. ord som uundgåeligt og/eller derfor til et tema – dette er en måde at etablere 'foregrounding' på.
- *Transitivitet og agency*. Hvilken relation skabes der mellem subjekter og objekter i teksten? Er der et aktivt agency i teksterne? Eller bruges der fortrinsvis passiv form? Sker tingene bare, eller er der nogen, som får dem til at ske? Passiv form kan få begivenheder til at fremstå som naturgivent, og hvor ingen har ansvar for det skete.
- *Modalitet*. Med modalitet menes den måde, hvorpå udsagnene i en tekst etableres, og dermed giver styrke til udsagnet. Siges det fx med en kategorisk modalitet, fremstår udsagnet som Sandheden; siges det, derimod med ord som 'synes' eller 'muligvis' eller 'bl.a.' lægges der op til, at der kan være andre fortolkninger af udsagnet. Brug af kategoriske modaliteter både afspejler og fremmer autoritet.
- *Metafor/ordbetydninger (word meaning)/nye ord (wording)*. Jeg vil primært fokusere på, hvilke metaforer og særligt malende udtryk, der er i teksten; hvilke betydninger de skaber; og hvilken indflydelse de kan have på praksis. Jeg fremlæser metaforens karakteristik gennem at se, hvad den kædes sammen med i teksten, og hvilke andre sammenhænge denne metafor optræder i.
- *Etos* (moralsk holdning). Fairclough bruger etos i analysen af, hvorledes sociale relationer konstrueres. I min sammenhæng er det relevant med konstruktionen af sociale relationer både indenfor og udenfor teksten. Hvilken etos bygger teksterne på? Er afsender og modtager

ligestillet? Eller etableres der en hierarkisk relation mellem dem, der taler og dem, der tales om? Og hvorledes relaterer dette sig til forskellige forståelser af relationen mellem medlemmer og ledelse i fagforeninger? (se også Fairclough 1992:168ff).

- *Ambivalens* og mangel på flydende sprogbrug er det også vigtigt at være opmærksom på. Hos Fairclough er dette udtryk for, at forskellige diskurser flyder ind i teksten – for forandring. Jeg udfører jo som sagt ikke en hegemonisk diskursanalyse, men for mig er det også vigtigt at være opmærksom på det ambivalente for at blive opmærksom på 'åbninger' og tvivl. Det kan fx komme til udtryk gennem brug af metaforer, der ikke passer med resten af teksten.

Destabiliserende diskursanalyse

Hvor Fairclough arbejder med klare retningslinier og bestemte kategorier for analysen, så er udgangspunktet for Dorte Marie Søndergaards destabiliserende diskursanalyse det modsatte – at der ikke kan gives klare retningslinier for analyse og fortolkning. En alt for stringent tilgang til analysen vil derimod kvæle den kreativitet, som er grundlaget for al god analyse og fortolkning (se også Haavind 2000b).

'Poststrukturalistisk inspireret empirisk analyse er ikke noget, der kan læres som en teknik forløbende gennem x antal faser og med x antal håndgreb. Der er ingen bageopskrift på kreative analyser indenfor denne genre. Det kreative analysearbejde opstår, når man har integreret tankegangen og det overordnede perspektiv og derpå selv finder sig måder at udnytte den kapacitet til at nuancere, vitalisere, overskride, dekonstruere, etc., som perspektivet rummer' (Søndergaard 2000:61).

Analytisk kreativitet er det ene centrale omdrejningspunkt for Søndergaards empiriske diskursanalyse, det andet er fremmedgørelse. Fremmedgørelses 'teknikken' skal i lighed med nogle af Faircloughs 'greb' medvirke til at synliggøre det, vi tager for givet.

'Pointen i denne analytiske fremgangsmåde er, som i flere af de andre, jeg skal nævne, at tænke mod det selvfølgelige, at tænke imod det, der tages for givet. Pointen er at eksplicitere de konstituerende processer, der almindeligvis blot ligger som naturaliserede og indforståede elementer i vores diskurser og praksisser, og som gennem deres tavse selvfølgelighed opfordrer os til at skabe os selv og hinanden (egne og andre identiteter) indenfor rammerne af de diskursive kategorier og storylines, der er til rådighed. Det er igennem denne eksplicitering, eventuelt gennem en fremmedgørende

genfortælling af det ekspliciterede (noget jeg skal vende tilbage til), at selvfølgelighederne kan rystes, destabiliseres og sættes til refleksion' (Søndergaard 2000: 76-77).

Søndergaard (2000) udvikler nogle redskaber eller måske snarere nogle greb til at fremme den analytiske kreativitet gennem fremmedgørelse: undersøgelse af henholdsvis inkluderende og ekskluderende diskursive processer, storylines, paradokser, alternative fortællinger og fremmedgørende sprog. Disse redskaber bygger på de tre overordnede indgange til at fortolke et analytisk materiale om køn: kønskonstituent, matricer/abstrakte figurer og kulturelle koder (se kapitel 2). Jeg benytter mig fortrinsvis af følgende greb:

- *In- og ekskluderende processer.* Fokus er her på de in- og ekskluderende diskursive processer, sådan som de aktualiseres mellem konkrete aktører. Undersøgelsen af in- og ekskluderende processer foregår ved at stille spørgsmål til det empiriske materiale på en måde, som kombinerer den dekonstruktive tilgang med forskningens problemfokus. Jeg vil således spørge: Hvorledes konstitueres forskellige køn i LO? Hvad inkluderes eller ekskluderes, når kategorien mand eller kvinde italesættes? – og praktiseres? Hvilke adjektiver (Søndergaard = underkategorier) forbindes kvinde og mand med? Hvilke ordsprog eller metaforer knytter sig til henholdsvis det kvindelige og det mandlige i LO? Søndergaard gør også opmærksom på, at det kan være nødvendigt at gribe nogle af de elementer, der indgår i kategoriopbygningen og undersøge dem for sig. Det gør sig også gældende for mit arbejde, hvor det blev tydeligt, at 'fagpolitisk praksis' var en central kategori til forståelse af, hvorledes køn 'virker' i LO. 'Fagpolitisk praksis' er dog ikke en underkategori, men snarere en parallelkategori, som fungerer både i relation til og viklet ind i LO's kønsdiskurs. Jeg spørger således også: hvad konstituerer fagpolitisk praksis? Hvad in- og ekskluderes, når fagpolitisk praksis italesættes og praktiseres? Og hvorledes er dette forbundet med køn? Som det næste trin spørger jeg: hvad betyder dette for kvinders fagpolitisk aktivitet? ^{xxiii} (Søndergaard 2000:74ff).
- *Paradokser og brud.* Aktører, som bryder med den fremherskende praksis, vil - i modsætning til i mere traditionel empirisk analyse - ikke (kun) blive behandlet som særtilfælde/afvigere, men som en blandt mange måder at praktisere fx køn og fagpolitisk repræsentation på og som adgang til 'sprækkerne i diskursen'; som indgange til at 'fremlæse' det 'normale'; og som mulige veje til forandring. Det gælder om at anvende de analytiske potentialer, som bryderne viser vej til: 'Hvad er det for koder, de overskrider? Hvad er det for selvfølgeligheder, de udfordrer? Hvad er det for sprækker i diskurserne, de enten udnytter eller selv skaber? Hvad betyder deres udtryk og væren for deres medaktørers anvendelse af tilgængelige diskurser? Og – hvad betyder bruddene for

bryderne selv? Hvilke konsekvenser får disse brud for dem i deres sociale og kulturelle integrationsbestræbelser? Hvordan bliver det muligt for dem at bryde? Hvilke eventuelle alternative diskursive tilgange har været anvendelige i deres etablering af brudene? Etc.’ (Søndergaard 2000:94). Paradoks tilgangen har mange fælles træk med brud tilgangen. Fokus på det paradoksale er også fokus på det, der bryder med konventionelle kulturelle handlemåder, men på en paradoksal måde. Det kunne fx være en måde at gøre køn og fagpolitik på, som er sammensat på en måde, der bryder med forventningerne til kvinder ved ikke blot at gøre som mændene, men ved at mime dem.

Fairclough over Søndergaard til min analyse

Fairclough og Søndergaards ’analyse-greb’ mikser jeg sammen i den konkrete analyse, hvor jeg drager fordel af både Fairclough systematik og Søndergaards kreativitet.^{xxiv} Jeg bruger hele tiden en teknik, hvor jeg så at sige både læser med og mod teksterne/interviewene. Det vil sige, at jeg både leder efter det, der bliver sagt eksplicit, og det, der kan læses frem gennem at se, hvad der bliver skrevet/talt op i mod og ekskluderet. Når jeg fx leder efter den kulturelle kode fagpolitisk praksis, så inddrager jeg både det, der i interviewene eksplicit bliver forbundet med at gøre fagpolitik, og der, hvor kvindernes egen praksis støder på grænser – hvad kan de ikke gøre, for det, der virker ekskluderende, er ikke bare en måde til at forstå betingelserne for kvinders fagpolitiske praksis, det er også en indgang til ’indfange’ de kulturelle koder, der er forbundet hermed. Når jeg vil fremlæse, såvel hvad der karakteriserer den fagpolitiske praksis og kvinders muligheder for at gøre denne som kønsdiskursen, så kikker jeg efter: a) hvad der virker marginaliserende henholdsvis inkluderende – begge dele siger noget både om, hvad der er normalt, og hvilke muligheder kvinder har for at gøre (og forandre) fagpolitik; det samme gælder for b) om hvad kan man gøre, hvad kan man ikke gøre; c) idealer for praksis; d) hvad anses for selvfølgeligt, hvad fortælles som undtagelser; e) hvad fortælles i modsætning til det normale (fx kvinder og fagpolitik). Pointen er, at de individuelle fortællinger alle henviser til de fælles forståelser, til tolkningsrammen, til de kulturelle koder, til diskursen, fordi denne/disse er det, der giver mening henholdsvis ikke mening og gør dem til acceptable/legitime henholdsvis ikke acceptable/legitime aktører. Den enkelte fortælling bliver dermed mere end en fortælling om den enkelte – den bliver også en fortælling om de kulturelle koder og de fælles betingelser/muligheder for at gøre køn og fagpolitik.

I analysen af både de fire dokumenter og interviewene har jeg som det første trin læst det empiriske materiale igennem flere gange for at komme ’under huden’ på det (se også det følgende afsnit: Fortolkning uden diskurser). I forhold til det meget omfangsrige danske interviewmateriale er

det foregået systematisk som en form for temalæsning. Temalæsning af interviewene er det redskab, hvor jeg mest nærmer mig en form for lad-dataerne-selv-fortælle tilgang. Jeg lader her interviewpersonernes egen stemme danne grundlag for analysen gennem at udlede fælles temaer fra interviewene. Temalæsningen er mere end en organiserende af mit analysemateriale, så det bliver brugbart for fortolkning. Det er også en indgang til at synliggøre nye problemer og nye temaer for min analyse samt en mulighed for kritisk refleksion over mine hidtidige fortolkninger (skal også ses i relation til næste afsnit 'Fortolkning uden diskurser'). Temalæsningen fungerer både som en strukturering af interviewmaterialet og som en form for meningskondensering (Kvale 1997). Temalæsningen skal lede mig mod nye temaer og 'vise mig vej', når jeg senere fortolker, men udgør ikke den eneste læsning af interviewmaterialet. Interviewmaterialet er også blevet 'læst' med henblik på at 'fremlæse' sammenhænge og temaer indenfor det enkelte interview og ikke kun på tværs af interviewene. Jeg har dernæst læst materialet med udgangspunkt i især den destabiliserende diskursanalyse og i de analysestrategiske spørgsmål (se sidst i kapitlet), men også med et fokus på punkter fra Fairclough som fx et fokus på metaforer og på, hvad der tages for givet.

I analysen af de fire tekster bruger jeg elementerne fra Faircloughs tekstanalyse. I forhold til den engelske brochure fra UNISON kan der stilles spørgsmål ved, om jeg er i stand til at lave en tekstanalyse på et fremmedsprog. En sådan analyse vil ikke alene kræve ekstremt gode engelsk-kundskaber, men også at man kan 'se' relationerne til den britiske kontekst og særlige kulturelle praksisser. Selvfølgelig vil sproget betyde begrænsninger på min tekstanalyse, hvilket jeg også diskuterer senere, men jeg har prøvet at formindske mængden af 'fejl' dels gennem en grundig kontekstualisering (kapitel 4) og dels ved at diskutere min 'læsning' med Andrew Crabtree, som er engelsk sprogretter ved institut 8, RUC.

Men jeg arbejder også med tekster og interviews på en anden måde end den diskursanalytiske. Jeg ønsker at fortolke tekster og interviewudsagn med fokus på interviewpersonernes og de to ligestillingsstrategiers 'selvforståelse'. Denne del af analysen kan bedst beskrives som fænomenologisk-hermeneutisk inspireret.

Fortolkning uden diskurser: inspiration fra fænomenologi og hermeneutik

Jeg vælger at kombinere diskursanalysen med en mere traditionel tilgang til kvalitativ analyse. I den del af analysen er jeg både inspireret af ny-fænomenologi og ny-hermeneutik (fx Kvale 1997). Jeg udfører dog hverken en egentlig livsverdensanalyse eller gennemfører en tilbundsående hermeneutisk fortolkningsproces, derimod bruger jeg disse to redskaber til at fremlæse andre fortællinger om det ligestillingspolitiske felt. Dette gør jeg for også i analysen at fastholde mine

dobbeltperspektiver.^{xxv}

Analysen fungerer på to niveauer: for det første interviewpersonernes selvforståelse og ligestillingsprogrammernes egne målsætninger og -opfyldelse (6.1 & 7.1), og for det andet en fortolkning af disse dels ved at fremlæse temaer (5.1, delvist 7.4), dels gennem teorier, som relaterer sig til det analytiske felt fx forskellige selv-organiseringsmodeller (6.1 og 7.2). Med selvforståelse mener jeg ikke, at analysen af ligestillingsagenterne i kapitel 5 eller Starlet programmet i kapitel 6 refererer tilbage til en mere objektiv sandhed end diskursanalysen, men at jeg gennem analysen giver kvinderne og programmet 'stemme' og fortolker disse dele i forhold til den 'helhed', de indgår i – og det vil her sige en anden helhed end den diskursive. For eksempel at jeg i stedet for at fremlæse koder, ekskluderinger og handlepositioner lægger vægt på de meningssammenhænge, kvinderne selv konstruerer. Jeg fremlæser kvindernes/programmets intenderede forståelses-univers i stedet for at dekonstruere dette.

Selvforståelse skal ikke læses som oprindelighed eller referere tilbage til en 'ren' erfaring; jeg leder ikke efter en 'virkelighed' bag det sagte; jeg vil blot lade interviewpersonerne 'i fred' for diskursanalysen og med andre redskaber opnå en bredere indsigt. Jeg bruger på den måde den fænomenologisk-hermeneutisk inspirerede analyse som et værktøj, der giver et andet og supplerende blik på feltet end den diskursanalytiske. Det vil sige på mange måder et rigtigt postmoderne projekt, hvor der fortælles mange forskellige historier om det samme problem.

Med den fænomenologisk-hermeneutisk inspirerede analyse vil jeg altså opnå flere ting: at give stemme udenom det dekonstruktive perspektiv; at fremlæse spændinger mellem selvforståelse og koder; at insistere på en læsning i forhold til en helhed og en kontekst, hvor interessen ikke kun er, hvorledes betydninger, identiteter og magt produceres og reproduceres; og at fortolke ud fra et perspektiv om ligestilling, som relaterer sig til andre ikke-diskursive sociale praksisser i feltet som fx selv-organiseringsmodeller og demokratiformer.

Sammenfatning: etablering af en anden systematik end en teorilogisk stringens

Det er vigtigt, at en analysestrategi på én gang er så åben, at den giver plads til kreativitet, refleksivitet og forskningsfeltets karakteristika og samtidigt så lukket, at det rent faktisk er en form for regler og ikke kun vilkårlighed, som styrer analysen.

Jeg anlægger en multiperspektivistisk tilgang til analysen for at kunne indfange det sociale kompleksitet, dvs. kombinerer flere forskellige teorier og metoder i min analyse. Dette kræver, at forskningsprocessen må gøres så gennemsigtig som muligt. Jeg redegør derfor bl.a. for den forskel, jeg undersøger: mand-kvinde/fagpolitisk praksis-kvinde og for det udsigtspunkt, hvorfra jeg ser

forandringer: det dekonstruktive i kombination med programmernes selvforståelse. Jeg kombinerer multiperspektivismen med en reflektiv tilgang til forskningsprocessen. Refleksivitet skal forstås på flere forskellige niveauer: som en refleksion over relationer mellem teori og empiri; som refleksioner over fortolkninger af analysen; som videnskabsteoretiske refleksioner over egen positionering og 'udsigtspunkt'; og som en reflektiv proces, der former hele afhandlingen fra positionering til 'analyseresultater'. Jeg benytter mig af tre fortolkningsværktøjer: Faircloughs tekstanalyse, Søndergaards destabiliserende diskursanalyse, og en 'traditionel' hermeneutisk-fænomenologisk tilgang.

Jeg etablerer således en systematik, som tilsvarende min både-og position. Denne systematik forfølger jeg i det kommende hovedafsnit bl.a. i forhold til mine kriterier for validering.

3.3 Undersøgelsesdesign

En case-studie tilgang er særligt egnet til analyse af komplekse og samtidige samfundsmæssige problemstillinger. Et case-studie tager højde for, at der kan være mange forskellige variabler, der bruges mange forskellige datakilder, og der anvendes teoretisk udviklede positioner og antagelser til at guide dataindsamling og analyse (Yin 1994:13). Dermed adskiller et case studie sig fra fx en Grounded Theory tilgang. Når man gennemfører et case studie, ved man både 'noget' om problemområdet og har valgt en teoretisk tilgang til at analysere denne case. Ens viden og teoretiske tilgang er med til at indkredse casen og til at udforme de spørgsmål, som skal guide dataindsamlingen og analysen. Udarbejdelsen af et godt undersøgelsesdesign og gode forskningsspørgsmål er et vigtigt styringsredskab i et case studie. Undersøgelsesdesignet skal sikre sammenhænge mellem de empiriske data og forskningsspørgsmålene og forskningens konklusioner. Et undersøgelsesdesign skal indeholde fem komponenter: undersøgelsens spørgsmål, undersøgelsens teoretiske forståelser/positionering/antagelser, en bestemmelse af analyse enheden, hvorledes data og antagelser er forbundet og endelig kriterier for tolkning af data (Yin 1994: 19-20).

Selvom hovedoverskriften på dette afsnit er undersøgelsesdesign, er de forskellige elementer i mit undersøgelsesdesign spredt ud over alle afsnittene i kapitel 3. Denne del vil omhandle, hvilke overvejelser jeg har gjort mig omkring valget af case, hvorledes jeg har udført min dataindsamling, hvilke til- og fravalg jeg har foretaget, diskussion af validitet, reliabilitet og generaliserbarhed. Derudover vil jeg præsentere min empiri samt forskellige analyseredskaber. Mit undersøgelsesdesign har fungeret som styringsredskab, men er også et udtryk for den reflektive tilgang, som jeg har lagt

på hele afhandlingen. Det vil sige, at i stedet for at have et færdigt og fuldkomment undersøgelsesdesign fra starten, er dette også blevet udviklet undervejs. Undersøgelsesdesignet har således ikke ensidigt fungeret som styringsredskab; det er også blevet styret af udviklingen i analysen. Undersøgelsesdesignet udgør også en del af kortlægningen af min forskningsproces, som skal medvirke til at validere analysen.

Cases og det strategiske valg

Både Starlet programmet og UNISON's selv-organiserede kvindegrupper er udtryk for et strategisk case valg. De er udvalgt, fordi de er nyskabende tiltag indenfor ligestillingspolitikken i den kontekst, de indgår i – dvs. henholdsvis LO og den britiske fagbevægelse. De to cases regnes derfor for særligt informationsrige i forhold til min overordnede problematik. Man kan derfor sige, at de to cases har lighed med Flyvbjergs kritiske case (Flyvbjerg 2000/1991a). Den britiske case er desuden valgt, fordi den fungerer godt som 'spejl' for den danske case. Den britiske case så at sige fortsætter, hvor den danske ender, og kan dermed vise, at det er politisk og praktisk muligt at gennemføre en forholdsvis radikal ligestillingsstrategi. På den måde kan man også kalde den britiske case for eksemplarisk – hvilket kan tilsvare Flyvbjergs extreme/afvigende case (Flyvbjerg 2000/1991a). UNISON's selv-organiseringstrategi og hele gentænkningen af fagforeningsdemokratiet er ikke typisk – heller ikke i Storbritannien.

Starlet programmet udgør casens midte, men omkring det cirkulerer der tre andre 'elementer'. Det, der er mest 'flettet ind i' Starlet programmet, er LO's andre ligestillingsinitiativer. Starlet programmet kan ikke undersøges uden at blive relateret til disse initiativer. Givet allerede fra valget af case var også konteksten, LO specifikt og fagbevægelsen og arbejdsmarkedsrelationerne i Danmark generelt. Men undervejs opstod der en anden kontekst, som efterhånden blev integreret i analysen, nemlig kampen om ligestillingen. Kampen om ligestillingen havde først en position som baggrund, dernæst som umiddelbar kontekst, og endelig blev den inddraget direkte i selve casen (som en konsekvens af min reflektive tilgang). Det vil sige, at casen er lidt 'flosset' i kanterne; enheden, Starlet programmet, er klar, men for at kunne analysere denne, er det nødvendigt at inddrage konteksten. At noget er kontekst, betyder også, at det ikke er gennemarbejdet på samme måde som selve casen.^{xxvi} Men også på en anden måde er min case lidt 'flosset' i kanten, og det er, fordi jeg undersøger et LO program, og LO er jo som bekendt central organisation for 20 fagforbund. Det gør det svært at afgrænse undersøgelsen, fordi interviewudsagn og dokumenter enten relaterer sig både til den politiske og organisatoriske enhed LO og til det enkelte fagforbund, eller i nogle

tilfælde kun til det enkelte fagforbund, eller for starletternes vedkommende til Socialdemokratiet.^{xxvii} Endelig er min case også lidt 'flosset' i kanten, fordi selve problemstillingen på grund af den brede politikopfattelse rummer mange aspekter. Denne 'flossethed' er også et udtryk for den reflektive forskningsproces, hvor det undervejs er blevet tydeligt, at nye elementer havde betydning for analysen af Starlet programmet. 'Flossetheden' er således konsekvens af en analytisk fremfor en logisk stringens. Jeg vil dog i denne del af undersøgelsesdesignet arbejde med at skabe en tydelig sammenhæng mellem problemstilling, forskningsspørgsmål, valg af case, fortolkningsramme og konklusion.

Kontekstualisering: komparation, generalisering og validering

Det analytiske kriterium er et gennemgående metodisk omdrejningspunkt – også når det handler om generalisering, komparation, og validering. Men her træder også et andet 'kodeord' ind: kontekstualisering. Kontekstualisering udgør det krydspunkt, hvor poststrukturalisme, generalisering, validering og komparation mødes. Kønnen i poststrukturalismen kan kun forstås relationelt og kontekstuel. Det betyder, at kontekstualisering af analysen får en stor betydning både for at kunne forstå det ligestillingspolitiske problem i fagbevægelsen og som en form for 'sandhedskriterium'. Men kontekstualisering er også en måde til at se, om der gennem ligestillingsstrategien kan skabes forandring: reproducerer eller transformerer Starlet programmet LO's diskursorden herunder kønnede praksisser?

Komparation: UNISON som 'troldspejl'

En central artikel indenfor komparativ arbejdsmarkedsforskning har titlen: at sammenligne æbler og appelsiner (Locke & Thelen 1995). Med denne titel tilstræber forfatterne at give et brugbart billede på det, de mener, er et alt for almindeligt problem i den komparative arbejdsmarkedsforskning, at man sammenligner det usammenlignelige. Og dette problem står jeg også overfor, fordi mine to cases på mange måder er usammenlignelige.

Forskelle:

- LO er en central organisation (medlemmerne er forbundene) - UNISON er en fagforening (medlemmer er den enkelte arbejdstager)
- LO organiserer ufaglærte og faglærte arbejdere – UNISON alle fra ufaglærte til akademikere
- LO organiserer både privat og offentligt ansatte – UNISON organiserer alle, der er ansat i eller

tilknyttet eller leverer service til den offentlige sektor

Fællestræk:

- den politiske praksis: fagbevægelse
- det er begge ligestillingsstrategier
- og de er begge en form for selv-organisering

Man kunne også sige, at de to programmer er usammenlignelige, fordi Starlet programmet er et uddannelsesprogram, og UNISON's selv-organiserede grupper er en politisk praksis. Men denne forskel udgør også en af de analytiske pointer og bliver dermed en aktiv spænding i analysen af, hvorledes ligestilling kan skabes. Starlet programmet og UNISON's selv-organiserede grupper sammenlignes altså både på baggrund af det, de har fælles *og* på baggrund af spændingsforholdet mellem deres forskellige placeringer i organisationens politiske program, daglige praksis og organisationsstrukturen. En punkt for punkt sammenligning vil dog stadig være problematisk, og det er heller ikke dette analytiske kriterium, UNISON casen er udvalgt efter. UNISON casen fungerer derimod både som et 'spejl', hvori jeg kan reflektere LO's Starlet program for dermed blive klogere på selvfølgeligheder og begrænsninger i Starlet program *og* som et bud på en radikal alternativ måde at skabe ligestilling på. UNISON's selv-organiserede grupper er således også udvalgt, fordi den har en særlig perspektivrig historie at fortælle: UNISON casen er som LO casen strategisk udvalgt.

Hermed følger jeg i høj grad Locke og Thelens bud på en anden form for komparativ analyse. Deres pointe er nemlig, at en formel sammenligning af den samme proces fx decentralisering af de kollektive forhandlinger i forskellige IR-systemer må afløses af en udvælgelse af analytisk parallelle fænomener. De strukturelle og kulturelle forskelle mellem de nationale IR-systemer betyder, at et problem/en udvikling har forskellig betydning og derfor vil en sammenligning af det samme problem ikke nødvendigvis sige noget om fx udviklingstræk i IR-systemet. Faktisk kan en sammenligning af det, der syner ens fx de samme institutioner, organer eller sociale fænomener, betyde, at man kommer til at sammenligne 'æbler og appelsiner', hvorimod en sammenligning af noget, der umiddelbart syner forskelligt, kan give adgang til at forstå det samme problem (se også Jensen 2000). Det centrale kriterium for komparation bliver således analytisk: hvad har betydning? Og det betydningsgivende findes bl.a. gennem kontekstualisering.

Locke og Thelen forklarer forskellen på deres og en traditionel komparativ analyse, som *'The great strength of the conventional approach is to highlight a general theme and to explain*

country-specific variations on it. By contrast, contextualized comparisons put cases side by side to highlight the distinctive features of particular systems' (Locke & Thelen 1995:360).

Jeg udfører ikke et komparativt studie i ordets egentlige forstand, fordi min interesse ikke er at vide noget om forskellige IR-systemer eller velfærdsmodeller, men derimod at blive klogere på det analytiske problem: manglende ligestilling i fagbevægelsen. Komparationen skal altså gøre mig/os klogere på det ligestillingspolitiske problem i Danmark og på alternativer hertil – ikke på, hvordan de britiske og de danske IR-systemer og velfærdsmodeller 'virker'. IR-systemerne og velfærdsmodellerne fungerer i min analyse udelukkende som kontekstualisering af det ligestillingspolitiske problem.

Hvordan kan man overhovedet lave en komparativ analyse på baggrund af case-studier og ud fra en diskursanalytisk tilgang? Jeg udfører som sagt ikke en egentligt komparativ analyse, men bruger derimod UNISON casen som spejl for LO casen, og det reducerer antallet af metodiske problemer, fordi de to cases ikke er ligestillet. På den anden side er Locke og Thelens argument, at en komparativ analyse af cases giver bedre indsigt i et problem end en sammenligning af fx institutionelle niveauer og organer. Det er dog nødvendigt med en form for pejlepunkter (Locke & Thelen 1995; Jensen 2000). Mine pejlepunkter er konstrueret med udgangspunkt i forskningen i arbejdsmarkedsrelationer, i køn og i den teoretiske diskussion, men er også et udtryk for den refleksive proces, hvor selve 'mødet med empirien' har synliggjort særlige punkter.

Den diskursanalytiske tilgang rejser en særlig problematik – at indfange de kulturelle betydningssystemer i en 'fremmed' kultur. Jeg søger at reducere problemet gennem den grundige kontekstualisering, men det fjerner ikke problemet, fordi jeg ikke har en fuld adgang til de kulturelle betydningssystemer og til sproget især.^{xxviii} Også derfor er LO og UNISON cases ikke ligestillet. En anden væsentlig grund til, at en egentlig sammenligning ikke er mulig, er, at UNISON casen ikke er nær så grundigt undersøgt som den danske case. UNISON casen bygger delvist på sekundær empiri og andre forskeres fortolkninger.

LO casen udgør altså mit analytiske fokus, og UNISON casen skal medvirke til både at 'forstå' dette fokus bedre og til at give inspiration til, hvorledes (transformativ) forandring kan skabes. Man kan sige, at forløbet i min 'komparation', dvs. min pejlepunkter er: a) det fælles vilkår i den danske og den britiske fagbevægelse, at kvinder ikke er ligestillet; b) denne ligestilling forsøger man at opnå på forskellige måder; c) hvilke spørgsmål rejser den britiske ligestillingspolitik til den danske; d) hvad kan vi lære om – radikal – forandring fra den britiske case; e) hvilken betydning har den forskellige kontekst både for begrænsninger og muligheder.

Generaliserbarhed

Når jeg refererer til Flyvbjergs case-studie kategorier, er det ikke kun for at bestemme casens karakter, men også for at kunne diskutere dennes rækkevidde – altså siger min case kun noget om Starlet programmet (og om de selv-organiserede grupper i UNISON), eller kan min case medvirke til at forstå det ligestillingspolitiske problem i fagbevægelsen som helhed? Eller med andre ord: er min case generaliserbar?

Flyvbjergs formål er at skabe et alternativ til de naturvidenskabelige kriterier for generalisering, som stadig præger samfundsvidenskaben (2000/1991a+b). Det er forkert at afvise, at et case-studie kan være generaliserbart, fordi et casestudie giver adgang til en omfattende, sammenhængende og kontekstafhængig viden. Det vil sige en generalisering, som bygger på dybde fremfor bredde. Det er dog betydningsfuldt, hvilken case man taler om, og hvordan den er valgt (Flyvbjerg 2000/1991a:145). Flyvbjerg taler for en strategisk udvælgelse af casen fremfor en tilfældig,

'Når formålet er at opnå den størst mulige informationsmængde om en givet problemstilling, er det ikke sikkert, at en repræsentativ case eller en tilfældig stikprøve er den mest hensigtsmæssige vej at gå. Det gælder af den simple grund, at den typiske eller gennemsnitlige case ofte ikke er den mest informationsholdige. Atypiske og extreme cases viser sig ofte at give mere information, fordi de aktiverer flere aktører og mere grundlæggende mekanismer i den studerede situation' (Flyvbjerg 2000/1991a:149).

Jeg har tidligere argumenteret for, hvorledes jeg strategisk har udvalgt mine kritiske cases, og for hvorfor de kan anses for at være særligt informationsrige, og dette betyder således i sig selv, at generalisering er mulig. Men generaliserbarheden kan øges ved gennem den kritiske case at opnå information, som tillader logiske slutninger a la 'hvis det (ikke) gælder for denne case, så gælder det for alle (ikke for nogen) cases' (Flyvbjerg 2000/1991a:150). Og det vil jeg sige, at man kan med begge mine cases, da de begge er eksempler på nye typer ligestillingsstrategier, og begge bryder radikalt med den traditionelle måde at tænke og gøre ligestilling på i deres respektive kontekst. Det vil sige, at hvis de ulighedsskabende processer bliver reproduceret henholdsvis transformeret i denne case, så gælder det for alle i en tilsvarende kontekst (fagbevægelsen).

Der kan selvfølgelig sættes spørgsmålstegn ved, om kriterier for generaliserbarhed overhovedet er relevant at medtage i en post-strukturalistisk inspireret analyse, hvor

kontekstualiteten og heterogenitet af lokal viden er det centrale (Kvale 1997:279). Jeg vil dog gerne insistere på, at det er for beskeden en position, og at det er nødvendigt at overveje, hvordan man kan generalisere. Jeg vælger således at generalisere på baggrund af mine cases, dels med baggrund i den strategiske udvælgelse af en særlig informationsrig case, dels gennem at diskutere denne i forhold til lignende analyser. Det vil sige, at jeg også foretager en analytisk generalisering (Kvale 1997); dette sidste især i relation til medlems- og demokratiserings-problematikker i fagbevægelsen.

Validering af den empiriske analyse

En traditionel forståelse af reliabilitet (pålidelighed) og validitet (gyldighed) indgår ikke som kriterier, der skal verificere min analyse. Det betyder dog ikke, at jeg ikke skal forholde mig til spørgsmålene om sandhed, reliabilitet og validitet. Disse får blot en anden karakter, et andet indhold og form i min tilgang som generelt i hermeneutisk-fænomenologisk forskning og især indenfor post-forskningen.

Afvisningen af de traditionelle sandhedskriterier og metoderegler for forskningen og etableringen af en ny metodeagenda er i allerhøjeste grad også en udløber af den feministiske forskningskritik og udvikling af nye kriterier for forskning (fx Dahlerup 1989; Harding 1987). Kritikken blev rettet mod såvel metodologi som de konkrete metoder for ikke at kunne indfange kvinders liv og erfaringer og for at etablere en dominansrelation mellem forskeren og 'de observerede'. Denne kritik blev til en udvikling af især de kvalitative metoder og til nye metoderegler bl.a. baseret på en mere ligelig relation til de kvinder, som forskningen beskæftigede sig med.^{xxix}

Min diskussion og etablering af valideringskriterier handler således ikke blot om, at min epistemologi, metodologi og metodevalg skal hænge sammen, men om at disse hænger sammen, fordi det ellers ikke vil være muligt for mig at besvare mine forskningsspørgsmål og for at indfange den kønnede 'virkelighed'. Derfor bliver spørgsmålet om afhandlingens udsigelseskraft og troværdighed ikke forbeholdt et enkelt afsnit i metodekapitlet, men er bredt ud og integreret i hele afhandlingen og er derfor allerede indgået i både dette og de tidligere kapitler.^{xxx}

Jeg erstatter sandhed, reliabilitet og validitet med kriterier for validering. Validering giver mulighed for at undslippe de positivistiske og naturvidenskabelige idealer, der er forbundet med reliabilitet og validitet (se også Kvale 1997; Lincoln & Guba 2000). Opgivelsen af reliabilitet og validitet hænger sammen med forkastelsen af forskningen som adgangen til Sandheden om den objektive verden (= afvisning af et korrespondenskriterium). Viden som absolut, sikker og som en

afspejling af virkeligheden erstattes af en opfattelse af viden som en fortolkning (af flere mulige) og som en social virkelighedskonstruktion, og hvorvidt viden er gyldig afgøres gennem dialog med forskere, med forskningsfeltet og med resten af samfundet (Kvale 1997). Hermed sker der også et andet vigtigt brud, fordi de positivistiske forskningsidealer bygger på, at forskeren er objektiv og forskningen værdifri, hvorimod den ny hermeneutisk-fænomenologiske forskning, feminismen og post-forskningen anser al forskning for byggende på et værdigrundlag: analyse af empirien er en fortolkning, som bygger på et bestemt normativt grundlag. Det, det så gælder om, er at være bevidst om dette grundlag og de konsekvenser, dette har for forskningens 'resultater', og at synliggøre og redegøre herfor.

En anden konsekvens af afvisningen af de positivistiske forskningsidealer er, at metoden som garant for gyldig viden bortfalder (se også 3.2). I stedet kommer valideringen af analysen til at foregå løbende under hele forskningsprocessen og i fremstillingen heraf. I denne afhandling således især i kapitlerne 1, 2 og 3, hvor jeg redegør for mit normative standpunkt (feminisme og kritisk IR-teori), for min forskningstilgang (både-og positionering og multiperspektivisme), for det 'udsigtspunkt' hvorfra jeg diskuterer forandringer (poststrukturalisme og dekonstruktion), for fra- og tilvalg i forskningsprocessen, for fortolkningsled, for forskningsforløbet og for valg af empirisk materiale. Samtidig er indholdet et resultat af en kritisk reflektiv proces og en dialog med andre forskere og repræsentanter for fagbevægelsen.

Hermed har jeg allerede fremlagt nogle af mine valideringskriterier: gennemsigtighed, redegørelse for forskningens værdigrundlag og for forskningsprocessen, kritisk refleksivitet og dialog og dokumentation. Men min validering handler også om den håndværksmæssige kvalitet; om hvor godt jeg har tilrettelagt, gennemført og fremstillet analysen, og hvor overbevisende mine argumenter for mine fortolkninger er (se også Haavind 2000a+b; Kvale 1997). Validering kommer således også til at handle om skabe sikkerhed for, at den fremstillede viden er troværdig med udgangspunkt i forskningens egne præmisser. På den måde inkluderes de traditionelle reliabilitet og validitets spørgsmål i et svar. Spørgsmålet om reliabilitet dvs. forskningsresultaternes konsistens – kan man stole på data? – tilpasses den enkelte undersøgelse og er ikke et spørgsmål om universelle eller objektivt givne kriterier. Spørgsmålet om validitet dvs. forskningsresultaternes sandhed – måler vi det, vi tror, vi måler? – bliver til et spørgsmål, om vores empiri afspejler det problem, vi interesserer os for.

Men legitimering af en undersøgelses viden kan også skabes gennem krav til anvendelighed og åbninger for handlemuligheder: hvilken betydning kan en undersøgelse få? (Haavind 2000a; Kvale 1997). Dette legitimeringskriterium har en høj vægt i min forskningstilgang og er blevet

praktiseret undervejs i forskningsforløbet gennem oplæg til fagpolitiske og andre ligestillingsagenter om bl.a. UNISON's ligestillingsstrategi og om diskursanalysens kritiske spørgsmål til de ligestillingspolitiske redskaber. Ligesom min afhandling indirekte skaber åbninger for handling gennem såvel at synliggøre og dokumentere forhindringer for ligestilling som direkte diskuterer, hvorledes ligestillingsstrategierne kan destabilisere den gamle og konstruere en ny kønsorden.

Med min case studie tilgang benytter jeg mig af flere forskellige typer empirisk materiale: interviews, dokumentstudier, og (omend i begrænset omfang) deltagerobservation. Det vil sige, at jeg lægger op til det, man traditionelt ville kalde for triangulering. Triangulering kan også fungere som en form for validering, fordi man herigennem 'angriber' forskningsobjektet fra mange sider. Men denne form for validering duer ikke indenfor for min forskningstilgang. Den ville nemlig forudsætte, at der eksisterede én objektiv verden, som jeg gennem min forskning kunne afdække, og at trianguleringen kunne medvirke til at finde Sandheden om denne. En sådan tilgang ville også tillægge observationer større vægt end interviews og praksis større vægt end forståelserne heraf, fordi 'hvad mennesker gør', anses for relativt uproblematisk, observerbart og nemt at beskrive, hvorimod 'hvad mennesker siger, at de gør' anses for mere problematisk, afhængigt af interviewpersonens fremstilling og forskerens fortolkning heraf (Atkinson & Coffey 2002). Men et sådant skel er det hverken muligt eller ønskeligt at opretholde indenfor min forskningstilgang, hvor såvel skellet mellem forståelse og praksis som skellet mellem den sociale virkelighed og forskerens fortolkning heraf problematiseres. Jeg bruger i stedet de forskellige metoder til at indfange kompleksiteten i de ligestillingspolitiske problemer i fagbevægelsen og få mange forskellige 'fortællinger' om køn og ligestilling. Jeg bruger også de forskellige metoder dels til at finde fælles temaer og dels til at kunne 'se' bedre - fx har jeg brugt observationer til at kunne spørge bedre i interviews, ligesom observationerne har givet mig mulighed for at arbejde analytisk med interviewudsagn, som umiddelbart forekom 'mærkelige' og utypiske, når de var løsrevet fra konteksten.

Man kunne spørge, om alle disse mange forskellige kriterier ikke bare er resultatet af manglende stringens og klarhed og udtryk for en angst for det formelle, men dertil kan jeg kun svare: kompleksiteten tilsvarende den komplekse sociale virkelighed, som ikke kan sættes på formel uden at reducere denne til ukendelighed (se også Kvale 1997). Et andet spørgsmål, som altid rejses i denne forbindelse er relativisme spørgsmålet: når al viden bliver lige gyldig, bliver den så ikke også lige gyldig? Relativismeproblematikken opstår udaf problemet med en manglende sidste instans, der kan afgøre, hvorledes noget er sandt, når det afvises, at der findes én objektiv virkelighed, og at der heller ikke gives videnskabelige redskaber, som kan konstruere en sådan virkelighed for os. Hertil vil jeg svare, at viden ikke bliver lige gyldig, men at dens gyldighed er relationel og kontekstafhængig,

og at det er denne gyldighed, som mine valideringskriterier skal skabe. Der findes ikke én objektiv Sandhed, men al sandhed er baseret på en bestemmelse, er et udtryk for et valg og skabes bl.a. på baggrund af den optik, man vælger at lægge på sit forskningsfelt. Dette er for mit vedkommende dekonstruktion, feminisme og arbejdstagerne som afhængige.

Forskningsforløbet: den uregerlige case og det politiske og forskningsetisk ømtålelige

Mit forskningsforløb har ikke været præget af en stabilt fremadskridende proces fra valg af problem over indsamling af empiri til analyse og diskussion. Derimod har forskningsforløbet været præget af mange revisioner og ændringer af problem, empirisk fokus og delvist teoretisk positionering. Dette er som tidligere skrevet et resultat af min refleksive forskningstilgang, men det er også et resultat af en 'uregerlig' case. Det er meget sjældent, at en forskningsproces forløber, som man forventer, men 'uregerligheden' har i denne forskningsproces været særligt påtrængende.

Den uregerlige case

Forskellige elementer har haft betydning for afhandlingens forløb og empiriske fokus. For det første, at LO er under omstrukturering, og at denne omstrukturering er blevet mere og mere omfattende, efterhånden som min indsamling af empiri skred frem. Dele af denne omstrukturering har direkte betydning for det ligestillingspolitiske problem andre indirekte (se kapitel 4). Det har betydet, dels at jeg har måttet bruge tid på at forstå disse omstruktureringer og være orienteret om den nyeste udvikling/tendenser (især i omstruktureringen af FIU), dels at det stadig er et meget uroligt felt. For eksempel betød omstruktureringen af FIU i første omgang både et fravær af kønsperspektiver på FKC's (Fagbevægelsens Kompetence Center) kursusudbud og kun ganske få kvindelige undervisere. Senere kom der en kønsvinkel på nogle kurser og flere kvindelige undervisere. Og nu er der nedsat et udvalg og igangsat en undersøgelse, som skal tilføre FKC en kønsdimension. Men om og hvorledes dette bliver implementeret er stadig uafgjort. Og alt er forløbet indenfor en periode på godt 1½ år i 2001 og efteråret 2002, hvor jeg søgte de sidste informationer på FIU og LO's udvikling.

Men især selve Starlet programmet har givet anledning til ændringer i afhandlingens problemtema og empiriske fokus. Det tog lang tid, før jeg kunne få adgang til Starlet programmet. Først troede jeg, at det var, fordi jeg havde anlagt en forholdsvis kritisk tilgang til programmets form og indhold, og dette har muligvis også haft betydning, men da jeg endelig kom i gang med at interviewe og observere, blev det klart, at der havde været en række større problemer med implementeringen af programmet, som man havde forsøgt at rette op på bl.a. ved at indsætte en ny

programansvarlig underviser. Og disse problemer og forsøget på at løse dem gav anledning til en række både forskningsetiske og analytisk-praksisrettede overvejelser, som især rettede sig mod det faktum, at jeg kun i meget begrænset omfang indenfor min afhandlings tidsramme ville kunne indfange resultaterne af forsøget på at gøre Starlet programmet bedre. Det vil sige, at min analyse af programmet kunne blive meget kritisk, og højst sandsynligt også urimelig kritisk, fordi jeg ikke kunne følge Starlet forløbet til dets afslutning. Mine overvejelser fokuserede primært på to spørgsmål: Ville jeg gennem min analyse risikere (uretmæssigt) at gøre det endnu sværere at igangsætte nye ligestillingspolitiske initiativer (forskningsetisk)? Og kunne jeg overhovedet udtale mig om Starlet programmets outcome, når forløbet havde været problematisk og var under revision på mit undersøgelsestidspunkt, og når jeg ikke kunne følge det reviderede forløb og forsøget på at fjerne problemerne til forløbets afslutning (analytisk praksisrettet)?^{xxx} Jeg skiftede derfor delvist fokus for mit problem, og min analyse skiftede fra udelukkende at dreje sig om Starlet programmet med en analyse af bl.a. implementeringsprocessen til generelt at omhandle den ligestillingspolitiske problematik i LO, dog med fokus på Starlet programmet som repræsentant for et bestemt udtryk for denne problematik, og hvor implementeringen af programmet kun indgår i meget begrænset omfang.

I fokus for analysen kom i stedet kvindernes fortællinger om at være aktive i fagbevægelsen, fordi interviewene bar præg af især fire temaer: 1. hvor svært/problematisk/begrænsende det var at beskæftige sig med ligestilling; 2. mange strategiske overvejelser over, hvorledes man kom frem/fik politiske poster; 3. hvor svært/problematisk det er at forandre; 4. en 'benægtelse' af eget køn og kønnets betydning. Det vil sige, at det empiriske materiale fik indflydelse på det analytiske fokus – som en særlig del af det ligestillingspolitiske problem: Hvad er overhovedet mulighederne for politisk aktivitet, når man er kvinde? Og hvad er betingelser for ligestillingspolitisk praksis?

Det politiske og forsknings etiske ømtålelige

I det følgende vil jeg reflektere over, hvorledes politiske og etiske fordringer og problemer har påvirket såvel mit forskningsforløb som det endelig produkt. Det er en meget personlig fortælling, fordi som mange af mine interviewpersoner fortalte, når jeg spurgte efter eksempler, så er modstand ikke altid synlig og konkret – det er ofte mere en fornemmelse. Men fortællingerne skal med her, både fordi det har haft betydning for 'forskningresultatet', og fordi jeg anser det for et nødvendigt bidrag i den samfundsfaglige metodediskussion. Dette er således også en fortælling om mit faglige balanceringsprojekt.

Min forskningstilgang er ikke bare reflektiv, men også dialogisk. Med dialogisk mener jeg, at jeg indgår i dialog omkring mine fortolkninger med omverdenen her især ligestillingspolitiske

agenter i LO. Det vil sige, at jeg undervejs har fået kommentarer til min analyse, som også har medvirket til at forme den endelige udgave af min fortolkning. To 'indvendinger' har medvirket til at skærpe min problemstilling og min analyse: Hvorledes sammenligner jeg Starlet programmet og UNISON's selv-organiserede kvindegupper? Og hvorfra ser og 'måler' jeg forandring?

Men den dialogiske proces har formodentlig også virket den anden vej, således at både selve det faktum, at jeg undersøger LO's ligestillingspolitik og mine præsentationer af min foreløbige analyse, er blevet brugt aktivt i diskussioner af ligestillingspolitikken og til at skubbe på for forandringer.^{xxxii} En anden del af min erfaring handler om det at kunne bruges og at blive brugt strategisk og ikke nødvendigvis altid som udtryk for en bevidst handling fra min side. Altså den dialogiske forsker, som ikke altid kan (og skal) kontrollere processen. Dialogen som en udviklingsmulighed og som et problem.

Egentligt skulle man ikke tro, at ligestillingspolitik var noget, som kunne hidse nogen op. Faktisk kunne man ind i mellem ønske sig en langt mere ophidset debat eller i hvert fald et større engagement i ligestillingspolitiske spørgsmål. Og ophidselse er nok også et lidt for stærkt ord at bruge om de erfaringer, jeg har gjort mig med at forske i ligestillingspolitik i fagbevægelsen. Men det er tydeligt, at der er et 'spøjst' krydspunkt i, at køn på den ene side anses for ubetydeligt og på den anden side skaber ganske meget uro. Og det er ikke blot min erfaring, men deles af andre kønsforskere (fx Egeland 2001; Petersen 1999; Søndergaard 1993). En del af problemet kan indfanges i opfattelsen af fagbevægelsen som en kønsneutral organisation. En anden del i udfordringen til det etablerede magthierarki, som der lægger i at anfægte denne neutralitet. Og endelig spiller det nok også ind, at erfaringen ikke er fælles: at det at være forskellig og ikke at passe ind, selvfølgelig ikke opleves af de, der tegner det normale og passer ind!

Men også min kritiske analyse af fagbevægelsen har krævet meget forklaringsarbejde. Kritik kan være meget svært at fremføre, fordi kritik oftest sættes lig med undergravning af fagbevægelsen. En kritisk analyse anses ikke for et bidrag til udvikling, men som et bidrag til afvikling. Det har betydet, at jeg ofte har skullet forsvare og legitimere min kritiske interesse, og at jeg har skullet ekspliciter min holdning til fagbevægelsens rolle i det danske samfund. Det har jeg heldigvis ingen problemer med, for, som jeg også skriver tidligere, mener jeg, at fagbevægelsen har været en vigtig drivkraft i det danske velfærdsprojekt, og at en stærk fagbevægelse er en absolut nødvendighed for udviklingen af et godt velfærdssamfund. Problemet optrådte ikke kun i forhold til nogle af mine interviewpersoner, men også i forhold til det brede forskersamfund. Det politisk ømtålelige kom også til udtryk i den britiske case, hvor jeg ikke kunne få adgang til de data, jeg havde forventet, fordi Colgan & Ledwiths rapport var blevet en 'varm' sag. Rapporten var blevet brugt politisk i UNISON

til at understøtte en række kritiske positioner indenfor fagforeningen, og man havde fra ledelsens side ønsket at fjerne intern kritisk diskussion af, hvordan UNISON's organisationsstruktur fungerer og af manglende organisationskulturelle forandringer. I forbindelse med et interview med en af de britiske ligestillingsagenter fik jeg udleveret den korte udgave af rapporten.

Interviews

Min analyse bygger i overvejende grad på to typer af kilder: dokumenter og semistrukturerede kvalitative interviews. Kvalitative interviews er velegnede til en diskursanalyse, hvor det gælder om at afdække betydningssammenhænge og kulturelle meningssystemer, fordi interviewpersonernes egenfortælling giver adgang både til at forstå de kollektive fortællinger og interviewpersonernes positionering i forhold til disse (se også Søndergaard 1996a). Jeg er således ikke (kun) interesseret i interviewene som adgang til at forstå den enkelte og dennes livsverden, men især som adgang til at forstå de diskurser, som udgør orienteringspunkt og fortolkningfilter, og som giver mening – eller ikke mening til den enkelte og det kollektives daglige praksis.

Diskursanalyse og interviewteknik

'Der findes ikke nogen specielt udviklet 'diskursanalytisk' interviewteknik' skriver Dyrberg, Hansen og Torfing (Dyrberg, Hansen og Torfing 2000b:330). Og man kan sige, at det var netop det mine før-interview overvejelser drejede sig om. Skulle jeg interviewe anderledes, fordi jeg havde valgt en dekonstruktiv analysestrategi? Man kunne fremføre, at interviewerens må være så neutral som muligt, når det handler om at indfange interviewpersonens diskursive univers, fordi interviewerens ikke må påvirke 'resultatet'/forme diskurserne. En sådan tilgang til interviewrollen kan forekomme naiv set fra en kultursociologs erfaringer med empirisk forskning. Tilgangen ligner 'fluen på væggen' opfattelsen af forskeren, som kan og bliver kritiseret, fordi denne rolle ikke er mulig – man vil altid påvirke ved sin blotte tilstedeværelse; man vil altid påvirke interviewpersonens udsagn blot gennem de spørgsmål, man stiller. Interviewet er ikke en neutral handling, derimod skabes der et særligt rum. Det er derfor nødvendigt at være bevidst om sin rolle som interviewer – at man ikke afdækker den 'virkelige virkelighed' – heller ikke den 'virkelige diskursive virkelighed'. Denne situation kan man bl.a. indfange gennem en diskussion, hvor man skelner mellem frontstage og backstage dvs. interviewpersonens selvfremstilling og det, hun skjuler/ikke vil tale om/ikke er bevidst om. Men spørgsmålet er, om denne skelnen er så vigtig, når man befinder sig i et diskursanalytisk univers, hvor det, der er vigtigt, er at indfange interviewpersonernes betydningsunivers; hvad der skaber

mening, og hvad grænserne er herfor. ^{xxxiii}

Interviewet kan ses som en form for samtale – men en speciel form for samtale, fordi parterne i denne samtale ikke er ligeværdige og ikke begge deler ud af deres livsverden (Kvale 1997). Ligeværdighed skal dog ifølge Davies og Esseveld (1989) tilstræbes, men som en respekt for interviewpersonen, der bl.a. skal komme til udtryk gennem at lade denne fortælle uforstyrret *og* gennem engagement og interesse i interviewpersonens fortælling. De kalder deres interviewform for det solidariske interview. Hydén (i Haavind 2000a) ser interviewet som en relationel praktik, hvor det også handler om at få interviewpersonen til at forholde sig reflektivt til sig selv og sin egen praksis. Den tredje ambition i Haavinds forskningsfortolkningsmodel er at vise, hvorledes det intersubjektive møde mellem forsker og udforsket ikke er en fejlkilde, men snarere er den metodologiske forudsætning for fortolkninger i den enkelte undersøgelse (Haavind 2000a+b). At interaktionen mellem interviewer og interviewperson former interviewets indhold bliver altså vendt fra at være en svaghed til at være en styrke. Hovedbudskabet i interviewet som samtale er dels et opgør med forskeren som den neutrale udspørger, dels at interviewet er en interaktion, hvor forskeren er med til at konstruere fortællingerne og deres betydning, *og* dels at samtaleformen rummer muligheden for at gribe mangfoldigheden og det modsatrettede i interviewpersonens livsverden og i den samfundsmæssige virkelighed som sådan. Det vil sige, at interviewet er en vigtig indgang det sociale kompleksitet (se også Kvale 1997).

Dyrberg et al foreslår, at man skal lade sig inspirere af det etnografiske interview ved at gøre sig til en fremmed i sin egen kultur og lade spørgsmålene afspejle dette fx ved at spørge til selvfølgeligheder. Der er ingen tvivl om, at det er en god idé at spørge til det, der tages for givet i en given kultur; der er dog grænser for, hvor naivt man kan tillade sig at spørge og samtidig opretholde sin legitimitet som interviewer. Viden er også magt, og i en politisk organisation som fagbevægelsen er det nødvendigt at fremvise et vist vidensniveau for at få adgang til informationerne.

Inden jeg startede interviewforløbet, gjorde jeg mig en del overvejelser omkring, hvordan jeg ville interviewe, og jeg endte med min gamle interviewteknik med at stille brede åbne indgangsspørgsmål, hvorefter jeg gik videre fra det, interviewpersonen havde fortalt. Jeg placerer mig på en måde midt i mellem den neutrale interviewer, der tilstræber at påvirke interviewet så lidt som muligt, og den interviewer, som ser interviewet som en form for samtale. Jeg anerkender, at interviewet er en form for social interaktion, hvor interviewerens også er en aktiv medkonstruktør, samtidig med at jeg fortrinsvis lader IP fortælle. Jeg indgår ikke i en diskussion med IP, men jeg stiller opklarende, opfølgende og kritiske spørgsmål, og spørger til modsigelser med rod både i det enkelte interview og imellem forskellige interviews. Udover de brede åbne spørgsmål har jeg haft en

underspørgsmål og huskepunkter styret af min teoretisk-metodisk tilgang og af min viden om det empiriske felt. Disse underspørgsmål og huskepunkter fungerer som en form for ledetråde for interviewets forløb, men jeg bruger sjældent disse direkte.

Der er klare fordele ved åbne spørgsmål, dels at jeg får muligheden for at blive overrasket og ikke på forhånd udelukker temaer, blot fordi jeg ikke selv har tænkt på dem; dels at interviewpersonen kan meddefinere indholdet af interviewet og fortælle, hvad hun finder særligt vigtigt. Hermed gives en vej til IP's selvforståelse og til at analysere, hvad hun kæder sammen; hvilke betydningssammenhænge, hun skaber. Bagsiden ved de åbne spørgsmål er, dels at interviewet kan blive meget langt, og dels at det kan blive svært at styre. Jeg spørger både til forståelser og praksis og ikke mindst til eksempler på det, IP fortæller, hvilket fra en ren post-tilgang kan synes uinteressant (fordi det er de betydninger, som IP tillægger praksis og ikke selve praksissen, som er interessant). Jeg vælger dog at gøre det af to grunde. For det første for at få så fyldig en beskrivelse som muligt, og for det andet for at kunne danne mig et indtryk af, hvor omfangsrigt problemet er, herunder at kunne bruge IP' fortælling om den konkrete praksis (fx om hvordan mødet i den selv-organiserede gruppe forløb igår) til at stille spørgsmål til de generelle fortællinger om køn og ligestilling (fx medlemsindflydelse og aktivitet i de selv-organiserede grupper). Man kunne hermed sige, at jeg genetablerer det tidligere kritiserede skel mellem tale om handlinger og selve handlingerne, og det gør jeg vel delvist også, men ikke for at etablere det ene som mere sandt end det andet, derimod for at kunne identificere spændingsfelter fx mellem IP's fremstilling af ligestillingsstrategiens forandringspotentiale og selve den daglige praksis. Men det er vigtigt, når jeg sætter fokus på den fagpolitiske *praksis*, at kunne indfange denne praksis så bredt som muligt, og til det er beskrivelser af selve praksissen meget anvendelige.

Interviewguide og interviewenes forløb

Jeg har haft én interviewguide som grundmodel og så lavet forskellige variationer over denne alt efter, hvem jeg talte med (se Bilag 4). Variationerne er relateret direkte til forskelle i interviewpersonens position (Starlet, ligestillingskonsulent, politiker) og til de forskellige organisationer og niveauer (LO, UNISON, regionalt/nationalt niveau). Men overordnet kommer alle interviewguides omkring de samme temaer selvfølgelig med forskelle mellem Danmark og Storbritannien. De danske temaer er Starlet Programmet og LO's ligestillingspolitik. De britiske temaer er organisationens historie, generel ligestillingspolitik og kvinders selv-organisering. Det fælles indgangsspørgsmål til alle har været deres personlige historie i fagbevægelsen. I forbindelse med personhistorien har jeg også bragt spørgsmål om køn på banen. Underspørgsmålene har varieret

efter kontekst og har primært fungeret som en huskeliste til mig selv.^{xxxiv} Jeg spørger som allerede nævnt meget til praksis og eksempler.^{xxxv}

Interviewene forløb på en gang både meget ens og meget forskelligt. Generelt var alle meget åbne og havde meget at fortælle; nogle så meget, at de blev svære at styre og holde fast i den overordnede linie. Men der var også to gange 'afvigelser'. Den ene 'afvigelse' var to interviewpersoner, som jeg måtte 'styre' meget gennem interviewet; det vil sige, at jeg mere brugte interviewguiden til at lede interviewet frem end det, de sagde, fordi de ikke sagde så meget – ikke i særlig høj grad meddefinerede interviewets indhold. Den anden 'afvigelse' var tre interviewpersoner, som var svære at 'lukke op'. De talte meget, men var meget forsigtige med, hvad de sagde. Det virkede, som om de bevidst enten valgte ikke at fortælle visse historier og 'lagde låg' på problemer og konflikter eller fortalte bestemte historier for at dreje interviewet i en bestemt retning. Alle disse interviewpersoner er erfarne aktører i det fagpolitiske system. De to af interviewpersonerne befinder sig i centrum for organisatoriske og politiske forandringer, hvor det bl.a. kan spille ind, at jeg ikke fra starten ville anonymisere interviewene. Den tredje virkede træt og uengageret. I forbindelse med disse tre interviews bliver frontstage-backstage problematikken meget tydelig, fordi de tre interviewpersoner tydeligt tilstræbte at fremstille ligestillingsproblemerne, deres organisation og deres egen rolle på en bestemt måde.^{xxxvi}

En anden forskel på interviewene var længden og dermed muligheden for at gå i dybden. Nogle interviewpersoner kunne kun afsætte 1 time, og det gør selvfølgelig en forskel i indholdet til de fleste interviews, der varede 1½-2 timer. Der var også et par enkelte interviews, som varede over 2 timer. De fleste interviews foregik i interviewpersonernes hjem eller på deres arbejdsplads. Et enkelt foregik på mit kontor, et på Ruskin College i Oxford og endelig to på Esbjerg Højskole. De fleste interviews var tilrettelagt som informant interviews, men i realiteten blev flere af dem også til ekspert interviews, fordi jeg havde brug for en viden og overblik over ligestillingspolitik og organisationsopbygning og forandringer, som det ikke var muligt at få gennem skriftlige kilder.

Præsentation af empiri

Som det fremgår af de tidligere afsnit har både min refleksive tilgang og problemer i det empiriske felt betydet, at jeg undervejs delvist har skiftet fokus. Det egentlige skift af fokus skete først efter, at jeg havde indsamlet det meste empiri, da det først var på det tidspunkt, at jeg fik overblik over problemernes omfang og adgang til andre interessante forskningstemaer. Men det betyder også, at jeg har måttet bruge den empiri, jeg havde til rådighed til et delvist andet fokus område – og det er

ikke ideelt! Jeg havde planlagt både deltagerobservation af starletterne og fokusgruppeinterviews, men disse planer blev skrinlagt i forbindelse med skift i fokus. Min empiri består derfor primært af interviews og dokumentanalyse. Havde jeg fra starten lagt ud med det nu valgte problemfokus, ville jeg fx også have haft interviewet mandlige fagpolitikere, beslutningstagere og konsulenter i LO. Jeg ville have haft lagt mere vægt på at uddybe andre dele i de udførte interviews. Og jeg ville have lovet interviewpersonerne anonymitet fra starten, hvilket muligvis kunne have bragt nogle af de fortællinger frem, som jeg nu kun har kendskab til gennem uformelle snakke, og som derfor ikke kan indgå i analysen. Det er dog ikke det samme som at sige, at min empiri er ubrugelig – den er derimod meget informationsrig bl.a. på grund af min interviewform.

Empirien er hovedsageligt indsamlet fra foråret 2000 til efteråret 2002 med den undtagelse, at jeg har været nødt til at følge op på udviklingen i LO løbende (feb.2003 sidste gang).

Tilgang til empiri

Min empiri består fortrinsvis af lange dybe semistrukturerede interviews. Alle interviewene er udskrevet med angivelser af pauser og gentagelser og øh'er, men ikke så udførligt som i Fairclough's anvisninger, hvor fx overlap mellem interviewer og interviewperson angives grafisk. Jeg har ikke selv udskrevet mine interviews, og nogle af de britiske interviewudskrifter lider desværre under sproglige mangler (det er sværere med utydelighed og udtale på et fremmedsprog). Jeg har i analyseprocessen genlyttet de britiske interviews (også med dele af de danske), ikke kun på grund af de sproglige problemer, men også fordi jeg gerne vil huske stemningen, betoningen, personligheden. Der grines meget under de fleste interviews, fx af absurde problemer, indforståetheder eller til hudløshed gentagne kønsstereotyper. Latteren bruges også til at tage broden af et (for) markant udsagn og omvendt, hvis der grines af et paradoksalt, men relevant problem, tager IP det op og forklarer, hvorfor det ikke kun er latterligt. Det fællesskab, der skabes mellem intervieweren og interviewpersonen gennem at se de samme problemer og situationer som absurde, giver en god stemning under interviewene, og derfor kan fravær eller begrænset omfang af latter også vise vej til de interviews, der rummer problemer. Jeg bruger i min analyse grin, pauser og gentagelser til at reflektere over, hvad der er på spil i fremstillingen af problemet, men jeg laver som sagt ikke en systematisk tekstanalyse af interviewene. I de interviewcitater, jeg gengiver i afhandlingen, har jeg ikke skrevet latter, pauser, gentagelser ind med mindre, jeg direkte refererer til dette i analysen. Jeg har bearbejdet interviewcitaterne lidt, for at udsagnene kan fremstå klart.

Desuden har jeg indsamlet en række dokumenter. De er udvalgt efter det overordnede relevans kriterium, at de skulle handle om de nye ligestillingspolitiske initiativer eller andre nye

politiske initiativer og have enten LO eller UNISON som afsender. Det vil sige, at det fortrinsvis skulle være fagpolitiske dokumenter, som henvender sig enten til medlemmerne eller til de fagpolitiske repræsentanter. Karakteren af disse er dog meget forskellige, det er både artikler, medlemsbrochurer og interne notater. Dokumenterne er udvalgt gennem systematisk gennemgang af LO og UNISON's hjemmesider (og TUC), gennem referencer til kilder i andres forskning (især den britiske case), med hjælp fra gate-keeperne og endelig gennem interviewene, hvor der blev refereret til forskellige centrale dokumenter.

Jeg benytter mig også af sekundær empiri: Colgan & Ledwith's undersøgelse af UNISON's ligestillingpolitik, som har både en kvantitativ og en kvalitativ del. Endelig har jeg indsamlet viden gennem deltagerobservation. Denne har dog desværre ikke været særlig omfattende eller systematisk og kommer derfor kun til at spille en sekundær rolle i analysen.^{xxxvii}

Gate-keepere og udvælgelse af interviewpersoner

Susanne Fast Jensen, FIU konsulent, LO, DK har fungeret som en form for gatekeeper på den danske case. Hun har sørget for at invitere mig til relevante møder og hjulpet mig med at identificere de centrale aktører i forhold til Starlet programmet. Susanne Fast Jensen har også indgået i en kritisk dialog med mig omkring min analyse af Starlet programmet.

Sue Ledwith, forsker og underviser, Ruskin College, Oxford, UK har dels givet mig adgang til hendes egen viden om UNISON, dels været behjælpelig med at pege på centrale britiske kilder og problemstillinger, dels hjulpet mig med at få adgang til mine britiske interviewpersoner og dels indgået i en kritisk dialog om min britiske analyse. Ikke alene er UNISON – som jeg skriver i kapitel 4 – en meget stor og kompleks organisation, men det er meget sværere at indsamle empiri i en 'fremmed' kontekst, hvor man hverken kender det empiriske felt så grundigt eller alle de forskellige institutioner, der kan give adgang til viden herom. Sue Ledwith har på den måde udfyldt en absolut nødvendig post.

Interviewpersonerne er altså delvist udvalgt med hjælp fra mine gate-keepers, delvist på grund af deres formelle stillingsbetegnelse/fagpolitiske post, og for starletternes vedkommende også ud fra en række kriterier, som jeg gennemgår i det følgende afsnit. Alle interviewpersonerne har jeg henvendt mig skriftligt til enten via brev eller via e-mail. Den endelige interviewaftale er i de fleste tilfælde truffet telefonisk. Jeg fik også mulighed for at præsentere mig selv og mit projekt på en kursusdag for starletterne for på den måde at få kontakt til mulige interviewpersoner.

Interviewpersonerne

Jeg har skønnet, at det var nødvendigt at anonymisere alle interviewpersonerne. Oprindeligt var det kun min hensigt at anonymisere starletterne, dels fordi de var i en afhængig position, hvor det kunne være problematisk at være kritisk, dels fordi jeg spurgte til mere personlige emner. Derimod skønnede jeg, at det af hensyn til analysen var nødvendigt at kunne identificere de forskellige ligestillingsagenters placering. Men da jeg skiftede analysefokus og dermed kun i meget begrænset omfang beskæftiger mig med selve implementeringen af Starlet programmet, blev interviewpersonernes placering i fagforeningshierarkiet og i forhold til Starlet programmet mindre vigtig. Vigtig blev derimod deres fortællinger om, hvor problematisk det var at tale om og gøre ligestilling og ligestillingspolitik, og om nødvendigheden af at handle strategisk. Det betød også, at jeg måtte overveje de etiske konsekvenser af at tydeliggøre disse problemer og 'afsløre' de strategiske agenter. Kunne jeg risikere at gøre det endnu mere besværligt at beskæftige sig med ligestilling? Kunne jeg risikere at begrænse mulighederne for strategisk handlen? Jeg besluttede derfor at anonymisere alle interviewpersoner, også de, der ikke selv syntes, at det var nødvendigt. Anonymiseringen har betydet, at der ikke er ret mange kendetegn ved den enkelte interviewperson, fordi de nemt ville kunne identificeres fx ved beskrivelse af jobfunktion eller forbundstilknytning. Det betyder en begrænsning i min analyse, men ikke at denne bliver umuliggjort. Det skal dog også bemærkes, at nogle af mine interviews måske havde været mere informationsrige, hvis interviewpersonerne havde været garanteret anonymitet på interviewtidspunktet. Jeg har, når jeg har deltaget i forskellige arrangementer i LO-sammenhæng, fået fortalt mange historier, som ikke blev fortalt under interviewene. En anden side af det samme problem er, at interviewpersonerne er loyale overfor deres respektive faglige organisationer, og det kan medvirke til at forklare, hvorfor kritik eller problemer ikke er lige så fremtrædende i et interview til en forskningsundersøgelse som i en uformel snak henover bordet.

Jeg har interviewet 5 starletter (ud af 24). De fem starletter er udvalgt efter en række forskellige kriterier:

- forskellige forbund
- øst - vest for Storebælt. Et par stykker var flyttet undervejs, men det afspejler jo blot en udvikling.
- Børn - ikke børn. Jeg vidste fra interviewet med den første leder af Starlet programmet, at hvorvidt børn skulle med på kursusdagene, havde skabt store uenigheder
- Sket forandringer undervejs. Det kunne både være positive forandringer ind og op i

fagforeningshierarkiet, og negative forandringer fx at miste en post. Det kunne også være personlige forandringer. Fx havde jeg fået oplyst, at tre Starletter var blevet skilt undervejs, og at det er meget normalt for kvinder, der vil være aktive i fagbevægelsen. Desværre har jeg ikke kunnet få kvinder med personlige forandringer i tale.

Det lykkedes at få alle kriterier dækket, nogle dækkede flere. Starletterne betegnes Starletter 1-5 (Star1-5).

1. medlem af forbund med flest mænd, fagpolitisk erfaring, arbejdspladsansat, børn
2. medlem af forbund med flest kvinder, fagpolitisk og partipolitisk erfaring, forbundsansat, ingen børn
3. medlem af forbund med flest kvinder, lille fagpolitisk erfaring, arbejdspladsansat, børn
4. medlem af forbund med flest kvinder, fagpolitisk og partipolitisk erfaring, forbundsansat, børn
5. medlem af forbund med flest mænd, lille fagpolitisk erfaring, arbejdspladsansat, børn

Derudover har jeg interviewet én sparringspartner. Jeg havde fravalgt at interviewe sparringspartnerne, fordi de umiddelbart var de mest perifere i forhold til programmet, hvilket min analyse i kapitel 6 viser, at de ikke var i princippet, men på det tidspunkt nok i praksis. Den interviewede sparringspartner havde selv spurgt, om hun måtte være med til interviewet med 'hendes' starlet, og jeg benyttede mig af situationen til også at interviewe hende. Interviewet var dog mindre omfattende, dels fordi mit fokus var på starletterne, dels af tidsmæssige hensyn. Interviewet var fokuseret omkring relationen sparringspartner – starlet. Og delt op, så jeg først interviewede starletten, derefter kort sparringspartneren og så dem begge. Jeg gjorde mig selvfølgelig en række overvejelser om, hvorvidt det var en god idé, at sparringspartneren var tilstede under interviewet med starletten, og hvad baggrunden var herfor. Ville sparringspartnerens tilstedeværelse påvirke starletten, så hun sagde mindre? Ville sparringspartneren (mis)bruge starlettens fortrolige fortællinger? Var det en kontrol af mig? Interviewet forløb udmærket, og det virkede ikke som om starletten lagde begrænsninger på sig selv. Sparringspartneren kvitterede bl.a. med at reflektere over, hvor lidt der var sket, siden hun først blev aktiv og kæmpede for ligestilling. Den afsluttende del af interviewet blev desværre afkortet af praktiske grunde.

Jeg har derudover interviewet seks politikere, konsulenter og undervisere, alle med en relation til eller direkte involveret i Starlet Programmet. De betegnes tilsammen ligestillingsagenter 1-7 (LA1-7).

1. Politisk valgt post i forbund med flest mænd, omfattende fagpolitisk erfaring

2. Politisk valgt post i LO, omfattende fagpolitisk erfaring
3. Ansat indenfor LO systemet, omfattende organisatorisk erfaring
4. Ansat indenfor LO systemet
5. Ansat indenfor LO systemet, omfattende fagpolitisk erfaring indenfor forbund med flest kvinder
6. Ansat indenfor LO systemet, partipolitisk erfaring
7. Politisk valgt post i forbund med flest kvinder, omfattende fagpolitisk erfaring, sparringspartner

I Storbritannien har jeg interviewet 6 ligestillingsagenter. De betegnes britiske ligestillingsagenter 1-6 (BLA1-6).

Fra den centrale ledelse: UNISONs Equal Opportunities Director (BLA5) og UNISON's National Women's Officer (BLA4). To Regional Women's Officer i UNISON (BLA3 + 6).

Og to udenfor UNISON, GPMU's (Graphic, Print, Media Union) equality policy adviser (BLA2), og forkvinden for SERTUC's (South Eastern Region of the Trade Union Congress) Women's Committee (BLA1).

E-mail interviewet: idé og skæbne

Jeg gennemførte mine interviews i England af to omgange, dels fordi det var svært at få en aftale på plads, dels fordi jeg først senere blev klar over, at jeg kun ville sætte fokus på UNISON og ikke på selv-organisering som sådan. Men det lykkedes mig alligevel heller ikke i anden omgang at få en interviewaftale i stand med alle. Jeg forsøgte mig derfor med et e-mail interview. Og det blev ikke særligt vellykket! Af flere grunde. Jeg stillede et par åbne spørgsmål og fik svar, der ramte delvist forbi temaet, og svar, der handlede om, at det havde hun jo allerede fortalt mig om, da vi snakkede sammen til et møde. Det ene problem kan jeg tage forbehold for en anden gang ved bl.a. at huske lidt af min lærdom fra udarbejdelsen af spørgeskemaer og lade være med at stille så åbne spørgsmål.

Mens det andet nok er uløseligt, nemlig det at skabe tillid og åbenhed gennem små-snak og smil, samt at udvikle IP's svar løbende med supplerende spørgsmål. E-mail interviewet er med BLA6 og bliver suppleret med oplæg fra BLA6 på Oxford Women and Trade Unions Roundtable, March 1st 2002, Ruskin College, Oxford: Women's Organising in Trade Unions – UK and Denmark. Egne noter. Samt med en pamflet uddelt af BLA6 på samme møde. Endelig udgør den region, hvor BLA6 er ligestillingskonsulent (women's officer) en case i Colgan & Ledwiths forskning (se sekundær empiri) og er beskrevet i Mann et al 1997. BLA6 indgår på grund af det empiriske materiales stand i mindre omfang i analysen end de tre øvrige interviews med ligestillingsagenter i UNISON.

Anden empiri

Til grund for min analyse ligger også dokumentstudier og deltagerobservation. Som allerede skrevet har jeg (desværre) kun gennemført deltagerobservation i et meget begrænset omfang. Jeg har deltaget et par timer i et kursusforløb på Starlet programmet, og jeg har deltaget i en række møder og konferencer i LO-regi med ligestilling som tema fx FIU's Julekonference 2002. Jeg har også selv holdt oplæg bl.a. på FL, og jeg har været med i mere uformelle sammenhænge som fx middage. Den viden, jeg har fået gennem at iagttage, gennem at deltage og gennem uformelle snakke over bordet, indgår ikke direkte i analysen, men har været med til at lede mig på sporet af interessante problematikker og til at fundere analysen forstået på den måde, at den bredere viden, jeg havde fået gennem deltagelse og uformel interaktion har dannet baggrund for at vægte bestemte elementer i analysen. I England har jeg været aktiv i 'Women and Trade Unions Roundtable', hvor forskere og fagforeningspolitikere og -konsulenter præsenterer og diskuterer undersøgelser og nye udviklinger på det britiske arbejdsmarked. Jeg har fået megen værdifuld information og gode kontakter herigennem. En del af denne information indgår i analysen af den britiske case og er skrevet ind i litteraturlisten som egne noter på forskellige oplæg.

Der indgår mere end 60 brochurer, artikler, handlingsplaner, hjemmesider, regelsamlinger og undersøgelser i min analyse. Jeg vil kun gennemgå de fire dokumenter, jeg bruger i min tekstanalyse i kapitel 6 og 7, og henviser ellers til min litteraturliste for en oversigt over anvendte dokumenter og undersøgelser. Jeg bruger i kapitel 6 tre dokumenter om Starlet programmet. Artiklen 'LO opretter netværk for kvinder' i LO magasinet, marts 2000; kursusbrochuren 'Starlet – skyd genvej til stjernerne' FIU, udateret; og et internt LO-notat 'Projektbeskrivelse for et vækstlægsforløb i FIU' april 2000.

Artiklen 'LO opretter netværk for kvinder' indgår i et temanummer om kønspolitik i det nu nedlagte LO-Magasinet. LO-Magasinet præsenterede LO's initiativer og holdninger for såvel egne medlemmer som for et bredere udsnit af befolkningen. Magasinet fremtræder 'lækkert' og professionelt; sprog og lay-out er smart. I overskrifterne er det særlige sprogbrug tydeligt: "Så er det sagt – savnes: Respekt for kvinder", "Mainstreaming – Revolution eller illusion?", "Kvindens skjulte kapital". Artiklen om Starlet programmet benytter sig også af disse sproglige og grafiske virkemidler. Tonen er ung og frisk og markerer en forskel. Hensigten er tydeligvis at bryde med forestillingen om fagbevægelsen som gammeldags og lukket og at appellere til nutidens unge kvinder med ambitioner og selvsikkerhed. BILAG 1.

'Skyd genvej til stjernerne' er en kursusbrochure fra FIU og henvender sig derfor til en smallere læserkreds end artiklen, men skal stadig virke tiltrækkende og spændende på målgruppen,

ynge kvinder med fagpolitisk interesse. Tonen og grafikken er stadig smart, men teksten er mere oplysende og med færre metaforer end i artiklen. BILAG 2.

‘Projektbeskrivelse af et vækstlags-forøb i FIU’ er et internt politikdokument, som er sagligt beskrivende, men også præget af, at det skal gennem en godkendelsesprocedure med mange forskellige interesser og aktører indblandet. Ikke i bilag, da det er et internt notat.

Til den britiske case laver jeg en tekstanalyse af medlemsbrochuren ‘get yourself organised. UNISON guidelines on self organisation’. Brochuren skal oplyse om selv-organisering og opfordre UNISON’s medlemmer til at deltage i de selv-organiserede grupper. Teksten er sagligt oplysende, der er ingen billeder, og der benyttes ikke særlige grafiske virkemidler. Brochuren er en ud af tre, som fortæller om forskellige dele af UNISON’s ligestillingspolitik, og som henviser til hinanden. De to øvrige hedder: ‘getting the balance right. Guidelines on proportionality’ og ‘playing fair. UNISON guidelines on fair representation’. ‘get yourself organised’ findes i BILAG 3.

Sekundær empiri

Rapporten ‘Women in UNISON’ summary report fra 2000 udgør en central del af mit britiske empiriske materiale. Den bygger på forskning udført af Fiona Colgan og Sue Ledwith i årene 1995-1998. Formålet med forskningen var at,

- *‘Examine the delivery of structural proportionality and fair representation within UNISON’s structures.*
- *Examine the perceptions and experiences of UNISON members, women and men, of proportionality, fair representation and self organisation.*
- *Examine the factors which encourage women to become active at branch, regional and national levels in UNISON.*
- *Identity positive initiatives within UNISON in implementing its commitment to proportionality, fair representation and self organisation’ (Colgan & Ledwith 2000b:6).*

Undersøgelsens empiri består af:

- a) gennemgang af dokumenter og rapporter om UNISON fx vedtægter, konference- og fagforeningsreferater og brochurer om guidelines;
- b) observation på UNISON møder og konferencer
- c) interviews med 200 ansatte og politisk aktive på alle niveauer af organisationen, heraf var 22% mænd
- d) tre regionale case-studier

e) tre kvantitative undersøgelser

Det har dog været et problem for undersøgelsen, at UNISON's medlemsskabs data har været mangelfulde.

Jeg bruger også dele af Anne McBrides Ph.D. afhandling om UNISON, 'Gender Democracy in Trade Unions', som sekundær empiri (McBride 2001a). Empirien dækker årene 1994 og 1995 og bygger på semi-strukturerede interviews med 38 repræsentanter og konsulenter, heraf 7 mænd. Hun har deltaget i 64 møder og andre aktiviteter. Desuden indgår der en række UNISON rapporter og lignende dokumenter. Alle niveauer er dækket i undersøgelsen. Det lokale-regionale niveau af to case studier i to regioner. Derudover trækker jeg på en række artikler skrevet af henholdsvis Colgan & Ledwith, og McBride. Disse artikler bygger på den ovenfor nævnte forskning.

Sammenfatning: to strategiske cases

Min empiriske analyse er anlagt som et case-studie med to strategisk udvalgte kritiske cases: Starlet programmet og UNISON's selv-organiserede grupper. Jeg sammenligner disse som analytiske parallelle fænomener, dog med det forbehold at UNISON-casen primært fungerer som et spejl for LO-casen. Min empiri består primært af lange semistrukturede interviews med starletter og ligestillingsagenter i DK og UK og dokumenter om ligestillingspolitik i LO og UNISON. Derudover en smule deltagerobservation og i den britiske case sekundær empiri.

Jeg etablerer som følge af mit afsæt i en moderet poststrukturalistisk position alternative valideringskriterier: gennemsigtighed, redegørelse for forskningens værdigrundlag og for forskningsprocessen, kritisk refleksivitet og dialog, dokumentation, den håndværksmæssige kvalitet, anvendelighed og åbning for handlemuligheder.

Mit forskningsforløb har ikke fungeret som en stabil fremadskridende proces, derimod har der været mange revisioner, primært ændring af analytisk fokus og teoretisk position. Dette er både en følge af min refleksive tilgang og af en temmelig 'uregerlig' case. LO har været under konstant politisk og organisatorisk omstrukturering, mens jeg har gennemført min undersøgelse. Samtidig har der været en række problemer med Starlet programmet, som jeg på grund af tidsbegrænsningen i min undersøgelse ikke kunne tage højde for, og som har betydet, at jeg delvist har ændret analysefokus. Ændringen af analyse fokus var dog også begrundet i et stærkt og tilbagevendende tema i interviewene: at ligestillingspolitik var problematisk at fremføre og politikken svær at gennemføre.

3.4 Analysestrategiske spørgsmål

De analysestrategiske spørgsmål fungerer som en 'operationalisering' af mine tre overordnede forskningsspørgsmål, mine teoretiske forståelser og min analysestrategi. Spørgsmålene fungerer som guide for den konkrete analyse. De analysestrategiske spørgsmål suppleres med underspørgsmål i de enkelte kapitler. De analysestrategiske spørgsmål tager afsæt i LO-casen, men gælder generelt for begge cases med de begrænsninger i analyse af UNISON-casen, som jeg redegør for dels i dette kapitel dels i kapitel 7.

Betydninger af køn og fagpolitisk repræsentation i LO

- Hvad kendetegner (konstituerer) fagpolitisk praksis? Hvad in- og ekskluderes, når fagpolitik italesættes og praktiseres? Italesættes eller praktiseres der brud herpå? Hvorledes? Og af hvem? Kan man tale om, at der findes en diskurs (en abstrakt figur) om den 'rigtige' fagpolitiske praksis?
- Hvorledes konstitueres køn i LO? Hvad inkluderes eller ekskluderes, når kategorien mand eller kvinde italesættes og praktiseres? Italesættes eller praktiseres der brud herpå? Hvorledes? Og af hvem? Hvorledes relateres køn til den fagpolitiske praksis? Og hvad betyder disse relationer for kvinders mulighed for fagpolitisk aktivitet og karriere?
- Kan der identificeres individuelle forandringsstrategier, som skaber nye måder at gøre køn og fagpolitisk repræsentation på? Hvilke elementer trækkes der på i sådanne strategier? Og hvilken gennemslagskraft har de?

Starlet programmet og UNISON's selvorganiserede kvindegupper

- Hvorledes fortælles de(t) ligestillingspolitiske problem(er)? Hvad og hvem relateres problemet til? Hvad er svaret på de(t) ligestillingspolitiske problem(er)/hvilke politiske strategier anlægges? Hvad og hvem skal forandres?
- Hvorledes vil Starlet programmet henholdsvis UNISON's selv-organiseringsstrategi skabe forandring/opnå ligestilling? Hvad er strategiernes selvforståelse? Hvilke ligheder og forskelle er der til en dekonstruktiv/transformativ ligestillingsstrategi?
- Hvad er en kollektiv dekonstruktiv/transformativ ligestillingsstrategi? Hvad er målet herfor? Hvorledes opnås dekonstruktiv/transformativ forandring? Hvad kan en transformativ/dekonstruktiv ligestillingsstrategi lære af mere konventionelle strategier? Er det nødvendigt 'at gå på to ben' dvs. bruge flere forskellige typer af strategier fx på grund af

ligestillingsproblemerne kompleksitet eller som et resultat af det muliges politik?

- Hvorledes kan ligestillingspolitik gøres til en gensidig integrationsproces med de kvindelige medlemmer og organisationen som de to parter i denne proces? Hvorledes er det muligt at tage højde for kvinders forskellighed?
- Hvilke 'ydre' forhindringer (dvs. ikke et direkte resultat af selve strategiens problemopfattelse, udformning og målsætninger) er der for forandring/for at opnå ligestilling gennem ligestillingspolitik i LO og UNISON? Hvilke muligheder er der?
- Hvad kan man lære af UNISON's bestræbelser på at skabe en ny ligestillingspolitiske agenda?

Fællesskab, solidaritet, ligestilling og fagbevægelsen i fremtiden

- Relateres de ligestillingspolitiske strategier til demokrati- og organisationsudvikling? Hvorledes? Og hvad betyder det for mulighederne for dekonstruktiv/transformativ forandring?
- Hvorledes forstås fællesskab og solidaritet? Og hvilke muligheder og problemer giver det for at opnå ligestilling? Og for at se og bruge kvinder som en ressource fx til fornyelse af fagbevægelsen?
- Hvorledes kan ligestillingsstrategierne og en demokratisk og organisatorisk udvikling af fagbevægelsen tænkes og praktiseres sammen?
- Hvad betyder det for fagbevægelsens position blandt medlemmerne, på arbejdsmarkedet og for relationerne mellem partene?

ⁱ Lignende argumentation hos Fairclough 1992; Fraser 1997a, 2000, 2003; McNay 2000.

ⁱⁱ Hermed er jeg allerede godt i gang med at positionere mig. Et så uskyldigt ord som 'medvirker' viser hen til en ikke-ren diskursanalytisk position. En 'ægte' diskursteoritikker ville have strøget medvirker.

ⁱⁱⁱ 'Pakkeløsning' lånt fra Jørgensen & Phillips 1999.

^{iv} Afsnittene om Derrida inspiration og om dekonstruktiv diskursanalyse bygger på følgende kilder: Bornedal 1991; Dahlerup 1991; Derrida 1970; Derrida & McDonald 1991; Descombes 1980; Dyrberg et al 2000a+b; Frankenberg 1993; Hansen 2000; Simonsen 1996a; Søndergaard 2000.

^v Faserne, Derrida omtaler, er forskellige 'faser' i dekonstruktionsprocessen. Jeg bruger hans korrektion af McDonalds forståelse af dekonstruktion til at tydeliggøre det transformative frem for blot et nyt – og bedre! – begreb om kvinde/køn.

^{vi} Ved at vise at mænd er et køn, åbnes der også for nye muligheder for ligestilling og for analytisk fokus. For det første giver man mænd mulighed for at finde en plads, for at fylde kategorien mænd ud, for at forholde sig til en eksplicit diskurs og dermed også forholde sig både kritisk og positivt til det komplekse spektrum af praksis positioner, som man(d) kan indtage. For det at indtage den mandlige diskurs er ikke uproblematisk. Den mandlige diskurs er forbundet med mange dobbelttydninger og negative konnotationer fx er magt positivt, mens magtens anden side dominans er negativt ladet - for slet ikke at tale om de negative associationer, mandshauvinisten bliver forbundet med! At synliggøre mænd som køn rummer således også ligestillingsperspektiver og frigørende elementer set fra en mandlig position. Mænds ligestillingsprojekt er dog ikke noget, jeg vil forfølge i denne afhandling.

^{vii} Derrida angiver forskellige strategier, hvorigennem man kan vise, at to poler (fx mand-kvinde) i værdihierarkiet er indbyrdes afhængige og omskiftelige – og derfor at magten er vilkårlig. For eksempel ved at vise, at den privilegerede pol kun kan opretholde sin status som centrum gennem at ekskludere det, der ikke passer ind. Men gennem denne

eksklusionsproces bliver det ekskluderede samtidig konstituerende for det privilegerede, og centrum og periferi kan skifte plads: kvinde konstituerer mand – og hvad er så det oprindelige nu? En anden måde er ved at definere det privilegerede – kan den ene pol i de binære hierarkier defineres uafhængigt af den anden? Kan mand defineres uafhængigt af det, mand ikke er – nemlig kvinde? Nej, en pol kan ikke defineres uafhængigt af den anden pol, selve definitionen bygger på relationen til den anden pol. Gennem det, mand ikke er – nemlig kvinde – bliver han til en mand. Endelig er supplementsteknikken en tredje vej til det samme. Hvis den ene pol er oprindelig og den anden afledt heraf, fremstår det andet led som en form for et supplement til det oprindelige, men hermed nedbrydes det første leds autenticitet samtidig, for hvis det er nødvendigt med et supplement, må det første led være ufuldkomment.

^{viii} Det er denne diskussion, som jeg tager i afsnit 2.3 om skabelsen af politisk forandring.

^{ix} Dyrberg et al 2000b bruger udtrykket 'beror på etisk-politisk beslutning. Dette udtryk synes jeg leder tankerne for meget i retning af en bevidst beslutning, hvor jeg mener, at et af diskursanalysens væsentligste bidrag er at tydeliggøre, hvorledes enhver praksis (også ikke-i-talesatte og ikke-bevidste) medvirker til at reproducere *eller* destabilisere den binære relation/den diskursive orden.

^x Tekst-intern og tekst-ekstern skal forstås som henholdsvis indenfor den poststrukturalistiske 'selvforståelse' som fra positioner, som i hvert fald delvist positionerer sig udenfor denne/forholder sig kritisk til dele heraf. Denne position er hos mig primært feminismen i bred forstand.

^{xi} På den måde nærmer jeg mig en position, som minder mere om 'Critical Discourse Analysis', hvor diskurser ikke udgør alt det sociale. Diskurser defineres som sprogbrug (i bred forstand) og som social praksis, der indgår i en dialektisk relation med andre sociale praksisser (Chouliaraki & Fairclough 1999; Fairclough 1992). Jeg ser dog ikke diskurs kun som sprogbrug, men jeg ser det kulturelle som en dimension af fx institutioner, hvor det materielle udgør en anden.

^{xii} Campbell 1996 rejser det tilsvarende problem i en kritik, der tager generelt afstand fra sprogliggørelsen af det sociale, 'But it is now clear that this 'linguistic turn' has proved to have been a turn for the worse, if not for sociology as a whole, certainly for sociology of action and the interpretive tradition. This is because the assumption of an extensive parallelism between language and action is deeply misleading, as there is a fundamental difference between identifying the meaning of a symbol and establishing the meaning of an event such as an act. Consequently, conclusions arrived at from the study of meaning and language cannot be safely carried over into the study of action. For although it might appear that there is a similar concern with the study of 'meaning' in both cases the many differences between the two phenomena are such as to render these totally dissimilar exercises' (Campbell 1996:132).

^{xiii} Hvorledes forstår jeg så det sociale? Jeg opererer med en konstruktivistisk ontologi. Jeg mener altså ikke, at virkeligheden bare ligger derude og venter på at blive opdaget, eller at der er objektivt givne kendsgerninger, som vi kan finde vej til ved hjælp af de rette teoretiske og metodiske redskaber. Men jeg går på den anden side heller ikke ud fra, at denne virkelighed udelukkende fungerer efter de samme regler som det sproglige. Det sproglige medkonstruerer – uden dog at determinere - det sociale. Konstruktivisme skal altså forstås i en bred forstand. Dette kombinerer jeg med en normativ position, som sætter fokus på to specifikke og interrelaterede samfundsmæssige processer/struktureringer, der resulterer i ulighed (materiel) og uligeværd (kulturel) for nogle befolkningsgrupper og privilegering af andre. Disse processer er dog ikke uforanderlige, men skabes og genskabes derimod såvel gennem den daglige praksis som gennem kollektive strategier. Dermed ser jeg også det sociale som konfliktuelt og anlægger et aktør-struktur integreret perspektiv.

^{xiv} Fx kan min skelnen mellem det kulturelle og det materielle ses både som, at der bliver trukket noget fra (en skelnen betyder en opløsning af en radikal position) og lagt noget til (teorier om det materielle).

^{xv} Se også Fairclough 1992 for en lignende argumentation.

^{xvi} Fairclough (1992) deler denne tilgang til den samfundsvidenskabelig analyses rolle. Den kritiske diskursanalyse er politisk forpligtet på både at 'afsløre den rolle, som en diskursiv praksis spiller i opretholdelsen af ulige magtforhold' og at sørge for 'at resultaterne kan bruges i kampen for radikal social forandring' (Jørgensen & Phillips 1999:76).

^{xvii} Jeg bygger min forståelse af diskurs på Dahl 2000, 2001; Fairclough 1992; Søndergaard 1996a.

^{xviii} Andersen 1999 gennemgår en række forskellige bud på analysestrategi: Foucault, Koselleck, Laclau, Luhman. Han er selv meget inspireret af Luhman, og det skinner også tydeligt igennem i hans begrebsbrug og egne overvejelser om analysestrategiske elementer. Jeg bruger primært fra hans kap.1 og 6, hvor det er ham selv, der 'taler' både på baggrund af de forskellige analysestrategier og egne forskningserfaringer. Ikke alle diskursanalytikere vil være enige med Andersen.

^{xix} Heller ikke, selvom man ikke kan adskille repræsentation og virkelighed indenfor poststrukturalismen.

^{xx} De ni led er inspireret både af Alvesson & Sköldbørgs (2000:250) og Haavinds (2000b:29) modeller over refleksions- og fortolkningsprocessens forskellige trin.

^{xxi} Fx udelader jeg de elementer, som er direkte rettet mod tekster med forskellige stemmer fx interaktionel kontrol. Et andet udvælgelseskriterium har været, at jeg ikke som Fairclough udfører en hegemonisk diskursanalyse, men derimod en dekonstruktiv. Det vil sige, at elementer, som direkte rettes mod at fremlæse diskursive kampe og mange diskurser i teksten, er udeladt. Det er vigtigt at understrege, at det ikke er det samme, som at jeg skærer forskellighed og variation

væk.

^{xxii} De følgende punkter stammer fortrinsvis fra Fairclough 1992; sekundært fra Fairclough 1995 og Jørgensen & Phillips 1999.

^{xxiii} Dette kombineres med positioneringsbegrebet, se kapitel 2 & 5.

^{xxiv} Det er også vigtigt at være opmærksom på, at der er en del sammenfald mellem Faircloughs og Søndergaards greb.

^{xxv} Hverken fænomenologi eller hermeneutik skal forstås i streng filosofisk forstand, men derimod som forskellige måder at gribe kvalitativ analyse an på.

^{xxvi} Ikke alle led i en analyse er lige grundigt belyst fx kan kontekst være mere ramme end egentligt selv 'offer' for en diskursiv analyse – det kan svare til Stormhøj (2001) at diskursanalysen sætter noget som konstant, dvs. ikke dekonstrueret. Min 'konstant'/kontekst er arbejdsmarkedsmodellerne m.m. (kapitel 4).

^{xxvii} Starlet programmet henvender sig også til kvinder i fagbevægelsen, som vil 'gøre karriere' i Socialdemokratiet.

^{xxviii} Problemer med fortolkning er et generelt problem i komparativ (kvalitativ) analyse (se fx Greve 2001), men forstærkes i diskursanalysen, fordi det sproglige har så stor en betydning. Greve (2001) opstiller 8 faldgruber i komparativ forskning bl.a. omkring udformning og fortolkning af interviewguide. Der er fx en risiko for, at man ikke får de fulde informationer, fordi man spørger ud fra egen national viden, og for at spørgsmålene forstås forskelligt i forskellige nationale kontekster. Dette har også relevans for min empiri indsamling, selvom jeg med mit analytiske fokus tager udgangspunkt i den danske 'virkelighed'. Jeg har tilstræbt at vide så meget som muligt om de britiske fagforeninger, det britiske arbejdsmarked og ligestillingspolitik, inden jeg udførte interviewene. Her er det en fordel, at den britiske forskning i fagforeninger og – om end i mindre omfang – i ligestilling i fagforeningerne er forholdsvis omfattende. Men derudover har jeg diskuteret mit projekt især med forskere ved IRRU og IROB, University of Warwick især Anne McBride og Linda Dickens; de to første interviews brugte jeg også til at forstå problemer og strukturer bedre, så de efterfølgende interviews blev mere præcise; og endelig har jeg også brugt forsker Sue Ledwith, Ruskin College, Oxford som gate-keeper og sparringspartner. Alligevel havde jeg en oplevelse, hvor en interviewperson ikke forstod mit spørgsmål, og hvor dette var begrundet i forskellige nationale situationer. Men dette bliver ikke til en 'fejlkilde', for jeg bruger det derimod aktivt til at synliggøre forskellige kontekster for ligestillingspolitikken og dermed også for, hvad det er muligt at gennemføre.

^{xxix} Det er vigtigt at understrege, at den feministiske forskning udgør en mængde af forskellige bidrag med forskellige epistemologiske og ontologiske afsæt.

^{xxx} Med systematik og hænge sammen mener jeg *ikke* en teorilogisk stringens, men derimod at mit både-og perspektiv skal reflekteres igennem alle faser.

^{xxxi} Problemerne med Starlet programmet er i sig selv meget interessante og kan give meget god viden bl.a. om politiske implementeringsprocessers besværligheder og om gruppedynamiske processers indflydelse på et forløb. Jeg håber at kunne skrive en artikel herom senere, hvor jeg kan bruge mit empiriske materiale suppleret med nye interviews med Starletterne og tovholderen.

^{xxxii} Det er selvfølgelig svært at sige, om og i hvilket omfang mine spørgsmål og præsentationer af fortolkninger har haft direkte og indirekte indflydelse på den ligestillingspolitiske diskussion og praksis, men det er min klare fornemmelse, at det har det – om end i begrænset omfang: jeg har så at sige skabt uro i feltet. Min aktive tilstedeværelse skal dog heller ikke tillægges for stor betydning.

^{xxxiii} Man kunne fremføre, at skellet mellem frontstage og backstage er en reminiscens fra en forskning, der etablerede et klart skel mellem handlinger og talen herom. Det er ikke således, jeg ønsker at bruge denne diskussion, men derimod til at understrege, at det er ikke alt, der fortælles og dette af mange forskellige grunde lige fra forglemmelse og ikke at tillægge det betydning til at legitimere egne handlinger og bevidst at fortie bl.a. af politiske grunde, hvilket jeg vender tilbage til senere. Pointen her er, at ingen interviewsituation vil indfange det hele og rene billede, lige meget om man arbejder fra en diskursanalytisk vinkel eller ej.

^{xxxiv} Jeg spurgte til køn på forskellige måder, men jeg lærte hurtigt, at mere direkte spørgsmål - fx om der var særlige krav til kvinder eller særlige måder at tale på, som ekskluderede det kvindelige - resulterede mere i undren end i brugbare svar. Så kønsspørgsmål rejste jeg primært i direkte relation til de emner og problemer, som kvinderne selv bragte op.

^{xxxv} De to interviews med ligestillingsagenter fra GPMU og SERTUC gjorde dog mindre ud af personhistorien. Det var også de to første interviews, jeg udførte, og personhistoriens betydning for analysen blev først rigtig klar for mig senere. GPMU og SERTUC interviewene fungerer primært som baggrundsinformation til den bredere britiske kontekst. Men de er også blevet brugt som en form for pilotinterviews, således at jeg har kunnet spørge mere informeret i de efterfølgende interviews. Centralt herfor var bl.a. viden om, hvorledes man kan bryde med en organisationskultur, der ekskluderer mangfoldigheden af stemmer. Det var meget væsentligt for organiseringen af SERTUC's Women's Committee, at de startede med en runde, hvor alle kunne bidrage, og hvor alle emner blev taget alvorligt og diskuteret. Dette for at overkomme to problemer i den traditionelle organisationskultur: at et fåtal kom til orde, og at dette fåtal dermed definerede problemer og kom med løsninger. Det mest almindelige i en traditionel organisation er, at det er formanden

eller en ansat konsulent, der formulerer en dagsorden. Samtidig bliver det også trukket frem af kvinder i fagbevægelsen, at ikke alle emner er lige legitime – og at det ofte er ‘kvindeemner’, som forties eller ses som særinteresser.

^{xxxvi} Dette betyder dog ikke, at interviewene ikke var fyldt med informationer om ulighedsskabende processer og forståelsen af de ligestillingspolitiske problemer. Diskursanalysens værktøjer er meget velegnede i sådanne situationer, fordi de kan lukke teksten op på ny.

^{xxxvii} Erfaringerne fra dette arbejde har ansporet mig til i næste forskningsprojekt at benytte mig langt mere af erfaringerne og metoderne fra det etnologiske feltarbejde, herunder i højere grad at benytte mig af deltagerobservation.

Kapitel 4

Starlet programmet og UNISON's selv-organiserede kvindegrupper - to ligestillingsstrategier og deres kontekst

Mange forhold har indflydelse på udformningen af fagbevægelsens ligestillingspolitik og på dennes muligheder for succes, herunder relationerne mellem fagforeninger og arbejdsgiverorganisationer; det politiske 'klima'; forståelsen af fællesskab og solidaritet; demokratimodel; relationer mellem fornyelsesstrategier og ligestillingspolitikken; og endelig en række forhold knyttet direkte til selve ligestillingsstrategien og til ligestillingsagenterne. Alle disse forhold vil udgøre den analytiske ramme for kapitlet.

Kapitlet vil udover en grundig præsentation af de to ligestillingsstrategier, som udgør afhandlingens omdrejningspunkt og prisme: LO's Starlet program og UNISON's selv-organiserede kvindegrupper, lægge vægt på at kontekstualisere de to programmer. Denne kontekstualisering vil både tage form af en præsentation af den empiriske kontekst dvs. andre ligestillingsinitiativer, FIU, LO, UNISON, det danske og det britiske arbejdsmarked, og af en analytisk diskussion fokuseret omkring fællesskab og forskellighed; deltagerdemokrati eller repræsentativt demokrati; service- eller organiseringsmodel; kvinder som ressource eller som problem; og endelig afslutningsvis diskuteres spørgsmålet om, hvilke strategier LO henholdsvis UNISON følger for fornyelse af fagbevægelsen, samt i hvorledes ligestillingsstrategierne indgår i denne fornyelsesproces.

4.1 To forskellige ligestillingsstrategier: Starlet programmet og UNISON's selv-organiserede kvindegrupper

LO's Starlet program udgør denne afhandlings omdrejningspunkt og prisme. Starlet programmet er et netværk for yngre kvinder i fagbevægelsen og udgør et led i en fornyet ligestillingsindsats, som LO har igangsat efter kongressen i 1999. Anledningen var en repræsentationsundersøgelse, som viste, at kvinder fortsat var massivt underrepræsenterede i så godt som samtlige politiske udvalg og ledelsesposter i både LO og de tilsluttede forbund (CASA 1999). I FIU's Starlet brochure bliver dette til: *'Der er mange mænd i fagbevægelsen med gråt hår i toppen. De gør et stort arbejde. Men der er også brug for, at flere unge kvinder sætter deres præg på fagbevægelsen i det nye årtusinde'*. Starlet programmet er derfor noget særligt på flere punkter: Det er led i en

forstærket indsats for ligestilling; fokus vendes indad mod organisationens egne ligestillingsproblemer; der er afsat mange ressourcer; og det er 'kun for kvinder'.

Starlet programmet er således en form for separat organisering for kvinder, og dette er noget forholdsvis nyt i den danske fagbevægelse.ⁱ Den danske fagbevægelse har lagt vægt på mænd og kvinders fælles interesser, hvilket har medført, at kvinders separate organisering er blevet betragtet som en måde at grave grøfter mellem kønnene på og derfor ikke blevet anset for en brugbar ligestillingspolitisk strategi. I begyndelsen af 1990'erne skete der dog et skift i holdningen til ligestilling i LO på flere punkter: det blev muligt at lave kurser kun for kvinder; ligestilling blev et spørgsmål om organisationsudvikling og ændrede betingelser, så kvinderne fandt fagforeningen attraktiv; og ligestilling kunne også være rettet mod mænd (Ligestillingsagent 3). Dette skift forklares af ligestillingsagent 3 som en sammenhæng mellem dels et skift fra ligestilling som en kamp blandt forskellige holdninger til en videnskabeliggørelse af ligestillingsproblemet; dels en generel strategisk indsats; og dels ligestillingspolitisk engagerede kvindelige fagpolitikeres evne både til at italesætte det, der lå udenfor den fælles forståelse, og til at gennemføre de nye ideer. Starlet programmet defineres som et uddannelsesprogram og hører derfor under FIU (Fagbevægelsens Interne Uddannelser).ⁱⁱ

UNISON's selv-organiserede kvindegrupper er, som navnet siger, også en form for separat organisering, men i modsætning til i den danske fagbevægelse er separat organisering (i forskellige former) en almen anerkendt ligestillingsstrategi i den britiske fagbevægelse. Det er faktisk en ældre strategi, som har fået en ny og central betydning både som medlemsrekrutteringsstrategi og i fornyelse af den britiske fagbevægelse. Mange fagforeninger har 'women's groups', og flere afholder separate kvindekonferencer. Kvinders separate organisering fungerer dog oftest som en adskilt struktur, der fungerer parallelt med hovedorganisationen og ikke som en integreret del deraf. De selv-organiserede kvindegrupper i UNISON er derimod et led i en radikal ligestillingsstrategi, der er indskrevet i selve UNISON's love, og som udgør en del af selve den demokratiske praksis – ikke et supplement hertil eller et særligt politik område. UNISON adskiller sig altså fra flertallet af britiske fagforeninger ved at integrere de selv-organiserede grupper i hovedstrukturen.

UNISON fungerer som det spejl, jeg reflekterer Starlet programmet i, både for at blive klogere på Starlet programmets muligheder og problemer; og for at lære af UNISON strategien: hvorledes skabes forandring? Og hvilke forhindringer er der for at gennemføre denne forandring?

Starlet programmetⁱⁱⁱ

Starlet programmet har tre hovedelementer: (leder)uddannelse, netværksdannelse, og en mentorordning. Programmet løber over 2½ år med start i januar 2001. Det består af 3-dages seminarer, studierejser, praktikperioder, projektarbejde, hjemmearbejde alene og i lokalgrupper, og internetundervisning/møder. Starlet programmet er et tilbud til yngre kvinder i fagbevægelsen, og deltagerne (ca. 25) udvælges efter ansøgning og samtale. Inden samtalerne bliver der arrangeret en info-konference, som har det dobbelte formål at give potentielle ansøgere mere viden om programmet, og få de ansøgere til at trække sig, der ikke finder programmet interessant ved et nærmere kendskab. Udvalgelseskriterier er 'at sætte et godt hold sammen, så alle får størst muligt udbytte af Starlet programmet' (FIU-brochure udateret) og '...om der var drivkraft i dem (...) social indignation (...) at man støttede op om fagbevægelsens grundideer og at man ville noget med ligestilling' (Ligestillingsagent 6). 'Tanken er at rekruttere bredt fra alle forbund og at ende med en gruppe på ca. 25. Det er den enkelte kvindes situation, potentiale, lyst og mod, der i sidste ende er afgørende for optagelsen på kursusforløbet'; 'Herudover er det formålet at sammensætte en forskellig og mangfoldig gruppe af kvinder, der kan supplere hinanden i det samlede forløb og kan løfte hinanden på forskellige niveauer' (LO-notat, april 2000).^{iv} Der tilbydes børnepasning, og Starletterne får stillet pc med internetforbindelse til rådighed. Endvidere bliver der gennemført en evaluering af Starlet programmet af en konsulent udenfor fagbevægelsen.

Formål, mål og indhold

Formålet med Starlet programmet er:

- *'at dyrke eksisterende og opdyrke nye vækstlag af aktive unge og yngre kvinder med mod på, at yde en fagpolitisk indsats*
- *at tilføre dem den viden og de personlige egenskaber, der skal til at deltage i udviklingen af kulturen i fagbevægelsen og af fremtidens fagbevægelse*
- *at gøre dem fortrolige med dagens og morgendagens politiske og fagpolitiske dagsorden*
- *at øge deres analytiske og kritiske sans*
- *at give dem indblik i – og forståelse for arbejderbevægelsens historie*
- *og i at tænke kønspolitisk og fremtidsorienteret' (LO-notat, april 2000).*

Målene er på 2 niveauer:

- *'at skabe et lag af fagpolitisk kompetente kvinder, vi kan trække på i morgendagens fagbevægelse på alle niveauer og i alle sammenhænge*

- *at identificere kvindernes forventninger, forestillinger, tanker og visioner om morgendagens fagbevægelse. At bruge gruppen som eet af parametrene for, hvorledes fagbevægelsen i fremtiden kan og skal appellere til den potentielle medlemsgruppe under 35, der ikke lovmæssigt som tidligere generationer ser behovet for at være fagligt organiseret og fagligt aktiv' (LO-notat, april 2000).*

Der er to omdrejningspunkter for indholdet, en faglig og en personlig, hvor den faglige læring altid vil tage udgangspunkt i det personlige (LO-notat, april 2000). Blandt andet derfor kommer alle deltagere til en samtale, inden programmet starter, hvor deres behov og ønsker bliver kortlagt. Starlet programmet skal give deltagerne viden om samfundet, indsigt i fagbevægelsen, ideer til at føre deltagernes tanker ud i livet, personligt gennemslag i eget forbund.

Emnerne er bl.a.:

- kvindernes og arbejderbevægelsens historie
- ligestilling og kønskultur
- samfund, økonomi og politik
- organisation og ledelse
- personlig gennemslagskraft
- personlige arbejdsredskaber
- internationale forhold (FIU brochure, udateret).

Udover uddannelsesdelen lægges der vægt på netværksopbygning både vertikalt – dvs.: '...at give gruppen 'hinanden' som et ubrydeligt netværk, der kan trækkes på i mange år frem.' (LO-notat, april 2000). Og horisontalt – dvs. et netværk ind i og opad i fagbevægelsen. Dette bliver etableret gennem en form for mentorordning, hvor hver enkelt starlet får en sparringspartner, som har indflydelse på fagforeningens politik og organisation fx en afdelingsformand eller en ungdoms- eller organisationskonsulent. Sparringspartneren får ansvaret for at inddrage starletten i det faglige arbejde, og hun/han skal fungere som et forbindelsesled mellem den enkelte starlet og dennes forbund. Bl.a. fordi det er tanken,

'... at de forbund, der får starletter, også forpligter sig i forhold til at inddrage dem og drage nytte af dem, deres potentiale og deres kompetencer i det fagpolitiske arbejde. Hver enkelt skal have en fagpolitisk platform, hvor de kan udmønte deres nyerhvervede viden og erfaring i praksis, og hvorigennem de kan være med til at præge morgendagens politiske og fagpolitiske dagsorden, og ikke mindst hvor de bliver hørt og får indflydelse på, hvordan vores egen bevægelse i fremtiden kommer til at se ud – og signalerer til omverdenen' (LO-notat, april 2000).

Starlet og de andre ligestillingsinitiativer i LO

Starlet programmet anses for et gennembrud for en ny type ligestillingsstrategi. Initiativtager er LO's næstformand Tine Aurvig-Huggenberger; det er vedtaget på kongressen; og der er afsat mange ressourcer både økonomisk og på personalesiden. Derfor betragtes Starlet programmet som et flagskib både indenfor fagbevægelsens ligestillingspolitik og generelt i LO. Programmet har derfor stor politisk bevågenhed. At initiativet kom fra LO's top, og at programmet ses som et betydningsfuldt og delvist eksperimenterende nyt tiltag, betyder også, at Starlet programmet ikke er et rent FIU anliggende. I modsætning til andre FIU kurser blev der oprettet en baggrundsgruppe til Starlet programmet med deltagelse af FIU-konsulenter, LO-konsulenter og konsulenter/undervisere fra en række fagforeninger.

Efter Starlet programmet er der blevet etableret to andre netværk for fagligt aktive kvinder: FL og Victoria. FL (Feministiske Ledere/Flying Ladies/Flotte Lotte) henvender sig til centralt placerede kvinder i organisationer, institutioner, Folketing og forvaltninger, som er på leder-, mellemlider- eller konsulentniveau, og/eller som er politisk/fagpolitisk valgte. FL er direkte rettet mod at 'skabe handlerum for en politisk ønsket udvikling' (FL kursusprogram). Formålet med FL er 'at øge andelen af kvindelige ledere med mainstreamingskompetencer i almindelighed og i fagbevægelsen i særdeleshed' (FL kursusprogram). Det er hensigten både at få højt kvalificerede kvinder gennem 'glasloftet' og at danne netværk og skabe ny viden. Victoria opstod delvist som et ønske fra 'ældre' fagpolitisk engagerede kvinder, der hørte om Starlet programmet og gerne ville have et tilsvarende netværk. Victoria er en lederuddannelse, der henvender sig til kvinder fra omkring 35 år, som bestrider en eller anden form for tillidshverv. Emnerne for undervisningen er meget lig Starlet programmets, men der gives på Victoria mulighed for at tage merkonomfaget 'Ledelse og samarbejde'. For alle tre netværk gælder det, at der skal ske en eller anden form for afrapportering til den næste LO-kongres i 2003 fx som debatoplæg (FL) eller portræt af yngre kvinder i fagbevægelsen (Starlet). Starlet programmet har altså banet vejen for to andre kvindenetværk og har på den måde opfyldt den del af forventningerne, som drejede sig om at etablere nye veje for ligestillingen.

Men de tre netværk udgør kun den ene del af en række nye ligestillingsinitiativer i LO. Mainstreaming er den anden. Mainstreaming kan lokaliseres to steder i FIU og i LO. Det blev på kongressen vedtaget, at 'LO vil i samarbejde med forbund og karteller arbejde for, at kønnet tænkes ind i alle politiktiltag og andre typer af initiativer' (LO's Handlingsplan 1999-2003: Ligestilling og familiepolitik). For at kunne mainstreame køn kræves der efteruddannelse af politikere og konsulenter, udvikling af værktøjer, og konkrete handlingsanvisninger. Dette skal LO tage initiativ til (LO's Handlingsplan 1999-2003: Ligestilling og familiepolitik). Mainstreaming af LO's politiktiltag var ikke igangsat i foråret 2002. Derimod har FIU udarbejdet værktøjer og

guider til mainstreaming både til egne undervisere og til de tillidsvalgte (dvs. kursusdeltagerne). FIU har også igangsat et mainstreamingsprojekt, 'Mainstreamingambassadører', som forsøger at udvikle en helt ny tilgang til ligestilling baseret på de tillidsvalgtes egne oplevelser af (ligestillings-)problemer på arbejdspladsen.

Oprindeligt havde FIU udviklet en forholdsvis radikal ligestillingsstrategi, som udgjorde en helt ny måde at tænke ligestillingsarbejdet på: fra en lineær tilgang til en polycentrisk/netværksbaseret tilgang, hvor der ikke var nogen logisk følge i ligestillingsarbejdet, og hvor ligestilling blev defineret bredt, komplekst og på mange niveauer. Ligestillingsarbejdet kom i stedet til at tage form af et uregelmæssigt vævet fiskenet, hvor knuderne udgør forskellige elementer, niveauer og centre for ligestillingsarbejdet. Centrene kunne fx være ligestillingsregnskaber, underviser-selvevaluering, ligestillingens historie, FIU-udvalget. Starlet programmet indgik også som en knude i fiskenettet, hvor andre knuder kunne være Victoria, FL, Mainstreamingambassadørerne og underviseruddannelse (Susanne Fast Jensen: Oplæg på Oxford seminar 1/3 2002). Med denne nye tilgang blev der lagt vægt på det processuelle og på netværkskommunikation (Jensen 2001). Denne ændring i strategi blev motiveret dels af erkendelsen af, at den hidtidige tilgang til ligestilling ikke havde skabt de ønskede forandringer, dels af en forståelse af uligestilling mellem kønnene i LO som et komplekst problem, der krævede et komplekst 'svar' (Jensen 2001). I mellemtiden er FIU blevet reorganiseret, og det har indvirket direkte på mainstreamingstrategien, som da den empiriske undersøgelse blev afsluttet ikke havde hverken det samme omfang eller radikalitet, som da strategien blev etableret. ^v

Hvad var FIU? Og hvad er fagbevægelsens uddannelsessystem nu?

Jeg har nu skrevet FIU mange gange uden at gå nærmere ind i, hvad FIU er, og hvorledes arbejdet er fordelt mellem FIU og LO. Det vil jeg kort gøre i det følgende, men det er ikke nogen tilfældighed, at jeg i overskriften skriver, hvad *var* FIU, for FIU er i løbet af denne kongresperiode blevet reorganiseret henholdsvis til FKC (Fagbevægelsens Competence Center) ved LO-højskolen i Helsingør, og til Esbjerg Højskole, hvor der bl.a. er oprettet et ligestillingssekretariat. Ligestillingen er altså blevet trukket ud af den generelle undervisning, og sekretariatet skal primært udbyde ligestillingskurser. Det gør det problematisk at gennemføre mainstreamingsstrategien, fordi bl.a. FKC kurserne er udenfor 'rækkevidde'. Der er dog i begyndelsen af 2002 oprettet en referencegruppe omkring ligestilling på FKC. Finansieringen af kurser for tillidsvalgte er også ændret, således at den bliver efterspørgselsorienteret. Det kan også få betydning for muligheden for at gennemføre mainstreaming strategien.

FIU er LO's selvstændige uddannelsessystem til uddannelse af tillidsvalgte. I de fleste overenskomster er det aftalt, at fagbevægelsen tilrettelægger kurser for tillidsrepræsentanter,

og at arbejdsgiversiden medvirker til, at tillidsrepræsentanter får fri til at deltage i kurserne. DA medvirker også via overenskomsten til at finansiere FIU-kurserne. Grundlaget er Uddannelsesfonden, som blev grundlagt ved overenskomstforhandlingerne i 1973. Kurserne er tilgængelige for alle medlemmer af de LO-forbund, som er tilmeldt FIU. Og kurserne er gratis. De fleste forbund dækker endvidere transport, diæter og tabt arbejdsfortjeneste.

FIU var kursusudbyder. Og kurserne var alle i bred forstand relateret til de funktioner, som de tillidsvalgte varetog på virksomhederne. Men FIU er ikke kun uddannelse i traditionel forstand. Uddannelsen bygger på fagbevægelsens idégrundlag. Formålene er:

1. *' At sikre medlemmerne mulighed for at tilegne sig viden, færdigheder og holdninger, således at de kan tage aktiv del i udviklings- og beslutningsprocesser på arbejdspladserne og i de faglige organisationer, samt*
2. *At motivere medlemmerne til at engagere sig i fagbevægelsens politiske, sociale og kulturelle virksomhed'* (FIU's mål).

Denne forståelse af uddannelsens funktion og indhold har bl.a. betydet udvikling dels af eget undervisningsmateriale og dels af pædagogiske principper og metoder, som var i overensstemmelse med fagbevægelsens menneskesyn. FIU-kurser betød både faglig, politisk og personlig udvikling for deltagerne, og læring skulle tage udgangspunkt i deltagerens erfaringer og hverdagsliv. FIU blev oprettet i 1974. I januar 1999 etablerede man en ny struktur for FIU (FIU's mål; FIU's økonomi; FIU's pædagogiske historie; Sommer 2000a). Og i januar 2002 blev FIU-systemet grundlæggende reorganiseret.

Reorganiseringen har set fra ligestillingsvinklen tre hovedpunkter, hvor de to allerede er nævnt: opdelingen i FKC og et ligestillingssekretariat, som også skal varetage den etniske ligestilling^{vi}, og efterspørgselsstyring af uddannelsesaktiviteterne, hvor det i modsætning til tidligere ikke er FIU/FKC/Videns- og uddannelsescentrene, som får tildelt alle midler, men derimod de enkelte medlemsforbund, som får tildelt de fleste midler og kan bruge dem til at betale for kurser i og udenfor FIU-systemet, dog skal 80% af midlerne bruges indenfor FIU-systemet. Det tredje punkt er, at de tillidsvalgte skal tilbydes kompetencegivende kvalifikationer. De nye mål for FIU-systemet skal således være:

1. *' FIU-systemet skal sikre fagbevægelsens tillidsrepræsentanter en grundlæggende faglig uddannelse med udgangspunkt i fagbevægelsens faglige-politiske idegrundlag, som sikrer, at tillidsrepræsentanten både kan være bærer af fagbevægelsens grundlag og aktivt kan varetage de opgaver, som han/hun er blevet valgt til.*

2. *FIU-systemet skal ligeledes medvirke til at sikre, at tillidsrepræsentantens grundlæggende kvalifikationer udvikles, herunder tilbyde kompetencegivende kvalifikationer, som er meritgivende i de offentlige uddannelsessystemer* (Udviklingsplan for FIU-systemet).

Endvidere skal der være færre internatkurser og flere lokale kurser og mere internet baseret undervisning. Der bliver nedsat et FIU-udvalg under LO's hovedbestyrelse, som skal varetage en række overordnede funktioner og som skal overvåge udviklingen i FIU-systemet. Selve implementeringen af FIU-reformen varetages af LO med reference til FIU-udvalget og LO's forretningsudvalg og hovedbestyrelse. Det fremgår af et punkt omkring fællesskabets uddannelsesopgaver, at de igangværende aktiviteter omkring mainstreaming af ligestillingsarbejdet overalt i fagbevægelsens uddannelsesaktiviteter skal foresætte (Udviklingsplan for FIU-systemet).^{vii} Men ligestillingsarbejdet får med reformen af FIU helt andre rammer at arbejde indenfor både økonomisk, organisatorisk og indholdsmæssigt.

UNISON's selv-organiserede kvindegrupper

UNISON har fire typer af selv-organiserede grupper: kvinder, sorte, handicappede, og homoseksuelle. De selv-organiserede grupper kan og skal selv definere form og indhold for deres arbejde. Der er selv-organiserede grupper på alle niveauer i organisationen, og alle selv-organiserede grupper skal gives adgang til indflydelse på forskellige dele af beslutningsprocessen. På afdelingsniveau er den centrale indflydelsesmulighed på fremsættelse af forhandlingskrav. På regionalt niveau er den centrale indflydelsesmulighed retten til repræsentation i regionale udvalg og råd. På nationalt niveau er der et 'Self-Organised Group Liaison Committee' (et koordinations/samarbejdsudvalg), som består af medlemmer af NEC (HB/forretningsudvalget) og medlemmer fra de selv-organiserede grupper. Alle selv-organiserede grupper er sikret adgang til ressourcer (økonomisk, sekretær bistand, mulighed for at kommunikere med resten af fagforeningen og adgang til informationer). Det er pålagt de centrale udvalg i hovedstrukturen at sikre, at de selv-organiserede gruppers rettigheder overholdes.

Formål og mål

Formålet med selv-organisering er at give underprivilegerede og marginaliserede medlemmer mulighed for at mødes og diskutere egne problemer og fremsætte krav og hermed at støtte deltagelse og give mulighed for involvering i fagforeningsdemokratiet, herunder at vælge repræsentanter,

'4.2 The purposes of self-organisation shall be, within the framework of the Rules of the Union, to enable the members within these groups to:

.1 meet to share concerns and aspirations, and establish their own priorities

.2 elect their own representatives to other levels of self-organisation and to other appropriate levels of the Union's organisation

.3 have adequate and agreed funding and other resources, including education and training, access, publicity and communications

.4 work with a flexible structure to build confidence and encourage participation and provide opportunities for the fuller involvement of disadvantaged members

.5 work within the established policies, rules and constitutional provisions of the union' (UNISON rules 2000).

Målsætningen for UNISON's strategi er ikke alene at opnå ligestilling indenfor fagforeningen, på arbejdspladsen og i samfundet som sådan, men også at styrke selve fagforeningen,

'Their understanding will help the union to develop policies which stand a real chance of success. This is because the policies will be based on experience rather than good intension alone' (get yourself organised s.3)

og

'Self organisation strengthens the union because it means that the voices of members who might otherwise be marginalised are heard. It provides a firm foundation for a more united and effective union' (get yourself organised s.4).

Dette sidste citat indgår i en argumentation for, hvorfor selv-organisering ikke er det samme som separatisme, som for mange vil betyde en splittelse af fagforenings fællesskabet. Det fremgår også af § D 4.5 (se citat fra rulebook), at de selv-organiserede grupper er forpligtede på at arbejde indenfor de fælles fastsatte regler, procedurer og politikker. Men tilgængæld forpligtes hovedstrukturen også på at sikre integrationen af de selv-organiserede grupper.

Andre ligestillingsinitiativer i UNISON

Selv-organisering udgør sammen med proportionalitet og 'fair' repræsentation tre indbyrdes forbundne elementer i en forholdsvis radikal ligestillingsstrategi, der rækker udover, hvad man traditionelt forestiller sig er ligestillingspolitikens område. UNISON's ligestillingspolitik er også en demokratiseringsstrategi, hvor målet er et decentraliseret, pluralistisk og inkluderende fagforeningsdemokrati. Selv-organisering anses for et meget vigtigt element til at opnå

proportionalitet og 'fair' repræsentation. Selv-organisering, proportionalitet og 'fair' repræsentation er indskrevet i regelsamlingen og udgør en integreret del af UNISON's demokrati struktur.

Fair repræsentation betyder, at der skal sikres en ligevægt i repræsentation af alle medlemmer. Der skal tages højde for balance mellem deltids- og fuldtids ansatte, fysisk (manual) og ikke-fysisk (non-manual) arbejdende, forskellige erhverv, færdigheder, kvalifikationer, grad af ledelsesansvar, race, seksualitet og handicaps (UNISON rules:15).

Proportionalitet er et redskab til i særlig grad at sikre kvinders repræsentation. Proportionalitet betyder, at kvinder (og mænd) skal være repræsenteret i forskellige komiteer, udvalg og bestyrelser i forhold til deres andel af valgkredsen. På nationalt plan vil det betyde, at kvinder skal have ca. 70% af posterne. Reglen om proportionalitet regnes ud efter et omfattende fordelingssystem (se fx getting the balance right s.7-8).

Men repræsentation er ikke kun et spørgsmål om fordelingstal og valgsystemer; fair repræsentation skal opnås gennem en lang række af forskellige tiltag, fx gøres det muligt at dele posten som faglig repræsentant på lokalt niveau, således at deltidsansatte og skifteholdsarbejdere også kan få mulighed for at stille op til og varetage en fagpolitisk position. Deling er også en mulighed for nye aktivister til at deltage og 'blive lært op' uden at skulle binde an med det fulde ansvar og arbejde knyttet til en formandspost. Den lokale organisation er også ansvarlig for at støtte og udvikle medlemmers muligheder for at deltage bl.a. gennem at informere grundigt; overveje, hvilke steder og tidspunkter, der gør det muligt for flest mulige medlemmer at deltage i møder; gøre møderne uformelle og få deltagerne til at føle sig velkomne; og overveje hvordan alle medlemmer kan få mulighed for at give deres mening tilkende. Brancheafdelingerne opfordres også til hvert år at undersøge, hvem deres medlemmer er (køn, alder, arbejdstid etc.) og på den baggrund finde ud af, om der er grupper, som i særlig grad er underrepræsenterede (playing fair). I modsætning til reglerne om proportionalitet er anvisningerne omkring 'fair' repræsentation meget åbne og lægger op til en høj grad af frihed for den enkelte branche og den enkelte region i valg af praksis. Dette tilsvare formålet om en mere decentraliseret og 'member-led' fagforening.

Endvidere har UNISON også mere traditionelle ligestillingspolitiske tiltag: en årlig kvindekonference (som organiseres af National Women Council), kurser kun for kvinder og forskellige kampagner fx for ligestilling for deltidsansatte, arbejdspladspolitik om vold mod kvinder i hjemmet, barsels- og forældrerettigheder, børnepasning og for kvinders sundhed (se fx <http://www.unison.org.uk>). UNISON har en national ligestillingsdirektør, som tager sig af ligestilling generelt inkl. de tre nye principper. Desuden er der en national 'officer' for hver af de fire selv-organiserede grupperinger.

4.2 Forskellige arbejdsmarkedsmodeller – Forskellige arbejdsmarkeder

Ikke kun selve ligestillingsstrategierne i LO og UNISON er forskellige, de udspiller sig også i en forskellig kontekst. LO og UNISON er to meget forskellige organisationer med en forskellig historie og med forskellige betingelser for overenskomstforhandling og politisk indflydelse. LO og UNISON har også valgt forskellige måder at håndtere udfordringerne til fagbevægelsen på, og de to organisationers valg af udviklingsstrategi får indflydelse på ligestillingsstrategiernes udformning og gennemslagskraft.

Indenfor forskningen i arbejdsmarkedsrelationer er fremtiden for arbejdsmarkedets kollektive aktører et af de aktuelle diskussionspunkter og forskningstemaer (se fx Ferner & Hyman 1994; Ibsen & Scheuer 2000; Waddington & Hoffmann 2000; Visser 2002). Udfordringerne til arbejdsmarkedets aktører og til organiseringen af arbejdsmarkedet er omfattende: decentralisering, deregulering, fleksibilitetskrav, internationalisering og globalisering. For fagforeningerne udgøres udfordringerne også af individualisering af medlemsskaren, en mere blandet medlemsskare med – delvist - forskellige interesser, og medlemsnedgang (fx Briskin & McDermott 1993; Hyman 2002; Ledwith & Colgan 2002; Valkenburg & Zoll 1995). Og centralt er dels en bekymring for en nedbrydning af arbejdstagernes kollektive rettigheder, dels spørgsmålet om hvorvidt arbejdsmarkedets organisationer overhovedet vil eksistere i fremtiden. Udfordringerne til den danske og den britiske fagbevægelse og de respektive arbejdsmarkedsmodeller er principielt set de samme, men presset på den britiske fagbevægelse har været meget mere omfattende og massivt end på den danske. Betingelserne for faglig aktivitet, overenskomstforhandlinger og politisk indflydelse for de britiske lønmodtagere og de faglige organisationer er blevet gennemgribende forandret siden 80'erne. Den danske fagbevægelse befinder sig stadig 'in the century of trade unionism' (Lind 2000), mens det er spørgsmålet, om den britiske er 'recovering from the neo-liberal assault' (Waddington 2000). På det danske arbejdsmarked er det fortsat normen at være medlem af en fagforening (over 80%)^{viii}, hvor organisationsprocenten på det britiske arbejdsmarked er faldet med 40% i løbet af de sidste 20 år.

Også når det kommer til kvinders arbejdsmarkedsdeltagelse og faglige aktivitet, er der forskel på det danske og det britiske arbejdsmarked. I Danmark er de fleste kvinder erhvervsaktive, og langt de fleste kvindelige lønmodtagere er medlem af en fagforening (kilde??). På det britiske arbejdsmarked har de fleste kvinder også erhvervsarbejde, men mange arbejder på deltid eller i andre former for 'atypisk' arbejde, og store dele af den kvindelige arbejdsstyrke er på/i uorganiserede arbejdspladser og sektorer (Millward et al 2000). Både i den danske og den britiske fagbevægelse er det en politisk målsætning at integrere kvinder, men hvor det i Storbritannien handler både om at få flere kvindelige medlemmer *og* om at få flere kvinder på

politiske poster, er fokus i Danmark primært på at få flere kvinder på fagpolitiske lederposter. Dette giver også forskellige betingelser for ligestillingspolitikens muligheder.

Den danske kønspolitiske model kan betegnes som en 'svag' mandlig forsørgermodel, og som en potentielt kvindevenlig velfærdsstat. Det betyder, at kvinder har relativt gode muligheder for at forsørge sig selv gennem lønarbejde, og at en aktiv stat har støttet kvinders mulighed for at kombinere lønarbejde og moderskab. Moderskabet er således ikke den væsentligste barriere for kvinders politiske deltagelse, det er derimod det kønsopdelte arbejdsmarked og det kønsbestemte hierarki i de økonomiske og politiske institutioner. Især de såkaldt klassiske politiske institutioner fx fagforeningerne er præget af de 'gamle' kønsforskelle med en lav deltagelse af kvinder på alle niveauer (Christensen & Siim 2001). Den danske demokratimodel bygger både på et ideal om social lighed, men også på en (skjult) præmis om et homogent fællesskab. Og det er et centralt spørgsmål, om denne homogenitet er blevet en barriere for en udvikling i retning af et mere pluralistisk og mangfoldigt demokrati (Christensen & Siim 2001:242). Den britiske kønspolitiske model kan derimod betegnes som en 'stærk' mandlig forsørgermodel, hvor gifte kvinder i forhold til velfærdsstatslige politikker betragtes som afhængige hustruer og mødre. Desuden udgør den politiske kulturs normer om adskillelse mellem offentligt og privat en institutionel og kulturel barriere for reel lighed mellem kvinder og mænd. Derimod har den liberale demokratiske tradition betydet, '...at der har været en relativ høj grad af accept af principper om kulturel mangfoldighed, som dog kombineres med en manglende politisk vilje til at anvende staten som redskab til at bekæmpe sociale og kulturelle uligheder og uligheder mellem kvinder og mænd' (Christensen & Siim 2001:49-50).

Den danske arbejdsmarkedsmodel og de nye udfordringer

Den danske arbejdsmarkedsmodel oprinder i storkonflikten mellem arbejdere og arbejdsgivere i slutningen af 1800-tallet. Denne konflikt resulterede i Septemberforliget i 1899, som regnes for en form for grundlov for det danske arbejdsmarked. Forligsparterne var Landsorganisationen i Danmark (LO) og Dansk Arbejdsgiverforening (DA). Septemberforliget var den første Hovedaftale mellem arbejdsmarkedets parter og indeholder en gensidig anerkendelse af modparten. Det betyder, at de faglige organisationer anerkender arbejdsgivernes ret til at lede og fordele arbejdet, og arbejdsgivernes organisationer anerkender arbejderne ret til at organisere sig og til kollektiv repræsentation. Dette forlig har været normgivende for udviklingen på det danske arbejdsmarked (Due et al 1996).

Den danske model er kendetegnet ved et gennemorganiseret arbejdsmarked med stærke organisationer for både lønmodtagere og arbejdsgivere; relativt centraliserede overenskomstforhandlinger, som foregår med regelmæssige mellemrum; et konsensusbaseret

forhold mellem arbejdsmarkedets parter og et stabilt arbejdsmarked med et relativt lavt konfliktniveau; aftaleregulering af grundlæggende løn- og ansættelsesforhold gennem overenskomstsyste­met, dvs. et voluntaristisk system med begrænset regulering via lovgivning, hvor parterne binder hinanden på at overholde aftalerne; omfattende repræsentation af arbejdsmarkedets parter i råd, nævn, kommissioner og tænketanke; partsrepræsentation, hvor de industrielle relationer primært reguleres gennem institutioner udviklet af parterne selv, og hvor det politiske system er orienteret mod at tage hensyn til parternes synspunkter (Due et al 1996). Den danske model kan betegnes som institutionaliseret voluntarisme (Cella i Jensen et al 1996).

Arbejdsmarkedets parter har både gennem aftalesystemet og gennem deltagelse i politiske nævn og råd haft stor indflydelse på opbygningen og udviklingen af det danske velfærdssamfund. Ligesom det har haft betydning for velfærdsstatens opbygning, at organisations- og aftalesystemet har kunnet fungere som arena for løsning af konfliktende interesser i samfundet. Den danske model er således ikke kun et aftalesystem for arbejdsmarkedet, men en del af et bredere velfærdsstatsligt institutionaliseret politisk system (Due et al 1993). Et af de velfærdsstatslige områder, som arbejdsmarkedets parter har haft indflydelse på, er ligestillingspolitikken bl.a. gennem deltagelse i Ligestillingsrådet. Ligestillingsrådet blev nedlagt i år 2000 til fordel for oprettelsen af et ligestillingsnævn og et Videnscenter for ligestilling. Videnscentret blev dog nedlagt i 2002, og derefter er parterne ikke repræsenteret.

Fagforeningerne på det danske arbejdsmarked er som hovedtræk opdelt efter uddannelse og arbejdsområde. Der findes i Danmark en enkelt fagforening kun for kvinder: Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark (KAD). Der er tre hovedorganisationer: LO, som består af fagforeninger for faglærte og ufaglærte arbejdere; FTF, som består af fagforeninger for mellemuddannede; og AC, som består af fagforeninger for akademikere og andre højtuddannede. LO er det største med knapt 1,2 mio. medlemmer (LO 2001). Lønforhandlingerne foregår primært i karteller som fx KTO, der omfatter alle grupper af lønmodtagere og deres organisationerne indenfor det amtskommunale områder.

Det danske forhandlingssystem er siden 1980'erne i stigende grad blevet decentraliseret og ændret fra nationale flersektor/industri forhandlinger til nationale enkeltsektor forhandlinger. En mindre del af lønpuljen i den offentlige sektor blev i 1989/1997 gjort præstationsorienteret og forhandles derfor lokalt på arbejdsplads niveau. Decentraliseringen betyder et øget pres på arbejdsmarkedets organisationer, dels fordi organisationsstrukturen ikke tilsvarende et decentraliseret forhandlingssystem, dels fordi det med tiden kan medføre, at der sættes spørgsmålstegn ved organisationernes legitimitet, hvis den enkelte arbejdsplads og den enkelte medarbejder i højere grad løser konflikter og forhandler løn selv. Der er dog sket visse organisatoriske forandringer, hvor decentraliseringen af overenskomsterne sammen med

organisatoriske sammenlægninger (horisontalt) og nye karteldannelser (vertikalt) har ændret på reguleringerne på det danske arbejdsmarked (Jørgensen 2000). Disse organisatoriske forandringer kan betegnes som centraliseret decentralisering (Due et al 1993, 1996). Med decentraliseringen bliver rollen som tillidsrepræsentant både mere vigtig og mere omfattende (Lind 2000). En anden udfordring til den danske model kommer fra EU, dels fordi der lovgives på områder, som traditionelt har været aftalebaseret, dels fordi der kommer flere aktører på banen (Due et al 1996; Scheuer 1998). EU lovgivning er dog i høj grad blevet implementeret gennem overenskomster og aftaler mellem parterne i Danmark og er således foregået indenfor aftalesystemet. Spørgsmålet er dog, om EU vil acceptere dette i længden, når fx under halvdelen af funktionærerne i den private sektor i Danmark er dækket af kollektive overenskomster (Jørgensen 2000). Fleksibilitet og nye management strategier udfordrer også den danske model og fagbevægelsesnes legitimitet på arbejdsmarkedet. Den hårde HRM er dog forholdsvis ukendt på det danske arbejdsmarked, og tillidsrepræsentanterne er ikke sat udenfor indflydelse på den enkelte arbejdsplads. Derimod kan man sige, at de i nogle tilfælde er blevet mere usynlige, fordi forhandlingerne med arbejdsgiverne foregår i en konsensuspræget atmosfære, og fordi de ting, der forhandles om, er forholdsvis abstrakte (Navrbjerg 1999). Det er dog stadig relevant at spørge, om de nye arbejdsorganiseringer vil forstærke individualiseringen af arbejdsrelationerne så meget, at kollektive løsninger bliver illegitime (Jørgensen 2000).

Som noget helt nyt er det politiske system, efter Venstre-Konservativ regeringen kom til magten i efteråret 2001, også begyndt at lovgive på nye områder, hvoraf nogle tidligere var aftalebaserede. Denne lovgivning har tilmed i overvejende grad betydet forringede rettigheder for arbejdstagerne. Portotilskuddet til fagblade er blevet fjernet, hvilket vil betyde så store ekstra udgifter, at mange fagblade må skære meget ned. Der har været stillet forslag om at lovgive mod eksklusivaftaler, men denne lovgivning er ikke gennemført endnu. Afskaffelsen af eksklusivaftaler under Thatcher regeringen i Storbritannien 1982/1987 blev anset for en af de afgørende grunde til den britiske fagbevægelses omfattende nedgang i magt og indflydelse (Dickens i Edwards 1995). Lovgivning mod eksklusivaftaler vil dog ikke få den samme indflydelse på det danske arbejdsmarked, fordi brugen heraf ikke er særligt udbredt (Due et al 1996).

Men fagbevægelsen oplever i stigende omfang også et pres fra medlemsskaren. For det første er der sket et – om end lille - fald i antallet af medlemmer, men dette fald er i høj grad blandt de unge og især de unge kvinder.^{ix} For det andet er der begrænset interesse for det faglige arbejde og for faglige møder blandt medlemmerne (Bild et al 1993; LO 2001; Nielsen 2002; Sommer 2000). Den manglende interesse for/eller manglende valg til tillidsposter er også størst blandt unge kvinder (Christensen & Siim 2001). En analyse af politisk engagement og myndiggørelse viser, at ufaglærte kvinder er underrepræsenterede på tillidsposter. Fx er det kun 5

% af kvinder uden uddannelse, der har tillidsposter mod 18% af de ufaglærte mænd. Ligesom der kun er 21 % af de ufaglærte kvinder, som deltager i faglige møder mod 41 % af mændene (Christensen & Siim 2001:130-132). For det tredje er norm- og værdigrundlaget blandt medlemmerne ændret, og nogle medlemsgrupper sætter spørgsmål ved de fælles interesser og værdier. Fagforeningernes funktionsmåde kritiseres, og mange føler ikke, at de kan være sikre på at få deres opfattelser og interesser igennem i fagbevægelsen (Bild et al 1993; Sommer 2000). Fagbevægelsen har et stort behov for at genetablere legitimitet og for at 'forny mandatet' hos alle medlemmer - især blandt de nye typer. Ligesom der også er behov for at rekruttere nye typer af medlemmer (Sommer 2000). For eksempel er et fagforeningsmedlem ikke længere (kun) en mandlig arbejder på en industriarbejdsplads, men i ligeså høj grad en kvinde ansat i den offentlige sektor, og det betyder, at nye typer problemer og behov dukker op.

Udfordringerne til og presset på det danske aftalesystem og til fagbevægelsen kan ses både som en trussel og som et tilbud om revitalisering. Men aktørerne på både arbejdsgiver- og arbejdstager side har forholdt sig forholdsvis reaktivt til fornyelsespresset, selvom en mere pro-aktiv handlen kunne synes nødvendig (Jørgensen 2000). DUA (det udviklende arbejde) kan dog ses som et bud på en pro-aktiv politik- og strategiudvikling indenfor fagbevægelsen (Sommer 2000). Men DUA strategien kan også medvirke til at skabe utilfredshed blandt medlemmerne, fordi nogle medlemmer ikke magter/ikke ønsker et udviklende arbejde. Problemet for fagbevægelsen kan så blive en dobbelt utilfredshed, dels fordi disse medlemmer ikke synes, at fagbevægelsen forsvarer deres interesser; dels fordi nogle medlemmer kan risikere at føle, at der etableres et A hold og et B hold ikke bare i forhold til arbejdsgiverne, men også indenfor deres egen organisation (Navrbjerg 1999).

LO og fornyelse af fagbevægelsen^x

Landsorganisationen i Danmark er den ældste, stiftet i 1899, og største hovedorganisation med ca. 1,2 mio. medlemmer og med 20 medlemsforbund: Dansk Artistforbund, Blik- og Rørarbejderforbundet, Dansk El-forbund, Forbundet af Offentlige Ansatte, Dansk Frisør og Kosmetiker Forbund, Dansk Funktionærforbund - Serviceforbundet, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, Hærens Konstabel- og Korporalforening, Dansk Jernbaneforbund, Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark, Malerforbundet i Danmark, Dansk Metalarbejderforbund, Nærings- og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet, Pædagogisk Medhjælper Forbund, Restaurations Branchens Forbund, Socialpædagogernes Landsforbund, Specialarbejderforbundet i Danmark, Telekommunikationsforbundet, Teknisk Landsforbund, og Forbundet Træ-Industri-Byg i Danmark. Alle fagforeninger, som organiserer faglærte og ufaglærte arbejdere. Forbundene indgår også i 6 karteller: Bygge, Anlægs – og Trækartellet, CO-Industri,

Grafisk Industri og Medie Kartel, Det kommunale Kartel, Statsansattes Kartel, og Handelskartellet. At LO er en hovedorganisation betyder, at LO's medlemmer er forbundene. Det vil sige, at det enkelte faglige medlem så at sige ikke er LO's, men tilhører de respektive forbund.

Kongressen er LO's højeste myndighed, og den samles hvert fjerde år. Der er 800 delegerede, som består af repræsentanter for medlemsforbundene, repræsentanter for de lokale LO-amter, LO's forretningsudvalg og valgte sekretærer. Den øverste myndighed mellem kongresserne er hovedbestyrelsen. Den holder møde ca. 4 gange om året og består af ca. 50 medlemmer fra LO's medlemsforbund, LO's forretningsudvalg og to kongresvalgte sekretærer. Forretningsudvalget er den øverste myndighed mellem møderne i hovedbestyrelsen. Forretningsudvalget vælges på kongressen og består af 15 medlemmer: LO's formand og næstformand, to LO-sekretærer, 11 medlemmer fra forskellige forbund. Den daglige ledelse udgøres af LO's formand, LO's næstformand, og fire kongresvalgte sekretærer. I hvert af landets 14 amter findes et LO-amt, som også fungerer som en paraplyorganisation. LO-amtet ledes af en formand og et forretningsudvalg, der vælges af de tilsluttede forbund. Under LO-amterne er der 176 LO-sektioner, som er det yderste lokale led af LO. Det enkelte forbund har den daglige kontakt til medlemmer og forhandler overenskomster med arbejdsgiverne. Kartellerne udfører samarbejdsopgaver inden for erhvervs- og branchepolitik, overenskomstforhandlinger, samarbejdsaftaler m.m.. LO's rolle er at tage sig af de overordnede politiske og tværfaglige opgaver. LO-amterne tager sig fx af den regionale arbejdsmarkedspolitik bl.a. gennem de regionale arbejdsmarkedsråd. LO-amterne tager også initiativ til lokale medlems/forbundsaktiviteter og fungerer som formidler af LO's vedtagne politik overfor medlemmer, politikere og arbejdsgiverne. LO-sektionernes vigtigste opgaver er at koordinere de lokale faglige aktiviteter og at skaffe sig indflydelse på kommunalpolitikken.

LO har 12 Hovedudvalg, som afspejler de politiske prioriteringsområder: økonomisk politik, arbejdsmarkedspolitik, arbejdsmiljøpolitik, uddannelsespolitik, EU og internationalt samarbejde, erhvervs politik, ungdom, ligestilling, DUA, forskning og teknologi, arbejds- og ansættelsesret, overenskomster, FIU, kultur, socialpolitik, skatte- og pensionspolitik. Hvert hovedudvalg har tilknyttet konsulenter, som varetager det daglige arbejde med at bringe politikken ud i livet.

LO er altså et traditionelt opbygget repræsentativt demokrati med en hierarkisk organisationsstruktur, hvor indflydelsen har to kanaler dels repræsentation gennem det enkelte forbund dels gennem direkte valg til politiske poster i LO (LO's love samlet udgave).

LO har som hovedorganisation en række overordnede roller: 1. LO er konfliktløser for forbundene i forhold til arbejdsgiverne via Hovedaftalen, i forbindelse med grænsekonflikter mellem LO-forbund samt mellem LO-forbund og AC/FTF-organisationer; 2. LO er initiativtager

og dagsordensætter af relevante faglige og politiske områder; 3. LO er forhandler i forhold til at fremme fælles interesser overfor modstående arbejdsgiverorganisationer og det politiske system samt de overenskomstsituationer, hvor forligsinstitutionen påkræver det; 4. LO er koordinator på overenskomstmråderne og diverse politikområder; 5. LO er 'serviceudbyder' fx på det juridiske område (LO sept.2002/Redegørelse til HB s.6).

Men LO er under forandring. Med starten af 2002 har man reorganiseret FIU (se tidligere afsnit om FIU). SiD og KAD forhandler om en sammenlægning. LO's hovedbestyrelse har indkaldt til ekstraordinær kongres d. 8/2 2003 om reform af LO indenfor fire hovedområder: Nyt værdigrundlag; Nyt fagpolitisk grundlag; Ny beslutningsstruktur i LO; og Principper for behandling af grænsestridigheder. Målet med reformen er at skabe et nyt og bredere LO, som forholder sig til nye niveauer for politisk indflydelse; som imødekommer kritik fra medlemmer og forbundene bl.a. ved at ændre beslutningsstrukturen; og som modsvarer en stadig mere individualiseret medlemskare. LO skal blive et stærkere og bredere talerør for lønmodtagernes faglige og politiske interesser, og forbundene skal få øgede ressourcer og en ny ramme til at sikre 'nærvær' til medlemmerne. Et led i reformen er at ophøre med den økonomiske støtte til Socialdemokratiet.^{xi}

Kvinderne i LO

LO kan betegnes som en klassisk politisk institution, og disse skulle ifølge Christensen & Siim 2001 være præget af store kønsforskelle i den politiske deltagelse – og store kønsforskelle er netop kendetegnende for den politiske deltagelse i LO. Omkring halvdelen af LO's medlemmer er kvinder, dog med store forskelle mellem de enkelte forbund (LO: 48% kvinder, 52 % mænd, CASA 1999). Men lighedsforholdet i medlemsandelen reflekteres ikke i en tilsvarende lighed i repræsentation hverken i de enkelte forbund eller i selve LO. To forholdsvis nye rapporter om LO viser, at der er næsten lige så mange kvindelige som mandlige tillidsrepræsentanter (Kvinder 42%, mænd 58%, Jensen et al 1998). Men mænds andel er stigende jo mere indflydelsesrige og centraliserede de politiske poster er (Jensen et al 1998, CASA 1999). Bryggeriforbundet^{xii} er det eneste forbund, hvor kvinders repræsentation i forretningsudvalget svarer til deres medlemsandel. Men Bryggeriforbundet er også det eneste forbund, som har særlige formalia, der sikrer kvinders repræsentation. I de andre forbund svinger kvinders repræsentation i udvalg og bestyrelser fra 20% til 80% af deres medlemsandel. Selv ikke i kvindedominerede forbund opnår kvinder en repræsentation, som svarer til deres medlemsandel. Kvindeandelen i LO's forretningsudvalg er på 19% (CASA 1999, LO 2000:33-35). I de politiske hovedudvalg i LO er der kun overtal af kvinder i Ligestillings- og familiepolitisk udvalg (58%). Blandt de øvrige udvalg har miljøpolitisk udvalg den højeste kvindeandel (39%) og Organisationspolitisk udvalg den laveste (14%) (CASA 1999).

Figur 2. Kvinders repræsentation

Kvinders repræsentation i LO's hovedudvalg. Procent	Kvinder	Mænd	I a l l t
Ligestillings- og familiepolitisk udvalg	58	42	100
Miljøpolitisk udvalg	39	61	100
Ungdomspolitisk udvalg	35	65	100
Flygtninge- og indvandrerudvalg	33	67	100
Socialpolitisk udvalg	30	70	100
Arbejds- og ansættelsesretligt udvalg	25	75	100
Arbejdsmarkeds- og uddannelsesudvalg	24	76	100
Udvalg vedrørende økonomisk politik og overenskomstforhold	21	79	100
Erhvervs- og udviklingspolitisk udvalg	20	80	100
Europapolitisk udvalg	19	81	100
FIU-udvalg	17	83	100
Organisationspolitisk udvalg	14	86	100
Medlemsfordeling	48	52	100

Gengivet fra CASA 1999:22

CASA rapporten 'Ta' lige stilling' var bestilt af LO op til den sidste ordinære kongres i 1999. Dokumentationen af den lave kvinderepræsentation gjorde det tydeligt, at handling var nødvendig, og rapporten blev hermed anledning til at iværksætte nye ligestillingsinitiativer, herunder Starlet programmet. Udover at dokumentere kønsskævhed i repræsentation peger rapporten også på en række områder, som udgør barrierer for kvinders fagpolitiske deltagelse. *Arbejdstid*: arbejdstiden (inkl. lønarbejdet for de fritidsvalgte) er ofte på mere end 40 timer om ugen, hvor en del af arbejdet foregår om eftermiddagen, om aftenen eller i weekender, hvilket medfører mindre tid til familien. *Sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv*: det er vanskeligt at være den hovedansvarlige for hjem og børn og samtidig være faglig aktiv; kun ganske få fagpolitiske aktive har børn under skolealderen, og af de interviewede kvinder havde de fleste ventet med at blive fagpolitiske aktive, til deres børn var store (ikke skolesøgende længere). *Geografisk mobilitet*: alle forbundshusene ligger i København, og derfor udgør den geografiske dimension også en barriere. *Kønsstereotype tænkemåder og myter*: de interviewede kvinder har alle oplevet episoder, hvor de er blevet overraskede over det stereotype kvindebillede, de konfronteres med i fagbevægelsen bl.a. opfattes de ikke som ledere; der hviskes om, at én skulle have ligget sig til sin post; at kvinder ikke kan deltage, mens de er i den fødedygtige alder (CASA 1999: 55-61). Undersøgelsen konkluderer:

- *'at jo længere op i hierarkiet man kommer, desto mindre er kvindeandelen,*
- *at kvinder generelt ikke gør det fagpolitiske arbejde til en karrierevej/levebrød,*
- *at kvinder anser deres politiske arbejde som meget betydningsfuldt, samtidigt med at de i mindre grad end mændene synes de har indflydelse og handlemuligheder,*
- *at kvinderne ønsker mere indflydelse på det lokale plan i forhold til de fagpolitiske beslutninger,*
- *at kvinder i højere grad end mænd mener, at der er forskel på kønnenes måde at bidrage til det fagpolitiske arbejde,*
- *at kvinderne ønsker sig bedre frikøbsordninger,*
- *at kvinderne først starter på det politiske arbejde, når børnene har nået en vis alder,*
- *at kvinderne typisk repræsenterer færre medlemmer end mændene på deres første post'*
(CASA 1999:15).^{xiii}

I forbindelse med LO-kongressen i efteråret 2003 har CASA lavet en ny undersøgelse af kønsrepræsentationen i LO, som viser, at der kun har været en meget begrænset udvikling i antallet af kvinder på ledelsesposter siden sidste kongres (Ugebrevet A4 13/10 2003).

Fornyelsens retning

LO's medlemsforbund har gennem de seneste år oplevet et faldende medlemstal. De kontingentbetalende medlemmer er i denne sammenhæng den mest interessante gruppe, fordi det er dem, der er i arbejde. Antallet af kontingentbetalende medlemmer er fra 1999 til 2000 faldet med 16.404 medlemmer (alle = et minus på 9.394), og fra 2000-2001 med 24.257 medlemmer (alle = et minus på 16.234). Det samlede medlemstal udgjorde pr. 1/1 2001 1.242.205 kontingentbetalende medlemmer (alle = 1.449.348), og pr. 1/1 2002 1.217.920 kontingentbetalende medlemmer (alle = 1.433.064) (LO: Samlet medlemstal pr. 1. januar 2001, og 2002). Medlemsnedgangen i perioden 2000-2001 har i antal været størst blandt SiD, HK, KAD og FOA; i % af medlemsandelen i det enkelte forbund har faldet været størst i Teknisk Landsforbund, Socialpædagogernes Landsforbund, Jernbaneforbundet, og KAD (LO: Samlet medlemstal pr. 1. januar 2002).

APL undersøgelsen i 1993 viste, at der var utilfredshed bl.a. med indflydelsesmulighederne i LO. Efterfølgende blev der udpeget fire hovedudfordringer for den organisationspolitiske udviklingsindsats:

- *'At styrke det nære faglige arbejde på arbejdspladsen,*
- *At udvikle nye former for mere direkte medlemsdeltagelse i det faglige demokrati.*
- *At styrke en reel dialog mellem det enkelte medlem og organisationen og*

- *At udvikle interessevaretagelse til at imødekomme forskellige, individuelle medlems ønsker'* (LO 1999b:5).

For at styrke organisationsudviklingen fik LO udarbejdet en erfaringsopsamling om udviklingen i de medlemsrettede aktiviteter i fagbevægelsen. Den viste, at samtlige medlemsforbund havde brugt både tid og ressourcer på fornyelse og organisationsudvikling. Bl.a. er der sket en decentralisering af ansvar og kompetence og udviklet en mere individualiseret medlemservice. Mens der har kun været en begrænset udvikling i det faglige demokrati og i dialogen med medlemmerne (LO 1999b).

Det er blandt andet den fortsatte utilfredshed med medlems- og forbundsindflydelse og med medlemsnedgangen, som er baggrunden for reorganiseringerne af og i LO og for de nye reformtiltag. Forslagene til reformer er kommet på baggrund af en interessedundersøgelse med fokus på samarbejde og arbejdsdeling mellem forbundene (Institut for Fremtidsforskning).^{xiv} Undersøgelsen viste, at der i fagbevægelsen ikke eksisterede et fælles værdigrundlag, som strategier og handlinger udgår fra; at flere forbund udtrykte mistillid til LO-systemet, hvilket fører til uhensigtsmæssig dobbeltarbejde; at beslutningsstrukturen er uklar og at der mangler ejerskab til fælles fastlagte politikker; at der blandt medlemsforbundene er uenighed om, hvor bredt versus hvor smalt LO skal være i fremtiden (LO sept.2002/Redegørelse til HB s.1). Derefter igangsatte LO en besøgsrunde, hvor ledelsen har besøgt samtlige medlemsforbund for at diskutere forbundenes ønsker til LO og for at nedsætte projektgrupper, der skulle arbejde med forskellige problemstillinger som en opfølgning på interessedrapporten. En af projektgrupperne diskuterede og formulerede et udspil om LO's værdier, visioner og strategier. Det er dette forslag, som udgør grundlaget for reformforslaget.

Som tidligere skrevet i afsnittet om FIU og Starlet programmet har reorganiseringen af FIU tilstræbt at gøre uddannelsessystemet efterspørgselsorienteret; rettet mod medlemmernes forskellige og individuelle behov; og kompetencegivende i forhold til det offentlige uddannelses- og eksamenssystem. Dokumentet Nyt LO har som underoverskrift: – Stærkere sammenhold – Stærkere indflydelse – Bedre service (LO september 2002). Og en bedre servicering af den individualiserede medlemsskare udgør en central del af reform processen. Nye beslutningsstrukturer handler ikke om at skabe nye demokratiformer, men om at skabe ændringer dels i toppen af LO dels i arbejdsdelingen mellem LO og de enkelte forbund. Forslaget til den nye struktur betyder, at LO's forretningsudvalg nedlægges. I stedet skal hovedbestyrelsen mødes en gang om måneden, og den daglige ledelse skal have flertal af repræsentanter fra forbundene. Det er hensigten, at denne beslutningsstruktur skal trække forbundene tættere på LO og sikre bredere ejerskab til politikdannelsen, men det er også meningen, at LO og den politiske

interessevaretagelse skal trækkes tættere på forbundene (LO sept.2002/Redegørelse til HB s.8). Derudover skal der gennem udviklingskontrakter etableres en mere dynamisk model for tilrettelæggelse af samarbejdet og arbejdsdelingen mellem LO og forbundene.

Reformforslaget indeholder også oplæg til et nyt værdigrundlag og et nyt fagpolitisk grundlag. Hovedbudskabet er, at det sidste bånd til Socialdemokratiet skal kappes, nemlig de økonomiske bidrag, fordi

'Den moderne fagbevægelse har flere centrale roller i forhold til udviklingen i samfundet og på arbejdsmarkedet. Med disse roller har fagbevægelsen fået en større kontaktflade, hvorfor fagbevægelsen også har brug for at kunne agere bredt politisk. Fagbevægelsen har skabt mange resultater i det nære samarbejde med Socialdemokratiet. Men det er vigtigt at udvide fagbevægelsens samarbejdsrelationer med afsæt i vores værdigrundlag' (LO sept. 2002/Redegørelse til HB s.7).

Fagbevægelsen har ikke haft et selvstændigt værdigrundlag, men så at sige som en del af arbejderbevægelsen delt det med Socialdemokratiet. Netop etableringen af et nyt værdigrundlag udgør et andet af punkterne i reformforslaget. Det skal formuleres som en ny formålsparagraf og trykkes sammen med LO's love. Konstruktionen af et nyt værdigrundlag adskiller sig dog delvist fra de andre reformforslag både i relation til form og indhold: hvad det nye værdigrundlag skal være, er åbent, fordi selve formuleringen af et nyt værdigrundlag tænkes som fællesskabsskabende,

'Men fordi fagbevægelsen i dag har brug for den styrkelse af fællesskabet, der uundgåeligt vil komme af, at vi i en åben proces formulerer et selvstændigt værdigrundlag. Et værdigrundlag, der aktualiserer og fremtidsretter arbejderbevægelsens politiske idegrundlag og som dermed sætter forholdet mellem kollektivet og individet ind i en aktuel ramme' (LO sept.2002/Redegørelse til HB s.6).

Der bliver dog formuleret noget omkring de problemer og modsætninger, som et sådant værdigrundlag skal forholde sig til og favne,

'Vi må forholde os til udfordringerne fra individualiseringen såvel som polariseringstendenserne på arbejdsmarkedet – formår vi ikke at fange både de stærke kernegrupper og de udsatte lønmodtagergrupper, bidrager vi ikke til et helt arbejdsmarked og et sammenhængende samfund.

Ambitionen er at reformulere de værdier, der samler os som lønmodtagere – måske efter for mange år med for meget fokus på det, der skiller os fra hinanden.

Værdigrundlaget skal være bredt anerkendt af medlemsforbundene og vil hermed komme til at lægge en ideologisk bund under fællesskabets faglige og politiske interessevaretagelse' (LO sept. 2002/Redegørelse til HB s.6).

Men grundlaget er fortsat en enhedsfagbevægelse og dermed en fælles faglig og politisk interessevaretagelse; solidaritet, retfærdighed og medansvar for velfærdssamfundets udvikling; et skæbnefællesskab mellem medlemsforbundene og LO, som giver et fælles ansvar for at løse udfordringerne til fagbevægelsen, så denne kan være en udviklende kraft (LO sept.2002/Redegørelse til HB s.1).

Den britiske arbejdsmarkedsmodel og udviklingen på det britiske arbejdsmarked

Der er sket et skift i den engelske betegnelse for arbejdsmarkedsrelationer således, at man oftere taler om 'employment relations' end som før om 'industrial relations'. Dette skift er mere end et skift i ord, det er også en afspejling af ændringer i relationerne mellem arbejdsgivere og arbejdstagere. Kollektive overenskomster og fagforeninger har været i tilbagegang, mens andelen af ikke-fagforenings repræsentanter og mere direkte former for kommunikation mellem arbejdsgiver og arbejdstager på den enkelte arbejdsplads er i fremgang. 'Employment relations' markerer således også et skift fra et reguleret arbejdsmarked med kollektive forhandlinger til et (delvist) dereguleret arbejdsmarked, hvor den primære interaktion mellem arbejdsgiver og arbejdstager foregår på virksomhedsniveau, ofte uden tilstedeværelse af en fagforeningsrepræsentant.^{xv}

De britiske arbejdsmarkedsrelationer har siden begyndelsen af 80'erne ændret sig fra en model, som kunne betegnes som partiel kollektivism, til en neo-liberalistisk model, og det store spørgsmål er nu, hvilken form arbejdsmarkedsrelationerne vil tage i fremtiden (Edwards et al 1998). På den ene side har der igennem de seneste 20 år været en nedgang i antallet af fagforeningsmedlemmer på 40%, fra 13,2 mio. til 7,8 mio.; omfanget af kollektive aftaler er faldet fra at dække 75% til 40% af arbejdsstyrken, samtidig med at de tilbageværende/nye aftaler dækker langt færre områder end tidligere aftaler; og selvom der er kommet en Labour regering er mange af de konservative såkaldte anti-fagforenings love fortsat gældende (Cully et al 1999; Milward et al 2000; Labour Research Jan.2000). På den anden side er der i 1999 og 2000 kommet ny lovgivning, som giver arbejdstagere minimumsrettigheder, og som giver fagforeningerne lovmæssigt grundlag for at blive anerkendt som forhandlingspart på virksomhederne; holdningen til fagforeninger er blevet mere positiv både blandt arbejdstagere og som led i social partnerskabsstrategien

(samarbejde mellem arbejdsgivere og fagforeningerne); og der er for første gang i 20 år sket en stigning i medlemstallet, samtidig med at flere fagforeninger har fornyet den interne organisering og de politiske mål og strategier.

Men også arbejdsmarkedet har ændret sig i den samme periode. Der er sket et skift i retning af mere serviceproduktion, flere mindre virksomheder og mere deltidsarbejde. Det har bl.a. betydet en stor nedgang i fagforeningsmedlemskab blandt mænd, mens kvinders medlemskab har været nogenlunde konstant (Mann et al 1997). Kvinderne udgør en stor del af både de ansatte i servicesektoren/serviceindustrien (86% af samtlige kvindelige arbejdstagere) og af de deltidsansatte (kvinder udgør 81% af samtlige deltidsansatte, og deltidsarbejdende kvinder udgør 44% af samtlige kvindelige arbejdstagere). Der er kommet flere kvinder på arbejdsmarkedet, således at kvinders andel af arbejdsstyrken udgør 47% (Millward et al 2000).^{xvi} Labour Force Survey 1998 viser, at der er lige mange kvindelige og mandlige fagforeningsmedlemmer, og at forskellen mellem andelen af fuldtids- og deltidsansatte medlemmer er blevet mindre (Labour Research jan. 2000:11-12).

'In the new era of greatly reduced union membership, female-dominated workplaces had become the ones most likely to have members in the private sector and, indeed, in the economy as a whole. Workplaces that had formed the bedrock for union membership in earlier decades, male-dominated workplaces, had not just become less common (...) – they had also lost their appetite for unionism' (Millward et al 2000:86).

Fagforeningerne udgør drivkraften i forandringerne af det engelske arbejdsmarked i retning af højere grad af organisering og regulering. Og kvinder anses - fordi de er ansat i servicesektoren, som udgør hoveddelen af det underorganiserede arbejdsmarked, og fordi de generelt har dårligere arbejdsvilkår end mændene - som en betydningsfuld del af denne forandringskraft. De britiske fagforeninger er altså på én gang presset i en ekstrem grad, men kan også 'vejre morgenluft', og kvinderne udgør en vigtig del af at få omsat 'morgenluften' til noget mere håndfast. Denne situation giver helt andre betingelser for ligestillingsarbejdet end i den danske arbejdsmarkedsmodel, hvor fagforeningerne oplever et lille fald i medlemstallet, men ellers er etablerede forhandlingspartier og centrale politiske aktører.

Transformationen af det britiske arbejdsmarked begyndte i 80'erne og blev forstærket i løbet af 90'erne. De mest synlige indikatorer på forandringer er fagforeningernes tab af indflydelse og magt som følge dels af faldende medlemstal dels af, at færre arbejdsgivere anerkender fagforeningerne som forhandlingsberettigede. Forandringerne var i overvejende grad forårsaget af Thatcher regeringens politik om at bringe ledelsesretten tilbage til ledelsen. Dette

medførte bl.a., at 'closed shop' (eksklusivaftaler) blev forbudt først delvist ved lov i 1982 og senere helt 1987. Men også andre tiltag på arbejdsmarkedet som følge af såvel den politiske som den økonomiske udvikling var medvirkende til nedgangen i fagforeningernes medlemstal og indflydelse. Privatiseringen af store dele af den offentlige sektor og lukningen af store industriarbejdspladser flyttede dele af arbejdskraften til private ofte mindre virksomheder i overvejende grad i servicesektoren. Traditionelt er organisationsprocenten lavere på mindre virksomheder, i den private sektor (med undtagelse af de meget store forarbejdningsvirksomheder) og i service sektoren. Endvidere er organisationsprocenten på nye virksomheder meget lavere end på de gamle. Organisationsprocenten på de offentlige arbejdspladser er forholdsvis uændret igennem perioden.

Man kan spørge sig selv, om man kan tale om en ny britisk arbejdsmarkedsmodel? Eller om Storbritannien snarere har et modelløst/frit arbejdsmarked? Eller om det britiske arbejdsmarked befinder sig i et transformativt stadie, hvor den frivillige forhandlingsbaserede model, som er så godt som opløst efter mange års deregulering, ikke genoplives, men erstattes af en arbejdsmarkedsmodel baseret på høj grad af regulering gennem lovgivning? (og det gør flere forskere også fx Cully et al 1999, Edwards et al 1998, Millward et al 2000). Hverken Cully et al 1999 eller Millward et al 2000 har identificeret en ny type arbejdsmarkedsmodel på baggrund af 1998 Workplace Employment Relations Survey. Labour regeringen, som kom til magten i 1997, har ikke forsøgt at genoplive kollektiv repræsentation og fælles reguleringsmodellen, men har derimod lovgivet om universelle minimums ansættelsesrettigheder, løn, arbejdstid og betalt orlov. Denne lovgivning kan ses som et tegn på, at kollektive forhandlinger ikke vil blive i stand til at sikre en løn, man kan leve af (Millward et al 2000:235).

'The Employment Relations Act 1999 will provide a mechanism for establishing collective representation where a majority of the workforce wills it. But although it is too early to judge the effects of this provision it is, in our view, inconceivable that the procedures, however widely and vigorously used, will lead to the restoration of collective bargaining to the extent that existed in 1980.

What is more, our analysis of the changes in continuing workplaces – and of the comparisons between new workplaces and those that they replaced – broadly suggest to us that collective bargaining will continue to contract in extent and effectiveness. In parallel with this, we expect that representatives and union-supported methods of communicating employees' concerns to management will continue to be replaced by direct methods of communication which have their timing, agendas and very existence controlled by management.

We consider, therefore, that the prospect is for a further disintegration of what remains of the system of joint regulation and employee voice based on trade union representation...' (Millward et al 2000:235).

Millwards et al's forskningsresultater er indsamlet i 1998, og selvom både de og Cully et al forsøger at tage højde for den nye lovgivning, som giver såvel den enkelte arbejdstager som fagforeningerne nye rettigheder, er deres vurdering af fremtiden for fagforeningerne og for et organiseret og reguleret arbejdsmarked overvejende negative.

Edwards et al er noget mere positive i deres vurdering af betydningen af den nye lovgivning for fremtidens arbejdsmarkedsrelationer, men fastslår også, at de nok vil have større signalværdi end konkret virkning; at udviklingen snarere vil gå i retning af mindre vægt på markedsprincipper; og at der vil blive en stor variation i typen af arbejdsmarkedsrelationer - snarere end, at socialt partnerskab vil blive almindeligt, og at der bl.a. som følge heraf vil opstå en ny type arbejdsmarkedsmodel (Edwards et al 1998). På den anden side fastslår Edwards et al også, at de britiske arbejdsmarkedsrelationer ikke har skiftet fra en kollektivistisk til en individualistisk model. Den britiske arbejdsmarkedsmodel har ikke på noget tidspunkt været fuldt ud kollektivistisk, og selvom kollektive forhandlinger er formindsket i antal og omfang, er de ikke forsvundet fra det britiske arbejdsmarked. Individualismen er slået igennem på nogle områder, men ikke på alle, og ikke alle tilgange til management lægger vægt på individualisme (Edwards et al 1998:46).

En opgørelse fra 1998 viser, at antallet af fagforeningsmedlemmer for første gang i 20 år stiger (Labour Research July 2000:20; Today's Trade Unionists). Stigningen skyldes primært en stor tilgang af kvindelige medlemmer i deltidsarbejde (Today's Trade Unionists). Også antallet af fagforeninger, som er anerkendte som forhandlingsparter på virksomhederne, er stigende (Labour Research feb. + sept. 2000). Dette er bl.a. en følge af 'The Employment Act', men også af en mere aktiv medlemsrekrutteringsstrategi. Denne strategi er også delvist en følge af "The Employment Act", fordi en af betingelserne for at kunne blive anerkendt som forhandlingspart er en medlemsandel på min. 10% af de ansatte. Men også det forhold, som blev tydeliggjort i WIRS rapporterne (Cully et al 1999; Millward et al 2000), at medlemsnedgangen ikke så meget skyldes frafald på etablerede arbejdspladser som manglende tilgang på de nye arbejdspladser, har begrundet en mere offensiv rekruttering. TUC har som led i New Unionism strategien oprettet et 'organising academy', hvor man uddanner rekrutteringspecialister, som rejser rundt på arbejdspladserne i hele landet. Kampagner for anerkendelse som forhandlingspartner starter sjældent, før omkring halvdelen af de ansatte på en arbejdsplads er medlemmer, og medlemsrekruttering sker som oftest kun på virksomheder, hvor der i forvejen er nogle

medlemmer. Såkaldt 'cold recruitment' (rekruttering på arbejdspladser med ingen eller meget få medlemmer) har dog også givet resultater, fortrinsvis når der har været utilfredshed med arbejdsforholdene blandt de ansatte (Labour Research Sep. 2000). Rekrutterings- og anerkendelseskampanjer sker ikke kun på initiativ af fagforeningerne, men også på baggrund af henvendelser fra ansatte, som er utilfredse med arbejdsforholdene eller et fagforeningsmedlem, som har skiftet til en ikke-organiseret arbejdsplads. Med 'The Employment Act' udgør fagforeningsfjendtlige arbejdsgivere et langt mindre problem end tidligere, hvor anerkendelse kun kunne opnås gennem frivillige aftaler med arbejdsgiverne. 'The Employment Act' gør anerkendelse til en retting, når en række betingelser er opfyldt, bl.a. at fagforeningen har organiseret mindst 10% af de ansatte indenfor det område, hvor der ønskes anerkendelse som forhandlingsberettiget part.^{xvii} Fokus for fagforeningerne bliver derfor på at få flere medlemmer, og det synes, som om der er en mere positiv holdning til fagforeningerne generelt og til, hvad fagforeningerne kan tilbyde medlemmerne mere specifikt (Labour Research Jan.2000). Ikke alle arbejdsgivere er dog interesserede i at indgå en frivillig aftale, men fagforeningerne kan så i stedet ansøge The Central Arbitration Committee om anerkendelse. Langt flertallet af de allerede behandlede ansøgninger er blevet godkendt (19 ud af 37); kun 2 er blevet afvist. Resten er enten ikke blevet behandlet endnu eller er blevet trukket tilbage, bl.a. fordi der er blevet indgået en frivillig aftale (Labour Research December 2000, January 2001, February 2001).

Der er således tegn dels på en mere positiv udvikling på arbejdsmarkedet med stigning i både fagforeningers medlemstal og i antallet af forhandlingsberettigede arbejdspladser/arbejdsområder; dels kunne man tolke Labour regeringens lovgivning på arbejdsmarkedet ikke som udtryk for en svækkelse af de kollektive forhandlinger, men derimod som et udtryk for, at kollektive forhandlinger skal følges op med lovgivning. Det vil sige i retning af en ny type arbejdsmarkedsmodel, hvor lovgivning, frivillige aftaler og kollektive forhandlinger supplerer hinanden.

Trade Union Congress: New Unionism

Trade Union Congress (TUC) fungerer som paraplyorganisation for mere end 70 britiske fagforeninger, hvoraf UNISON er den største. TUC blev grundlagt i 1868, og det britiske Labour Party blev oprettet på initiativ af TUC '...so that working people could have their own representatives in Parliament' (Unions at work. Section 2:the TUC:14). TUC varetager fagforeningernes fælles interesser fx udfører forskning, laver kampanjer, afgør grænsestridigheder, fagforeningsuddannelse, politisk lobbyarbejde og repræsenterer de britiske fagforeninger i internationale organer.

Som følge af presset på de britiske fagforeninger og med inspiration fra amerikanske og australske fagforeninger lancerede TUC i midten af 90'erne en ny politik: New Unionism. Denne strategi er som skrevet tidligere en følge af udviklingen på arbejdsmarkedet og i arbejdsmarkedsrelationerne, men den er også en aktiv medskaber af nye relationer på arbejdsmarkedet og indenfor fagforeningerne. De to hovedelementer er socialt partnerskab og ændrede rekrutterings- og organiseringsprincipper og -midler.

Partnerskabstilgangen (samarbejde mellem arbejdsgivere og fagforeningerne) anbefales af TUC som en strategi for at give fagforeningerne en ny og magtfuld rolle. "The idea is to promote the competitive success of the firm and the well-being of union members. By demonstrating that it can "add value" to the firm the union hopes to overcome the inclination of employers to avoid trade unions altogether" (Labour Research Jan.2000:12).

Set i en kønskontekst er de ændrede rekrutterings- og organiseringsprincipper og -midler det mest interessante. Fagforeningerne har brug for kvinderne (og andre tidligere perifere grupper fx etniske minoriteter og nye fx de unge) først og fremmest for at få flere medlemmer. TUC har oprettet et 'organising academy', hvor medlemmer uddannes til at rekruttere nye medlemmer og derefter rejser rundt til arbejdspladser i hele landet. Ikke kun rekruttering, også fastholdelse af de nye medlemmer er centralt for, at fagforeningerne kan få og fastholde forhandlingsretten på virksomhederne. Derfor fører flere fagforeninger en mere offensiv og "tæt-på-medlemmerne" politik, som bl.a. kommer til udtryk som mere vægt på deltagerdemokrati og selvorganiseringsstrategier indenfor fagforeningerne (Labour Research sep. 2000). Dette kan være kilde til såvel forandring som konflikt, fordi de ny-rekrutterede medlemmer både kan have andre forventninger til organisationens form og virke end de gamle medlemmer, og fordi mange nye medlemmer rekrutteres fra områder, som ikke tidligere har været organiserede, og de derfor også kan have interesser og krav, som adskiller sig fra organisationens tidligere prioriteringer. Et andet problem er, at niveauet for kvinders medlemsskab stiger, men ikke niveauet for kvinders magt,

'(...) I think the real issue is when you organise people it does not matter if you do it conventional or through new methods of organising. It's to enable them to participate, to empower them, make them feel that it's their union and it's not your union that they are joining... So that always needs people at different levels to give up power. That is so difficult and that is what sometimes does not happen well enough' (Britisk Ligestillingsagent 1)

En anden britisk ligestillingsagent har dog også oplevet, at de nye unge organisatorer kan være med til at nedbryde organisationskulturen til fordel for ligestillingssagen,

'They are young people, they have just gone through the TUC structures selective to be organisers and then we have taken a number of them to work at us. But they bring in different attitudes and because they are younger they have different attitudes. So they lightly go about their business you know, doing what they think is right, not even worrying about the existing culture. So in a way they kind of break down that culture or help to break it down. And I think within the fulltime branch structure they've been very helpful in helping us tackling these attitudes there. Because they will go out and try to organise black workers and women and you know, they don't have hang-ups on any of that. They will just go and do it. And they have helped me quite a lot because I need to be involved in different activities or get on to networks – and come on to courses that I'm running. Now normally we would go through our branches and ask them to help us with that, but you don't always get a very good response because they are busy doing other things and they don't see it as crucial. But the organisers they are out meeting people all the time, they want to encourage people so they send me names all the time with people that I can actually get involved and build up my networks' (Britisk Ligestillingsagent 2).

Lige sådan har TUC's organiseringskampagne – Winning the Organised Workforce – og selve organiseringsunion strategien hævet status for og styrket positionen for de selvorganiserede grupper i UNISON og styrket, at der kommer ideer fra 'bunden'. Ligestillingsagent B fortæller også, at TUC's forstærkede ligestillingsindsats i det hele taget har været med til at fremme ligestillingsarbejdet i 'hendes' fagforening. Den forstærkede ligestillingsindsats er dog ikke bare et resultat af TUC's organiseringsstrategi, men også af mange års kamp for at sætte ligestilling på dagsordenen både i TUC og i de tilsluttede fagforbund (Ledwith & Colgan 1996: Chapter 6; Britisk ligestillingsagent 1).

UNISON – den virkeliggjorte fornyelse?

Fagforeningen UNISON er ikke alene et nyt fagforbund. Den er også en ny type fagforening. Den blev grundlagt i 1993 som en sammenlægning af de tre fagforeninger COHSE (Confederation of Health Service Employees), NALGO (National Association of Local Government Officers) og NUPE (National Union of Public Employees).

UNISON organiserer alle ansatte, der leverer service til offentligheden, hvad enten det er indenfor den offentlige, den private eller den frivillige økonomiske sektor. Denne lidt knudrede formulering, fordi store dele af den offentlige sektor i Storbritannien er privatiseret, flere arbejdsområder udliciterede, og frivillige organisationer står for meget af det sociale arbejde. UNISON organiserer på tværs af uddannelsesbaggrund og stillingsstruktur, dvs. fra

rengøringspersonale over sygeplejersker og jordemødre til ledere i den amts-kommunale administration^{xviii}. UNISON er den største fagforening i TUC med over 1 mio. medlemmer (1.290.549), og kvinder udgør 72% af medlemsskaren, altså en udpræget kvindefagforening (SERTUC 2000).

Under forhandlingerne om sammenlægningen blev det tilstræbt at lære af tidligere organisatoriske problemer og skabe en åben fagforening baseret på aktiv deltagelse af alle medlemmer. To principper dannede grundlaget for UNISON's struktur og centrale politikområder: en forpligtelse på at skabe en demokratisk, pluralistisk og decentral tilgang; og at integrere ligestilling og 'fair' repræsentation på alle niveauer af organisationen (COHSE, NALGO & NUPE NECs' Annual report 1990 citeret fra Mann et al 1997:199). Disse to principper opstod dog ikke af sig selv, men var et resultat blandt andet af strategisk handlen af fagpolitisk aktive kvinder i de tre forhandlende organisationer COHSE, NALGO og NUPE. Der var i alle de tre tidligere fagforeninger forskellige former for ligestillingsinitiativer, herunder selv-organisering, men der var blandt de kvindelige fagpolitikere utilfredshed med disse initiativers rækkevidde og resultater. Derfor forsøgte man at skabe nye metoder og redskaber til at opnå ligestilling. Disse metoder og redskaber udvidede feltet for, hvad der kan forstås som ligestillingsstrategier ved også at lægge op til at forny fagforeningsdemokratiet. Diskussionen af en ny og radikal ligestillingsagenda kom hurtigt til også at omfatte andre marginaliserede gruppers muligheder for deltagelse og repræsentation: 'sorte', handicappede og homoseksuelle medlemmer (Britisk ligestillingsagent 4 + 5; Mann et al 1997). Det tog dog noget tid, før proportionalitet, selv-organisering og fair repræsentation blev inddraget i de centrale sammenlægningsforhandlinger, hvilket kan begrundes med, dels at der kun var meget få kvinder i det centrale forhandlingsudvalg, dels at der var en om end udtalt modstand mod en radikal forandring af organisationsstrukturen fra magtfulde mandlige interesser. Der var dog ikke den store modstand mod forslagene, da de endeligt blev fremlagt på konferencer i 1990 (Mann et al 1997; Terry 1997).

UNISON's struktur og opbygning er kompliceret. Dels er det en stor fagforening med mange lokalafdelinger; dels er der indskrevet en række forskellige grupperingers eksistens i regelsamlingen; dels er der en række undtagelser og tilføjelser til den repræsentative demokratiform. Den geografiske opbygning omfatter et nationalt niveau, et regionalt niveau og et lokalt niveau.^{xix} Derudover findes der fire grupperinger: service grupper^{xx}, selv-organiserede grupper, unge medlemmers organisation, og pensionerede medlemmers organisation. Service grupper findes både på nationalt og regionalt niveau. Selv-organiserede grupper på nationalt, regionalt og branche niveau. Den demokratiske struktur omfatter en national delegeretkonference, national executive council (NEC), dvs. hovedbestyrelse, principal officers, dvs. præsident, vice-præsidenter, generalsekretær og associerede generalsekretærer, stedfortrædende general

sekretærer. Derudover er der i de forskellige grupperinger og på de forskellige niveauer ledelseskomiteer, råd, konferencer m.m.. NEC har ansvaret for ledelsen af UNISON; mellem møderne har generalsekretæren ret til at handle på vegne af NEC. NEC er sammensat efter en række komplicerede regler for valg, som dels omfatter regionernes størrelse, servicegruppe repræsentation, repræsentation af lavtlønnede kvinder, proportionalitet og endelig 'additional members seats', som repræsentanter for fx brancher eller selv-organiserede grupper kan stille op til. Proportionalitet, 'fair' repræsentation og selv-organiserede grupper er indskrevet i UNISON's regelsamling. Disse tre tiltag er integrerede i demokratistrukturen og fungerer som en form for supplement til det traditionelle repræsentative demokrati.

UNISON's har i alt 25 mål og formål indskrevet i regelsamlingen. Jeg vil her fokusere på de 6 punkter, som handler om fagforeningsdemokratiet. Mål og formål for fagforeningsdemokratiet lægger vægt på medlemsdeltagelse, på samarbejde mellem forskellige funktioner og niveauer, og på at arbejde for ligestilling for kvinder, sorte, handicappede og homoseksuelle, og for alle medlemmer af enhver rang. Centrale ord er 'member-led', 'opportunity to participate', 'encourage the maximum democratic debate', 'to promote fair representation', 'to encourage solidarity and an effective working partnership', 'to promote equal opportunities for all employees' (UNISON rules 2000:2-3).^{xxi}

Hvorledes har det været muligt?

Jeg vil her pege på fire omstændigheder: presset på fagforeningerne, sammenkædning af ligestilling og demokratisering, erfaringer med forholdsvis radikale ligestillingstiltag i to af de tre fagforeninger, som dannede UNISON; og strategisk handlen fra ligestillingsagenter under forhandlingerne og i sammenlægningsprocessen.

Fagforeningerne på det britiske arbejdsmarked har været under et enormt pres siden begyndelsen af 80'erne, og det har tvunget dem til at gentænke den fagpolitiske praksis og organisering. Det har været nødvendigt at virke 'tiltrækkende' for at få nye medlemmer og for at holde på de gamle. Og det har medført fusioner, vægt på rekruttering, tæt-på-medlemmerne-strategier – og en øget opmærksomhed på andre medlemstyper end de, der hidtil havde udgjort fagbevægelsens kernegruppe. Det er den baggrund, som UNISON blev dannet på. Så selvom UNISON organiserer medlemmer, der arbejder i den offentlige sektor, og har en overvægt af kvindelige medlemmer, har det generelle fagforeningsfjendtlige klima haft betydning også for NALGO, NUPE og COHSE. Men derudover var argumenterne for fusionen at opnå en styrket forhandlingsposition, frigøre ressourcer til at styrke medlemsserviceringen, og at få større offentlig gennemslagskraft i forhold til offentligheden og andre faglige organisationer (Brok et al 2002; se også Terry 2000).

At være attraktiv for medlemmerne skal ikke blot forstås således, at fagforeningerne skal rekruttere forskellige medlemstyper. Det handler i høj grad også om at forskelligheden blandt medlemmerne skal afspejle sig i fagforeningernes organisationsform og fagpolitiske praksis. En lang række forskere har diskuteret dette problem og kobler det sammen med på den ene side individualiseringsprocesser og kritisk refleksivitet i senmoderniteten (Valkenburg & Zoll 1995; Zoll 1998) og på den anden side magtkampe og manglende interessevaretagelse for alle grupperinger i fagbevægelsen (Briskin 1999, 2002; Hyman 2001, 2002; Ledwith & Colgan 2002). Begge retninger lægger dog vægt på flere muligheder for medlemsaktivitet, højere grad af deltagerdemokrati, en differentieret interessevaretagelse og på at styrke social bevægelsesdelen af fagforeningerne. UNISON's konstruktion bygger på en forpligtelse på at skabe en demokratisk, pluralistisk og decentral organisation og på at integrere ligestilling og 'fair' repræsentation på alle niveauer af organisationen. Og denne sammenkobling mellem demokratisering og ligestilling muliggjorde en forholdsvis radikal ligestillingspolitik, hvor ligestilling blev til mere og andet end et spørgsmål om retfærdighed for kvinder – det blev til et led i en demokratiseringsstrategi. Og derfor kan man sige, at ligestillingens fokus skifter fra at se kvinder som et problem til at se kvinder som en ressource til forandring - kvinderne bliver til organisatoriske forandringsagenter.

Presset på fagforeningerne og de forskellige bestræbelser på at genvinde styrke og indflydelse blandt andet gennem fusioner har også skabt (skaber) en masse uro og instabilitet, der har skabt 'sprækker' i de etablerede magtrelationer og har åbnet for indflydelse for tidligere marginaliserede grupper ikke bare i UNISON, men generelt i de britiske fagforeninger (se også Colgan & Ledwith 2002b). De to principper om demokratisering og ligestilling i UNISON opstod således ikke af sig selv, men var et resultat blandt andet af strategisk handlen af fagpolitisk aktive kvinder i de tre forhandlende organisationer COHSE, NALGO og NUPE. Denne strategiske handlen byggede på især fire elementer: at kvinder i de tre fagforeninger var anerkendt som en legitim gruppering med særlige problemer; kvinders aktivisme blandt andet i kraft af selvorganisering; koalitioner med andre marginaliserede grupper; og erfaringer med bl.a. selvorganisering og regelsæt, som sikrede kvinders repræsentation. Endelig havde det også betydning, at der var aktive og meget vidende kvinder med strategiske evner involveret i sammenlægningsprocessen og i selve forhandlingerne (Britisk ligestillingsagent 4 + 5; se også Ledwith & Colgan 2002). Der var i alle de tre tidligere fagforeninger forskellige former for ligestillingsinitiativer, men der var blandt de kvindelige fagpolitikere utilfredshed med disse initiativers rækkevidde og resultater. Derfor forsøgte man at skabe nye metoder og redskaber til at opnå ligestilling. Disse metoder og redskaber udvidede feltet for, hvad der kan forstås som ligestillingsstrategier ved også at lægge op til at forny fagforeningsdemokratiet. Diskussionen af en ny og radikal ligestillingsagenda kom hurtigt til også at omfatte andre marginaliserede gruppers

muligheder for deltagelse og repræsentation: 'sorte', handicappede og homoseksuelle medlemmer (Britisk ligestillingsagent 4 + 5; Mann et al 1997). Det tog dog noget tid, før proportionalitet, selv-organisering og fair repræsentation blev inddraget i de centrale sammenlægningsforhandlinger, hvilket kan begrundes med, dels at der kun var meget få kvinder i det centrale forhandlingsudvalg, dels at der var en om end udtalt modstand mod en radikal forandring af organisationsstrukturen fra magtfulde mandlige interesser. Der var dog ikke den store modstand mod forslagene, da de endeligt blev fremlagt på konferencer i de tre fagforeninger i 1990 (Mann et al 1997; Terry 1996).

Fornyelsens grænser og begrænsninger

UNISON udgør altså på den ene side et traditionelt repræsentativt demokrati med en hierarkisk struktur og på den anden side et brud med denne form, hvor de væsentligste anderledes træk er, at medlemsaktivitet ikke kun foregår i det repræsentative system; at selv-organiserede grupper er en del af hovedstrukturen; og at der er principper om proportionalitet og 'fair' repræsentation, som medvirker til at gøre repræsentationen baseret på diversitet fremfor at have en overvægt af hvide mænd. Men UNISON's ligestillings- og demokratiseringsstrategi har ikke løst alle problemer. Ligestillingsmålene for 2000 er ikke opnået, selvom der er sket både en stigning i antallet af kvinder i ledelsen og ændringer af den politiske agenda, og der rejses også en række problemer i forhold til at sikre indflydelse fra neden og støtte almindelige medlemmers aktivitet (se kapitel 7). Rodney Bickerstaffe, tidligere General Secretary of UNISON understreger, at flere af de nuværende problemer skyldes, at sammenlægningen til UNISON er en proces, som stadig er i gang (Bickerstaffe i Terry 2000).

Man kunne også diskutere, om en del af UNISON's problemer med at opnå egne mål netop skyldes, at den demokratiske struktur lander mellem to demokratiformer. Vægten på aktiv medlemsdeltagelse, på selv-organisering og på at sikre alle en plads og stemme kan komme til at stå i modsætning til det traditionelle og hierarkiske repræsentative demokrati (se også McBride 2001b). For at sikre det fulde udbytte af de nye tiltag og for at opnå målene omkring medlemsdeltagelse og et demokrati baseret på diversitet er det spørgsmålet, om det ikke er nødvendigt med en mere deltagerorienteret demokratiform (jf. kapitel 2).

Men det er også spørgsmålet, hvor radikale forandringer det er muligt for UNISON at gennemføre. John Monks, Generalsekretær i TUC, påpeger i en tale på en konference om UNISON UNISON's betydning for hele fagbevægelsen. Denne betydning har dog to sider: dels det nyskabende som en positiv vej, dels det nyskabende som problematisk. Centralt i både begejstring og bekymring er selv-organisering, der ses både som at gøre noget for underprivilegerede medlemsgrupper og som en risiko for sektarisme. Med henvisning bl.a. til UNISON's ledende rolle i TUC kræves der et stærkt ansvarligt lederskab af UNISON.

'First, it should be stressed that the principle and practise of self-organisation and the ways in which UNISON utilises its position to press the case for disadvantaged groups have implications for the ways in which the TUC and other unions deal with these issues, which are assuming greater importance throughout the trade union movement. We are now all much more relaxed about self-organisation, but we need to retain an awareness that a major union cannot be effective if it is perceived as a federation speak with a number of different voices. It needs to retain a central identity.(...) But now, if a position backed by UNISON goes down at Congress it marks one of those splits which have been so beloved of headline writers over the years. If it carries the day it becomes Congress policy. To put the matter simply and succinctly, the luxury of opposition, of losing, is not one which is open to a union the size of UNISON. (...) The only reconciliation can come through a mature leadership that recognises, and diffuses that recognition throughout UNISON, that being the biggest union in Congress inevitably imposes a leadership role which may on occasion constrain choice and policy.(...) It is noticeable that UNISON's conference agenda consistently reflect the fact that there are sectarian groups who are making serious efforts to win the conference over to their point of view – a point of view which is well away from the political mainstream. The largest union in Congress needs a mature leadership' (Monks in Terry 2000).

Monks (og TUC) er dermed med til at lægge pres på UNISON. Der er grænser for, hvor mange stemmer UNISON kan tale med, og hvor mange særstandpunkter UNISON kan indtage og samtidig være en legitim aktør i TUC og en støtte for fagbevægelsessagen.

4.3 Fællesskab & forskellighed: vores eller deres fagbevægelse?

Hvor LO for ganske nylig er startet på en fornyelsesproces, er UNISON et eksempel på en allerede gennemført fornyelse af fagbevægelses 'konceptet'.^{xxii} Fornyelsen af UNISON er dog en fortløbende proces bl.a. som følge af den valgte organiseringsmodel. LO og UNISON har valgt meget forskellige modeller for fornyelse med forskellige konsekvenser både for relationen mellem medlemmer og organisation generelt og for integration af 'de forskellige' specifikt.

Særlige gunstige omstændigheder for integration af kvinder

Er der særligt gunstige omstændigheder for integration af køn og forskellighed i LO og UNISON's demokrati? Ledwith og Colgan (2002) har på baggrund af 13 forskningsbidrag om køn, forskellighed og fagforeningsdemokrati fra det meste af verden opstillet en række særligt gunstige omstændigheder for integration af køn og forskellighed i fagforeningsdemokratier. Integration skal

her forstås i bred forstand både som den enkeltes mulighed for plads og stemme og som kollektive strategier for ligestilling/forandring:

- *'where traditional blue-collar, male working-class trade union membership has plummeted and trade union futures are seen to be under threat;*
- *in feminised unions (i.e. those where women are in the majority of membership); in public sector unions;*
- *among white-collar, service sector and increasingly, professional and highly qualified workers – many of whom are women;*
- *where there is a critical mass of women, led by vanguard of feminist women and equality activists pursuing strategies of social change and transformation in adversarial industrial relations systems;*
- *autonomous or self-organisation and separate structures for women;*
- *in turn, where these have been built on by other diversity groups, based on race, sexuality, age and disability;*
- *coalitions and alliances within own unions with 'modernisers', the 'left', the 'mainstream'; and*
- *learning from, and transversal working across civil and human rights and social movements.'*
(Ledwith & Colgan 2002:22).^{xxiii}

Integration af køn og forskellighed i LO

Er der særligt gunstige omstændigheder for integration af kvinder i LO? LO er præget af en vis uro og opbrud. LO er presset både udefra: af en ny statslig politik, som delvist udfordrer lønmodtagerrettighederne og den danske model, af nye arbejdsorganiseringer, nye forhandlingsstrukturer. Og indefra: af medlemstilbagegang, begrænset interesse i fagforeningsarbejde, reorganiseringer og sammenlægninger. Men hvorledes opleves dette pres, og betyder det en åbning for flere kvinder på politiske poster og i lederfunktioner?

LO tager presset alvorligt, der blev bl.a. indkaldt til ekstraordinær kongres i foråret 2003, hvor en reform af LO var på dagsordenen. Reformforslaget åbner ikke umiddelbart for integration af køn og forskellighed, men i det vedtagne værdigrundlag fremgår det dog, at *'Fagbevægelsen skal være et rummeligt fællesskab med plads til forskellighed og mangfoldighed, og det skal afspejle sig i de demokratiske organer. LO's ledelse bør på sigt på alle niveauer sammensættes, så den afspejler medlemmernes kønsmæssige sammensætning'* (LO's værdigrundlag 2003).

Hvorledes vil LO gøre dette værdigrundlag til virkelighed? Og opstår der som følge af uro og opbrud i LO sprækker eller åbninger, som kunne skabe mulighed for at få flere kvinder

på politiske poster og i lederpositioner, og som kunne betyde en genforhandling af politiske prioriteringer? Et af problemerne med at få fagbevægelsens mænd til at engagere sig i og kæmpe for ligestillings spørgsmål i fagbevægelsen er et stærkt kønssegregeret arbejdsmarked, hvor kvinder og mænd overvejende er organiserede i forskellige fagforeninger. Denne opdeling har i høj grad betydet, at ligestillings spørgsmål af mange mænd er blevet set på som i modsætning til den faglige kamp (FIU 2002a). Kan det betyde, at den tilstræbte sammenlægning af KAD og SiD medfører flere kvinder på politiske poster og en mere højprofileret ligestillingspolitik? Eller betyder det blot, at den sammenlagte organisation genetablerer sig med en ny form for kønshierarki fx med mænd fra SiD som formænd og kvinder fra KAD som næstformænd (se fx Foreløbige tanker fra FL)? Reorganiseringen af FIU har umiddelbart betydet et tilbageskridt for ligestillingen, men kan den også give nye muligheder for ligestillingsstrategierne? Reformforslaget kan også læses som en om end begrænset genforhandling af magt og positioneringer i LO. Vil sammenlægningen af KAD og SiD åbne for en endnu mere omfattende genforhandling? Vil den manglende tilgang af især unge ufaglærte kvinder give en større interesse i at gøre sig attraktiv for kvinder? KAD har både i forbindelse med reformen af LO og sammenlægningsforhandlingerne med SiD rejst spørgsmålet om kønskvotering for at sikre en mere ligelig repræsentation af kvinder og mænd i de 'nye' organisationer. Det er begge steder blevet afvist kategorisk.^{xxiv}

Hvorvidt der vil ske forandringer i ligestillingssituationen, afhænger bl.a. også af i hvilket omfang de øvrige 'gunstige omstændigheder' er tilstede i LO. Kvinder og mænd udgør en lige andel af LO, man kan derfor ikke tale om, at det er en overvægt af kvinder. LO har heller ikke et flertal af offentligt ansatte, servicesektor ansatte eller af funktionærer. Disse gunstige omstændigheder er altså ikke tilstede, men problemet stiller sig nok også noget anderledes, når der er tale om en central organisation, hvor det handler om samarbejde mellem forskellige forbund, selvom LO har en betydningsfuld rolle bl.a. gennem at udvikle politikforslag, herunder ligestillingspolitik.

Starlet programmet, Victoria og FL er en form for separat organisering, selvom denne ikke er så vidtgående som i UNISON. Det vil sige, at den gunstige omstændighed er i hvert fald delvist tilstede. En anden gunstig omstændighed er koalitioner og samarbejde, og der ses også i LO forskellige former for samarbejde på forskellige niveauer, opbygning af netværk/relationer og sammenkobling til andre problematikker. For eksempel knytter Starlet programmet an til ungdomsindsatsen: At unge udgør en medlemsgruppe i tilbagegang, er et anerkendt problem, og ungdomsindsatsen er et forholdsvis højt prioriteret område, dvs. at denne sammenkobling kan styrke Starlet programmet. Starlet programmet er også forbundet til ledelsen af LO. Desuden kan mentor/sparringspartnerordningen ses som en måde at skabe alliancer på: Ved at opbygge et netværk mellem den enkelte Starlet og en person højere i fagforeningshierarkiet skabes der

indirekte en form for alliance med 'the mainstream'. Derimod ses der ikke umiddelbart en opbygning af alliancer med progressive medlemmer eller grupper af medlemmer, som vil reformere LO. En sidste gunstig omstændighed er tilstedeværelsen af en avantgarde. Der er ansatte ligestillingskonsulenter og ligestillingsinteresserede fagpolitikere, og denne gruppe har mulighed for løbende at blive udvidet med kvinderne fra Starlet, Victoria og FL. Spørgsmålet er, om man på nuværende tidspunkt kan tale om en avantgarde? Det er i hvert fald en meget lille sådan og nok med en for begrænset støtte blandt medlemmerne.

Så - er der gunstige omstændigheder for integration af kvinder og forskellighed i LO? Ja, og nej, men der er i hvert fald sprækker i 'gamle' struktureringer, der er nye initiativer og samarbejdsrelationer og et ydre og indre pres for at stoppe medlemsnedgangen. Dette kan nok give bedre muligheder for kvinders individuelle karriere, men spørgsmålet er, om det også vil åbne for en mere transformativ ligestillingsagenda.

Integration af køn og forskellighed i UNISON

Det stiller sig noget anderledes med UNISON, hvor selve grundlaget for sammenlægningen af COHSE, NALGO og NUPE til UNISON var truslen mod fagforeningerne på det britiske arbejdsmarked. Selvom det politiske klima i Storbritannien er mere fagforeningsvenligt nu, og fagforeningerne har gjort meget for at tænke nyt, så er der stadig et stort pres på fagforeninger bl.a. for at højne medlemstallet. UNISON har et flertal af kvindelige medlemmer og organiserer indenfor den offentlige sektor. Der var og er kvindelige aktivister og ansatte, som arbejdede og arbejder for kvinders – og andre marginaliserede grupper – ligestilling. Der var allerede i de tre fagforeninger inden sammenlægningen forskellige former for mere radikale ligestillingsstrategier som fx selv-organisering, der blev ført over i og forsøgt forbedret i UNISON. Dermed er indtil flere af de 'gunstige omstændigheder' for integration til stede både før og efter skabelsen af UNISON. Men UNISON er også en fagforening, som har en stor spredning i medlemmernes uddannelsesniveau, jobtype og ledelsesansvar. Dette har betydet et større pres for, at fagforeningen skulle afspejle forskelligheden: Kvinders ligestilling og andre marginaliserede grupper kamp for plads og stemme kom på den måde også til at handle om fx lavtlønnedes plads og stemme og resulterede i en politik for 'fair repræsentation'. Det vil sige, at der også blev opbygget koalitioner og samarbejdsrelationer på kryds og tværs af organisationen.

I forhold til UNISON og integration af køn og forskellighed kan man også identificere forskellige trin. Man kan, som jeg allerede har gjort, fokusere på, om 'de særlige gunstige omstændigheder' var til stede ved skabelsen af UNISON, og om de er til stede nu – hvilket de er i høj grad. At flere af 'omstændighederne' var til stede ved skabelsen af UNISON, kan således sige at have været et afgørende element for skabelsen af den forholdsvis radikale

ligestillingspolitik i UNISON. Samtidigt har den radikale ligestillingspolitik forstærket 'de særligt gunstige omstændigheder' ved at få flere kvinder på ledelsesposter, flere aktive kvinder og nye politiske krav.

Service versus organisering

Skal fagforeningerne og fagbevægelsen bygge på 'service union' modellen eller på 'organising union' modellen? Service- og organiserings-modellerne udgør to forskellige strategier for relationen mellem medlemmer og organisation. De to modeller udelukker dog ikke hinanden, og skelnen mellem service og organisering som forskellige modeller er primært en analytisk skelnen. I praksis fungerer modellerne som komplementære, fx trækker de britiske fagforeninger på begge modeller (Waddington 2000; Waddington & Kerr 2000). Men har det så ingen betydning, om man vægter den ene eller den anden model højest? Og er valget af primær strategi uafhængig af eller sammenhængende med andre måder at fortolke relationen mellem fagforeningen som organisation og medlemmerne på? Hvad betyder det for eksempel, at LO's formand understreger, at medlemmerne dvs. de tilsluttede forbund skal have en bedre service i fremtiden? Og gør det en forskel i fagforeningens rolle i forhold til medlemmerne, når TUC og UNISON gør organiseringsstrategien til en central del af sin nye politik? Og hvordan spiller de to strategier sammen med LO og UNISON' ligestillingsstrategier?

Service- og organiseringsmodellerne adskiller sig fra hinanden på flere områder:

- *Servicemodellen* lægger vægt på et udbygget fagforeningsbureaukrati og på de centrale strukturer. Der lægges vægt på at levere service indenfor en række områder. Forholdet mellem medlemmer og fagforening får karakter af et kunde- eller klient-forhold. *Organiseringsmodellen* lægger vægt på den enkelte arbejdsplads og på at etablere gode kommunikationsveje og udbrede information fx om 'best practices'. Forbundet med organiseringsmodellen er også udviklingen af institutioner, som kan arbejde for aktiv deltagelse af hidtil underrepræsenterede grupper som fx kvinder;
- I *servicemodellen* er forholdet mellem (lokalt) ansatte faglige repræsentanter og konsulenter og de almindelige medlemmer og fritidsvalgte faglige repræsentanter på arbejdspladsen udelukkende af administrativ karakter; og de enkelte medlemmer er afhængige af de fuldtidsansatte faglige repræsentanter og konsulenter service. *Organiseringsmodellen* derimod forudsætter aktiv deltagelse af alle medlemmer og ansatte og bygger på samarbejde mellem medlemmer, fritidsvalgte og ansatte på tværs af hierarki;
- I *servicemodellen* anses rekruttering af nye medlemmer for en isoleret aktivitet, hvorimod rekruttering, medlemsfastholdelse og organisering betragtes som integrerede processer i *organiseringsmodellen* (Waddington 2000; Waddington & Kerr 2000).^{xxv}

Det bliver således tydeligt, at servicestrategien medvirker til at forstærke fagbevægelsens institutioner og hierarki, hvorimod organiseringsstrategiens vægt på aktiv deltagelse også lægger op til nye relationer mellem medlemmer og organisation og til i hvert fald en gentænkning af demokratiform. De to forskellige modeller for relationen mellem medlemmer og organisation kan derfor kobles til diskussionen af nye solidaritets- fællesskabs- og demokratiforståelser og -praksisser. Og vægtningen af den ene model fremfor den anden bliver således ikke ligegyldig, men har derimod konsekvenser - også for ligestillingspolitikens form, indhold og outcome.

LO: Service og et traditionelt repræsentativt demokrati

LO' formand Hans Jensen udtaler:

'Formålet med kongressen er at forny LO, så det enkelte medlem kan få den bedst mulige service. Internt i fagbevægelsen skal vi udnytte vores samlede ressourcer bedre og vi skal vedtage et nyt fagpolitisk grundlag så det bliver understreget, at LO varetager alle medlemmers interesser gennem en bred kontakt til de politiske partier' (LO-formand: Vi skal forny os)

LO's reformforslag lægger vægt på at sikre medlemmerne den bedst mulige service.

Organisationen forandres kun i toppen ved, at de enkelte/nogle forbund sikres mere direkte indflydelse på ledelsen. Og ved, at der udformes udviklingskontrakter for samarbejdet mellem LO og medlemsforbundene. Denne nye samarbejdsmodel skal sikre 'dynamikken og forandringskraften'. Når alle medlemmers interesse skal sikres, handler det primært om, at den politiske profil bredes ud fra sammen med Socialdemokratiet at udgøre en samlet arbejderbevægelse til en bred kontakt til de politiske partier. Dette skal bl.a. gøres gennem at afskaffe det økonomiske tilskud til Socialdemokratiet. Den demokratiske fornyelse medfører altså ikke en forandring i retning af en ny demokratiform. Kun i forbindelse med præsentationen af et nyt værdigrundlag tales der om en mere dialogorienteret tilgang, hvor skabelsen af det ny værdigrundlag skal ske i en åben proces, som i sig selv skal medvirke til at styrke fællesskabet,

'Fagbevægelsen skal være en demokratisk organisation i konstant udvikling. De faglige organisationer skal styrke og udvikle medlemsdemokratiet med henblik på at tilgodese dialogen og medlemmernes indflydelse' (LO's værdigrundlag 2003).

Waddingtons indvending, at i praksis benytter fagforeningerne sig af både service- og organiseringsmodellen, spiller således også ind i en dansk sammenhæng. Der er elementer af både service- og organiseringsmodellen i LO. Men såvel i selve reformforslaget som i LO's struktur og

demokratiform bygges der på servicemodellen. Servicemodellen er den dominerende model. Og det vil sige, at institutioner, bureaukrati og servicering af medlemsskaren vægtes højere end medlemmernes aktive deltagelse, kontakt, nærhed og engagement.

UNISON: et delvist skift til organisering og deltagerdemokrati

UNISON kan også siges at bygge på både service- og organiseringsmodellen, men hvor servicemodellen er den dominerende i LO, er modellerne mere ligestillede i UNISON. UNISON har på den ene side et udbygget fagforeningsbureaukrati og lægger vægt på at yde medlemmerne service; og har på den anden side decentraliseret flere beslutninger og ressourcer til lokalt niveau og skabt nye muligheder for medlemsaktivitet og indflydelse fx gennem selv-organiseringstrategien. Organiseringsmodellen lægger også op til en mere deltagerorienteret demokratiform – og UNISON er langt mere deltagerdemokratisk orienteret end LO. Men UNISON's balancegang mellem service og organisering, og modsætningerne mellem det repræsentative demokrati og deltagerdemokratiet skaber også problemer og kan måske stå i vejen for at få det fulde udbytte af fx selv-organiseringstrategierne, bl.a. fordi den hierarkiske organisationsstruktur forstærker gamle magtpositioner, og fordi forandringsbestrebelse knyttes til 'de forskellige' (se kapitel 7).

Nye fællesskabsformer og ny solidaritetsforståelse?

Teoretisk og empirisk problematiseres forståelsen af fagbevægelsens fællesskab og solidaritet som baseret på enslighed og lighed, og der argumenteres i stedet for nødvendigheden af mere organiske solidaritetsformer og pluralistiske fællesskaber. Hvorledes forholder LO og UNISON sig til denne diskussion.

LO: Fællesskab og individualisme

Individualiseringen af medlemmerne og medlemstilbagegangen ses som en udfordring for LO og for de tilsluttede forbund og som en af de væsentligste grunde til at reformere LO. Udfordringen anses altså fortrinsvis for at komme fra individualiseringen af medlemmerne, ikke fra marginaliserede grupper indenfor egne rækker^{xxvi}. Ifølge reformforslaget betyder individualisering

'...kort fortalt, at vi bliver mere forskellige og stiller krav om, at de organisationer eller fællesskaber, vi tilslutter os, også er i stand til at levere individrettede ydelser. Både interessevaretagelse og serviceydelser skal matche den enkeltes individuelle behov' (Redegørelse til HB:4).

Det er derfor vigtigt, at LO som fællesskab er i stand til at inkludere individualiserede medlemmer bl.a. gennem en bedre service og gennem en mangfoldighed i tilknytningen til politiske partier. I LO's værdigrundlag 2003 lægges der også meget vægt på den enkelte og på individuelle forskelligheder mellem medlemmer. Relationen mellem den enkelte og fællesskabet beskrives som, at fællesskabet er den ramme, den enkeltes praksis foregår indenfor, og som den enkelte må være ansvarlig overfor nærmest som en pligt eller en kontrakt. Den enkeltes praksis beskrives hverken som fællesskabsskabende eller som fællesskabsudviklende,

'Alle mennesker er forskellige, men alle har lige værdi, og skal have lige rettigheder og muligheder. Ingen må diskrimineres, hverken direkte eller indirekte på grund af køn, alder, handicap, race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering eller national, social eller etnisk oprindelse.

Valgfrihed for den enkelte er afhængig af de rammer, fællesskabet skaber. Samtidig har den enkelte også ansvar overfor fællesskabet' (LO's værdigrundlag 2003).

LO skal altså afspejle individualiseringen af medlemmerne. Men hvad betyder det for fællesskabsforståelsen? Hvad er det for et fællesskab, som kan eksistere på baggrund af individualisme? Er det et fællesskab kun forstået som noget teknisk og organisatorisk? Eller også som solidarisk og organisk? Er det et institutionelt eller et social bevægelses fællesskab? Det er svært at svare på. Fællesskabet og solidariteten er på denne ene side uændret, på den anden side skal de individualiserede medlemmer og de udsatte grupper på arbejdsmarkedet inkluderes heri. Meget tyder på, at solidariteten fortrinsvis skal forstås som en organisatorisk overbygning på et institutionelt fællesskab.

UNISON: forskellighed og fællesskab

UNISON lægger i langt højere grad end LO op til en genforhandling af fællesskab- og solidaritets forståelser og praksisser. UNISON tilstræber at skabe et pluralistisk fællesskab ved at give stemme og platform til mange forskellige grupperinger, og ved at give disse mulighed for at samarbejde i koalitioner. Hvor 'de forskellige' i LO vedbliver med at være 'usynlige' i organisationen, så bliver 'de forskellige' en måde at udvikle UNISON på. Hvor LO risikerer at ekskludere 'de forskellige' som forskellige, så integrerer UNISON 'de forskellige' som forskellige i selve demokratistrukturen. Fællesskab og solidaritet i UNISON er heller ikke kun noget teknisk og institutionelt, men også noget som skabes gennem medlemmernes daglige praksis fx gennem deltagelse i de selv-organiserede grupper.

4.4 Ligestillingsstrategierne og fagbevægelsens fremtid

- en problematiserende sammenfatning

LO's Starlet programmet og kvinders selv-organiserede grupper i UNISON er to meget forskellige ligestillingsstrategier, som har forskellige mål og benytter sig af forskellige redskaber (se også kapitel 6 + 7). Starlet programmet er en lederuddannelse for en udvalgt skare af yngre kvinder, mens kvinders selv-organiserede grupper i UNISON henvender sig til alle kvindelige medlemmer, har formel indflydelse på hovedstrukturen og er indskrevet i vedtægterne. Hvor LO's ligestillingspolitik er præget af både frem- og tilbagegang og gøres indenfor en traditionel faglig organisering, viser UNISON's ligestillingspolitik vej mod at etablere en ny form for fagforening, hvilket dog ikke sker uden problemer.

Forskellene mellem LO's og UNISON's ligestillingspolitiske strategier kan bl.a. begrundes i en forskellig kønspolitisk model, hvor man lidt unuanceret kan sige, at den danske bygger på lighed og den britiske på forskellighed; og i det forskellige pres på fagbevægelsen, hvor den britiske fagbevægelse har været og delvist stadig er under et stort pres, mens den danske fagbevægelse kun i mindre omfang oplever medlemstilbagegang og ændringer i rettigheder og institutionelt fundament. Presset på den britiske fagbevægelse har tvunget denne til at tænke nyt, herunder at være attraktiv for nye medlemmer. LO er dog også præget af uro og diskussioner om såvel selve LO's rolle som fagbevægelsens fremtid som sådan. En uro, som måske kan skabe åbninger for integrationen af køn og forskellighed i LO.

Det bliver således vigtigt at spørge: hvorledes skal fremtidens fagbevægelse se ud? Det er et spørgsmål, som 'besvares' meget forskelligt af de to organisationer. I UNISON forsøger man at skabe en ny organisationsstruktur og en ny demokratiform, som ændrer relationen mellem medlemmer og organisation i retning af højere grad af medlemsaktivitet, som skaber nye veje for indflydelse, og som tilstræber at skabe et pluralistisk fællesskab. I LO tilpasser man organisationsstrukturen og valgprocedurerne, således at medlemsorganisationerne får mere direkte indflydelse, det enkelte medlem en bedre service, og fællesskabet reflekterer individualiseringen.

Såvel selve ligestillingsstrategierne som relationen mellem ligestillingsstrategierne og organisationsudviklingen gribes også meget forskelligt an i henholdsvis LO og UNISON. Dette afspejles i den forskellige rolle, som kvinder bliver tildelt i de to organisationer, hvor de i UNISON (fortrinsvis) bliver en ressource til at skabe den ønskede forandring, fastholdes de i LO (fortrinsvis) som en gruppe, der skal have særlig hjælp for at kunne begå sig og komme frem i organisationen. Denne forskel kan delvist lokaliseres i forskelle i arbejdsmarkedsmodel og arbejdsmarkedspolitisk kontekst, men kan også relateres til de meget forskellige forståelser af, hvorledes fagbevægelsen skal udvikle sig – herunder hvilken rolle ligestillingspolitikken skal

spille i denne forandringsproces. Både Starlet programmet og kvinders selv-organiserede grupper i UNISON spiller nemlig godt sammen med deres respektive organisationers fornyelsesstrategier, men på hver sin måde. Hvor man kan sige, at kvinders selv-organiserede grupper er en strategi til at støtte en forandring i retning af en mere deltagerorienteret demokratiform, understøtter Starlet programmet et traditionelt repræsentativt demokrati med en hierarkisk organisationsstruktur. Forskellen handler også om forskellige forståelser af køn og forskellighed i fagbevægelsen: Hvor forskellighed og ulighed i UNISON ses som grupperelateret, fx som kønsbaseret, og som lokaliseret i organisationsstrukturen og demokratiformen, ses forskellighed og 'ulighed' i LO derimod som lokaliseret i en individualisering af medlemsskaren og som relativt adskilt fra selve organisationen og den politiske praksis.

Er fremtidens fagbevægelse så vores eller deres? For kvinderne i LO er der en risiko for, at også det Ny LO mere er deres end vores; for kvinderne i UNISON er tendensen modsat: fagforeningen er mere vores end deres. Jeg vil vende tilbage til disse problemstillinger flere gange i løbet af afhandlingen for til sidst i konklusionen at udvide diskussionen af ligestillingsstrategier, fagbevægelse og transformativ fornyelse.

ⁱ Separat organisering er et forkæret begreb, fordi det ofte er blevet sat lig med separatisme. Briskin (1993) og Ledwith & Colgan (1996) diskuterer, hvorvidt det er bedst at betegne kvindegrupper som separat organisering eller selv-organisering. Ledwith & Colgan argumenterer for brugen af selv-organisering for at lægge afstand til separatisme problematikken, mens Briskin argumenterer for separat organisering, fordi det mere præcist betegner kvinders grupperinger i fagforeninger; disse er netop ikke altid *selv* organiserede, men startet på initiativ af og med bistand fra ligestillingskonsulenter eller fagpolitiske ledere. Jeg vælger separat organisering, når jeg taler om kvindegrupper, kvindekonferencer etc som begreb og selv-organisering, når jeg taler om de konkrete selv-organiserede grupper (se også kapitel 6).

ⁱⁱ Starlet er på en måde både LO og FIU, fordi det er initieret fra LO's top, og fordi der er en baggrundsgruppe, som både har repræsentanter fra FIU og LO – og fra udvalgte forbund.

ⁱⁱⁱ Analysen i dette afsnit bygger primært på forskellige skriftlige kilder. Her skal blot nævnes de mest centrale. Starlet Programmet/LO: 'Skyd genvej til Stjerne' (FIU - kursusbrochure); Projektbeskrivelse for et vækstlagsforløb i FIU; 'LO opretter netværk for kvinder' i LO-Magasinet 3. årg. nr.1 2000. Selv-organiserede kvindegrupper/UNISON: 'get yourself organised' UNISON medlemsbrochure; UNISON rules 2000

^{iv} Herefter forkortet som projektbeskrivelse.

^v De omtalte ligestillingsinitiativer udgør kun den nye del af LO/FIU's tiltag. LO har også 'de sædvanlige' ligestillingsinitiativer i handlingsplanen fx ligeløn og familie-arbejdslivspolitikker. FIU arrangerer en række 'almindelige' kurser for kvindelige tillidsvalgte.

^{vi} På Esbjerg Højskole etableres der også et videns- og uddannelsescenter for globalisering og et videns- og uddannelsescenter for ungdomsindsats.

^{vii} Andre kilder til dette afsnit: Nye veje i FIU: Bøvl eller begejstring? Og Nye veje i FIU fra 1. januar 2002

^{viii} Der er tilsyneladende uenighed om den præcise organisationsprocent, men placerer sig fra 81- 83%, se fx Nielsen (2002).

^{ix} Det skal dog bemærkes, at en del af nedgangen blandt de unge skyldes dels demografiske faktorer: at der er færre unge; dels sociale faktorer: at flere unge uddanner sig (se fx Lind 2000).

^x Analysen i dette afsnit bygger på en række skriftlige kilder, hvoraf de vigtigste er LO (udateret): En organisation i bevægelse; LO: samlet medlemstal januar 2001 og januar 2002; LO: Rundt om LO, fakta og baggrund, www.lo.dk; CASA (1999): *Ta' lige stilling. LO's repræsentationsundersøgelse*; LO HB-møde pkt. 2, NYT LO, og Redegørelse til HB om et nyt koncept for en bredere hovedorganisation, alle tre dokumenter fra september 2002.

^{xi} Indsamling af empiri til dette kapitel er stoppet i efteråret 2002, men pga. ejerskab i forbundene til de beslutninger, der træffes i fællesskabet – LO. Målet er at udvikle en beslutningsstruktur, beslutningsprocesser og arbejdsformer, som styrker tilliden, åbenheden, og skaber gensidig respekt.' (LO's ledelses- og beslutningsstruktur 20/10 2003, www.lo.dk). Og det skal gøres gennem '... at forretningsudvalget nedlægges, og erstattes af daglig ledelse, som holder møde ugentligt. Daglig ledelses medlemmer vælges på LO's kongres, og sammensættes såvel af LO-kongresvalgte og af forbundsledere. Det anbefales samtidig, at hovedbestyrelsen fremover mødes oftere (typisk en gang månedligt). S sammensætningen af hovedbestyrelsen ændres ikke, fordi det både er vigtigt, at alle forbund er repræsenteret, og at der i hovedbestyrelsen er en bredere repræsentation fra forbundene' (LO's ledelses- og beslutningsstruktur 20/10 2003, www.lo.dk). De strukturelle ændringer består altså primært af, at forretningsudvalget erstattes med en udvidet daglig ledelse og flere hovedbestyrelsesmøder, og at de enkelte forbund får flere repræsentanter i ledelsen.

^{xii} Bryggeriforbundet er i mellemtiden blevet nedlagt som selvstændigt forbund og indgår nu i

^{xiii} CASA rapporten bygger på en spørgeskemaundersøgelse, statistiske opgørelser samt seks kvalitative interviews med kvinder i fagbevægelsen. KAD er ikke medtaget i analysen af kønsrepræsentation i forbundene.

^{xiv} Interessentundersøgelsen omfatter bl.a. også arbejdsgivere. Scenarier bygger endvidere på Institut for Fremtidforskningens egen udgave af såkaldte Megatrends.

^{xv} Der er ikke fuldkommen enighed om denne fortolkning, som forbinder brugen af ordet "employee relations" med en udvikling. Andre (fx Hyman som citeret i EFILWC 1991) ville mene, at "industrial relations" er fuldt ud dækkende. Brugen af denne udviklingsforståelse kan siges at lægge for meget vægt på det institutionelle og for lidt vægt på det konfliktuelle. Men "employment relations" bruges med stigende hyppighed, fx har det landsdækkende survey om arbejdsmarkedsrelationer skiftet navn fra Workplace Industrial Relations Survey til Workplace Employment Relations, og at dette kan forbindes med forandringerne i relationerne mellem arbejdsgiver og arbejdstager fra centrale og regulerede med fagforeninger som centrale aktører til ofte deregulerede interaktioner på virksomhedsniveau, hvor fagforeningsrepræsentanter kun i få tilfælde er den eneste forhandlingspart.

^{xvi} Der er tilsyneladende lidt forskellige tal: Labour Force Survey fastslår kvindeandelen til 44% (Labour Market Trends, March 1999).

^{xvii} The Employment Act (lov):

- the employer employs more than 20 workers
- the union has recruited at least 10% of the workforce in the bargaining unit for which it wants recognition
- the union already has recruited more than 50% and the CAC declares it recognised; or a ballot takes place in which a majority and at least 40% of all the workers balloted vote in favour
- no other union is recognised for the same bargaining unit
- during the campaign period leading up to a ballot the union has the right to call a workplace meeting and to meet with individual workers (Labour Research September 2000:10)

^{xviii} UNISON er åben for alle, der er ansat i den offentlige sektor uafhængigt af uddannelse og job, men de organiserer ikke samtlige ansatte. De britiske fagforbund er ikke opdelt på samme måde som de danske, så der kan være flere konkurrerende fagforbund indenfor det samme område. Fx organiserer UNISON mere end 260.000 sygeplejersker, sygeplejestuderende, jordemødre og 'health visitors', men der eksisterer også et andet fagforbund for sygeplejersker, Royal College of Nursing.

^{xix} 'Branch' er en form for lokalafdeling, som dækker en arbejdsplads eller alle, som arbejder for den samme arbejdsgiver.

^{xx} Servicegrupper i UNISON: energi, sundhed, højere uddannelse, amter og kommuner, politi støtte ansatte, transport, vand.

^{xxi} For en grundig gennemgang af demokratistruktur, rettigheder og pligter se også 'Democracy in UNISON – Guidelines'.

^{xxii} Dette afsnit bygger bl.a. på en sammenligning af LO og UNISON. Hermed rejser sig et konkret problem fx omkring de to organisationernes forskellige status. UNISON er én fagforening, hvor LO er medlemsforbundenes organisation, hvilket bl.a. betyder, at LO's kontakt til medlemmerne fortrinsvis går gennem det enkelte forbund. Man kunne altså på den ene side indvende, at det ikke er LO, som skal udvikle et deltagerorienterede demokrati – det er forbundenes 'ret og pligt', men man kunne også på den anden side sige, at LO godt kunne have en politik, som opfordrede de enkelte forbund til at udvikle deltagerdemokrati og pluralistisk fællesskab. Se også kapitel 3.

^{xxiii} Ledwith & Colgan's punkter er bl.a. udviklede på baggrund af deres forskning i UNISON. Det vil sige, at UNISON indgår som grundlag for den model, som jeg efterfølgende diskuterer, hvorledes UNISON forholder sig til.

^{xxiv} I forbindelse med LO kongressen efteråret 2003 er der fremsat forslag om en ny ligestillingspolitik, som markerer et skift i retning af at skabe resultatlighed fremfor lige muligheder for alle (se også kapitel 8) (Ugebladet A4 13/10 2003).

^{xxv} Waddington & Kerr's præsentation og diskussion bærer tydeligt præg af en reference til det britiske arbejdsmarked. Jeg har forsøgt at trække de almene træk frem. Men jeg har fx haft problemer med bl.a. at oversætte/placere 'lay representative'. Her har jeg så valgt at bruge udtrykket fritidsvalgt.

^{xxvi} I reformforslaget under punktet om værdigrundlag påpeges det, at man skal være opmærksom på at fange både kernegrupperne og de udsatte lønmodtagergrupper. Det er det eneste sted, hvor der tales om grupper. Det er bemærkelsesværdigt, at det er i det samme afsnit, der tales om skabelsen af værdigrundlag som en åben proces, der i sig selv skal være fællesskabsskabende. Er det en 'modstemme', der taler her?

Kapitel 5

At gøre fagpolitik rigtigt

- ulighedsskabende processer, individuelle forandringsstrategier og modstand mod ligestilling

Dette kapitel handler om, hvorledes fagpolitik gøres i LO og i de tilsluttede forbund, og er baseret på de fagligt aktive kvinders fortællinger om deres vej ind i fagpolitik og for nogles vedkommende også opad (og nedad) i det fagpolitiske hierarki.¹ Fagpolitik gøres selvfølgelig ikke kun på én måde, men fortællingerne synliggør nogle kulturelle koder omkring fagpolitik, som virker styrende for praksis, og som produceres og reproduceres gennem den selvsamme praksis. Hvilket også betyder, at der åbnes for, at kvinderne gennem *deres* fagpolitiske praksis kan medvirke til at reproducere *eller* forandre – at forandre forsøger flere af kvinderne, på forskellige måder og med varierende succes. Kapitlet handler også om forhindringer for og modstand mod ligestilling.

Kapitlet består af fem dele inklusiv sammenfatningen (5.5). Jeg starter kapitlet med seks fortællinger om fagpolitik og køn (5.1). Jeg har udvalgt de seks fortællinger, fordi de er meget informationsrige omkring relationen mellem fagpolitik og køn - vel at mærke på hver deres måde. Det er netop fortællingernes særlige træk, som vinkler min fremstilling. De seks er også udvalgt, fordi de fortælles af kvinder, som ikke er nybegyndere i fagpolitik: fra et par års erfaringer til næsten et helt livs. Jeg har udvalgt 3 starletter og 3 ligestillingsagenter, som kommer fra forbund både med flest kvinder og med flest mænd. De seks fortællinger danner grundlag for den videre diskussion i kapitlet. I afsnit 5.2 beskriver og diskuterer jeg først relationerne mellem betydninger af køn og den fagpolitiske praksis, herunder hvad der virker inkluderende henholdsvis ekskluderende, når man gør fagpolitik. Jeg diskuterer dernæst ulighedsskabende processer i kvinders vanskelige balancering mellem deres daglige praksis og de kulturelle koder om henholdsvis Kvinde og den 'rigtige' fagpolitik. Det efterfølgende afsnit (5.3) handler om kvinders forhandlinger af fagpolitisk praksis og køn, og om forskellige positioneringer, herunder i hvilket omfang man kan tale om kvinderne som organisatoriske forandringsagenter. Modvind og modstand er i fokus i afsnit 5.4, hvor jeg diskuterer problemerne med at rejse ligestillingsproblemer, at skabe ligestillingspolitik og med at gennemføre ligestillingspolitiske strategier.

Kapitel 5 skal synliggøre og diskutere både ulighedsskabende processer relateret til betydninger af køn og kvinders individuelle forandringsstrategier. Denne analyse skal danne baggrund for analyse og diskussion af Starlet programmets forandringspotentiale (kapitel 6 + 8). Men kapitlet fungerer også i sig selv dekonstruktivt gennem at synliggøre 'det selvfølgelige' og afneutralisere relationen mellem køn og fagpolitik.

5.1 Seks fortællinger om fagpolitik og køn

Når jeg sætter fokus på produktion og reproduktion af betydninger af køn som et ligestillingspolitisk område, sætter jeg også samtidig fokus på den fagpolitiske praksis, fordi det er den centrale daglige praksis i fagbevægelsen. Den fagpolitiske praksis bliver altså en indgang til at 'indfange' produktionen af køn i fagbevægelsen.

Med fagpolitisk praksis mener jeg alle de forskellige funktioner, der er forbundet med at være fagpolitiker: forhandle, træffe beslutninger, afholde/deltage i møder, udforme politik etc. Jeg beskæftiger mig dog kun med de interne relationer, dvs. fx ikke forhandlinger med arbejdsgiverne, og jeg har i særlig grad fokus på en specifik del af den fagpolitiske praksis: at blive valgt og at komme frem i det interne organisationshierarki.

De 6 kvinder

På sin måde repræsenterer alle seks kvinder et brud med 'det normale'. De udgør en del af det mindretal, som har opnået en fagpolitisk post – for nogle også relativt højt i hierarkiet. Bruddet er en måde at få adgang til de kulturelle koder på, fordi disse bliver synliggjort gennem bruddet: gennem at bryde med praksis bliver grænserne for, hvad man kan gøre og sige, tydelige - de kulturelle koder træder frem. Men også på en anden måde er bruddene interessante. De giver nemlig også adgang til at se, hvor der er åbninger og muligheder for at forandre. På den måde giver brydernes fortællinger om deres fagpolitiske praksis adgang til information, dels om hvad der er den normale fagpolitiske praksis, dels til hvilke problemer og muligheder det giver at bryde med denne, og dels til hvorledes forandring er mulig.

De seks kvinders fortællinger synliggør en meget kompleks relation mellem køn og fagpolitik. De viser mange forskellige måder at gøre sit køn på og mange forskelligartede reaktioner fra organisationen og fra mandlige fagpolitikere. Starlet 1 vælger en tilpasningsstrategi, men får alligevel problemer. Starlet 2 'jonglerer' tilsyneladende ganske uproblematisk sit køn på tværs af kønsspecifikke kompetencer. Starlet 4 søger hele tiden grænserne for praksis gennem at udfordre

med en insisteren bl.a. på, at praksis skal reflektere kvindeliv. Ligestillingsagent 1 har tilstræbt både at gøre fagpolitik som alle andre og sætte ligestilling på dagsordenen og oplevet meget massiv modstand. Ligestillingsagent 2 har strategisk balanceret sit køn, men alligevel oplevet, at kønnet så godt som hele tiden er med hende, og at hendes køn både bliver set som en fordel og bliver brugt imod hende. Ligestillingsagent 5 har meget bevidst 'spillet spillet' og har samtidig oplevet, hvor problematisk det er at få gennemført forandringer, hvis det indebærer at udfordre mandlige magtbastioner. De seks fortællinger er 'vinklet' omkring disse akser. Jeg vil senere i kapitlet også inddrage andre aspekter af interviewene.

Jeg vender i sammenfatningen på kapitlet tilbage til betydningen af den forskellige kontekst, som kvindernes fagpolitiske praksis udspiller sig i, men kan allerede nu sige, at det ikke gør den store forskel, om det er et forbund med flertal af kvindelige medlemmer eller et forbund med flertal af mandlige medlemmer – og så måske alligevel en smule...

Starlet 1

Starlet 1's fortælling var samtidig den mest paradoksale og den, der voldte mig flest kvaler i fortolkningsprocessen. Men hen ad vejen blev hun en af de mest værdifulde informanter om 'den rigtige fagpolitiske praksis'. Når jeg omtaler Starlet 1's fortælling som paradoksal, er det ikke en vurdering af hendes personlighed, men derimod som paradoksal i forhold til mine forventninger og til de implicite samfundsmæssige koder om, hvad kvinder gør og kan. Men især i forhold til en række modsætninger, som kom frem igennem hendes fortællinger: på den ene side gør hun sin fagpolitiske praksis nærmest fuldkommen som mændene, på den anden side var hun den eneste blandt mine interviewpersoner, der havde oplevet at blive væltet fra sin post; på den ene side fortæller hun, at hun ikke har oplevet problemer relateret til køn, på den anden side har hun konstant tilpasset sig en 'mandeverden'; på den ene side 'læser og spiller' hun fagpolitik fantastisk godt, på den anden side 'ser' hun ikke kravet om at være til rådighed/synlig konstant. Starlet 1 kommer fra et forbund med flest mænd.

Allerede da jeg præsenterede mit projekt for Starlet 1, sagde hun, '*Jeg vil så sige, at så er jeg nok en af de forkerte*', hvorefter hun fortalte om, at hun var den første kvindelige fællestillidsrepræsentant indenfor hendes afdeling, og om hvor meget opbakning hun altid har haft blandt de mandlige medlemmer. I mine egne noter til interviewet har jeg skrevet, at hun hele tiden pointerer, at der ikke er ulighed på hendes område, og at det umiddelbart heller ikke lyder sådan på det, hun fortæller. Min umiddelbare vurdering er altså den samme som hendes, at hun ikke oplever

uligestilling og kønsrelaterede problemer på arbejdspladsen og i det fagpolitiske system. Men hvordan har hun gjort det? Altså hvorledes har hun opnået poster i sin fagforening uden at støde på de problemer, som både CASA undersøgelsen og flere af de andre interviewpersoner beskriver? Og hvorfor blev hun så væltet, når hun er så god til at spille spillet?

Der kan være mange grunde til, at hun blev væltet. Først og fremmest var det en magtkamp, som hun tabte, selvom hun både er en dygtig forhandler og god til at spille spillet. Men fortællingen om, hvordan hun blev væltet, er meget informationsrig omkring, hvordan fagpolitik skal gøres. Hun fortæller, da jeg spørger, om hun ved, hvorfor den anden fik flere stemmer end hende:

'Det ved jeg ikke. Det har jeg aldrig fundet ud af. Men - og dog, det har jeg, fordi ham der er formand i dag, han havde ren dagtjeneste, hvor jeg kører skifteholdteams. Og en gang i mellem havde jeg lidt problemer med at få fri, fordi vi har været underbemandet, men jeg har trods alt haft fri til mit. Så har jeg heller ikke villet bruge mere tid end der var behov for, vel? (...) hanⁱⁱ troede, han kunne være nemmere at få fat i, ikke (...) og så befinder han sig ude ved siden af cheferne' (Star1).

Hun fortæller herigennem, at to ting er vigtige for at have en fagpolitisk post: at være tilgængelig og tilstede, og at være tæt på magten. Starlet 1 fortæller også om den person, der overtog hendes post:

'Han har overtrådt (...) en af de største regler, der overhovedet findes, ikke. Han kunne have meldt sit kandidatur, han kunne have meldt det offentligt. Vi kunne have pumpet på ham offentligt, men du stiller ikke skævt op. Det gør du ikke. Og derfor så skal jeg også passe på, hvad jeg gør nu, fordi jeg må ikke stille skjult op. Jeg må ikke træde ved siden, fordi så mister jeg jo min goodwill, som jeg stadig har.(...) Ja, så altså hvis jeg vitterlig vil, jamen så kunne jeg godt lave rav i den, men det ville ikke gavne mig' (Star1).

Der eksisterer altså også uformelle regler for, hvad man gør og ikke gør i forhold til at blive valgt, og Starlet 1 er bl.a. også derfor rimelig fortrøstningsfuld, når det gælder om at komme fremad i det fagpolitiske hierarki igen. Men hun har også et godt uformelt netværk og adgang til mange informationer, hvilket delvist kan opveje, at hun på grund af tabet af den politiske post er blevet ekskluderet fra det formelle netværk og de informationer, som kommer herigennem. Samtidig satser hun på at opnå forhandlingsresultater, som kan synliggøre hendes kvaliteter og behovet for at få hende tilbage på posten.

I det hele taget tænker og handler Starlet 1 strategisk på mange punkter både i forhold til den interne konkurrence og magtspil om at blive valgt og få indflydelse og i forhold til forhandlinger med arbejdspladsens ledelse. Hun beskriver meget malende flere forskellige forhandlingsforløb med sin ledelse, som hun 'vandt' bl.a. på grund af vedholdenhed; ved at prøve på nye måder, hvis den første ikke lykkes; og ved at plante ideer hos ledelsen, som de så har gjort til deres egne. Hun betoner dog også i forbindelse med det sidste punkt, at det er vigtigt, at ledelsen husker at sige, hvor ideen kom fra, bl.a. så hendes indsats bliver tydelig for medlemmerne i den lokale afdeling. I forbindelse med den problematiske overtagelse af hendes post, fortæller Starlet 1 også, at hun stillede en tredje person op som næstformand, således at hun ikke blev valgt som næstformand. Hun ønskede ikke at fortsætte med at lave det meste af det faglige arbejde uden at have posten og fordi,

'(...) så ville han bare have været en kransekagefigur, fordi så havde han jo trukket på hele min kontakt og goodwill, som jeg havde fået skabt' (Star1).

At tænke og handle strategisk fortælles altså som en væsentlig del af at kunne gøre sig både i det interne (den faglige organisation) og det eksterne (ledelsen) magtspil.

Men Starlet 1 fortæller også, at der bliver lyttet til hende, måske mere end til mændene, og at hun ikke gør fagpolitik anderledes, i hvert fald ikke meget anderledes end mændene.

'Jeg har ikke ændret, altså jeg har ikke lavet om på noget. Altså jo det, det jo, jo jeg vil nok sige, at jeg gør måske tingene lidt anderledes. Nu i forbindelse med, vi har jo folk på arbejde juleaften klokken 18 (...) jamen jeg tager ud juleaften (...) og afleverer en julekurv' (Star1)

Dette skal ses i modsætning til andre afdelinger, hvor de får en flaske snaps, og til ledelsen, som kommer ud om formiddagen og derfor ikke møder dem, der skal være på vagt juleaften. På mit spørgsmål om hun snakker på en anden måde med medlemmerne, svarer hun efter lidt tøven:

'Jeg snakker jo – men både ja og nej, fordi jeg har måttet lære at bruge det sprog, der nu er behov for overfor den enkelte for at få ham i tale, ikke, så... (tøven) Men de kommer til mig med mange personlige problemer også, ikke. Når vi sidder altså på stuen der og snakker, jamen så får jeg jo mange ting at vide, ikke' (Star1)

Jeg følger op med at spørge: 'Tror du også, de ville gøre det, hvis du var en mand?' Og Starlet 1 svarer:

'Indenfor mit område, ja. Vi, vi... jeg kan ikke fortælle, hvad det er for noget ånd, der ligger inde ved os, men vi ved, hvor vi er, hvor vi har hinanden og det er her hjælpen er' (Star1).

Samtalens indhold ville altså ikke være anderledes, men hun siger også, at hun har måttet lære at bruge det sprog, der var behov for overfor den enkelte. I det hele taget fortæller hun meget om, hvorledes hun har gjort som de andre (det vil sige mændene) og derved opnået respekt.

'Jamen jeg har sådan et mærkeligt forhold til det, der hedder ligestilling. Men det er jo i kraft af, at jeg alle dage har haft ligestilling, ikke. Jeg er jo alle dage blevet godtaget for den jeg er, bare jeg har kunnet passe mit arbejde. Så var det altså lige meget, hvordan du er skabt, ikke. (...) Jeg kan huske (...) ja, mændene de hoppede jo op i bunken og fandt Rapport og lignende, og så rigtigt sad og bladrede. Jeg var jo ikke andet end 18 år, altså nystartet. Jeg hoppede op i bunken og fandt den, der hed Playgirl og så satte jeg mig til at læse og så fjernede de alle deres pornoblade (...) Det var jo nedværdigende for dem og se på at en kvinde sidder og læser. Ser på mænd, ikke (...) Det virkede, ergo jeg brugte det samme middel mod dem. Fordi de troede rigtigt, de kunne få mig til at rødme. Men det fik de ikke. Så de blade blev lige så stille fjernet. Så var det ikke sjovt. Og siden hen, dengang har jeg været accepteret' (Star1).

Starlet 1 gør som mændene; hun lærer sig at tale, som der er behov for; lærer magtspillet – hun gør sig kulturel genkendelig ved at gøre fagpolitik som mændene. Det er dog ikke helt uproblematisk for hende selv, kommer det frem i forbindelse med deltagelsen i Starlet programmet. Hun var bekymret for, om hun kunne begå sig, når der kun var kvinder, fordi hun er vant til at være i en mandeverden. Og hun oplever, at det er svært at åbne op og fortælle om problemer på en måde, så de andre bliver opmærksomme på det, fordi hun signalerer styrke. Det tilskriver hun selv, at indenfor den mandeverden, hun skal begå sig i, kan man godt vise, man er svag, men man skal helst ikke gøre det.

Starlet 2

Starlet 2 er både aktiv i fagbevægelsen og i Socialdemokratiet, og i hendes fortælling trækker hun på erfaringer fra begge sfærer. Hun er blevet aktiv på den traditionelle måde gennem problemer med løn- og arbejdsvilkår på hendes arbejdsplads. Hendes fortælling bærer på en række dobbeltheder, som skærper min interesse. På den ene side er hun kommet ind og frem, som enhver mand ville have gjort det; hun føler ikke selv, at hun har været udsat for uligestilling; og hun trækker med stor selvfølgelighed på forskellige kompetencer, som med et traditionelt blik ville kunne kaldes for både mandlige og kvindelige. På den anden side fortæller hun også, især i forbindelse med det partipolitiske arbejde om en kultur, som er meget maskulin, og som hun internaliserer om end forholdsvis bevidst; hun fortæller om konkurrence, kampe og magtspil; og hun fortæller også om en række sammenstød, som hun i løbet af interviewet selv reflekterer over, hvorvidt de kunne have noget at gøre med køn. Hun er i løbet af Starlet programmet blevet opmærksom på ligestillingsproblemer, men relaterer dem primært til noget udenfor sig selv og til problemer på arbejdsmarkedet. Starlet 2 kommer fra et forbund med flest kvinder.

Om magt og ambitioner

Starlet 2 udtrykker eksplicit, at hun vil have magt, og at hun på det punkt er forskellig fra mange andre kvinder, samtidig med at hun ikke ser magt som forbeholdt mænd. Det er 'naturligt' for hende at ville bestemme, at træffe beslutninger, at have ambitioner.

'Men det er et eller andet med at, at jeg kender mig selv godt nok til at vide – at vi havde debatten i weekenden, om hvad forskellen er på magt og indflydelse. Fordi hvis du spørger mænd om de vil have magt, så siger de 'JA'. Indflydelse det er ikke så spændende og for kvinder er det lige omvendt, ikke. Kvinder vil ikke have magt, de vil have indflydelse. Sådan som jeg ser forskellen, så magt, det er mig der bestemmer. Indflydelse der er jeg med til at bestemme og det er ikke det samme. Og jeg vil ikke have indflydelse – jeg vil have magt. Andre må gerne komme og fortælle mig og være med til sammen med mig, altså og de må gerne komme og sige, 'Jamen det her kan vi gøre'. Og komme med gode råd til det her, men jeg vil have retten til underskriften. Jeg vil have den endegyldige beslutning' (Star2).

Starlet 2 er meget aktiv i mange forskellige sammenhænge, og hun er meget ambitiøs med sit politiske arbejde og kunne godt tænke sig at blive faglig sekretær. Hun vil også gerne 'sparke Tine Brøndum af stolen'.

'... og så spurgte de nemlig, hvor jeg så mig selv om 10 år. Så sagde jeg, 'Jeg så mig selv sparke Tine Brøndum af stolen'. Det syntes de var meget morsomt, at jeg kunne sidde og sige detovre i LO. Men det var så også... jeg ved ikke om det var for skæg. Men det var jo altså sådan jeg kunne tænke mig der, 'gå væk fra din skammel'...' (Star2).

Foreløbig står hun i position til at overtage en lokal formandspost i DSU. Og dertil er hun kommet dels ved at sidde ved de rigtige borde, drikke øl med de rigtige (dvs. mændene) og lave lokumsaftaler for som hun siger:

'Jamen fordi pigerne har ingen magt. De kan ikke ændre noget for mig. Og det er heller ikke der aftalerne bliver lavet, og de sidder ikke de steder hvor jeg gerne vil ind. Hvis det drejer sig om de udvalg, jeg gerne vil i. Der sidder pigerne ikke. Så, så hvis jeg skal møffe mig ind der, så er det ikke pigerne jeg skal være med' (Star2).

Hun fortæller også i forbindelse med en anden politisk post i LO, som hun meget gerne ville have, at det gælder om, at piger også tør sige, at de gerne vil have en bestemt post og så løbe risikoen for at blive til grin.

'Så var det kun at tage sig sammen til at gå til et forretningsudvalgsmøde i København og sige, 'Jamen jeg ved at den plads er blevet ledig (...) den vil jeg have'. Og så kikkede de på mig, 'Jamen hvorfor ikke, det ville da være et godt bud'. 'Jamen det mener jeg da også. Jeg vil have den plads'. 'Jamen det gør vi så bare, sådan'. Og så blev jeg indstillet og kom ind. (...) Men det er jo heller ikke rart for man er jo også bange for at hvis man nu siger det sådan og de så kikker på en og siger, 'Dig, ha, ha, ha, ikke. Hvad tror du selv, ikke'' (Star2).

Spiller kønnet med? Og hvordan?

At påtage sig en lederpost er for hende også ensbetydende med at ville og kunne træffe beslutninger, og hun har været meget irriteret over en fagpolitisk leder, som netop ikke var så god til at træffe beslutninger.

'Jamen jeg havde nogle sammenstød med min gamle ungdomsformand (...). Fordi han mente det ene og jeg mente det andet og det var faktisk meget vildt, der burde det jo næsten have været omvendt, hvor han var meget, set med mine øjne selvfølgelig, meget blød og eftergivende og ville gerne elskes af alle og kunne derfor ikke hverken tage en beslutning eller turde tage en konfrontation med nogle, fordi 'Åh, nej og så er der nogle der bliver sure på mig og nu skal vi være glade alle sammen og øh det kan jeg sørme ikke tage en beslutning om. Det er der sørme nogle andre der må gøre for mig'. Og det var jeg ved at blive sindssyg over, fordi som formand så er det ham som skal tage beslutningerne og informere os andre. Og når jeg krævede et rent og klart svar af ham, så fik jeg sådan en talen i Øst og lidt sukken i Vest' (Star2).

Dette udviklede sig efterhånden til en række sammenstød, hvor hun råbte af ham, og han ikke kunne finde ud af at svare igen, men blot sagde undskyld. Hvorefter hun fra omgangskredsen såvel fik at vide, at hun var ond og forfulgte ham, som blev skældt ud af nogle af hans venner. Det får hende også til at reflektere over, om køn mon har været indblandet i denne konflikt.

'... jamen altså jeg kunne høre de historier de havde fået af ham var en fuldstændig forvrængelse af hvad jeg havde sagt og så tænker man sådan lidt. Tør han ikke selv sige mig imod fordi han er bange for at skælde ud på piger? Havde han været mere eftergivende og undskyldende hvis det var en fyr der havde stået og skældt ham ud som jeg havde gjort? Og var hans venner også kommet og skældt mig ud, hvis jeg havde været en fyr?' (Star2).

Her kommer det modsatrettede køn frem, hvor man kan sige, at hverken han eller hun lever op til de overordnede koder om henholdsvis kvinder og mænd: han er for blød og hun for aggressiv. Og dette brud rammer dem begge. Den mandlige overordning arbejder til mandens fordel i den konkrete situation, selvom Starlet 2 tilsyneladende bedre har forstået, hvorledes man gør fagpolitik på den rigtige måde. Spørgsmålet er, om det vil være til hendes fordel på længere sigt, eller om den mandlige overordning vil blive ved med at arbejde til fordel også for de mænd, der ikke gør fagpolitik på den 'rigtige' måde.

Starlet 4

Starlet 4's fortælling er især spændende, fordi hun har gjort sig mange overvejelser over det fagpolitiske arbejdes form og indhold, og fordi hun gennem sit fagpolitiske arbejde prøver at skabe nye praksisformer. Hun udøver også modstand overfor Starlet programmets rammer, som hun mener ikke skaber et anderledes og mere kvindevenligt rum, men derimod 'mimer' den almindelige fagpolitiske praksis og så tilføjer lidt ekstra. Starlet 4's fortælling bliver derfor også en fortælling om forandring – og ganske lidt om modvind. Starlet 4 kommer fra et forbund med flest kvinder.

Visioner for fremtidens fagbevægelse

Starlet 4 er med i det faglige arbejde – ikke for organisationsstrukturen, som hun finder stiv og gammeldags, men for værdierne. Ændringer af strukturen og kulturen, mener hun, kunne skabe en organisation, som passer bedre både til kvinder og til de unge.

'Denne her hierarkiske struktur og de her lokumsaftaler. Og hvad der nu ellers bliver lavet i fagbevægelsen. Det er mandekultur. [organisationens navn]er også bygget op efter den kultur. Vi arbejder præcist som mændene gør. Og det er meget svært at gøre op med, åbenbart. Og jeg tror også, at de lokale afdelinger, de er måske ikke så bevidste om de ting som, som vi er i forbundet. Altså, jamen meget af deres tid den kommer sådan automatisk til at gå med overenskomster og faglige sager og de har ikke tid til og lære nyt eller tage diskussioner om sådan nogle ting. Tit og ofte. Også fordi det er sådan nogle små afdelinger som har nogle store problemer' (Star4).

Starlet 4 kommer her ind på et andet problem med at skabe forandring: forskel mellem den centrale organisation og afdelingerne og det store arbejdspress, som der er i mange afdelinger.ⁱⁱⁱ

Men hvad skal der så gøres? Organisationen skal ikke være så hierarkisk, og man skal også kunne være aktiv i fagpolitik i kortere tid og uden at være valgt til en post.

'Den skal ikke være så hierarkisk. Vi har sådan et indtryk af når vi taler med de lokale afdelinger at man skal have en tillidspost for at kunne være med til noget som helst og man kan ikke bare få en tillidspost. (...) Enten er man på sin lille arbejdsplads, hvor der ikke er tillidsmand eller også er der én i forvejen eller et eller andet. Altså man kan jo ikke bare få en tillidspost fordi man gerne vil være med. Og der er ikke ret mange unge der har lyst til at arbejde i en masse år for at få en tillidspost for at være med til at lave noget. Så den. Den struktur prøver vi^{iv} at gøre op med. At sige at vi kan, Altså

gerne vil være med til, til nogle ting, men det skal være uden de der valg. Altså også hele denne græsrodstanke igen'

Hun vender tilbage til det samme tema igen, denne gang med en kønsvinkel:

'Men det der med at man skal være valgt til noget for at få indflydelse. Det gør det jo svært for kvinder, som stadigvæk føler, at de har nogle forpligtelser i hjemmet og det kan vi ikke tage fra dem, det er en del af vores, det er en del af vores opdragelse. Vi har den ansvarsfølelse overfor børn og familier (...) Så må man også, så må vi også skabe nogle rammer for at de alligevel kan være aktive sådan så det kun er to timer i ugen eller hvor meget det er. Hvis de har en interesse i det. Jeg tror der er mange flere, der har sådan lysten til og blande sig en lille smule men som ikke føler rammerne er der. Jeg tror organisationen er meget imod kvinder' (Star4).

Hun nævner også en anden problematik, manglen på politiske diskussioner i det faglige ungdomsarbejde.

'Ja. Og fordi det er også en ting jeg så efterfølgende har kritiseret det faglige ungdomsarbejde meget for, det er at, at det har været meget rammer og redskabskurser (...) Men indholdet har manglet. Og, og derfor har jeg også sådan hele tiden haft koblingen med DSU og det faglige ungdomsarbejde, fordi at så har jeg fået sådan indholdet og værdierne og diskussionerne, debatterne. Politikken. Den har jeg så fået i DSU og så har jeg så prøvet og ramme det ind i det faglige ungdomsarbejde' (Star 4).

Skabelse af nye praksisser

Starlet 4 praktiserer på mange måder sine egne visioner i det daglige arbejde og også tidligere, da hun var aktiv i forskellige ungdomsudvalg.

Star 4: 'Men jeg gjorde også sådan lidt oprør med de der faste og vante rammer vi havde med bestyrelser (...) Så jeg lavede sådan set åbne møder og hvis der var nogle som jeg mødte, så spurgte jeg om de ikke kunne tænke sig at være med og så måtte de da gerne kigge forbi og komme med. Så det var ikke sådan nødvendigvis bestyrelsen der arbejdede til sidst (...)'

I: 'Og det var der ikke nogle af de andre der havde noget imod i bestyrelsen?'

Star 4: 'Nej. Nej, jeg tror måske også de selv var med på ideen. Altså også fordi det blev, tilbage da jeg startede med det faglige da talte man om det her med græsrodszoner. Og det har vi aldrig kunnet udleve i de her rammer. Eller vi har i hvert fald aldrig gjort ordentligt oprør med det. Så gjorde jeg det på sådan en mellemvej i stedet for. Så var der åben for at man kunne komme selvom der var en bestyrelse. Det var ikke nødvendigvis bestyrelsen der lavede arbejdet og havde ansvaret. Det var bare sådan en formalitet'

Denne praksis viderefører hun delvist i organisationens ungdoms-landsudvalg. Hun forsøger også at skabe mere rum for, at mødre kan deltage.

'Men en af de ting jeg har ændret i hvert fald, det er at uanset hvornår og hvad, så siger vi til vores unge, at de gerne må tage deres børn med. Børn er ingen hindring. Altså uanset om de har børnepasser eller ej. Altså skaber vi rammerne, så finder vi ud af det. Jeg har også selv mit barn med tit. Også bare for at lægge en linie, vise at det er ok. Jeg er sådan en frontfigur på mange måder. Når jeg kan så kan de også (...)' (Star 4).

Og hun følger op med andre ideer til at gøre fagpolitik på en anden måde.

'Men jeg tænker meget over det der med at gøre det attraktivt for vores medlemmer og det behøver heller ikke kun være børn. Altså det kan også være netop det der med at de har måske et generelt set lavere selvværd end så mange af de andre af LO-forbundets medlemmer. Det er nogle helt andre ting de kæmper med. Så det må vi også gøre plads til. De har ikke lyst til at tage hjemmefra en hel weekend under nogen omstændigheder. Jamen så, så må vi lave kortere aktiviteter eller lave dem i nærområdet, hvor de hurtigt kan komme hjem' (Star4).

En lille smule modvind

At udvide den fagpolitiske praksis går altså godt nok, så længe det foregår i rum, som hun selv styrer, men hun skal dog på grund af sin stilling passe på med, hvad hun siger og til hvem. Mest modvind har hun oplevet på Starlet programmet.

'Jamen, man kan jo sige, at i [organisationens navn]går det fint fordi der skaber jeg jo selv rammerne og det gjorde jeg også i LO-ungdom. Og jeg satte normen på en eller anden måde (...)' Så

har jeg oplevet der [Starlet] at jeg ikke kan påvirke rammerne selvom jeg kæmper meget for det, så har det ikke virket endnu. (...) Det er en frustration jeg har i forhold til Starlet, det er at de der rammer aldrig har fungeret i den tid. Hvor jeg flere gange har tænkt, jamen giver det mig nok til at jeg behøver, at jeg gider at tage de kampe' (Star4).

Kampene går blandt andet på at give mere plads til børnene i forløbet og at tænke på aftenundervisning og sociale arrangementer, så mødrene også kunne deltage. Men hendes ønsker omfatter også andre områder:

Star4: 'Men alligevel så er kurserne, rammerne er programlagt som kurser altid har været og de, jeg tror ikke der er noget specielt mainstreamet. Altså det er ikke nok at lægge dug på bordene og sætte nogle blomster ind. Det betyder ikke at det appellerer til kvinder'

I: 'Hvad skulle der til før det appellerede mere til kvinder?'

Star4: 'Jamen det kunne både være pædagogiske metoder og det kunne også være... Jo altså pædagogiske metoder. Og hvordan indretter vi i øvrigt lokalet. Altså ikke bare lægge dug på bordene, men det kunne godt være at vi skulle sidde på en anden måde. Det virker bare nogle gange som om vi fortsætter ligesom vi altid har gjort'.

Starlet 4 forsøger så at lære af hendes egne dårlige erfaringer med Starlet programmet og gøre det anderledes på kurser og møder indenfor hendes område.

Ligestillingsagent 1

Ligestillingsagent 1's fortælling er især interessant, fordi den er præget af mange forskellige former for modstand relateret både til hendes køn og til ligestillingspolitik som sådan. Ligestillingsagent 1 har igennem en længere periode trukket sig tilbage fra ligestillingsdiskussionerne og fra det ligestillingspolitiske arbejde, men er efter opfordring fra en anden ligestillingsagent igen blevet aktiv i ligestillingsudvalg og på ligestillingskurser. Ligestillingsagent 1 kommer fra et forbund med flest mænd.

Vejen ind og opad

Ligestillingsagent 1 er kommet ind i og opad i det fagpolitiske hierarki på den 'traditionelle' måde, hvor hun først opnåede forskellige tillidsposter på arbejdspladsen, dernæst blev næstformand i afdelingen, og derefter blev valgt til en tillidspost i den centrale organisation. Hun er kommet frem i en kombination af at deltage med vægtige synspunkter, blive 'set' som egnet og gennem kampvalg. Alligevel bliver hendes valg til den centrale tillidspost af nogle kædet sammen med, at hun kun blev valgt, fordi hun var en kvinde.

'Og det har jeg så valgt at sige, jamen uanset om det nu er en pige eller en mand, så skal det være personen selv, der skal skaffe stemmerne. De andre kan jo ikke skaffe stemmerne, de kan anbefale, men de kan jo ikke skaffe stemmer til os. Og jeg kender mine kollegaer så godt, at de stemmer ikke på en kvinde bare fordi hun er kvinde, så det nægter jeg simpelthen at tro på' (LA 1).

Ligestillingsagent 1 oplevede, som også senere ligestillingsagent 2, at der havde været konflikt om hendes valg, men som hun siger:

'Men det lærer man jo også mens man er tillidsmand på arbejdspladsen. Der ved man jo godt, at det bord derovre synes du er et dumt svin (...) Så der lærer man faktisk at det er ligegyldigt hvad du gør, så er der altid nogle der synes at du er noget skidt. Det er så nogle gode lærepenge' (LA 1).

Ligestillingsagent 1 har også måtte arbejde med hendes egen 'indre barriere': det kan jeg nok ikke, det må jeg hellere lade være med, men har overvundet denne barriere.

Drivkraften og den massive modstand

Ligestillingsagents 1 drivkraft har både været at skabe mere retfærdighed på arbejdsmarkedet fx en anden kønsdeling af arbejdet og ligeløn og det spændende i det fagpolitiske arbejde fx forhandlingerne med ledelsen. Da hun blev valgt til hovedorganisationen, havde hun også en del ideer til at ændre praksis, men de var ikke mulige for hende at gennemføre. Uretfærdigheden eksisterer også stadig.

'... hvis jeg sådan skal kikke lidt i bakspejlet er der jo nogle ting der er møghamrende uretfærdige og det er skide surt, at man skal blive ved med at se at det er uretfærdigt' (LA1).

Alligevel siger hun, at det er andre, der har gjort ligestilling og køn til hendes mærkesager – fordi der var få kvinder, og fordi hun blev provokeret til det. Ligestillingsagent 1 startede sin karriere med at forsvare kvinder og ligestilling. Hun hidsede sig op, når der fx blev snakket om, at kvinder aldrig skulle have haft lov til at deltage i generalforsamlinger, og det, syntes de andre, var sjovt, hvorefter hun fandt ud af, at det ikke kunne betale sig at blive ved med det. Hun fastholder nu igen sine ligestillingssynspunkter og arbejder for ligestilling, selvom deltagelse i kvindekurset har udløst kommentarer som *'hvordan fanden kan du finde på at gå på sådan et kvindekursus?'* og *'hvad går det nu ud på, og skal I til at overtage magten?'*. Hun har dog delvist ændret strategi, hvor hun overhører spørgsmål som de ovenstående, men går ind i diskussion med dem, der mener noget seriøst med deres spørgsmål og kritik af ligestilling. Ligestillingsagent 1 kommer flere gange i løbet af interviewet ind på, at ligestilling betragtes som latterligt, og at der bliver lavet sjov med, at man aldrig skulle have haft kvinder med, og

'... at det er sådan, hvor der er mange mænd. Mænd synes også, vi har ligestilling, og mange siger til mig, den går du da ikke på? Du går da ikke på den, at du skal sidde i ligestillingsudvalg, eller du går da ikke på den med røde strømper...' (LA1).

Der lægges altså pres på hende gennem indirekte at sige, at hun er for smart til at deltage i ligestillingsarbejdet.

Den 'klassiske' konflikt: ligestilling som usolidarisk

I forbindelse med mit spørgsmål om, hvorvidt der var særlige krav til kvinder i hendes fagforbund, fortæller Ligestillingsagent 1, at man skal trække på samme hammel. Jeg spørger så:

'I: Men når man skal trække på samme hammel, har det så nogle gange betydet, at det har været svært at være kvinde, at der er nogle særlige krav eller sådan noget? Har det været et problem?'

LA1: Ikke, hvis ikke det drejer sig om ligestilling.

I: Men hvis det drejer sig om ligestilling så kan det godt være et problem?

LA1: Så er det latterligt – det kan jeg godt sige.

I: Og det er det på alle niveauer, eller?

LAI: Ja, og det er det stadigvæk.

I: Det er det stadigvæk?

LAI: Men måske knap så meget efter, at LO vedtog deres handlingsplan på vores seneste kongres her for 3 år siden.

I: Hvordan kommer det der latterlige til udtryk?

LAI: Jamen, det giver sig til udtryk hele tiden; ligeså snart ordet ligestilling ryger ud, så er det altså komisk. Så er det kvindesag, og de der rødstrømper og kvindepjat.

Latterliggørelse og nedvurdering af kvinder og ligestilling findes altså stadigvæk som noget, kvinder i hendes forbund skal stå imod, men i forhold til ligestillingsagent 1 efterhånden som en mindre virkningsfuld strategi. Ligestillingsagent 1 udsagn viser også, at ligestilling bliver set som i modsætning til at trække på samme hammel, dvs. som usolidarisk.

Ligestillingsagent 2

Ligestillingsagent 2 er en 'bryder', fordi hun har opnået en toppost i fagbevægelsen. Og fortællingen om, hvordan hun opnår denne post, giver mange informationer om, hvorledes man gør fagpolitik rigtigt – også som kvinde -, og om hvilke til- og fravalg der er nødvendige. Ligestillingsagent 2's fortælling er ikke præget af paradokser, men derimod af en balancering af det at være kvinde og at gøre fagpolitik på den rigtige måde. Ligestillingsagent 2 tænker strategisk og bruger sine netværk på vejen opad i hierarkiet. Ligestillingsagent 2 har erfaringer fra både forbund og hovedorganisationen.

Om vejen til en toppost

Ligestillingsagent 2's fagpolitiske karriere startede med, at hun blev valgt som tillidsrepræsentant, fordi der ikke var andre, der ville, og fordi hun 'råbte højt'. Hendes engagement blev i høj grad båret af indignation over uretfærdigheder indenfor hendes arbejdsområde. Hun gik derefter fra den ene post til den anden for at ende på en toppost indenfor fagbevægelsen. Altid efter kampvalg. Hun

fortæller bl.a., at hun var i uafbrudt valgkamp i 5 år, hvor hvert et skridt, hun tog, blev vurderet. Ligestillingsagent 2 mener, at hun blev valgt, fordi fagbevægelsen dels netop havde reorganiseret strukturen og dels havde brug for en ny profil. Begge punkter, som hun havde arbejdet for i sit fagpolitiske arbejde. Derudover var hun også noget, som fagbevægelsen manglede: ung og kvinde. Det var dog ikke kun en fordel.

'... Man kan sige, at dels, det er jo en objektiv kendsgerning, at jeg er kvinde, og det var det, det gjorde selvfølgelig, at alene i medierne var jeg mere interessant, og så det at jeg også var så ung, betød jo også meget, ikke. Altså var hun nu tør bag ørerne, havde hun noget at byde på og så videre og så videre' (LA2)

I sin fortælling formulerer Ligestillingsagent 2 det dog som, at det var meget atypisk at vælge en ung kvinde til en toppost. Men hun kom ikke til den toppost uden videre. Et vigtigt element var, at hun havde et stort og meget aktivt netværk, som arbejdede på mange fronter for at få hende valgt. Det var til gengæld barskt, da hun var blevet valgt til topposten, fordi hun var blevet valgt på trods af ledelsens indstilling.

'Og der er det altså, der tror jeg, det er meget typisk for kvinder og vende det indad og sige 'Nej, jamen jeg er nok heller ikke god nok og det var måske alligevel for voldsomt, og det kunne godt have været, at jeg skulle have ventet'. Og så videre og så videre. Indtil det gik op for mig, at det dybest set i bund og grund ikke var et spørgsmål om mig som person. Det var et spørgsmål om, at jeg repræsenterede noget, de havde mistet, de havde tabt. Jeg repræsenterede jo, at de ikke havde haft fuldstændig greb om magten' (LA2).

Men hen ad vejen er problemerne forsvundet.

'Jamen, det er jo gået fantastisk, altså det er selvfølgelig også noget, at man som kvinde må beslutte sig for at holde op med og sidde der og sige: det er synd for én, altså, og det er besværligt og det er hårdt og sådan noget. Det kan man gøre til sine veninder, ikke. Altså men, men efterfølgende har jeg jo fået et utrolig stort spillerum (...) altså jeg er jo del af en ledelsesgruppe, hvor, hvor der faktisk er en afsindig god tone, og sådan en generel opfattelse af at, at folk skal have lov til at udfolde sig' (LA2)

Fortællingen om hendes vej til en toppost har også den sjove vinkel, at for mange år siden under en julefrokost sad de en gruppe kvinder og snakkede om, hvad de gerne ville være, og hvad deres næste mål var, hvor hun så sagde, at hun ville have den post,

' ... og jeg ved egentlig ikke helt, hvor det kom fra. Og de brød jo sammen fuldstændigt hulkende af grin, altså det var nærmest Utopia. Og vi holder meget af den historie i dag' (LA2).

Fagpolitisk praksis og kvinderne

At Ligestillingsagent 2 som yngre kvinde bliver valgt til denne toppost, bliver formuleret som atypisk og som så utopisk, at det kunne udløse et kæmpe latteranfald blandt de forsamlede kvinder. Hermed siges der også noget om, hvad der anses for den normale fagpolitiske leder, og om hvilke forventninger de fleste kvinder har til deres fagpolitiske karriere. Ligestillingsagent 2 er også, selvom hun bevidst har valgt en ligestillingsdagsorden fra i valgkampen, blevet mødt af dobbeltstandarder til kvinder. Hun siger:

(...) og der var da ingen tvivl om, at der fra masser af dem som ikke stemte på mig var en følelse af, at jeg var alt for uprøvet og man kunne ikke sådan vælge en til [angivelse af posten] som var så uprøvet som mig. Det der jo er lidt morsomt, det er, at den tidligere [navn]rent faktisk blev valgt på samme måde. Det havde man bare glemt i skyndingen. Og der tror jeg altså, der tror jeg da nok at det der med at jeg var kvinde spillede ind. Det kan man jo, altså det er så banalt at det er til at græde over, men altså det er jo ofte sådan at hvis kvinder bliver ophidsede og vrede og engageret i et eller andet så er de hysteriske. Og hvis det er mænd, så er de engagerede og har drive. Og hvis man bliver valgt helt udefra, så som mand er det udtryk for at man har drive og man er et frisk pust og har noget at byde på. Hos mig var det et spørgsmål, om jeg mon ikke var lige rigeligt ambitiøs' (LA2).

Når hun valgte ligestillingspolitikken fra i valgkampen, var det ud fra en strategisk betragtning, fordi ligestilling så ville blive den optik, alle andre så hende igennem. At tænke strategisk, mener hun, generelt kvinder er alt for dårlige til,

'Ja, fordi så ville enhver politisk vinkel, jeg havde, ville kunne skubbes ind under det (...)Og hvor det var enormt væsentligt, kan man sige, at kunne gå til den der politiske debat, til den politiske argumentation uden at havde det, der åg hængende over hovedet. Og det lyder selvfølgelig grimt og alt muligt andet, men (...)når de [kvinderne] kaster sig ind i det her, så er de ikke strategiske nok,

ikke. Man kan jo ikke vente med at lave verden om til man har et alternativ til det hele, og derfor er man jo nødt til at beslutte sig til at spille på den banehalvdel, der er givet, hvis du vil have den post. Og det var en grundlæggende strategisk eller taktisk overvejelse hos mig, at det ville, det ville svække mig i min valgkamp, hvis jeg brugte argumentet, at jeg skulle vælges, fordi jeg var kvinde, fordi min modkandidat kunne jo lige så godt sige, at han kunne repræsentere kvinder som jeg kunne repræsentere mænd. Så det valgte jeg af taktiske årsager, og det kan man så synes er noget snavs' (LA2).

Ligestillingsagent 5

Ligestillingsagent 5's fortælling byder på mange tilsyneladende modsatrettede træk, der dog også kan læses som hendes måde at spille det taktiske spil på. På den ene side gør hun fagpolitik fuldkommen bevidst som mændene, på den anden side arbejder hun for at ændre organisationskulturen. Ligestillingsagent 5 er også interessant, fordi hun har en klar forandringsdagsorden og har mødt megen modstand. Det er disse elementer, som jeg vinkler Ligestillingsagent 5's fortælling efter. Ligestillingsagent 5's fortælling trækker på erfaringer fra et forbund med flest kvinder.

Vejen til toppen – og ud igen

Ligestillingsagent 5 har været politisk og faglig aktiv, siden hun var teenager. Hun har 'gået den slagne vej' fra ligestillingsrepræsentant over lokalafdelingsleder til medlem af forretningsudvalget. Den sidste post som resultat af en bevidst om end ikke så organiseret (fx ingen netværk til at støtte op) strategi om at få kvinder ind i FU. Hun blev valgt ind sammen med en anden kvinde, men det kunne kun lade sig gøre, fordi man samtidigt udvidede FU, så alle de mænd, der var interesserede i at genopstille, kunne få en plads. Da ligestillingsagent 5 stillede op til FU, var der ingen kvinder i ledelsen og de, der havde været der, var forsvundet igen efter kort tid. Ligestillingsagent 5 forlod også sammen med den anden kvinde FU efter en periode. Og det samme er sket med de kvinder, der er kommet ind efterfølgende. Der var flere grunde til, at ligestillingsagent 5 besluttede at trække sig ud.

'... det jeg oplevede da jeg sad i forbundsledelsen gjorde at jeg tænkte, hvor er vi på vej hen i forhold til vores medlemmer? Altså hvad er det for nogen diskussioner? Hvad er det for nogle møder? Hvad er det for nogen konferencer? Hvad er det vi bruger vores tid på? Og jeg syntes, at vi

ind i mellem bevægede os meget langt væk fra, hvad der egentligt var udgangspunktet for vores medlemmer. Sammenholdt med den strategi at få valgt nogle kvinder ind i forbundshuset, hvor vi troede, at det var lettere at få den magt i forbundshuset end det var. Så man kan sige, at der var sådan flere elementer, der gjorde, at jeg valgte at forlade det aktive faglige arbejde' (LA5).

At spille spillet – og ønsket om at forandre det

Ligestillingsagent 5 gjorde meget ud af at læse og gøre det politiske spil på den rigtige måde – at tilpasse sig kulturen for at få magt.

'Og der traf jeg så det valg, at jeg sad og arbejdede om aftenen og om natten fordi der sad de der. Så var jeg naturlig og have med i diskussionerne og have med til at træffe beslutningerne eller tænke strategierne. Få lavet bilagene og notaterne, som vi kunne behandle, så vi havde taget diskussionen. Så jeg var jo ikke en skid bedre på det tidspunkt (...) det var jo sådan hvis du ville have indflydelse og magt så skulle du også arbejde under de betingelser' (LA5).

Ligestillingsagent 5 var altså opmærksom på det paradoksale i hendes arbejdsform, som bl.a. også havde som konsekvens, at der opstod konflikter til andre kvindelige ansatte og politiske ledere, fordi beslutningerne var så godt som fastlagt, når de kom til møderne i dagtimerne. I forhold til organisationens familielivspolitik var det også paradoksalt, at hun blev nødt til at vælge barselsorloven fra og hænge ud efter møderne for at 'drikke bajere med drengene'. Men det var organisationskulturen, man arbejdede sent – '*altså det var jo livet, kan man sige*'. Senere bruger Ligestillingsagent 5 både sin evne til at læse spillet og sin indflydelse til at forsøge at ændre dette. Både i forhold til konkrete politiske tiltag, men også i forhold til at ændre organisationskulturen bl.a. med afsæt i en konsulentrapport, som organisationen havde fået lavet. Der var generelt opbakning til ligestilling, og der blev også lavet kurser både for de politisk valgte og for de ansatte ledere om strategier og holdninger i forhold til forandringsprocesser i forbundet.

Forhindringer for forandring

Men hvorfor fik de kvinder, der var i ledelsen, så ikke mere del i magten? Og hvorfor kom der så ikke flere kvinder på lederposter, når nu der var en bred tilslutning til ligestillingspolitikken og mange gode intentioner? Det er der flere forklaringer på, fx at det ikke blev politisk prioriteret at bringe beslutningerne ud i praksis; at det blev til hensigtserklæringer og kurser rettet mod kvinder i stedet for nye praksisser; og at mændene i ledelsen ikke ville ændre praksis, men fastholde magten.

'... men når praksis gik i gang så ændrede mændene jo ikke metoderne at arbejde på. Da vi skulle fordele posterne (...)så ville mændene jo fastholde alle de der tunge områder, og hvad var der så tilbage til os?(...) Vi havde flere gange diskussioner i forretningsudvalget også fordi det gav jo konflikter, der var utilfredshed med at det var denne her måde tingene foregik på. Med det kunne jo simpelthen ikke omsættes, fordi de ville jo fastholde deres magt. Altså de var gode og de havde mange års erfaring...' (LA5).

5.2 Kulturelle koder om fagpolitik og køn

I dette afsnit vil jeg indfange de kulturelle koder om køn og fagpolitisk praksis. Og jeg vil diskutere, hvilke konsekvenser relationen mellem køn og fagpolitisk praksis har for kvinder i fagpolitik. Jeg trækker her på de seks kvinders fortællinger i det foregående afsnit, men også på andre dele af interviewene med disse kvinder og på de øvrige interviews. Formålet med afsnittet er at identificere de ulighedsskabende processer i relationen mellem køn og fagpolitisk praksis.

Fagpolitik og køn

Jeg vil i dette afsnit beskrive henholdsvis den fagpolitiske matrix og den kvindelige og den mandlige matrix. Hvad kædes fagpolitik, kvinder og mænd sammen med? Hvad ses som adskilt? Og hvad er den indbyrdes relation mellem disse? Dernæst vil jeg diskutere, hvad der virker inkluderende henholdsvis ekskluderende, når kvinder gør fagpolitik for at indkredse grænserne for, hvad der virker kulturelt genkendeligt og legitimt.

Den fagpolitiske matrix

- At begå sig i en hierarkisk organisation; i et repræsentativt demokrati, herunder at blive valgt
- At ideer tager lang tid at gennemføre
- At tænke strategisk og at kunne spille spillet, herunder at kunne lave lokumsaftaler og rævekager. Beslutninger grundlægges ofte udenfor de formelle organer.
- Netværk/alliancer/fraktioner. Der er mange alliancer og lejre, og det gælder om at være med de magtfulde. Netværk både som en nødvendighed for at komme frem og som en støtte i dagligdagen.
- Magtcentre - magtkampe

- Pundus og psykisk overskud; at føre sig frem; nederlag og brok forbeholdes privatsfæren herunder veninderne
- At lære, at ligegyldigt hvad man gør, er der altid nogen, der synes, at man er et dumt svin; at lære at være upopulær
- Faglig aktivitet er kun gennem at blive valgt til post, dog enkelte undtagelser fx LO's ungdomsarbejde
- Mænd og mandlige værdier = bestemte færdigheder og bestemt måde at tænke på og analysere problemstillinger
- Fællesskab
- Det fagpolitiske arbejde er livet; familieliv som uvedkommende; altid til rådighed

Den mandlige matrix

- Værtshuse, øl, de rigtige borde
- Lokumsaftaler og rævekager
- Altid tilstede og tilgængelige
- Magt og styrke
- Selvmarkeren
- Nærværd

Den kvindelige matrix

- At lytte og vente på plads
- Ikke gode til rævekager og lokumsaftaler
- Børn og hjemlige forpligtelser
- Uden magt
- Vil 'kun' have indflydelse
- 'Kødgrydebevidste'
- Manglende selvværd
- Tvivl, usikkerhed
- Kvinde er kvinde værst
- Pige
- Ikke at skille sig ud
- Fravær

Relationer mellem køn og fagpolitisk praksis

Når man ser, hvad kvinder henholdsvis mænd kædes sammen med *og* relaterer dette til indholdet i den fagpolitiske praksis, så bliver det ret klart, at 'det mandlige' og den fagpolitiske praksis er ganske overensstemmende, hvorimod 'det kvindelige' har meget få sammenfald med den fagpolitiske praksis. Eller sagt på en anden måde så synes 'det kvindelige' adskilt fra den fagpolitiske virksomhed, hvor 'det mandlige' har mange fællestræk med denne. Det giver mænd en umiddelbar adgang til at identificere sig med den fagpolitiske praksis, hvor kvinder hele tiden må forholde sig til den usammenhæng, dette vil skabe, og som omgivelserne vil se dem som udtryk for. Det vil også betyde, at de ikke på samme måde vil blive genkendt og set som legitime fagpolitiske aktører.

Inkludering – ekskludering: koder og ulighedsskabende processer

Hvorledes kommer man frem i fagpolitik?

1. For det første kan man sige, at det virker inkluderende at være til stede og til rådighed så godt som altid. Hvor det modsatte: at begrænse sin arbejdstid; ikke at bruge mere tid end nødvendigt; ikke at 'hænge ud' på kontoret om aftenen eller drikke øl efter møder ved de 'rigtige' borde sammen med de 'rigtige' mænd, virker marginaliserende eller i alt fald som en form for akilleshæl, der kan bruges mod én i det taktiske spil. Ikke at være tilstede fx om aftenen eller efter møderne kan også betyde, at man ikke får alle informationer, og at man bliver sat udenfor beslutningsprocessen. At være tilgængelig og tilstede fortæller som vigtigt af bl.a. Ligestillingsagent 5, der tilrettelægger sit arbejde i den lokale afdeling, således at hun, der har små børn, er tilstede om aftenen, fordi det er der, mange beslutninger bliver taget, og fordi hvis man vil have indflydelse, må man være tilstede og tilgængelig - hele tiden. Ligestillingsagent 5 fortæller også, hvorledes dette både gav hende problemer i forhold til andre kvindelige ansatte *og* grundlæggende var imod hendes holdning til, hvorledes organisationskulturen skulle være. Men det var nødvendigt – derfor gjorde hun det. Når Starlet 1 således siger, at hun ikke har villet bruge mere tid, end der var behov for, kan det, der umiddelbart synes som en ganske fornuftig disposition, altså blive problematisk i forhold til et uformelt krav om at være tilstede og tilgængelig hele tiden.
2. For det andet virker det inkluderende at gøre som de andre, hvor det i nogen situationer og nogle kontekster kan virke marginaliserende eller medføre 'modvind' at ville forandre. Det kan virke marginaliserende i forskellige grader at have en ligestillingspolitisk dagsorden, især hvis denne griber ind i, hvorledes fagpolitik gøres.

3. Det virker inkluderende at have netværk, hvor det kan være meget svært at klare sig uden.

Netværk findes i mange udgaver: personlige netværk med andre fagligt og politisk aktive, netværk på selve arbejdspladsen/i afdelingen, og store mere løse interesse/valg netværk på tværs af de enkelte afdelinger eller de enkelte forbund. Netværk kan også være relationer til fagpolitisk aktive, der er højere placeret i det organisatoriske hierarki end én selv, og som 'ser' én og hjælper én med at komme frem. Altså vertikale netværk.

4. Det virker inkluderende og er nærmest et præmis for at blive politisk leder, at man tænker strategisk og spiller spillet. Det betyder også, at man skal være god til lokumsaftaler og rævekager; at man skal sidde ved de 'rigtige' borde og indgå i de 'rigtige' lejre; man skal lave politisk lobbyarbejde. Derimod virker det marginaliserende, hvis man ikke spiller spillet, hvad enten det er, fordi man ikke har lært at læse det, eller fordi man ikke vil.

Ulighedsskabende processer i relationen mellem betydninger af køn og den fagpolitiske praksis

Jeg vil i det følgende diskutere de ulighedsskabende processer i relationen mellem betydninger af køn og den fagpolitiske praksis.

Som at trække en hvid kanin op af hatten: mænds strategiske brug af kvinders køn

Det er ikke sådan, at kvinder ikke er velkomne i fagbevægelsen – snarere tværtimod. Man vil gerne have flere kvinder. Kvindekønnet kan også have en positiv signalværdi som fx for Ligestillingsagent 2, der oplevede en særlig interesse i forbindelse med hendes valgkamp, fordi hun var kvinde og ung. Og flere af kvinderne taler også om det gode kammeratskab med mændene og om fællesskabet som sådan som en væsentlig grund til at være aktive i fagbevægelsen. Så det er altså ikke sådan, at 'kønnet hele tiden kommer i vejen'.^v Det er snarere, som om kvinder bliver *gjort* til kvinder, når der er en situation, hvor nogle enten har tabt et slag, fx ved ikke at få deres kandidat valgt, eller de på anden måde føler sig truet på magten. Det er som en hvid kanin, der bliver trukket op af hatten, når mænd har brug for at forsvare deres position. Eller sagt på en anden måde: kvinders køn bliver brugt strategisk imod dem, hvis de udfordrer magten. Hvilket på den anden side er uundgåeligt, hvis de skal ind og opad i det fagpolitiske hierarki.^{vi} Dette kommer hovedsageligt til udtryk på to måder enten som dobbeltstandarder til kvinder eller som forskellige former for modstand, når de bringer ligestillingsproblemer eller ligestillingspolitik på banen. Det sidste vil jeg diskutere i afsnit 5.4. Hermed en række eksempler på dobbeltstandarder:

- på den ene side valgt på hel traditionel vis med kampvalg, på den anden side beskyldt for at være kommet frem fordi kvinde
- interessant fordi hun er ung og kvinde og udefra, samtidigt stilles spørgsmål ved, om hun er tør bag ørerne
- hvis kvinder bliver ophidsede og vrede og engagerede, så er de hysteriske - hvis det er mænd, så er de engagerede og har 'drive'
- hvis man bliver valgt udefra som mand, så er det udtryk for, at man har 'drive', og man er et frisk pust og har noget at byde på, hvis man er kvinde bliver det et spørgsmål, om man ikke er lige lovlig ambitiøs
- gøres problematisk, at hun var uprøvet, men det var den forrige mand på posten også
- hvis det er kvinder, der er fremme i skoen og vil tage teten, så er det nok, fordi de vil profilere sig selv, men hvis mændene gør det samme, så er de bare fagligt dygtige og gode tillidsmænd for os.

Kvinder som illoyale og usolidariske

Relationerne mellem betydninger af køn og den fagpolitiske praksis gør, at kvinderne ikke på samme måde som mænd kan personificere den fagpolitiske praksis og blive genkendelige som legitime fagpolitiske aktører. Dette genkendelighedsproblem forstærkes af, at det at være en legitim fagpolitisk aktør også handler om loyalitet overfor organisationens grundlæggende værdier om kollektiv handlen, solidaritet og lighed. Disse grundlæggende værdier bygger på en forståelse af lønmodtagerne og medlemmerne som havende ens vilkår og fælles interesser og på økonomisk lighed. Og på en forståelse af dette som grundlaget for fællesskabet og for at skabe og fastholde magtressourcen kollektiv handlen overfor arbejdsgiverne (se også kapitel 2.2). Loyaliteten overfor disse værdier viser man gennem at reproducere dem i sin fagpolitiske praksis - gennem 'at trække på samme hammel'. Hvilket også omvendt betyder, at vil man ændre den fagpolitiske praksis, stille ligestillingspolitiske krav, og insistere på nødvendigheden af ligestilling, risikerer man at blive anset for både illoyal og uegnet. At arbejde for helheden er meget vigtigt, og at fremføre ligestillingsproblemer og skabe nye praksisformer slår revner i denne helhed – i forestillingen om enhedsfællesskabet. Så trækker kvinderne ikke på samme hammel.

Der er, som skrevet i kapitel 4, sket udviklinger i LO's opfattelse af medlemsskaren i retning af at se denne som mere individualiseret og med forskellige behov og interesser, dvs. en form for anerkendelse af, at lønmodtagere og fagforeningsmedlemmer ikke er helt ens. Men at denne forskellighed også kan betyde en forskellighed baseret på miskendelse eller manglende

interessevaretagelse for en hel gruppe af medlemmer – nemlig kvinderne, er noget helt andet og ikke anerkendt. Ved at stille krav om ligestilling problematiserer kvinderne både den 'gamle' forståelse af fællesskab som baseret på enslighed, og med den 'nye' forståelse af fællesskab, som en overbygning, der samler en individualiseret medlemsskare. Det betyder så, at når kvinderne rejser ligestillingsproblemer, afkræfter de stadig forståelsen af fællesskabet og de fælles interesser – de bliver illoyale og usolidariske.

Men man kunne også sige, at de *bliver gjort* illoyale og usolidariske. For der findes en anden måde at læse denne problematik på, nemlig som et indlæg i kampen om magten til at definere fælles interesser. At henvise til brud med loyalitet og solidaritet, når kvinderne fremsætter ligestillingspolitiske krav, gør kvinderne og kravene til illegitime indlæg i kampen om magten. Fælles interesser og fællesskab som enslighed er af særligt stærke grupper af medlemmer nemlig også blevet brugt til at fremme og fastholde magten (se også kapitel 2.2).

Børn ingen hindring: Forestillinger om kvinders familieforpligtelser som en ulighedsskabende proces

Ansvar for børn og hjem angives som en væsentlig barriere for kvinders deltagelse i fagpolitik. Men sådan fortælles det ikke af ligestillingsagenterne og starletterne, når de skal fortælle om deres eget liv. Der er derimod mange fortællinger om partneren som en støtte og som (med)ansvarlig for børn og husførelse, når kvinderne bliver aktive i fagforeningen, og når de bliver valgt til eller ansat på poster i forbundet, hvilket for manges vedkommende har betydet flytning til eller pendling mellem hjemmet og København. Starlet 1 siger direkte: *'Altså det er ikke børnene, der har holdt mig tilbage'*. Og Starlet 3 lægger vægt på, at det ikke er familien, der er problemet, når hun skal bruge tid på det faglige arbejde, det er derimod arbejdspladsen. To ligestillingsagenter fortæller om tilvalget af fagpolitisk karriere som en fælles beslutning i familien.

'...jeg valgte at blive politisk aktiv (...) det var så noget min mand og jeg talte om, fordi han er også politisk aktiv, faglig aktiv og vi har 3 unger (...) så valgte vi, at han stoppede med det politiske aktive arbejde, han stoppede med det faglige arbejde, så jeg kunne arbejde politisk. Og det gjorde vi igen dengang til forretningsudvalget. Jeg opstillede kun på den betingelse, at jeg ikke skulle flytte til København (...) så arbejdede og boede jeg i København 4 dage, og så tog jeg hjem og var i weekenden sammen med familien. (...) Det har ikke været noget problem altså – det har virket okay. Altså det er mere omgivelserne, tror jeg, end det har været familiens eget problem, om at det var dog en underlig mor, der ikke var hjemme med sine små børn og sådan noget, fordi ungerne har sgu'

ikke taget skade af det, kan man sige, og det har været meget naturligt for dem at sådan er det. Og det er faktisk først nu, min mand er begyndt at blive politisk aktiv igen, fordi nu er de så gamle, så nu kan det lade sig gøre. (...) Det har været meget naturligt, at det var de valg, vi traf - dengang - det gjorde vi også meget velovervejet, vi havde en valgmulighed, det var ikke noget, der var tilfældigt, altså på den måde er det okay.’ (LA5)

Familien fortælles altså ikke som en barriere - som det, der har forhindret kvinderne i at blive aktive og gøre karriere.^{vii} Familien angives heller ikke som grund hos de kvinder, der enten er gået nedad i hierarkiet eller ikke er nået helt til tops *eller* har trukket sig mere eller mindre ud af fagpolitik. En enkelt starlet gør sig dog overvejelser over, hvor *meget* hun kan engagere sig, så længe børnene er små,

’... jeg har godt kunnet tænke mig at lave noget karriere, men jeg har i hvert fald gjort op med mig selv, at så længe jeg har børn, så skal jeg ikke over og sidde oppe i forbundshuset og sidde derovre og arbejde 50 timer om ugen eller hvad de nu gør. De har rimelig hektiske arbejdstider nogle gange – altså jeg har ligesom erkendt med mig selv, at jeg vil prøve at gøre noget mere lokalt’ (Star 5)

Der fortælles altså her en væsentlig forskel mellem det, kvinder forbindes med, og så den måde, som i hvert fald de fagpolitiske aktive kvinder gør deres køn på.^{viii} Dette kan selvfølgelig ses som et udslag af, at de har lært at gøre fagpolitik rigtigt, og de derfor også har lært at ’spille’ deres køn på den rigtige måde. Eller som at netop disse kvinder er undtagelsen, og det er derfor, de er kommet ind og frem i fagpolitik. Men så er det vigtigt lige at huske på, at de fagpolitiske aktive kvinder også møder modstand, selvom de gør deres køn anderledes end koderne om, hvad kvinder kan og gør. Det bliver derfor værd at stille spørgsmålet, om det ikke også handler om, at selve den kulturelle kode om, hvad kvinder kan og gør (i modsætning til hvad de rent faktisk kan og gør), udgør en ulighedskabende proces. Og som medvirker til at understøtte forestillingen om, at det i virkeligheden er kvinders egen skyld, at de ikke opnår valg og ikke stiller op til topposter.^{ix}

Vælges kvinder på grund af deres køn? Gør mænd?

En anden ulighedskabende proces kan fremlæses i relationen mellem de argumenter, som tilskriver kvinder en privilegeret position, fordi de er kvinder: at de ikke er kommet frem på lige vilkår, at de har opnået deres post på grund af deres køn *og* det faktum, at de fagpolitiske aktive kvinder er valgt og udpeget til poster på samme måde som mænd. Det er dog relevant at sætte et kritisk fokus på

valgproblematikken, men af helt andre grunde. For det er nemlig rigtigt, at der kan siges at være indtil flere uklare zoner i selve valgproceduren. Pointen er blot, at det gælder for ethvert valg, dvs. også når mændene skal vælges: at blive valgt handler om andet end blot at stille op, redegøre for sin politik og få nok stemmer. Det handler fx om 'at blive set' som afgørende for, om man bliver stillet op; at have et netværk, som kan støtte én til at blive valgt; og også såkaldte 'lokumsaftaler' og 'rævekager', hvor fx en bestyrelse bliver enige om at vælte en formand over et par øl på et værtshus. Det handler at blive valgt også om, og som Ligestillingsagent 7 siger:

'(...) noget af det som piger ikke har været gode til i det politiske spil. Det er rævekagerne. Det er lokumsaftalerne derude fordi ellers så bliver man ikke leder i dag. Det gør man ikke. Og det gælder også mændene vil jeg lige sige, hvis vi ikke går ind på de præmisser så bliver man ikke valgt til næstformand i [organisationens navn] eller formand [organisationens navn] (...) Jeg ved ikke om jeg har lyst til at sige, at det er på mændenes præmisser for det er bare de præmisser, sådan foregår det bare (...)' (LA7).

Det er så 'selvfølgelig', at det er en grundlæggende præmis for den fagpolitiske praksis, men samtidigt forbindes det med mænds praksis og ses som noget, kvinder ikke er gode til eller har adgang til (både her og af andre af interviewpersonerne). Er problemet med kvinders valg så ikke snarere, at de *ikke* har umiddelbar adgang til de uformelle veje til at opnå en post eller sagt på en anden måde, at *mænd vælges på grund af deres køn*, fordi de har adgang til de uformelle veje, bare fordi de er mænd? Set i det lys er det nærmest ironisk, at kvinder bliver 'beskyldt' for at være kommet frem i hierarkiet på grund af deres køn.

Kvinde er kvinde værst: kvindeklemmen og kvinders manglende selvværd

Kvinde er kvinde værst dukker op i et par af interviewene – ikke som en holdning, som interviewpersonerne tilslutter sig, men som en forestilling, der trives blandt kvinder på arbejdspladserne, og som er med til at gøre, at kvinder ikke bliver valgt. Udtrykket dukker også op i en rapport, som Center for Ligestillingsforskning har lavet for KAD (CELI & KAD 2003). Jeg vil diskutere to aspekter af dette problem: for det første 'kvinde-klemmen' og for det andet kvinders selvforagt/manglende selvværd som en forhindring for ligestilling.

Med kvindeklemmen mener jeg, at kvinder for at blive valgt til en fagpolitisk post må gøre ting, som ikke forbindes med den kulturelle kode om Kvinde. De må fx stille sig op og sige: vælg mig, jeg er den bedste, og hermed både skille sig ud fra de andre kvinder og fremhæve sig selv. På

den måde risikerer de både at blive læst som ikke-kvindelige og blive 'straffet', fordi de skiller sig ud fra fællesskabet (også CELI & KAD 2003). Starlet 4 fortæller om denne sidste 'mekanisme' godt nok med en lidt anden vinkel:

'Det var i øvrigt også en ting jeg sådan oplevede da jeg startede som jeg rystede totalt på hovedet af. Og fik afskaffet i en fart, der var simpelthen skabt sådan en kultur at de gjorde alting samtidigt (...) De havde simpelthen gjort det til en vane at det mødes samtidigt alle sammen og spiste morgenmad. Og hvis ikke alle var der. Så blev der godt nok snakket grimt om hende der ikke kom (...) Det var ikke acceptabelt hvis der var nogle der gik i seng sådan lige med det samme. De meldte sig ud af fællesskabet på en eller anden måde. Det tror jeg også er sådan en, en kvindeting...' (Star4).

Kvindeklemmen er altså, at kvinder er nødt til at skille sig ud og bryde med den kulturelle kode om kvinde for at blive valgt, men at netop dette kan give dem problemer med at blive valgt af de andre kvinder, netop fordi de skiller sig ud.

'Jeg tror det har et eller andet at gøre med, at kvinder er kvinde værst. Når jeg ser de faglige kampe der er i vores afdeling for eksempelvis, hvor vi har dygtige piger, der bliver valgt som formænd, så er dem de kæmper med derude, det er pigerne. Netop på grund af at pigerne måske hellere ser en mand (...) Men hvis vi har to mennesker der er lige dygtige så har vi jo på vores konferencer og så videre stået og sagt i mange år, at så skal vi vælge pigen i hvert fald som udgangspunkt og det gør pigerne ikke. Og der er den der konkurrence kvinder imellem. Og det er nok den største barriere synes jeg...' (LA7).

Her er det i hvert fald tydeligt, at der også er en opfattelse af, at kvinder ikke er 'rigtige' formænd, altså ikke personificerer den fagpolitiske praksis på den rigtige måde. Hvilket svarer godt nok overens med sammenkædning mellem mænd og fagpolitik: mænd = rigtig fagpolitikker.

Men Ligestillingsagent 1 siger også om udtrykket kvinde er kvinde værst:

'(...) jeg tror simpelthen fordi det er sagt så mange gange så folk selv tror på det, at det er sådan man hører tit kvinder sige det, jeg har tit hørt kvinder: jamen det er fordi vi er meget værre og jeg vil hellere være sammen med mænd. Og hvis nu det bliver gentaget tit nok så tror man på det' (LA1).

Kvinde er kvinde værst handler altså også om kvinders selvforagt og manglende selvtillid. Det kommer til udtryk som et vilkår og et indsatsområde for fagpolitikken hos Starlet 4, samt indirekte i flere af interviewene, som at kvinder skal tro på sig selv, at de ikke skal bebrejde sig selv, og at de skal turde mere: at stille op, at blive til grin, at være upopulære. Diskussionen af kvinders manglende selvværd kædes således sammen med kvinders fravær i fagpolitik, men det er i hvert fald ikke den eneste grund til, at de ikke bliver valgt jf. ovenstående om sammenkoblingen mellem mænd og fagpolitisk praksis. Spørgsmålet er, om denne sammenkobling også kan betyde en forstærkning af kvinders mangel på selvværd, når de ser, at denne betydningsfulde politiske praksis ikke er et område for kvinder?

Sammenfatning: Kvinders tredobbelte balanceringsprojekt, moderskabet og 'horisontens' begrænsninger for udsynet

Kvinderne står på det nærmeste overfor et tredobbelt balanceringsprojekt, hvilket selvsagt medfører en stor risiko for 'at falde ned af bommen'. De må balancere deres daglige praksis i forhold til den kulturelle kode om Kvinde, i forhold til den 'rigtige' fagpolitiske praksis, og i forhold til deres egen subjektive kerne, hvor bl.a. kvindesocialiseringens trang til at personliggøre problemer og bebrejde sig selv cirkulerer. Ikke alene må kvinder balancere, men de forskellige elementer, som de skal balancere har også mange modsatrettede træk. Det gør balanceringsprojektet så kompliceret, at det er dømt til om end ikke at dø, så dog være meget besværligt og ind i mellem grænsende til umuligt.

Det fremgår tidligere i afsnittet, at moderskabet som forhindring for fagpolitisk aktivitet kan læses som et argument uden megen hold i virkeligheden; som et argument, der bliver brugt til at marginalisere kvinder fra fagpolitik. Men det er jo også sådan, at kvinder rent faktisk er mødre, og at det ikke er uproblematisk at kombinere moderskab og fagpolitik. Det kan godt lade sig gøre: Familierne organiserer sig ud af det, kvinderne venter med at blive fagpolitisk aktive eller at stille op til centrale ledelsesposter, til børnene bliver store, eller de vælger slet ikke at få børn eller at overlade dem til manden. Men det er et dilemma, som også for nogen har betydet personlige afsavn.

Ligestillingsagent 5's fortælling rummer flere paradokser: Hun *er* mor til tre små børn, men må vælge at forkorte barselsorloven ned til næsten ingenting og være på arbejde om aftenen og kommer på den måde i modsætning til andre kvindelige ansatte i organisationen; og hun arbejder for at ændre organisationskulturen politisk, men er nødt til selv at reproducere denne for at have politisk indflydelse. Kvinder kan altså godt gøre fagpolitik som mænd, dvs. *lade som om de er uden afhængige relationer*. Men på den måde bliver børneproblematikken reproduceret som irrelevant for

organisationen og i stedet hæftet på den enkelte kvinde som hendes individuelle problem. Og på den måde bliver fagpolitisk praksis reproduceret som tæt sammenkoblet til en traditionel mandlighed. Spørgsmålet er, om det giver den bedste fagpolitiske praksis og de bedste fagpolitiske ledere? Og om det løser ligestillings- og medlemsproblemerne?

Den sidste problemstilling, jeg vil diskutere her, er på en gang både udenfor de tidligere diskussioner og går på tværs af dem. Det er grænserne for, hvad starletterne og ligestillingsagenterne kan 'se' som ligestillingsproblemer. Det er den meningshorisont, som de kulturelle koder om Kvinde og om den 'rigtige' fagpolitiske praksis skaber. For det går som en rød tråd gennem mange af interviewene, at når der tales om ligestillingsproblemer, og hvad der skal gøres ved dem, så kædes de sammen med kvinder og deres mangler: kvinder må lære, kvinder må blive bedre til, kvinder må markere sig etc. etc. For når den fagpolitiske praksis ses som det givne, er den eneste vej kvinders tilpasning til denne. Ikke fordi kvinder ikke også kan og skal lære, men denne problemopfattelse står i grel modsætning til min analyse i hele kapitlet og især i nærværende afsnit, hvor jeg fremlæser en lang række af ulighedsskabende processer i relationen mellem betydninger af køn og fagpolitisk praksis; jeg synliggør en række institutionelle procedurer, som ikke alene privilegerer mænd, men som man også kan diskutere hensigtsmæssigheden af. Det vil sige, at den sidste ulighedsskabende proces, jeg vil sætte fokus på i dette afsnit, er grænserne for, hvad de fagpolitiske aktive kvinder kan se som ligestillingsproblemer og de konsekvenser, som det har både for deres egen praksis og for den ligestillingspolitiske agenda. Et fokus udelukkende på kvinder som problemet vil såvel reproducere de ulighedsskabende processer relateret til diskursen om den 'rigtige' fagpolitiske praksis som forstærke kvinders manglende selvværd - og på den måde nærmest blive til en form for selvunderordning.

5.3 Forhandlinger og positioneringer

I dette afsnit sætter jeg fokus på, hvorledes kvinder gennem *deres* politiske praksis håndterer balanceringsprojektet og forhandler de kulturelle koder, køn og fagpolitik er forbundet med. Jeg bruger positioneringsbegrebet til at gribe medieringer mellem individets praksis og de struktureringer, som denne praksis udfolder sig i: Hvilke positioneringsmuligheder gives kvinderne? Hvilke forhandlingsstrategier anlægger de indenfor disse rammer? Og i hvilket omfang bidrager disse til en reproduktion henholdsvis transformation af fagbevægelsens kønsorden? Jeg kombinerer derfor positioneringsbegrebet med begrebet om kvinder som organisatoriske forandringsagenter. Med dette begreb sættes der fokus dels på de strategier, som kvinder udvikler for at overleve, udvikle

sig og komme frem i en kønnet organisationskultur, og dels på, hvorledes disse strategier kan medvirke til at skabe forandring i organisationen. Jeg spørger således også: I hvilket omfang er kvinderne organisatoriske forandringsagenter? Og hvad er rækkevidden af de individuelle forandringsbestræbelser?

Kvindes forskellige positioneringer

Hvorledes positionerer kvinderne sig indenfor den fagpolitiske diskurs? Og hvilke positioneringsmuligheder har de overhovedet? Hvad gør kvinderne for at komme frem? Er de interesserede i at forandre eller i at gøre karriere – eller begge dele? Hvorledes håndterer de, at de på den ene side skal gøre fagpolitik 'rigtigt', mens de på den anden side ikke er helt rigtige?

For alle aktører er det grundlæggende element at lære spillet at kende og spille det! Det er vigtigt at kunne tænke og handle strategisk for alle og især for de, der har en forandringsdagsorden (også Colgan & Ledwith 1996a+b). Den fagpolitiske diskurs angiver rammerne for, hvilken praksis der giver legitimitet og skaber genkendelighed, og det har betydning for kvindernes positioneringsmuligheder. På den ene side kan det i forhold til karrieremuligheder og velbefindende være problematisk at ville forandre for meget og for direkte. På den anden side, hvis ikke de gør det, er de med til at reproducere en praksis, som marginaliserer 'det kvindelige' og må derfor leve med en konstant risiko for modvinde. Det betyder også, at kvinders forhandling af deres fagpolitiske praksis foregår enten med truslen om slet ikke at blive synlige som mulige kandidater til en fagpolitisk lederpost, eller, når de er blevet valgt, med truslen om marginalisering og modvind hængende over hovedet. Valget kan godt således umiddelbart se ud som et valg mellem eksklusion eller integration forstået som tilpasning. Det vil sige ganske begrænsede muligheder for at skabe forandring.

Positioneringskategorier og forandringsagenda

Ligestillingsagenterne og starletterne positionerer sig indenfor tre forskellige kategorier:

- *at spille spillet på spillets præmisser*
- *at spille spillet og tilføje det nye elementer*
- *at spille spillet og skabe nye regler*

Kategorierne har idealtypisk karakter og er derfor ikke en direkte afspejling af den enkelte kvindes praksis. Tværtimod er der variation i, hvorledes den enkelte kvinde gør sin position indenfor kategorien; der er udviklinger i den enkeltes forløb, som gør, at hun bevæger sig fra den ene til den

anden kategori; der er kvinder, som positionerer sig nærmest mellem to kategorier; der er nogle af de mere erfarne kvinder, som har været igennem næsten alle kategorier; og endelig er der kvinder som nærmest har trukket sig ud af spillet. Denne sidste gruppe kunne godt udgøre en selvstændig fjerde kategori: *at spille spillet fra sidelinien*. De har ikke opgivet spillet, men befinder sig i en form for venteposition eller neutralposition, hvor de spiller med uden at gøre sig for bemærket. De har trukket sig tilbage fra en forandrings/ligestillingslinie, og årsagerne angives bl.a. som for megen modstand, træthed over magtkampe, og at kunne gøre mere andre steder og på andre måder.

At spille spillet på spillets præmisser

Kvinderne, som befinder sig i denne kategori, har ingen eller kun ganske få ligestillings- eller forandringsformål med at gå ind i fagpolitik. Fagpolitik er en karrierestrategi, hvor kvinderne ser sig som lige med mændene i kampen om poster og magt. Kvinderne identificerer sig med det fagpolitiske system, som betragtes som givet. Der er dog variationer i denne identifikation fra nærmest at 'mime' mændene til at være bevidst om det fagpolitiske system som nødvendige betingelser for praksis.

Kvinderne har ingen eller ganske få overvejelser over, hvorvidt problemer med eget karriereforløb hænger sammen med, at de er kvinder. De afviser (delvist), at der er ligestillingsproblemer i deres organisation og kæder ikke egne problemer sammen med den fagpolitiske praksis som maskulin. De har oplevet at blive mødt med særlige forventninger, fordi de er kvinder, men de forventninger kan de overkomme fx gennem at arbejde for helheden eller gøre som mændene. I denne position kan man sige, at kvinderne overvejende forhandler sig selv og deres kvindelighed og i kun meget begrænset omfang den fagpolitiske praksis. Kvinderne i denne position er ikke forandringsagenter.

At spille spillet og tilføre det nye elementer

Kvinderne i denne kategori er med i fagpolitik både for at gøre karriere og for at kunne forandre. De arbejder for ligestilling og forandring, når det passer ind. Det vil sige med en vis variation afhængigt bl.a. af karriereforløb, politikåbninger og ligestillingsagenda. De er opmærksomme på, at organisationen ikke afspejler forskelligheden blandt medlemmerne fx køn og alder. Kvinderne arbejder indenfor organisationens rammer og forsøger kun i begrænset omfang at ændre praksis. De er opmærksomme på ikke kun at blive kædet sammen med ligestillingsspørgsmål. Alligevel bliver de også mødt med dobbeltstandarder. Kvinderne i denne position forhandler både sig selv og deres kvindelighed og den fagpolitiske praksis, og de kan herigennem fungere som organisatoriske forandringsagenter.

At spille spillet og skabe nye regler

Kvinderne i denne kategori har valgt at være forandringsagenter. Deres mål med at indtræde i fagpolitik er også at forandre denne. De ser sig selv – og kvinder - som nogle, der kan bidrage med særlige kvalifikationer og nytænkning. De arbejder både for ligestilling og for at ændre den fagpolitiske praksis. De vil demokratisere fagbevægelsen og åbne den op for mange former for aktivitet og medlemsindflydelse. De er kritiske overfor organisationskulturen og hierarkiet, der skaber magtcentre og står i vejen for ligestilling. Men de er positive overfor fagbevægelsens værdier og arbejder meget og ihærdigt for denne. Kvinderne i denne kategori er i en udsat position og oplever en del konflikter og nederlag. De er konstant i et dilemma mellem at spille spillet og ville forandre, for på den ene side risikerer de at sætte sig udenfor indflydelse og miste karrieremuligheder, og på den anden side risikerer de at 'blive som de andre', hvis de følger den slagte vej. De har altså et stort balanceringsprojekt. Kvinderne i denne position forhandler først og fremmest den fagpolitiske praksis, men også i større eller mindre omfang sig selv og deres kvindelighed. De er direkte organisatoriske forandringsagenter.

Sammenfatning: forhandlinger og forandring

Søndergaard (1996a) konstaterer, at man ikke kan vælge *ikke* at blive forstået som køn i kulturer, hvor køn udgør et ordensskabende princip (se også kapitel 2). Og det er også tilfældet for de fagpolitiske aktive kvinder - selv for de, der tilstræber at 'parkere' deres kønnethed udenfor fagbevægelsen og gøre fagpolitik som alle de andre (dvs. mændene). Det kommer til udtryk på to forskellige måder dels som konkrete situationer, hvor de bliver 'læst' som kvinder på trods af deres neutralitetsbestrebende praksis, dels som deres egen forhandling af deres 'kvindelighed' og alt, hvad dertil hører af koder og konkrete praksisser, når de skal skabe plads til sig selv. Det er et fællestræk for alle tre positioneringskategorier, at kvinderne må lægge afstand til den kulturelle kode om kvindelighed og til 'det kvindelige' i sig selv: Det går ikke, at de bliver set som mødre; det går ikke, at de viser usikkerhed; det går ikke, at de finder lokumsaftaler latterlige. Kvinder kan ikke personificere den kulturelle kode om kvindelighed og være fagpolitiske aktører på en gang. Det er *ikke* en mulig position. Samtidigt må de også leve med, at denne afstandstagen til den kulturelle kode om Kvinde rummer en risiko for at blive læst som ikke-kvinde, hvilket også kan give dem problemer.

Det er svært for den individuelle kvinde at gennemføre forandringer direkte – i hvert fald, hvis hun vil ændre selve den fagpolitiske praksis. Men der er forskellige variationer. Fra Ligestillingsagent 5, der oplevede stærk 'modvind', fordi hun med sin forandringsdagsorden udfordrede magten i organisationen. Og ligestillingsagent 1, som har oplevet meget modvind, hver gang hun har sat ligestilling på dagsordenen. Over Starlet 4, som gør det på en anden måde bl.a. ved at ændre på praksis i de rum, hun styrer. Til Ligestillingsagent 2, der ventede med at kaste ligestillingsproblemet ind i debatten, til hun var blevet valgt til en toppost, og siden har fået gennemført en række ligestillingstiltag. Direkte individuel forandring af den fagpolitiske praksis bevæger sig altså på en linie fra umulig til besværlig. Derimod opstår der en del besværligheder, når kvinderne vil vælges/bliver valgt til centrale ledelsesposter, men det er ikke umuligt! En vigtig faktor for, om individuel organisatorisk forandring kan lade sig gøre, er, at den netop ikke er fuldkommen individuel, men koblet op på netværk eller ligestillingspolitiske foranstaltninger. Det gælder både, når det blot handler om eget karriereforløb, og især når det handler om organisatoriske forandringer. Rækkevidden af individuel forandring er altså begrænset, men kan fx fungere som grundlag for mere transformative forandringstiltag (også Colgan & Ledwith 1996b).

Men hvad er 'facit' så? Reproducerer kvinder gennem deres fagpolitiske praksis fagbevægelsens kønsorden, eller er de med til at transformere denne og bryde relationen mellem en abstrakt mandlighed og den fagpolitiske praksis? De kvinder, som kan findes indenfor den første kategori, at spille spillet på spillets præmisser, reproducerer den fagpolitiske praksis næsten til fuldkommenhed, selvom de dog gennem deres balanceringsprojekt også skaber variationer af praksis ved i det små at sammensætte denne på nye måder. Kvinderne i de to andre kategorier reproducerer også den fagpolitiske praksis, men ikke til fuldkommenhed. Den plads, som fx både Ligestillingsagent 2 og Starlet 4 forhandler sig frem til og de forandringer, de gennemfører, kan på forskellige måder medvirke til at gøre den fagpolitiske praksis mere mangfoldig, men vil ikke alene forandre denne. De skaber uro, men ikke transformation.

5.4 At gøre ligestillingspolitik: magt & modstand

Fokus i dette afsnit er på modstand mod ligestillingspolitik. Ligestilling og ligestillingspolitik som problematisk og svært både at fremføre og gennemføre kom frem i mange af interviewene, især med ligestillingsagenterne.^x Magten og modstanden på det ligestillingspolitiske område antager mange

former; den handler ikke blot om den direkte og indirekte modstand, men også om magtfastholdelsesstrategier og usynliggørelse af ligestillingsproblemer.

Magtens mange former

Jeg opererer med et meget bredt magtbegreb som kombinerer magtens kulturelle og materielle sider, ser magt både som relationel og som en ressource, og interesserer mig både for definitionsmagt og for magtens indlejring i institutioner. I dette kapitel har jeg på forskellige måder undersøgt, hvorledes kønsmagtrelationerne etableres i en bestemt konfiguration: fagbevægelsens kønsorden. Nu vil jeg diskutere magtens forskellige former. Berit Ås (1982) opstiller fem typiske herskerteknikker, som de fleste magtgrupper har adgang til: usynliggørelse, latterliggørelse, tilbageholdelse af information, dobbeltafstraffelse og påføring af skyld og skam. De kan i princippet bruges overfor alle undertrykte grupper, men Ås stiller spørgsmålet om ikke de '*... bliver brugt i specielle kombinationer og situationer over for kvinder på grund af mandssamfundets definition af os som objekt eller ejendom*' (Ås 1982:46). Ås' magtbegreb er således både beslægtet med mit, samfundet som byggende på en relativ underordning af kvinder, og langt fra dette, fordi det bygger på en forståelse af mændenes magt som absolut og kvinderne som (så godt som) magtesløse. Men Ås' refleksioner over magtteknikker er gode til at synliggøre og systematisere magtens former på det ligestillingspolitiske område, og de har fungeret som inspiration til at udvikle de følgende magtkategorier.:

- latterliggørelse
- usynliggørelse
- forhaling
- netværk

Latterliggørelse

Jeg har valgt at gøre latterliggørelse til en meget bred kategori. Man skulle måske snarere kalde den for stigmakategorien, fordi den handler om ligestilling som stigmatiserende. Kategorien har to dimensioner.

For det første at gøre nar af kvinder, som interesserer sig for ligestilling. Ligestillingsagent 1 kommer flere gange i løbet af interviewet ind på, at ligestilling betragtes som latterligt, '*lige så snart ordet ligestilling ryger ud, så er det altså komisk*', og at der bliver lavet sjovt med, at man aldrig skulle have haft kvinder med. Latterliggørelse og nedvurdering af kvinder og ligestilling findes altså

stadigvæk, som noget kvinder skal kæmpe mod, når de vil diskutere ligestilling. I forhold til Ligestillingsagent 1 er det dog efterhånden blevet til en mindre virkningsfuld magtstrategi.

For det andet, ligestilling som et åg for den politiske karriere. At beskæftige sig med ligestillingspolitik og at blive relateret til ligestilling opfattes af flere som problematisk, som ligestillingsagent 2 siger,

'Men i hele min valgkamp (...) altså der betonedede jeg selv meget, at jeg ikke ville have, at min valgkamp blev ført på ligestillingsvinklen, fordi jeg kender fagbevægelsen godt nok til at vide, at den kunne jeg få som en boomerang i nakken...'

Fordi så ville,

'... enhver politisk vinkel, jeg havde lagt, kunne skubbes ind under [det](...) Og hvor det var enormt væsentligt, kan man sige, at kunne gå til den politiske debat uden at have det, der åg hængende over hovedet'

Hun tager dog revanche, da hun er blevet valgt, men det er heller ikke uproblematisk,

'Og så kan man sige, så tog jeg lidt revanche, da jeg så holdt min takketale, og meddelte dem, at jeg var blevet valgt på mine kvalifikationer, og en af mine kvalifikationer var, at jeg var kvinde. Det virkede voldsomt provokerende.'

Hun forklarer selv dette med, dels at man skal være ydmyg overfor, at man er valgt af medlemmerne, så man skal ikke stikke næsen for langt frem *'og så slet ikke med noget så odiøst som en kvindevinkel'*; dels at det er et problem for fagbevægelsen, at der er så få kvinder på ledende poster, og at hendes takketale blev opfattet, som om hun trampede unødigt rundt i såret.

Usynliggørelse

Usynliggørelse har også to dimensioner og kunne også kaldes *'findes der overhovedet et ligestillingsproblem?'* - kategorien. For det handler om usynliggørelse af ligestillingspolitiske problemer på mange forskellige måder.

For det første, og i god tråd med den forrige kategori, anses ligestillingsdiskussioner for god underholdning, når man ikke har andet at lave og som et område, hvor viden ikke anerkendes, men

som alle derimod er eksperter på. Det rangerer ikke som et tungt politisk område, snarere som et område man(d) ikke vil tage alvorligt, og som man(d) vil sørge for fortsætter med at være i margin af det politiske ved fx at udvandre fra kongresser,

'(...) men jeg synes da, at det er ærgerligt, at lige så snart der skal diskuteres køn og ligestilling, fx på LO's kongres, så er der mange der skal på toilettet og sådan, og det synes jeg da er smadderærgerligt. Og så synes jeg også, at det er lidt ærgerligt, at vi ikke kan komme lidt videre (...) at vi ikke kan få hævet diskussionen i stedet for, at vi altid havner i hvor meget gør mænd nu derhjemme, og hvem vasker nu op, og du går sgu da heller aldrig ud og fylder olie på bilen og alt det der (...) Fordi der er faktisk to ting, jeg har bemærket mig i min tid, og det er, hvis man ikke har noget, man kan diskutere, så kan man altid begynde at snakke om ligestilling eller om vi skal ryge eller ikke ryge. Folk hader de to diskussioner, men man kan altid få en fed diskussion i gang i det. Alle har et eller andet de, de kan sige til de to ting...' (LA1).

For det andet handler det om, at der slet ikke eksisterer ligestillingsproblemer i LO: *'Vi har jo ligestilling eller, hvis ikke vi har, så er det i hvert fald kvindernes egen skyld'* og *'for danskerne er det mest tolerante folk i verden og gør derfor ikke forskel'*. Der er en speciel variant af problemet i LO, nemlig at ligestilling kun er noget for *'burgøjserkællinger'*,

'(...) den måde, der er blevet diskuteret ligestilling på blandt andet blandt rødstrømperne, er jo ikke noget som hverken de aktive kvinder i fagbevægelsen og slet ikke mændene har kunnet identificere som deres dagsorden (...) der er sådan en grundlæggende opfattelse af, at det er en samling burgøjserkællinger. Og det er jo et meget sort-hvidt billede at have (...) Og det altså, det er klart, der er jo nogle forskellige niveauer i forhold til, hvad man betragter som konkrete problemer. Og derfor, derfor tror jeg, at der er mange af vores medlemsgrupper og de fagligt valgte, som har svært ved at se sig selv i den der ligestillingsdebat, ikke. Hvor massevis af vores medlemmer, det de opfatter som konkrete ligestillingsproblemer, det er den manglende ligeløn og det er ikke et spørgsmål om karrieremuligheder eller advancementsmuligheder. Det er den konkrete ligeløn. Og så er det ikke et spørgsmål om, om der er mandlige pædagoger i daginstitutioner, næ det er et spørgsmål, om de åbner klokken halv syv eller syv. Så på den måde er der jo forskel på, hvad man kan definere som det konkrete ligestillingsproblem' (LA2)

Ligestillingsagent 2 introducerer her en særlig LO vinkel på ligestillingen: at der er andre typer ligestillingsproblemer end hos rødstrømperne og i den offentlige debat. Hun positionerer også LO's medlemmer i modsætning til 'burgøjsere-kællingerne'. Hun kæder ikke selv ligestillingsdebatten omkring karrieremuligheder sammen med problemerne med manglende ligeløn, dvs. om fraværet af kvinder på centrale ledelsesposter kan have noget at gøre med, at der ikke er ligeløn. Men undersøgelser viser, at fagbevægelsens forhandlere ikke er kønsneutrale hverken i forhandlingsteknik eller med hensyn til udformningen af den endelige aftale (se også kapitel 1, og CELI & KAD 2003).

Forhaling

Forhalingproblematikken har tre dimensioner. De handler alle om, hvorledes prioriteringen og organiseringen af ligestillingsområdet medfører en særlig langsommelighed og glemsomhed, som forsinker og forringer ligestillingsindsatsen og i nogle tilfælde endda forhindrer ligestillingsarbejdet. Den første dimension handler om manglende eller begrænset implementering af vedtagne politikker. Den anden om ligestillingsarbejdets reorganisering, ændringer af arbejdsfelt og af politiske prioriteringer. Og endelig den tredje om, at ligestilling overlades til ildsjælene og ikke får den samme organisatoriske opbakning som andre politikområder.

Selvom nogle mener, at LO og de tilsluttede forbund ikke har ligestillingsproblemer/at ligestilling er opnået, og selvom ligestilling nogle gange kan opfattes som et tungt åg at bære på, så er ligestillingspolitik på dagsordenen både i LO og i de fleste af de tilsluttede forbund. Der er også vedtaget mange forskellige ligestillingstiltag. Derimod kniber det mere med at få disse implementeret. Ligestillingsagent 2 og 5 fortæller om forskellige aspekter af denne problematik, hvor ligestillingsagent 2 lægger vægt på, at det er svært at omsætte den politisk vedtagne mainstreamingstrategi (se også kapitel 4) til konkret handling, *'vi diskuterer det jævnligt på vores ledelsesmøder, hvordan pokker vi skal gøre det, men vi har faktisk ikke fundet den optimale model endnu'*, lægger Ligestillingsagent 5 vægt på en vis glemsomhed i forløbet fra forslag til handling.

'Altså jeg kan tydeligt huske, da vi havde det hovedbestyrelsesmøde, hvor vi fremlagde den endelige rapport og besluttede nogle konklusioner. Jeg kan huske, at jeg sagde, nu skal det ikke ende med, at vi bare nu beslutter det og så lægger det ned i skuffen og så glemmer vi det. Og jeg havde sådan en oplevelse af, da jeg hørte, at så var den glemt, ikke også. Det var jo lige præcis det: altså vi vil godt vise den gode vilje, vi vil også gerne, og vi gør også de her ting. Og så glemmer man det lige så vel som vi har set det mange andre steder. Vi er ikke uenige, men prioriterer vi det?' (LA5)

Glemsomheden og langsommeligheden hænger dog også sammen med manglende enighed dels om, hvorledes politikken skal implementeres, og om selve politikken:

'... man [kan] vel sige, at på verbal planet er der enighed, men jeg er da ikke i tvivl om, at der er nogle af mine kollegaer, som synes, det er noget være pjat, som har det svært ved at se, hvad det skal gøre godt for, har det nogen virkning, ikke?' (LA2).

Herefter spørger jeg, om den manglende implementering også skyldes, at ikke alle er engagerede i dette, hvortil ligestillingsagent 2 svarer, at ligestillingsarbejde altid er forbeholdt ildsjælene (se senere).

For det andet bliver det ligestillingspolitiske arbejde også forsinket bl.a. gennem at arbejdet i pressede perioder bliver omorganiseret, så de ansatte bliver sat til at varetage andre opgaver, og ved at mange ligestillingsansvarlige nu også har fået opgaver med etnisk ligestilling, som tager megen tid, og det er langt lettere at få tilslutning til.

'... her de sidste 2½ år, der er integrationsspørgsmålene (...) blevet større og større, og man kan sige, de har lavet en del interessante emner, men de har den kedelige tendens, at de fortrænger kønsligestillingen og kønsproblematikkerne. Det er ærgerligt. (...) der er ingen tvivl om, at det andet er vigtigt og det er et topprioriteret politisk område, men det er også et ressourcspørgsmål, og indtil videre så er det blandt andet kønsligestillingen, det kommer til at skubbe lidt til' (LA4).

Af mange nævnes FIU som stedet for en progressiv ligestillingspolitik, og hvor kønsmainstreaming er blevet implementeret. Men FIU's ligestillingsindsats blev sat meget tilbage, bl.a. forsvandt kønsmainstreaming af alle kurser, da FIU blev reorganiseret (se også kapitel 4).

Den tredje og sidste dimension handler om personliggørelsen af det ligestillingspolitiske arbejde, hvor det kort sagt handler om, at der skal være en ildsjæl på posten, hvis ligestillingspolitikken skal kunne gennemføres. Det handler om, at der i mange sammenhænge er tilslutning til ligestillingspolitikken, når der tales om denne, men når det kommer til handling, sker der ikke noget eller meget lidt, eller/og det hele bliver overladt til politikere og konsulenter med ligestilling som ansvarsområde, ikke til fx personalechefen på det pågældende område. Ligestilling bliver ildsjælenes ansvar, for ligestilling er i højere grad end andre politikområder personbåren.

'Altså problemet med ligestilling, som jeg ikke helt kan iagttage som andre politikområders problem, helt på samme niveau, det er, at det altid er personbåren. Alt det ligestillingsarbejde, der sker hvor som helst i virkeligheden. Og det niveau det har. Det er helt afhængigt af den ene person, den ene kvinde, der sidder som afsender for det. Og det ved jeg ikke, det kan godt være, man kan sige det samme, hvis man har alle mulige andre politikområder, men jeg synes, det er min erfaring, at ligestilling er et meget personbåret område. Altså selvom der ikke sad en politiker og brændte for arbejdsmarkedspolitikken i LO's ledelse, jamen så ville arbejdsmarkedspolitikken altid være det fuldstændige centrale omdrejningspunkt eller arbejdsmiljøet eller hvad som helst, sammenhængen mellem arbejdsliv og familieliv, altså det ville også være en central ting. Men ligestilling, det er lige så meget afhængigt af, at der er en person, der husker det ...' (LA4)

Ligestillingsagent 3 følger op:

'Jamen altså, jeg tror, det er meget personbåren, kan jeg starte med at sige, og det er både i forhold til den konsulent, der er, men også i forhold til hvilken politiker, der er ansvarlig for det. Men jeg tror i virkeligheden, at konsulenten betyder mest, altså har mere magt end politikeren. Og så har det altid været et område, sådan som jeg har oplevet det, der har nydt meget lidt interesse fra de øvrige konsulents side højst sådan overbærenhed (...) men altså inde i selve i organisationen, der er der ingen interesse for det. Hvis man kan sige det, ånden i organisationen er der ikke'.

Ikke alene kræver ligestillingspolitik engagerede konsulenter og/eller politikere for at blive fremført og gennemført. Men ligestillingsagenterne må også døje med manglende interesse for deres arbejde samtidig med, at det får element af en personlig kamp (se fx også Cockburn 1989).

Forhalingsproblematikken kan læses på flere forskellige måder: som reproduktion af en fagpolitisk praksis, hvor de færreste gider at beskæftige sig med en ligestilling, som de anser for unødvendig henholdsvis direkte subversiv; som en praktisk prioritering i organisationer, hvor alle er travle, og hvor kønsligestilling bl.a. som følge af kønsordenen er lavt prioriteret, selv lavere end etnisk ligestilling; og endelig som en mere eller mindre bevidst magtstrategi, hvor den manglende prioritering har til mål at udskyde forandringer eller på langt sigt helt at glemme ligestillingstiltagene. Den manglende prioritering er nok i mange tilfælde en blanding af alle tre måder. Men resultatet er det samme, at ligestilling forhales, og at denne forhaling arbejder til fordel for de etablerede kønsmagtrelationer. Samtidigt er beslutninger sjældent entydige. Der lægges muligheder for fortolkninger ind i selve implementeringsprocessen, således at den også kan blive et

kampfelt, og resultatet kan blive meget anderledes, end nogle aktører forestillede sig (Christensen & Jensen 1986). Langsommelighed, manglende implementering, reorganisering af arbejdsopgaver, omstruktureringer og manglende personale opbakning kan altså fortolkes som en indirekte magtstrategi; en strategi til at forhindre forandring og til at fastholde magten på de samme hænder.

Netværk

Den sidste kategori er magtnetværk, og den går på sin måde på tværs af alle de andre kategorier, fordi magtnetværk er allestedsnærværende. Jeg vil her vise, hvorledes et magtnetværk virker gennem to forskellige teknikker.

For det første, da tre kvinder stillede op til forretningsudvalget i Ligestillingsagent 5's forbund - hvor der vel at mærke på dette tidspunkt ikke sad andre kvinder - udvidede man forretningsudvalget fra 5 til 6 personer, således at man kunne vælge to kvinder ind og slippe for at fravælge mændene (den femte mand genopstillede ikke). Da forretningsudvalget senere skulle konstituere sig, fastholdt mændene de politisk tunge områder og overlod kun de mindre betydningsfulde til de to nye kvinder. Samtidigt virker dette forretningsudvalget således, at der er et stort gennemtræk af kvinder; Ligestillingsagent 5 har efterfølgende forladt det og ligeså de kvinder der afløste hende. Der er også store problemer med at få implementeret de vedtagne organisatoriske forandringer og ligestillingspolitiske tiltag, som bl.a. skulle fremme kvinders deltagelse. I stedet for,

'... fastholdt [man] jo de mønstre, som man hele tiden havde haft, og når man har folk siddende, som har siddet der – ja, lige så længe som organisationen har eksisteret, så bliver man jo nødt til at stille krav til de der personer. (...) hvis vi skal have en fornyelse ind, så kræver det også, at vi må sende nogle af de gamle på pension (...). Ville det have forandret tingene? Det tror jeg, måske, altså fordi der var kredse af magtcentre. Det er der ingen tvivl om. Altså valgte som ansatte, som havde deres netværk og havde haft det igennem mange år, og det var jo der, at mange af diskussionerne blev taget, inden at vi andre tog dem, kan man sige...' (LA5)

For det andet kan man tale om at reproducere magten gennem at holde kurser for kvindelige medlemmer, hvor de skal oplæres i at gøre fagpolitik på den rigtige måde. Budskabet til kvinderne er altså, at de ikke er dygtige nok. Det er dog efter Ligestillingsagent 5's mening ikke problemet.

'Nej, altså de kvinder, jeg har oplevet, må jeg sige, er meget fagligt dygtige kvinder, måske for kompetente, set med at de kan true nogle positioner' (LA5).

Ligestillingsagent 5 italesætter her de fagligt aktive kvinder som så kompetente, at de kan udgøre en trussel for magtfastholdelsen.

Magtcentre og magtnetværk indvirker både på kvinders muligheder for 'at komme til magten' og på mulighederne for at skabe ligestilling i det hele taget. De medvirker til at reproducere magten og virker som en forhindring for forandring. I Ligestillingsagent 5's forbund er magtcentre så udtalte, at man kan betegne det som et kønnet oligarki (også Healy & Kirton 2000).

Sammenfatning: mangfoldige former for magt & modstand

Modstanden mod ligestilling er som oftest ikke direkte, men benytter sig tværtimod af mere indirekte magtformer som langsommelighed i implementering af ligestillingspolitiske beslutninger eller bevidsthedskontrollerende magtformer som latterliggørelse. Modstanden er som oftest heller ikke organiseret, men fremkommer mere som mange enkeltindviders (mænds) 'naturlige' reaktion fx ved at gå på toilettet, når dagsordenspunktet handler om ligestilling, eller når de samme mænd gør ligestillingsudsagn til en underminering af fagbevægelsens fælles værdigrundlag. På den anden side opleves modstanden mod ligestilling som en meget mere direkte modstand end diskursen om den 'rigtige' fagpolitiske praksis, der mere eller mindre tages som et givent vilkår.

Modstanden mod ligestilling er selvfølgelig vævet ind i diskursen om den 'rigtige' fagpolitiske praksis, som det bl.a. fremgår af, hvad der virker ekskluderende og forhindrer/forsinker en fagpolitisk karriere, indflydelse og legitimitet. Men det er i mindre grad magt gennem normalisering af en bestemt praksisform og definerings af det rigtige, som kommer til udtryk i modstanden mod ligestilling og forandring, og i langt højere grad et spørgsmål om strategier for magtfastholdelse og kontrol. Hvor magtrelationerne fremstår forholdsvis 'usynlige' og bliver indirekte reproduceret gennem reproduktionen af den fagpolitiske praksis, så bliver magtrelationerne mere synlige og i nogle tilfælde direkte reproduceret gennem dominans og kamp, når det gælder spørgsmål om ligestilling. Magten er således også underordnende og begrænsende og tager på det nærmeste form af en kønsdominansrelation, hvor nogle *har* magt (mænd), mens andre *ikke har* magt (kvinder). Magten bliver til magt over – men er det nu også den eneste måde, man kan læse den massive modstand mod ligestilling på? Eller er den massive modstand også udtryk, at der kæmpes om magten til at definere fremtidens fagbevægelse?

Med kamp mener jeg, at krav om ligestilling også er et opgør med og en udfordring til de etablerede magtpositioner, og at de forskellige magtstrategier kan ses som et svar på denne udfordring – og ikke kun som en forstærket underordning af kvinder: altså *ligestilling som kamp om magten!* Kvinderne er ikke uden magt: Med krav om ligestilling udfordrer de kønsmagtrelationernes konfiguration; de bekræfter ikke magten, men afkræfter den derimod; de destabiliserer magtrelationerne; de skaber uro. Spørgsmålet er så, om kvinderne opnår mere end at skabe uro i hvert fald på kort sigt, fordi de, der ikke ønsker forandring, redefinering eller udskiftning på konkrete poster, besidder relativt mere styrke kulturelt, materielt og institutionelt.^{xi}

5.5 Sammenfatning: den 'rigtige' fagpolitiske praksis, modstanden mod ligestilling og kvinderne

Kvinder er ikke ekskluderet hverken fra at blive fagpolitisk aktive eller fra at blive valgt til en toppost i fagbevægelsen, men i den måde, fagpolitik gøres på, sker der en række sammenkoblinger mellem praksis og køn, som gør kvinderne til en undtagelse; til dem, der må lære at gøre fagpolitik; til dem, som må tilpasse sig. Det er altså ikke sådan, at mænds praksis og den fagpolitiske praksis nødvendigvis er fuldkommen overensstemmende, snarere at eventuelle kvindelige væremåder enten må ændres eller gemmes til privatsfæren. Kvinder kan sagtens være fagpolitisk aktive, hvis bare de ikke gør fagpolitisk praksis kvindeligt, og de ikke rejser ligestillingspolitiske problemer og krav. På trods heraf kan kvinder ikke gøre fagpolitik fuldkommen rigtigt; kvinder vil ikke på samme måde som mænd blive genkendt og set som legitime fagpolitiske aktører lige meget, hvad de gør, og hvordan de gør det. Der eksisterer altså en spøjs modsatrettethed, som kvindelige fagpolitisk aktive må tage højde for/acceptere som en del af *deres* fagpolitiske praksis. Denne modsatrettethed kan være mere eller mindre udtalt og føles mere eller mindre påtrængende afhængig af den enkelte kvindes ressourcer og relationer og af konteksten, men det betyder, at kvinder generelt må *balancere* deres fagpolitiske praksis i forhold til deres køn som et grundlæggende præmis.

Til gengæld er krav om ligestilling og forandring af den fagpolitiske praksis næsten altid problematiske at fremsætte, og kvinderne vil, hvis de gør det, opleve 'modvind' i varierende styrke. Men hvorfor er ligestillingspolitik så 'farlig', at der må mobiliseres alle mulige forskellige modstands- og magtfastholdelsesstrategier? Hvad er det ligestillingspolitikken gør? Den sætter en forskel mellem nogle, som troede, de var lige. Den påpeger mangler ved procedurer, som skulle være demokratiske. Den giver ressourcer til nogle, som allerede burde have dem. Ligestillingspolitikken

kan derfor godt 'læses' som en måde at give privilegier til nogle på bekostning af andre og som en kritik af fagbevægelsens værdigrundlag og organisationsform. Krav om ligestilling og ligestillingspolitiske strategier medfører også en genforhandling dels af magtrelationer og magtplatforme dels af fagbevægelsens forståelse af fællesskab, lighed og fælles interesser. Graden af genforhandling kommer selvfølgelig an på, hvilke mål og midler ligestillingspolitikken benytter sig af: Vil den blot give kvinderne flere kompetencer og sørge for, at de lærer at gøre fagpolitik rigtigt, eller vil den forandre selve den fagpolitiske praksis? I det første tilfælde kommer ligestillingspolitikken kun i begrænset omfang i konflikt med etablerede magtrelationer og definitionen af fagbevægelsens værdigrundlag, i det andet tilfælde udfordrer den direkte begge dele. Ligestillingspolitikken kan således også læses som et bud på, hvad fagbevægelsen skal være i fremtiden – og set i det lys mister den sin 'uskyld' og bliver et bidrag til kampen om retten til at definere. Også derfor al den modstand – og også derfor: ligestillingspolitikken som et centralt forandringspotentiale, der rækker langt udover den enkelte kvindes position i hierarkiet.

Når modstanden mod ligestilling og de forskellige andre magtfastholdelsestrategier kædes sammen med den manglende anerkendelse af forskellighed og en fagpolitisk praksis, som handler om tilpasning/normalisering, så skabes der et rum, hvor den enkelte aktør kun i meget begrænset omfang kan skabe ligestilling gennem egen praksis hverken for sig selv eller som organisatorisk forandring. Det er ikke umuligt – men kræver mange strategiske overvejelser og kan have omkostninger for den enkeltes fagpolitiske karriere. Det vil sige, at ligestilling som en individuel forandringsstrategi har meget begrænsede muligheder og foregår indenfor et snævert spillerum, hvor den fagpolitiske praksis nok kan problematiseres, men ikke forandres – og slet ikke transformeres. Den individuelle praksis medvirker i langt højere grad til at reproducere den etablerede kønsorden. Men der er også lyspunkter og åbninger, og der sker også forskydninger og brud, herom i det følgende.

Forskellig kontekster – forskellige præmisser for ligestilling?

I kvindernes fortælling om muligheder og forhindringer for ligestilling er det gennemgående, at selvom de fleste oplever modstand og problemer både i deres eget karriereforløb, og når de taler for ligestilling, så er der sket forandringer i holdningen til ligestilling og til, hvorledes ligestillingspolitik kan gøres – i hvert fald i nogle kontekster fx i LO. LO som organisation har gennemgået en udvikling, hvor ligestillingen har opnået højere prioritet. Udvikling over tid kan altså siges at have indflydelse på ligestillingspolitikken muligheder og grad af radikalitet. Denne udvikling kan dog

ikke ses som én lang fremadskridende proces, men måske snarere som en vekselvirkning mellem frem- og tilbageskridt fx som med ligestillingspolitikken i FIU. I forlængelse af afsnit 5.4 er det også vigtigt at bemærke, at der er en vis diskrepans mellem italesættelsen af ligestillingspolitik og selve gennemførelsen heraf, hvoraf det første sker mere end det sidste. Ligestillingspolitikens højere prioritet kan bl.a. ses som en følge af et stigende pres for at fastholde og tiltrække medlemmer. Den kontekst, som fagbevægelsen indgår i, kan altså have indflydelse på de ligestillingspolitiske tiltag internt i fagbevægelsen (jf. Ledwith & Colgan 2002).

Kontekst forstået som tid og som ydre betingelser kan altså have indflydelse på ligestillingspolitikken, men har kontekst også betydning som forskellige betingelser og muligheder i de forskellige organisationer? For eksempel, er der bedre muligheder for ligestilling i forbund med flest kvinder? Når jeg i starten af 5.1 skriver, at konteksten ikke gør den store forskel og så alligevel en smule, er det, fordi jeg opdeler ligestilling i to dele: ligestillingspolitikken og den fagpolitiske praksis. Den fagpolitiske praksis er meget ens i de forskellige forbund og i LO; 'spillet spilles' på næsten den samme måde, hvad enten der er et flertal af kvindelige eller mandlige medlemmer. Den fagpolitiske praksis kædes godt nok sammen med mandlighed, men denne er indlejret i selve den måde, fagpolitik gøres på, og altså adskilt fra de konkrete mænd (som vel at mærke også godt kan komme i klemme), og derfor møder kvinder i forbund med flest kvinder mange af de samme problemer som kvinder i forbund med et flertal af mænd. Samtidig er forbundene også så tæt knyttet til hinanden fx gennem forhandlingssamarbejde, at det kan være vanskeligt at ændre praksis i kvindeforbundene, hvis de også vil ses som legitime aktører (se også CELI & KAD 2003).

Men der, hvor der så alligevel er en forskel, er mellem forbundenes ligestillingspolitik. I de tre forbund, som har et flertal af kvindelige medlemmer, er holdningen til ligestilling og kvinders deltagelse i fagpolitik langt mere positiv. Og det gør selvfølgelig en forskel, selvom der stadig opstår problemer for dem, der vil ændre praksis. For ligestilling ses i vidt omfang som noget, der ligger udenfor selve den fagpolitiske praksis. Der er også tendenser til i hvert fald i den ene forbund, at ligestilling mere er et spørgsmål om gode viljer end egentlig handling. I de to forbund, hvor der er et flertal af mandlige medlemmer, er ligestilling og ligestillingspolitik langt mere fraværende. I det ene er det tilsyneladende kun i meget begrænset omfang på dagsordenen, i det andet kan man nærmest tale om et til tider ligestillingsfjendtligt miljø, selvom forbundet officielt har en ligestillingspolitik.

Nye tendenser

Og så kan der anes tendenser til forandringer i det små! De tre yngste af de starletter, som jeg interviewede, markerede en forskel på to måder. De gjorde alle tre fagpolitik med en selvfølghed, dvs. forholdsvis uimponeret og fuldkommen overbevist om deres ret til at deltage og deres værd for organisationen. Dette kunne selvfølgelig skyldes, at de ikke har været fagpolitisk aktive i så mange år, at de er blevet 'banket på plads'. På den anden side er i hvert fald to af dem forholdsvis erfarne. Det vil sige en tendens til, at *tid* har betydning: at de unge kvinder har andre kompetencer og bedre muligheder. Dernæst kan det også overvejes, om *rum* gør en forskel, ikke som forskellige fagforeninger, men som en forskel skabt gennem LO's (og enkelte forbunds) ungdomsarbejde. I ungdomsarbejdet har de unge forholdsvis frie tøjler til selv at bestemme form og indhold for deres arbejde. Dette har i nogle sammenhænge medført nye praksisformer, som de unge medbringer som en erfaring, når de starter det faglige arbejde i 'de voksnes' organisation.

Derudover sker der i kvindernes tredobbelte balanceringsprojekt i nogle situationer en forhandling, som ikke bare 'lærer' kvinderne at placere deres kvindelighed udenfor det fagpolitiske spil, men som, selvom den måske ikke ligefrem grundlæggende forandrer, så i hvert fald udfordrer og 'filer' på den 'rigtige' fagpolitiske praksis gennem at sammensætte denne på en ny måde. Det vil sige, at kvindernes individuelle forhandlinger af plads og stemme også kan medføre forandringer i det små, som fx når Starlet 1 viser 'kvindelig' omsorg og indføling ved at tage på besøg hos de medlemmer, som er på job juleaften, eller når hun kommer med forslag til omstrukturering af arbejdet, som nedbryder grænsen mellem arbejdsområder med forskellig status. Men det gør ikke kvinderne til organisatoriske forandringsagenter. Hertil kræves direkte og reflekterede overvejelser om at ville forandre enten gennem at opnå en ledelsespost eller gennem at forandre praksis. Ligestillingsagent 2 er et godt eksempel på en succesfuld organisatorisk forandringsagent, der har opnået en central ledelsespost. Men hendes succes kendetegnes også af, at hun netop ikke har gjort det alene; et væsentligt præmis for succes var nemlig et stort og hårdtarbejdende netværk. Hun havde også inden dette valg tilkæmpet sig en del positionel magt gennem en lavere rangerende, men dog indflydelsesrig post. Derudover bygger Ligestillingsagent 2's succes på forskellige former for strategisk handlen, fx at sørge for ikke at blive koblet sammen med ligestillingspolitik. Hendes personlige kompetencer har altså også haft betydning for, at hun blev valgt, og for at hun efterfølgende har været i stand til at skabe ligestillingspolitisk forandring. Ligestillingsagent 2 har altså opnået at 'besidde' alle de nødvendige magtressourcer inkl. definitions- (økonomisk, positionel, kollektiv og personlig, se endvidere kapitel 2). Når det kommer til at ville forandre

praksis, er det sværere at finde et eksempel på en succesfuld organisatorisk forandringsagent, tværtimod er historierne fyldt med manglende succes og nederlag. Men da fokus her er på tendenserne til forandring, kan Starlet 4 ses som i hvert fald delvis succesfuld, da det er lykkedes hende at ændre praksis i de rum, som hun selv styrer, endda med en klar kvindevinkel, nemlig plads til børn, og det er lykkedes for hende at udbrede sine erfaringer og samtidigt komme frem i det fagpolitiske hierarki. Starlet 4 'besidder' helt klart personlig magt, men står svagt i forhold til de andre magtressourcer, selvom hun har en del positionel magt gennem sin stilling og definitionsmagt i 'egne rum'. Men den kollektive magt mangler hun, og manglende kollektiv magt nævnes af Ligestillingsagent 5 som en vigtig grund til, at hendes forandringsprojekt ikke lykkedes.

Ligestillingsagent 3 fortæller, om nye retninger i LO's ligestillingspolitik som en kombination af kontekst, strategisk handlen og særligt innovative personer (også Colgan & Ledwith 1996a+b):

'(...) der var en politisk valgt [navn og forbund], som gik meget op i ligestilling og sad i FIU udvalget, og som turde, selvom hun var meget nervøs, foreslå nogle helt skæve ting. Hvor andre kun tør foreslå noget, der ligesom passer til normen, da turde hun godt en gang imellem sige noget, der kan man sige var helt ude i hampen i forhold til den fælles forståelse, der ellers var. Og hun foreslår så på et tidspunkt, at der skal være sådan et kursus [navn], og det skal selvfølgelig kun være for kvinder, og det siger hun så, og hovedkassereren, der var formand for udvalget, han var sådan en, der altid gerne ville have at alle var enige og gode venner, så derfor siger han jo så til hende, fordi han ikke kan lide at sige noget grimt, 'Jamen, det lyder da spændende. Kan du ikke beskrive det, så vi kan se nærmere på det'. Og det er jo sådan noget, der tit vil få ting stoppet eller screenet ud, ikke. Men hun gør jo så det, fordi hun sådan er så begejstret og så videre, at hun så spørger mig, om jeg ikke kan hjælpe hende. Og det gjorde jeg så, og jeg kender jo, altså jeg vidste jo, hvordan man skulle skrive til det der FIU-udvalg. Så vi fik jo skrevet, vil jeg sige, noget de ikke kunne sige nej til og for at de heller ikke skulle kunne sige nej, så beskrev vi det som et eksperiment, der kun skulle vare et år. Og herefter skulle det tages op til beslutning, om det nogensinde skulle ske mere. Og der lavede vi så fire forsøgskurser og gjorde meget for at det skulle blive en succes (...) Og det er måske, men det skal jeg ikke gøre mig klog på, men det har måske været med til overhovedet at åbne for at man kunne tænke Starlet og sådan noget' (LA 3).

Og hermed er overgangen etableret til det næste kapitel, som netop handler om Starlet programmet.

ⁱ Kapitlet er baseret både på ligestillingsagenternes og starletternes fortællinger. De to ligestillingsagenter, der er ansat uden at have en fagpolitisk karriere, medtages dog kun i det omfang de fortæller enten direkte om muligheder og betingelser for fagpolitik eller om ligestillingspolitik.

ⁱⁱ 'han' betyder her den person, som stemte for den mandlige kandidat til formandsposten. De to andre 'han' i sætningen er den mandlige kandidat.

ⁱⁱⁱ Det er dog ikke en problematik, jeg vil forfølge yderligere i denne afhandling.

^{iv} Vi = organisationens ungdoms landsudvalg

^v Udtrykket 'at kønnet kommer i vejen' er lånt fra CELI & KAD 2003.

^{vi} Der er forskelle på, hvorledes dette virker. I 5.5 diskuterer jeg bl.a. betydningen af forskellig kontekst.

^{vii} En enkelt ligestillingsagent fortæller dog om skilsmisser og fravalg af børn både som egen erfaring og som fortællinger om andres erfaringer (LA7).

^{viii} Jeg vil også lige understrege, at jeg med denne diskussion ikke ønsker at underkende, at der er reelle problemer med at have børn og være fagpolitisk aktiv, hvilket også fremgår af diskussionerne senere i afsnittet og i resten af afhandlingen for den sags skyld.

^{ix} Det er ikke det samme som at sige, at kvinder ikke også har den opfattelse af kvinder. Det er hele pointen i den diskursanalytiske tilgang, at diskurser former alles 'udsyn', at diskurser er meningshorisonter, som giver betydning til og retningslinier for vores praksis.

^x Udsagn om problemer med at tale om og gøre ligestilling er foranlediget både af mine spørgsmål og taget op af IP selvstændigt.

^{xi} Når jeg skriver på kort sigt, er det, fordi andre forhold kan støtte kampen for ligestilling, således at destabiliseringen bliver styrket på længere sigt. Det kan for eksempel være de åbninger for genforhandling af magten, der opstår pga. redefineringen af LO fx 'det ny LO' og sammenslutningen af KAD og SID, samt behovet for at tiltrække og fastholde medlemmer (se kapitel 4), eller som følge af gennembrud for nye typer af ligestillingsstrategier og ligestillingsagenternes arbejde for at udbrede og udvikle disse – altså ligestilling som en trin for trin raket (se kapitel 6, 7 og 8).

Kapitel 6

Starlet programmet og mulighederne for at skabe ligestilling

I kapitel 5 synliggjorde jeg en række ulighedsskabende processer i relationen mellem betydninger af køn og koden om den 'rigtige' fagpolitiske praksis. Disse ulighedsskabende processer sætter kvinder i et særligt vanskeligt balanceringsprojekt, når de skal gøre fagpolitik. I det samme kapitel diskuterede jeg ligeledes en lang række problemer forbundet med at fremsætte og gennemføre ligestillingspolitiske initiativer. Problemer, som alle medvirker til at forsinke og forhindre ligestilling og til at fastholde de etablerede kønsmagtrelationer. Kapitel 5 afspejler således også min flerperspektivistiske tilgang til ligestilling: både som repræsentation og som betydninger af køn og fagpolitik, og både som kollektive strategier og som individuelle forhandlinger af plads og stemme. Og kapitel 5 tydeliggjorde, hvorledes disse forskellige elementer af ligestilling er viklet ind i hinanden: fx at kvinders muligheder for at opnå en ledelsespost er afhængig af, hvorledes de balancerer den fagpolitiske praksis i forhold til deres køn, og at ligestillingspolitiske forslag, som medfører ændringer i den fagpolitiske praksis (og hermed en genforhandling af kønsmagtrelationerne), er meget svære at gennemføre. Det vil sige, at ligestilling skabes ikke uden også at tage højde for de kulturelle ulighedsskabende processer. Men hvorledes forholder Starlet programmet sig hertil? Hvad vil Starlet programmet? Og hvilken forandringsdagsorden har det?

Dette kapitel vil bestå af tre dele. I den første del vil jeg sætte fokus på, hvorledes Starlet programmet relaterer sig til de erfaringer, som de fagpolitiske aktive kvinder har med at komme ind og op i det fagpolitiske hierarki for hermed at kunne diskutere Starlet programmets ligestillingspotentialer. Jeg vil dernæst dels indkredse, hvilken type ligestillingsstrategi Starlet programmet er udtryk for, og dels diskutere, hvilke muligheder og problemer denne strategi giver både principielt og i relation til det konkrete problem med forskellighed blandt kvinderne på Starlet programmet. Jeg vil i denne del analysere programmet ud fra dets egne målsætninger med en ny-hermeneutisk tilgang til analysen (se kapitel 3). I den anden del vil jeg anlægge en diskursanalytisk tilgang til analysen. Jeg vil først lave en tekstanalyse af tre centrale dokumenter: 'LO opretter netværk for kvinder', LO-Magasinet 1/2000; 'Skyd genvej til stjernerne', kursusbrochure fra FIU (udateret); og 'Projektbeskrivelse for et vækstlagsforløb i FIU', notat, LO, 14/4 2000. På baggrund af denne tekstanalyse vil jeg diskutere, hvorledes ligestillingsproblemet fremstilles; hvorledes det søges løst; og endelig hvilke konsekvenser denne løsningsmodel har. Jeg vil dernæst diskutere, om Starlet programmet kan siges at være

transformativt, og om og i givet fald hvorledes programmet løser de teoretisk opstillede dilemmaer. Den tredje del vil være en sammenfatning af kapitlet og en diskussion af magtproblematikken – ikke kun den indirekte gennem normalisering af en bestemt kønsforståelse og af en bestemt forståelse af fagpolitisk praksis, men også den mere direkte gennem modstand mod ligestilling.

6.1 Starlet programmet og mulighederne for at skabe ligestilling

Starlet programmet er et kursusforløb kun for kvinder. De består af tre hovedelementer: (leder)uddannelse, netværksdannelse og mentorordning. Formålene og målene med Starlet programmet er:

- *'at dyrke eksisterende og opdyrke nye vækstlag af aktive unge og yngre kvinder med mod på, at yde en fagpolitisk indsats*
- *at tilføre dem den viden og de personlige egenskaber, der skal til at deltage i udviklingen af kulturen i fagbevægelsen og af fremtidens fagbevægelse*
- *at gøre dem fortrolige med dagens og morgendagens politiske og fagpolitiske dagsorden*
- *at øge deres analytiske og kritiske sans*
- *at give dem indblik i – og forståelse for arbejderbevægelsens historie*
- *og i at tænke kønspolitisk og fremtidsorienteret' (LO-notat:1)*

Målet er at få flere kvinder i den fagpolitiske top, men også at disse kvinder skal gives kompetencer til at bære en ny tid igennem i fagbevægelsen i forhold til den igangværende organisationsudviklingsproces (LO-notat). Starlet programmet har således to niveauer:

- *'at skabe et lag af fagpolitisk kompetente kvinder, vi kan trække på i morgendagens fagbevægelse på alle niveauer og i alle sammenhænge*
- *at identificere kvindernes forventninger, forestillinger, tanker og visioner om morgendagens fagbevægelse. At bruge gruppen som eet af parametrene for, hvorledes fagbevægelsen i fremtiden kan og skal appellere til den potentielle medlemsgruppe under 35, der ikke lovmæssigt som tidligere generationer, ser behovet for at være fagligt organiseret og fagligt aktiv' (LO-notat:2).*

Midlerne til at opnå dette er uddannelse indenfor forskellige områder fx fagbevægelsens historie, ligestilling og kønskultur, organisation og ledelse, og personlige arbejdsredskaber og kompetencer. Og opbyggelse af horisontale (indbyrdes mellem kvinderne) og vertikale

(mentorer) netværk. Starletterne skal også på studieture og i praktik, og deres viden og erfaringer skal videregives til LO og de tilsluttede forbund (se også kapitel 4).

Starlet programmet er på de ene side en succes: et gennembrud for en ny type ligestillingspolitik, som anerkender, at kvinder har særlige behov; har været banebrydende for andre netværk; mange kvinder interesserede i at deltage; og der er stor opmærksomhed på Starlet programmet. På den anden side har der også været en del problemer især med implementeringen af programmet: der har været skift af kursusledere undervejs og uenighed om kurssets indhold. I starten var der to kursusledere, den ene en mand. Han var dog ude af billedet, da jeg begyndte min undersøgelse. Mens jeg indsamlede empiri, sagde den tilbageværende kursusleder op. Hun blev erstattet af en ny kvindelig kursusleder i begyndelsen af 2002. Da jeg indsamlede empiri, var de primære problemer samlet omkring to områder: manglende implementering af mentorordningen og mangelfuldt kursusindhold. Der blev dog diskuteret kursusindhold og lagt planer for det næste år på den kursusdag, hvor jeg var til stede. Ligesom der var blevet nedsat et uddannelsesudvalg med repræsentation fra starletterne. Der er senere blevet afholdt en mentorkonference. Starletterne udtrykte i interviewene forventninger til, at problemerne ville blive løst efter, at der var kommet ny kursusleder. Problemerne med implementeringen og med uenighed omkring kursusindhold skal også ses i lyset af, at Starlet programmet er noget helt nyt, og at programmet blev præget af, at man måtte prøve sig frem med form og indhold og undervejs rette op og forandre. Der var dog et tredje problem, som prægede både interviewene, kursusforløbene og netværksopbygningen: forskellighed mellem kvinderne. Dette problem vil jeg diskutere, ikke som et implementeringsproblem (hvilket det givetvis også var), men som et mere principielt problem, der kan forbindes med den valgte ligestillingspolitiske strategi.

Starlet programmet og erfaringerne med at gøre fagpolitik som kvinde

Starlet programmet skal altså skabe ligestilling gennem at styrke den enkelte kvinde gennem uddannelse og netværk, således at hun kan komme ind i og opad (helst til tops) i det fagpolitiske hierarki og herigennem medvirke til at udvikle organisationen. Men hvorledes forholder programmet sig til de fagpolitiske aktive kvinders fortællinger om, hvorledes fagpolitisk skal gøres? Jeg vil primært se på, om og i givet fald hvorledes programmets indhold og målsætninger relaterer sig til de gode og dårlige erfaringer, de fagpolitiske aktive kvinder har gjort. Jeg vil som allerede skrevet kun i begrænset omfang gå ind i selve implementeringsprocessen (se diskussion i kapitel 3).

Der er to elementer, som i særlig grad fremgår som væsentlige for, at kvinderne kommer opad i det fagpolitiske hierarki: netværk og at kunne spille spillet. Netværk skal forstås

på mange måder: som personlige faglige netværk af ligesindede, der kan bruges fx til at lægge taktik sammen med, 'læsse af' på eller til at samle støtte for ens kandidatur; som mere løse netværk af fagpolitisk aktive, der kender én og vil arbejde på forskellige måder for, at man kan blive valgt til en post; og som netværk til personer på indflydelsesrige poster, der kan sørge for, at man bliver 'set', og som vil arbejde for, at man bliver valgt. Netværkene er også centrale for, at man får de nødvendige informationer, så 'man kan spille spillet'. At kunne spille spillet har på det nærmeste endnu flere aspekter. Det handler om at kunne tænke og handle strategisk, og for at kunne det må man kende koderne, kulturen og de uformelle regler (og have de rigtige informationer jf. ovenstående). At spille spillet handler bl.a. om at være god til 'rævekager' og 'lokumsaftaler', spille på den rigtige banehalvdel, være til stede og synlig også udenfor normal arbejdstid, sidde ved de rigtige borde, være i de rigtige lejre, lave politisk lobbyarbejde, formulere sig forskelligt i forskellige forsamlinger, vide at det er en magtkamp, og - måske specielt for kvinder – lære, at der altid er nogen, som vil synes, at du er et dumt svin/lære, at ikke alle kan lide dig.

Et af de væsentlige elementer i Starlet programmet er opbygningen af netværk både horisontale og vertikale. Starletterne skal have hinanden som et personligt fagligt netværk, og der skal skabes et netværk mellem den enkelte starlet og én eller flere personer på politisk indflydelsesrige poster gennem mentorordning og praktikperioder. Mentorordningen og praktikperioderne skal også bruges til at lære 'at spille spillet', ligesom dele af undervisningen vil gøre det. De vertikale netværk skal også bruges som en form for anden indgang til at opnå en fagpolitisk post. Kapitel 5 viser, at for at opnå en post er det vigtigt at blive 'set'. Mentornetværket skal medvirke til, at starletterne bliver 'set' og herigennem få hjælp til at blive valgt.

Starlet programmet tilfører de unge kvinder både faglige og personlige kvalifikationer: de lærer at spille det politiske spil; de får netværk til centralt placerede fagpolitikere; og de får hinanden som netværk. Starlet programmet imødekommer altså i høj grad de erfaringer, som de fagpolitisk aktive kvinder (herunder nogle af starletterne) har gjort med, hvad der skal til for at komme frem. Starlet programmet har derfor potentialet til at virke karrierefremmende for de unge kvinder.

Men der er et stort men – for de fagpolitisk aktive kvinders fortælling viser også, at det ikke er nok at være velkvalificeret, have netværk og kunne spille spillet. Kvinder i fagpolitik bliver alligevel ramt af dobbeltstandarder. For eksempel hvis kvinder bliver ophidsede og vrede, så er de hysteriske. Hvis man er en mand, så viser det, at man er engageret og har 'drive'; hvis man bliver valgt udefra som mand, så er det udtryk for, at man har 'drive', er et frisk pust og har noget at byde på. Hvis man er kvinde, bliver det et spørgsmål, om man ikke er lige lovlig

ambitiøs (LA2). Eller at kvinder sættes i oplæring for at kunne overtage en fagpolitisk post, selvom de er kompetente (LA5). Starletterne får også indsigt i forskning om køn og ligestilling, og i kvinders historie i fagbevægelsen. Denne indsigt kan muligvis hjælpe den enkelte starlet til at agere som kvinde i organisationen og kunne analysere og reagere på fx dobbeltstandarder.

Det er selvfølgelig også spørgsmålet, hvilken form for forandring Starlet programmet ønsker at skabe? Der lægges i overvejende grad vægt på kvantitativ forandring: flere kvinder på fagpolitiske topposter, og kun i begrænset omfang vægt på kvalitative forandringer. Disse sidste kommer til udtryk gennem formålet om at 'tilføre dem den viden og de personlige egenskaber, der skal til at deltage i udviklingen af kulturen i fagbevægelsen og af fremtidens fagbevægelse' (LO-notat), og meget indirekte gennem, at gruppen skal bruges som et parameter for, hvorledes fagbevægelsen skal appellere til de unge (mulige) medlemmer. Starletterne skal altså på en eller anden måde bidrage til LO's organisationsudvikling. Set i det lys kan viden om køn og ligestilling fungere som en måde, hvorpå starletterne ikke blot lærer at håndtere deres egen karriere, men også får redskaber til at udvikle fagbevægelsen. Nogle af ligestillingsagenterne udtrykker da også forventninger om, at den kønspolitiske indsigt vil få starletterne til i deres fremtidige fagpolitiske karriere at have,

'... køn som et aktivt omdrejningspunkt i deres måde at se verden på, og som derfor også kunne blive mainstreaming ambassadører (...) der, hvor de nu kommer til at arbejde, hvad enten det så er lokalt, regionalt, eller der er nogle af dem, der kommer til at sidde centralt enten som ansatte eller på tillidsposter' (LA4).

Starletterne tiltænkes altså også (i hvert fald af nogle) en rolle som individuelle forandringsagenter. Med kapitel 5 in mente kan man sige, at starletterne igennem selve deres fagpolitiske praksis forhandler plads til sig selv, men også at denne forhandling kan gå to veje: enten at kvinderne fortrinsvis forhandler deres kvindelighed og 'kopierer' den fagpolitiske kode, eller at de forhandler både deres kvindelighed og den fagpolitiske kode. Et væsentligt element i at kunne indtage denne sidste forhandlingsposition er, at kvinderne har en bevidst forandringsinteresse. Det har flere af starletterne ikke eller kun i begrænset omfang, og for flere af dem er denne ikke knyttet til en ligestillingsinteresse. Samtidig er det også en væsentlig erfaring for mange af de fagpolitiske aktive kvinder, at det er problematisk at blive forbundet med ligestillingssynspunkter og arbejde for ligestilling, og at det i det hele taget er problematisk at ville forandre organisationen alene.¹

Starlet programmet fungerer altså primært som et redskab til at fremme karrieren for de deltagende kvinder og i mindre grad som et redskab til at fremme en organisatorisk

forandring eller en bredere ligestillingspolitisk agenda. Jeg vil både senere i dette afsnit og i del 6.2 diskutere yderligere, hvilken form for forandring Starlet programmet kan siges at ville skabe, og hvilke konsekvenser dette har for at skabe ligestilling i fagbevægelsen.

Underskudsmodellen og den liberale ligestillingsstrategi

Starlet programmet er en form for separat organisering. Kvinders separate organisering omfatter alle former for 'kun for kvinder' organiseringer og aktiviteter indenfor fagpolitik (også partipolitik). Det vil sige kurser kun for kvinder, uformelle kvindenetværk, kvindefraktioner, formøder kun for kvinder, valgte kvindeudvalg, kvindekonerferencer, kvindegrupper og fagforeninger kun for kvinder. Der er dog uenighed om betegnelsen af disse organiseringer, hvor nogle (fx Briskin) kalder det for separat organisering, og andre (fx Colgan & Ledwith 1996c, 2000a) betegner aktiviteter kun for kvinder for 'midlertidig separatisme' (interim separatism) og de konkrete kvindegrupper for selv-organisering. Briskin (1993, 1999) vælger separat organisering for at lægge afstand til den forståelse af betegnelsen separatisme, som knytter organiseringer og aktiviteter kun for kvinder sammen med brud med fagbevægelsens fællesskab og solidaritet. Hun fastlægger skellet mellem separatisme og separat organisering efter, hvorledes dette bruges. Det er således nødvendigt at skelne mellem separat organisering som en strategi eller som et mål i sig selv. Hvis separat organisering udgør et mål i sig selv, vil den ofte resultere i separatisme og marginalisering, hvor samarbejde med mænd afvises, og der opbygges alternative fællesskaber. Hvis separat organisering derimod anses for en strategi til at opnå ligestilling, vil der være fokus på samarbejde med andre grupper og på indflydelse og forandring af de eksisterende strukturer. Separat organisering som mål og som strategi bliver ofte blandet sammen, og hvor kvinder i fagbevægelsen fortrinsvis argumenterer for separat organisering som strategi, bliver de ofte taget til indtægt for separatisme (Briskin 1993:91). Jeg vælger at betegne 'kun for kvinder' organiseringer og aktiviteter som separat organisering, når jeg taler om 'hele pakken' og om selve princippet, mens jeg bruger selv-organisering, når jeg taler om kvinders selv-organiserede grupper og netværk. Selv-organisering omfatter dog hverken i min eller i den øvrige forskning (fx Briskin; Colgan & Ledwith; McBride; Parker) udelukkende aktiviteter, som kvinderne skaber alene, men bruges som en betegnelse om organiseringer, som kun omfatter kvinder, og som bygger på aktivitet af og fra den enkelte kvinde.

Selv-organisering: kritik og svar

Separat organisering handler ikke kun om kvinder, men også om organisationsstruktur og demokratiform, og derfor vil separat organisering udfordre kønsmagtrelationerne og medføre

modstand (Briskin 1993; jf. kapitel 5). At betegne aktiviteter kun for kvinder som brud med fællesskabet og solidariteten kan i det lys også ses som en magtfastholdelsesstrategi.

Kritikken af separat organiserings lighedstræk med separatisme kan dog ikke fuldkommen afvises, fordi separat organisering altid vil rumme en reel risiko såvel for marginalisering som for 'selvtilstrækkelighed'. Der er nemlig et indbygget dilemma mellem autonomi og integration i selve konstruktionen, som enhver form for separat organisering må forholde sig til: for meget autonomi skaber marginalisering, og for meget integration forhindrer skabelse og fastholdelse af et særligt kvindeligt bidrag (og platform),

'Separate organization is about gender and about organisation. This is why organizing "separately" is not itself enough to guarantee success; the location of the separate organizing in the structural web of the institution is critical. I would argue that the success of women's separate organizing in unions depends upon maintaining a balance between the degree of autonomy from the structures and practices of the labour movement, on the one hand, and the degree of integration into those structures, on the other. Too little integration and the separate organizing is marginalised; too much integration and the radical edge is necessarily softened' (Briskin 1993:102-103).

For at selv-organisering ikke skal resultere i marginalisering frem for integration, må især tre forhold sikres. For det første må selv-organiserede grupper tildeles ressourcer fx sekretærhjælp og finansiel støtte til at afholde møder og konferencer. For det andet må selv-organiserede grupper have direkte indflydelse på fagforeningspolitikken fx ved at have beslutningsret frem for kun at være rådgivende og ved at blive sikret pladser i centrale udvalg. For det tredje må grupperne have direkte forbindelse til såvel den kollektive forhandlingsproces som ret til at udsende resolutioner og meddelelser til hele medlemsskaren.

Men hvorledes skal kvinderne og de selv-organiserede grupper opnå repræsentation? Er det nok med at afsætte en repræsentationskvote til kvinder som sådan (kønskvotering)? Eller skal den kvindelige repræsentation være direkte forbundet med de selv-organiserede grupper, så repræsentanterne repræsenterer gruppen af kvinder? Umiddelbart kunne det synes som to sider af samme sag, men der er en afgørende forskel på de to repræsentationstyper. I den første tildeles kvinder repræsentation efter et biologisk fællesskab – tegnet på kroppen, og den enkelte kvinde repræsenterer sig selv. Hun er ikke forpligtet på en kvindepolitisk eller ligestillingspolitisk agenda, og hun har heller ikke den formelle basis og status til at repræsentere kvinder som sådan. I den anden tilgang forudsættes det, at kvinder som gruppe har særlige interesser og krav i det interne fagforeningsdemokrati. Repræsentanten er formelt bundet på at repræsentere kvinder og

har samtidig en legitim ret til at gøre dette i lighed med ethvert andet politisk eller fagligt interessefællesskab indenfor fagbevægelsen. Og den kvindelige repræsentant står ikke alene med politikudvikling eller magtkampe.

Separat organisering er blevet kritiseret for at essentialisere kvinder; for at isolere ligestillingspolitikken fra den øvrige fagforeningspolitik; for at være en forældet strategi, der hverken kan opsamle nutidige problemstillinger eller muliggøre alliancer fx mellem mænd og kvinder; og for at fastholde ligestillingsproblemer som kvindeproblemer. Især forskellighedsproblematikken er erkendt indenfor forskningen i separat organisering,

'How diversity is understood and negotiated inside of women's separate organizing has been an ongoing concern, one that is made more salient by the deepening exploitation of racial and gender differences by corporate capital. Undoubtly, focusing on women as a group can make invisible the diversity among women; privilege the experiences and needs of white middle-class women; and foster a false homogenization of women's experience (Briskin 1999:551).

'Women are not a homogenous group. Their experiences differ, and are interpreted often simultaneously, through lenses of race, ethnicity, class, age, sexuality, disability and so on' (Colgan & Ledwith 2000:242).

Men dette problem er ikke kun et problem relateret til kvinders selv-organisering og forskningen heri, men et problem for fagbevægelsen som sådan: hvordan skal man forstå og skabe et fællesskab og en solidaritet, der bygger på forskellighed? Briskin introducerer kategorierne koalitions-opbygning og pluralistisk fællesskab som måder at favne forskellighed og fællesskab på (Briskin 1999)(jf. kapitel 2). Samtidigt opstiller hun også forskellige modeller for selv-organisering, hvoraf den mest radikale: pro-aktiv selv-organisering overkommer en stor del af kritikken af separat organisering.

Forskellige former for selv-organisering

Linda Briskin opstiller tre forskellige selv-organiseringmodeller: Ghetto modellen, Underskudsmodellen og Pro-aktiv modellen. Modellerne kan både betragtes som et udviklingsforløb og som konkurrerende diskurser. *Ghetto modellen* fremfører, at selv-organisering producerer kønsulighed fremfor at afskaffe denne. Kønsforskelle har grundlæggende ikke den store betydning, og ligestilling skal opnås gennem integration på de samme betingelser, som mændene har. Integration i fagbevægelsen er kønsneutral. Opbakningen til denne strategi er dog ifølge Briskin faldende, fordi den ikke har været i stand til at skabe ligestilling. I

underskudsmodellen er kvinder kendetegnet ved mangel og underskud: de har ikke de nødvendige kvalifikationer og ressourcer for at kunne blive repræsentanter i fagbevægelsen. Kønsforskelle tillægges en stor betydning, og selv-organisering anses for en legitim empowerment strategi. Fokus er på forandring af den individuelle kvinde, ikke på forandring af fagbevægelsen. Denne model har fx skabt mange gode kurser for kvinder og mange vigtige diskussioner om kvinders muligheder i fagbevægelsen. Alligevel er Briskin kritisk overfor denne tilgang til selv-organisering og mener, at et skift i ligestillingsstrategi er undervejs,

'Noting this shift is not meant to underestimate the contribution of education programs which focus on "changing women", but rather to highlight the problematic strategic message embedded in such an approach – a message which not only blames the victim but also assumes that being like men is the solution for women' (Briskin 1993:96).

Pro-aktiv modellen både tillægger kønsforskelle en grundlæggende betydning og arbejder for forandring af fagbevægelsen, ikke blot af kvinderne. Selv-organisering skal ikke forstås som en parallel struktur til styrkelse af den individuelle kvinde, men derimod som noget der er integreret i, og som kræver en udvikling af fagforenings organisationsstruktur og demokratiform. Pro-aktiv selv-organisering er en vej til både at give kvinder som gruppe plads og stemme og til forandring af organisationsstrukturen, af forhandlingskrav og til en udvidelse af den politiske agenda. Køn betragtes hverken som ubetydeligt eller som en variabel, men derimod som strukturelt og institutionelt forankret. Og derfor kritiseres en kønsneutral tilgang til fagpolitik for ikke alene at være en utilstrækkelig strategi, men for ligefrem at medvirke til at fastholde kønsulighed (Briskin 1993). Selv-organisering i pro-aktiv modellen er udtryk for en ny type ligestillingsstrategi, der tilstræber at overkomme en lang række traditionelle modsætningsforhold i fagforeningernes holdning og tilgang til ligestillingspolitik: mellem ligestilling og lighed; mellem forskellighed og fællesskab; mellem autonomi og integration. Selv-organisering og aktiv medlemsdeltagelse ses som et middel til at forandre og styrke fagforeningerne, samtidig med at der etableres en tydelig kvindepolitisk platform. Selv-organisering i den pro-aktive udgave udgør en udfordring til den mandlige norm og tilstræber ikke at reproducere kønsdominansforholdet, og den ændrer ligestillingspolitikken fra at være universel og given til at være kontekstafhængig og forhandlet. Pro-aktiv selv-organisering bliver således et radikalt anderledes bud på en ligestillingsstrategi.ⁱⁱ Ligesom den udfordrer en modstilling af selv-organisering og mainstreaming ved at være begge dele.

Det bliver i den pro-aktive model også muligt at se kvinders politiske gruppefællesskab hverken som universelt eller som biologisk funderet, men som kontekstafhængigt og socialt

konstrueret; og dermed også åbne for at kvinder ikke per automatik udgør *et* politisk fællesskab (jf. kapitel 2). Kvinders politiske gruppering kan fx samle sig om kvinders (manglende) plads og stemme i det interne fagforeningsdemokrati, om særlige kvindelige arbejdspladsproblemer (arbejds miljø, lønforhold m.m.) eller om kvindeproblemer i familien (vold mod kvinder, kønsarbejdsdelingen i hjemmet m.m.). Kvindefællesskab og politisk platform/bevidsthed er altså en kontekstafhængig konstruktion, som blandt andet selv-organisering kan fremme og fremføre (Briskin 1999:544; se også McBride 2000+2001b).

Underskudsmodellen

Starlet programmet har mange fællestræk med det, som Briskin kalder for underskudsmodellen. Det er et kursus kun for kvinder. Kvinderne anses for at være utilstrækkeligt klædt på til at opnå en toppost, og dette og manglen på kvindelige forbilleder i fagbevægelsen anses for at være de primære grunde til den lave kvindeandel i organisationens repræsentative system. Kvinderne anses dog ikke for at være fuldkommen ressourceløse. Et af formålene med Starlet programmet er *'at identificere kvindernes forventninger, forestillinger, tanker og visioner om morgendagens fagbevægelse'* (LO-notat:2). Og under punktet om pædagogiske retningslinier lægges der vægt på *'...at holde fokus rettet mod, hvad det er, fagbevægelsen og yngre kvinder har at tilbyde hinanden – og måske endda at udvikle det tematisk'* (LO-notat:8). Selve organisationen og den fagpolitiske praksis lades dog uberørt af Starlet programmet på flere forskellige punkter. For det første sættes der ikke spørgsmålstejn ved den fagpolitiske praksis; den udgør den norm, som kvinderne skal tilpasses. Den fagpolitiske praksis og de kvalifikationer og kompetencer, der skal til for at klare sig heri, reflekteres der ikke over – de anses for givne. For det andet sikres kvinderne ikke igennem Starlet programmet repræsentation i organisationen hverken som enkelt personer eller som gruppe. Tværtimod understreges det, at ingen af parterne kan *'...forvente hverken at blive – eller få en ny næstformand. Det må tiden, potentialet og den almindelige demokratiske proces tage sig af'* (LO-notat:6). De involverede organisationer forpligter sig dog på at gøre brug af den enkelte kvinde *'... på relevante områder og efterfølgende at give den enkelte en platform, de kan prøve deres ny erhvervede kompetencer af fra'* (LO-notat:6). For det tredje risikerer kvinderne i Starlet programmet at blive isolerede fra hovedorganisationen, og dermed er der også en risiko for en stigende fragmentering af det 'store' fællesskab. Den eneste måde, kvinderne bindes sammen med fagbevægelsen, er gennem kontakter til særligt udvalgte personer (mentorer) - og så selvfølgelig gennem de programansvarlige. Derudover skal der både undervejs og ved afslutningen af forløbet rapporteres tilbage til LO og de tilsluttede fagforeninger.

Starlet programmet er lagt an på at skabe forandring gennem empowerment af den enkelte deltagende kvinder dels gennem uddannelse, personlig udvikling og viden om køn, og dels gennem skabelse af et vertikalt (mentorerne) og et horisontalt (de andre starletter) netværk. Det er ikke meningen, at det horisontale netværk skal udgøre en politisk platform. Starlet programmet kan således ses fortrinsvis som et karrierefremmende redskab, som bygger på integration gennem tilpasning til den fagpolitiske praksis, mens organisationerne og de etablerede kønsmagtrelationer er relativt uberørt af Starlet programmet. Samtidigt risikerer programmet og den enkelte starlet marginalisering frem for integration i organisationen, fordi det/de er adskilt fra de repræsentative organer og fra den politiske agenda.

En liberal ligestillingsstrategi plus lidt mere

Starlet programmet er på den ene side et udtryk for en ny ligestillingspolitik i LO, hvor selvorganiserede grupper og netværk for kvinder hidtil har været anset for en illegitim og unødvendig strategi, som i værste fald var ulighedsskabende (jvf. Briskins ghettomodel). Der gives også udtryk for, at fagbevægelsen 'mangler' kvinderne, og der udtrykkes forventninger om, at starletterne kan bidrage til organisationsudviklingen. På den anden side rettes programmet mod kvinderne og ikke organisationen. Det er den individuelle kvinde, som skal ændres. Formålet med Starlet programmet er ikke at skabe en ny køns- eller fagpolitisk agenda, men derimod at fjerne ligestillingshindrende barrierer. Denne tilgang til ligestilling er udtryk for en liberal ligestillingsstrategi.

Som skrevet i kapitel 1 kan ligestilling gribes an på forskellige måder: liberal overfor radikal, kort agenda overfor lang, smal overfor bred, og affirmativ overfor transformativ. En liberal strategi kendetegnes ved, at målsætningen er at skabe lige muligheder for alle individer uanset køn. Det skal gøres gennem at fjerne de barrierer, som forhindrer den enkelte fx i at blive valgt til en fagpolitisk post. En liberal strategi lokaliserer problemet i det enkelte individ og definerer ligestillingsproblemet som den enkelte kvindes manglende kvalifikationer og kompetencer. Horisonten er kort og smal. Jeg har i kapitel 1 og 2 argumenteret for nødvendigheden af transformativ ligestillingsstrategier, og jeg vil diskutere starlet programmet indenfor denne ramme i afsnit 6.2. Her vil jeg sætte fokus på, hvilken form for ligestillingsstrategi Starlet programmet benytter sig af og diskutere, om denne tilgang kan have betydning for, hvorfor starletterne har problemer med fællesskabet.

Kirton & Greene (2002) konstruerer på baggrund af deres forskning i britiske fagforeninger et skema, som fordeler de forskellige ligestillingstiltag som henholdsvis radikale og liberale.ⁱⁱⁱ

Figur 3

Radical	Liberal
<ul style="list-style-type: none"> • Reserved seats for women and/or black and minority ethnic members • Women's committees • Black-member committees • Women's conference • Black-member's conference • Self-organised groups 	<ul style="list-style-type: none"> • Provision of childcare (e.g. at meetings, conferences, courses) • Women-only courses • Black-member-only courses • Targeted literature (e.g. on gender and race issues) • Specialist women's and race-equality officers • Gender and ethnic monitoring (e.g. of membership, of course attendance, of delegations) • Race equality committees/conference

(Kirton & Greene 2002:159)

Når man placerer Starlet programmet indenfor Kirton & Healys model, bliver det tydeligt, at dette har flest fællestræk med den liberale model: kun for kvinder kursus, børnepasningsfaciliteter, fjerner barrierer gennem at give kvalifikationer og kompetencer, retter sig mod den enkelte kvinde, karrierestrategi. Men jeg kan i lighed med Cockburn også iagttage, at ligestillingsstrategier i praksis trækker på både liberale og mere radikale ligestillingsredskaber. Netværksopbygningen både den horisontale (dvs. mellem starletterne) og den vertikale (mentor tilknytningen) bygger nemlig også på elementer fra en mere radikal ligestillingsstrategi. Starletternes indbyrdes netværk udgør også en form for selv-organisering, og mentor netværket kan ses som en form for (om end begrænset og indirekte) positiv særbehandling, fordi det sikrer at kvinder bliver 'set'. Starlet programmet har dog en forholdsvis kort og smal ligestillingsagenda, fordi det primært udgør en metode til at udligne forskelle i rekruttering og karriereforløb mellem mænd og kvinder indenfor fagbevægelsen. Med den lille tilføjelse (som jeg vil vende tilbage til senere i kapitlet), at det også knytter an til ungdomsindsatsen og til medlemsproblematikken, dvs. elementer af en lidt bredere agenda. Formålet med starletternes netværk er dog hverken at udvikle et fællesskab, der kan skabe social forandring eller etablere en kritisk platform, som skal kæmpe for kvinders sag. Formålet er derimod, 'at give gruppen 'hinanden' som et ubrydeligt netværk, der kan trækkes på i mange år frem' (LO-notat:2). Men det er spørgsmålet, om dette er opnået? Og om en forklaring kunne være, at Starlet programmets

vægtning af det individuelle (en liberal strategi) står i vejen for at skabe et fællesskab (en mere radikal strategi)? Altså at en overvejende liberal strategi ikke kan skabe radikale resultater?

Forskelligheden blandt starletterne – forstærket som en konsekvens af den valgte strategi?

Forskelligheden blandt starletterne er primært kommet til udtryk på to områder: forskellige holdninger til børns tilstedeværelse og forskelle i fagpolitisk erfaring og kompetencer.

Der har været en omfattende konflikt om, hvorvidt børnene skulle med til kursusgangene; om hvilken rolle, de skulle spille, når de var med; og om mødrenes fravær fra aftenprogrammet, når de skulle tage sig af børnene. Der var mødre på begge sider af konflikten. Den nye programansvarlige har tilsyneladende løst denne konflikt ved at opstille klare og ikke-forhandlingsmulige retningslinier for børnepasning. Men børneproblematikken har haft konsekvenser for sammenholdet, også fordi de mødre, som har børnene med, ikke kan deltage i de sociale arrangementer om aftenen,^{iv}

'Jamen, jeg synes, man mister lidt af sammenholdet ved, at de er med. Fordi man går jo hjem, når det bliver aften, ikke, fordi så har de bare været passet fra ni morgen til ni aften, og så vil man også gerne være lidt sammen med dem inden de skal sove. Så det kan godt virke mere frustrerende, end at det kan virke godt' (Star3).

'Aftenundervisning er også fuldstændig umulig, og jeg kan godt se, at alle dem, der ikke har børn med, de tænker, de skal have mest muligt ud af den weekend, så derfor aftenundervisning og en kort middagspause, det er fint for dem. Men så kunne man jo lave gruppearbejde, og man kan lave et eller andet, hvor børnene kan være tilstede. Eller man kunne tænke – jeg ved ikke hvordan - men man kunne måske tænke børnene aktivt ind i undervisningen. Så er der hele det sociale, man går glip af, fordi jeg kan ikke gå i kælderens om aftenen og sidde nede i baren og høre høj musik og drikke en masse øl. Det har jeg tænkt meget på, at det kunne da også være meget fedt, at vi simpelthen var et andet sted, hvor det kun var os. Det bliver surt igen for de andre, men så bliver de tvunget til at være sammen med os. Det bliver meget sådan forældrene og de andre. Og så kan vi ellers sidde og kikke på hinanden. Og det er de samme hver gang, og det er jo heller ikke sjovt i længden (...) Men alligevel så er kurserne, rammerne er programlagt som kurser altid har været, og jeg tror ikke, det er specielt mainstreamet. Altså det er ikke nok bare at lægge dug på bordene og sætte nogle blomster ind. Det betyder ikke, at det appellerer til kvinder' (Star4).

Starlet 4 udtrykker i den sidste del af dette citat forventninger til, at Starlet programmet også ville tilbyde en anden kursusform; altså en ny måde at gøre kursus på og ikke blot en reproduktion af

den sædvanlige kursuspraksis og -kultur. For Starlet 4 er børneproblematikken altså en del af en mere generel utilfredshed med programmets kønsagenda. Hun bringer hermed en anden problemstilling på bordet, nemlig forskel i den enkeltes forventning til programmet og dets faktiske indhold og forskellige forventninger til programmet blandt starletterne. Starlet 4 havde tilmeldt sig programmet bl.a. på grund af ligestillingsdelen, mens flere af de andre starletter var mere interesserede i karriereredskaerne, og nogle var ligefrem forundret over, hvor meget køn og ligestilling kom til at fylde i det nye kursusprogram,

'Jeg har sådan en oplevelse af, at for nogle er det overraskende, at ligestillingsperspektivet har sådan en markant placering i forløbet. Og det er blevet nævnt flere gange, at det havde vi ikke regnet med, og det vidste vi ikke' (LA5).

'Nej, jeg synes også, der skal flere kvinder ind i fagbevægelsen. Helt klart. Men altså jeg vil sige, det er ikke det, der sådan har været det primære. Altså jeg har også set det som en mulighed for mig for måske at komme videre, komme væk fra [arbejdspladsen] og komme videre' (Star5).

En anden starlet siger dog også,

'Jeg vil vove og påstå, at jeg kan se efter at være kommet på Starlet, at min kønsbevidsthed har ligget på et meget, meget lavt niveau. Og jeg vil påstå hver eneste Starlet at alt det der ligestilling var det ikke lidt noget pjat? Ikke fordi jeg tror, der er ligestilling, jeg kan jo se, at der bliver forskelsbehandlet, men jeg har aldrig prøvet det på egen krop' (Star2).

Forskelligheden mellem starletterne er altså også kommet til udtryk som forskelle i kursusinteresser herunder ligestillingsdelen, men også aldersforskel og især forskelle i fagpolitisk erfaring har spillet ind på starletternes mulighed for at 'få hinanden som et ubrydeligt netværk'; nogle taler ligefrem om et A- og et B-hold, mens andre synes, at der har været alt for mange diskussioner om alt for mange små ting. De siger dog alle sammen, at de mange konflikter ikke har betydet, at der er kommet uoverstigelige skel imellem dem, eller at de ikke kan være sammen. Ingen af starletterne betragter hele gruppen som deres netværk, men de bruger hinanden i mindre grupper i varierende grad fra ganske lidt til ganske meget,

'Vi fik jo lavet de der regionale grupper, som ikke har fungeret særlig godt (...) det var bare det der med at finde et tidspunkt, ikke også. Men det er jo tit bare en dårlig undskyldning, og så min egen gruppe, den har aldrig fungeret, vi har været for forskellige og ikke følt, vi havde noget at snakke om. Så det har været en kombination af tre netværksgrupper, hvor vi var nogle, der følte,

at vi havde noget og give hinanden og snakke med hinanden om. Men det er jo også dem, vi sådan kan finde på at ringe til mellem seminarerne (...) vi taler om de her faglige ting og om vores arbejde og vores uddannelse og så videre. Det er ikke bare en kaffesladder' (Star4).

Begrundelserne fra dem, der kun i meget begrænset omfang brugte de andre starletter som netværk, var dels geografiske afstande (i Jylland), og dels at den lokale gruppe ikke fungerede godt nok. Alle starletterne har altså ikke hinanden som ét netværk, men alle starletter er tilknyttet et mindre netværk, selvom de ikke alle bruger dette eller kun bruger det i begrænset omfang. Der er altså også forskel mellem starletterne på dette punkt.

Spørgsmålet er, om den valgte strategi med dens vægt på individuelle karriereredskaber har medvirket til at styrke denne forskellighed og dermed også har gjort det problematisk at etablere et tæt netværk? Et netværk mellem individer, der skal gøre karriere, skal også kunne betale sig for den enkelte – netværket skal være en støtte i karrieren, ikke en hæmsko. Og her kan starletternes forskellige fagpolitiske erfaringsniveau og positioner spille ind: Hvem kan det betale sig at have netværk med? Hvem ser ikke ud til at have 'pondus' til en fagpolitisk karriere? Hvem kan spille spillet? Kvinderne ser heller ikke sig selv som én gruppe, der har fælles betingelser eller fælles problemer eller ser deres forskellige problemer som et muligt resultat af de samme ulighedskabende processer. Og den valgte ligestillingsstrategi lægger heller ikke op til, at de skal opfatte sig selv som en gruppe; den rettes heller ikke mod at skabe kollektive løsninger, men derimod mod empowerment af den enkelte, så hun kan gøre karriere. Det bliver problematisk at appellere til mangfoldighed, solidaritet og det fælles projekt, når konflikterne skal løses og skellene nedbrydes, fordi børnekonflikten, A- og B-holds opdelingen, og problemerne med at få både de små og det store netværk til at fungere også er udtryk for et spændingsforhold i den valgte strategi. Samtidigt skal man heller ikke underkende, at de fagpolitiske erfarne starletter kender den 'rigtige' fagpolitiske praksis og vurderer deres medkursister og kursets indhold og form herefter. En enkelt starlet udtrykker dog forhåbninger om, at forskellighederne kan blive brugt positivt,

'...men vi er meget forskellige, og der er nogle, der har brug for andre ting, end andre, har og det kommer selvfølgelig til problemer en gang i mellem. Nogle keder sig, og nogle forstår ikke en fløjt, ikke. Og det, det giver problemer(...) Men jeg synes forskelligheder er jo på et eller andet plan også vores styrke, fordi vi jo pludselig får nogle input, vi aldrig ville have fået før (...) Så det er jo også et eller andet sted vores styrke, at vi er så forskellige, men det er jo mere at finde ud af at udnytte det, for det tror jeg faktisk godt [navnet på den nye programansvarlige] hun kan magte ...' (Star2).^v

Sammenfatning: karriereredskab med et strejf af forandringskompetence

Starlet programmet udstyrer i høj grad starletterne med de kompetencer og ressourcer, som er nødvendige for at kunne begå sig og komme frem i fagpolitik, herunder netværk og at lære 'at spille spillet'. Starlet programmet gør starletterne til legitime aktører og sikrer, at de bliver 'set' og forhåbentligt også brugt - og dermed får adgang til magten. Starlet programmet er altså et godt karriereredskab for den enkelte starlet. Der er også forventninger til, at starletterne kan være med til at skabe forandring, selvom det er uklart, hvilken type forandring, og hvorledes den skal opnås.

Starlet programmet er en form for separat organisering og kan bedst placeres indenfor underskudsmodellen. Denne model fungerer som et empowerment rum og integrationsstrategi for kvinder, men integrationen foregår på organisationens præmisser, samtidig med at der er en risiko for marginalisering fra denne organisation. Starlet programmet er i overvejende grad udtryk for en liberal ligestillingsstrategi, selvom der også trækkes på elementer fra en affirmativ ligestillingsstrategi. Det vil sige, at programmet hovedsageligt rettes mod at fjerne barrierer og skabe lige muligheder for den enkelte kvinde. Det etablerer dog også en 'skjult' og begrænset form for positiv særbehandling (mentornetværket) og forsøger at gøre starletterne til et fællesskab, dvs. en slags selv-organiseret gruppe. Men netop dette fællesskab giver også problemer, fordi starletterne er meget forskellige, og fordi denne forskellighed bliver styrket af den liberale strategis vægt på at give ressourcer og magt til den individuelle kvinde.

6.2 Starlet programmet og skabelsen af transformativ forandring

I denne del vil jeg anlægge en diskursanalytisk tilgang. Jeg vil først lave en tekstanalyse af tre centrale dokumenter: 'LO opretter netværk for kvinder', LO-Magasinet 1/2000; 'Skyd genvej til stjernerne', kursusbrochure fra FIU (udateret); og 'Projektbeskrivelse for et vækstlagsforløb i FIU', notat, LO, 14/4 2000. Fokus er på teksternes fortælling om fagpolitik, køn og ligestilling. På baggrund af denne tekstanalyse vil jeg diskutere, hvorledes ligestillingsproblemet fremstilles; hvorledes det søges løst; og endelig hvilke konsekvenser denne løsningsmodel har. Jeg vil dernæst diskutere, om Starlet programmet kan siges at være transformativt, og om og i givet fald, hvorledes programmet løser de teoretisk opstillede dilemmaer.

Kvindens karriere og fagbevægelsens behov

– tre tekster taler

I dette afsnit er vægten dels på det beskrivende: Hvorledes tales der om køn i teksterne? Om fagpolitisk praksis? Om organisationen og demokratiet? Hvorledes tales der om Starlet programmet? Og om ligestilling? Jeg sætter også fokus på konteksten: Hvem skrives der til? Hvorledes skrives der? Og hvilke andre forståelser knyttes der an til? Dels på det analytiske: Hvad tages for givet? Hvad forudsættes implicit? Hvad fremstår som underforstået og/eller selvfølgerigt? Hvorledes konstrueres de sociale relationer i teksten? Hvem gør hvad? Er der overhovedet et hvem? Hvad fremstår ambivalent eller bryder med det overordnede tema i teksten? Hvad kædes sammen? Og hvorledes? Hvad tales der *ikke* om?^{vi}

I. STJERNESTATUS GENNEM NORMALISERING

- Starlet programmet i LO-magasinet^{vii}

Om kon/teksten

'LO opretter netværk for kvinder' er en artikel i LO-Magasinet, marts 2000. Nummeret er et temanummer om kønspolitik. Artiklen er en præsentation af programmet med kommentarer af næstformanden i LO, Tine Aurvig Brøndum. LO-Magasinet præsenterer LO's initiativer og holdninger for såvel egne medlemmer som for et bredere udsnit af befolkningen.

Magasinet ser godt og professionelt ud; sprog og lay-out er smart, uden dog at være for smart. Fotografierne er i sort-hvid, i close-up, og ofte taget fra skæve vinkler. Illustrationerne, som ligner en blanding af computer ikoner og noget fra det ydre rum, spiller op til overskrifternes budskab og typografi. Især i overskrifterne er det særlige sprogbrug tydeligt: '*Så er det sagt – savnes: Respekt for kvinder*'; '*Mainstreaming - Revolution eller illusion?*'; '*Kvindens skjulte kapital*'. Artiklen om Starlet programmet benytter sig også af disse sproglige og grafiske virkemidler. Tonen er ung og frisk og skal appellere til nutidens unge kvinder med ambitioner, god uddannelse og selvsikkerhed. Som afsnittet før overskriften (trompeten) siger,

'Med et såkaldt starlet-program vil LO bane vejen til fagbevægelsens og Socialdemokratiets top for en udvalgt gruppe lovende, unge kvinder. Via et fire-årigt uddannelsesforløb – fyldt med vidt forskellige aktiviteter – skal de lære at lægge arm med magthaverne' (LO-Magasinet: 4).

LO vil gøre noget for de unge kvinder. Dette kommer til udtryk i overskriften '*LO opretter et netværk for kvinder*' og i afsnittet inden overskriften, '*LO vil bane vejen til fagbevægelsens og Socialdemokratiets top for en udvalgt gruppe lovende, unge kvinder*'.

Om Starlet programmet

Starlet programmets formål er at forberede vejen til toppen af fagbevægelsen og Socialdemokratiet for en udvalgt gruppe af unge kvinder (LO 2000: 4). LO har '*...set kritisk på den måde, man i dag rekrutterer tillidsrepræsentanter på og i stedet skruet et helt anderledes uddannelsesforløb sammen*' (LO-Magasinet: 4).

Starletterne vil få en masse spændende oplevelser fx en politisk overlevelsestur og de skal i praktik som minister eller fagforeningsformand. De vil også '*... blive serviceret med information og mulighed for indbyrdes diskussion og udveksling af erfaringer på fagbevægelsens elektroniske konferencesystem NetDialog. Det bliver under en særlig konference, der meget passende bliver kaldt 'You've got FeMail'* ' (LO-Magasinet: 4).

Starlet-programmet er/skal:

- et udviklingsforløb over fire år, et anderledes uddannelsesforløb
- give de unge kvinder et kick og et netværk
- løbe fra sommeren 2000 med det første år som det centrale, i alt otte forløb af tre dages varighed
- en politisk overlevelsestur, en EU tur, indføring i økonomi, arbejderbevægelsens historie, arbejdsmarkedet og den danske model, velfærdssamfundet før, nu og i fremtiden, kommunikation og formidling, et praktikophold som minister eller forbundsformand
- i kontakt med spidser indenfor fagbevægelsen og Socialdemokratiet
- konference, diskussion og informationsudveksling på internettet

Starlet programmet giver viden, adgang til ressourcer og netværk og skal give starletterne inspiration og lyst til at stille op til valg.

Om køn og ligestilling

Der er to overordnede temaer i teksten. Det første handler om køn, det andet om programmets form og indhold. Køn er måske så meget sagt, fordi det handler fortrinsvis om kvinder. Mænd nævnes kun to gange, hvoraf den ene gemmer sig i 'forbundsformand', mens kvinde, kvinder, kvindelig og feminine udtryk (fx blondine) nævnes 19 gange.

Kvindekønnet forbindes med:

- starlet, hoftevidende, tanketom blondine, opadgående stjerne
- unge kvinder med politisk og fagpolitisk potentiale, udvalgte kvinder
- kvinder fravælger fagbevægelsen, fordi de ikke kan genkende sig selv i den, behovet for kvindelige forbilleder

- fravær i fagpolitik

Det køn, der fortælles, er kvinder. De er unge og fraværende, de kan ikke genkende sig selv i fagbevægelsen. De udvalgte har et politisk potentiale og skal være stjerner. De har en mangel på viden og vigtige personlige relationer. Netværket vil styrke (empower) de unge kvinder gennem uddannelse og personlige møder med betydningsfulde personer i politik og i fagbevægelsen. Og efter fire år vil de have muligheden for at fremsætte deres egne forslag til at fjerne den mandlige dominans gennem et roadshow,

'Gruppens svendestykke bliver et "road-show", hvor de unge kvinder skal på turné i partiforeninger og i LO og forbund lokalt sætte gang i en debat om demokrati og køn og komme med deres egne forslag til, hvordan man gør op med mænds overvældende dominans i de besluttede organer i politik og fagbevægelse' (LO-Magasinet: 4).

Ordet ligestilling bruges ikke i artiklen. Men der tales indirekte om ligestillingsproblemer: 'jo længere man kommer op i det fagpolitiske hierarki, desto mere forsvinder kvinderne'; 'kvinder vælger fagbevægelsen fra, fordi de ikke kan genkende sig selv i den'; 'mænds overvældende dominans i de besluttede organer i politik og fagbevægelse'.

Om fagpolitisk praksis, om fagbevægelsen

Det mest bemærkelsesværdige omkring fagpolitisk praksis og fagbevægelsen er, at den er så godt som fraværende i teksten med undtagelse af, at de unge kvinder skal lære at 'lægge arm' med magthaverne. Der står ikke noget om, hvad fagbevægelsen står for, og hvad de unge kvinder skal tilføre denne – udover deres ungdom og deres køn, og det ovenfor nævnte roadshow. I forbindelse med 'roadshowet' kommer det fagpolitiske demokrati dog på banen; her relateres det til mænd og dominans. Artiklen siger intet om LO's politiske målsætninger.

Metaforer

Der er tre metaforer i teksten. Den første er en del af det sædvanlige sprogbrug i fagbevægelsen, 'skal de lære at lægge arm med magthaverne'. Det er en meget maskulin og fysisk metafor, som bekræfter nødvendigheden af at være stærk og magtfuld på arbejdsmarkedet og i de kollektive forhandlinger. Og det siges om end indirekte, at du er nødt til at have disse maskuline kompetencer for at klare dig.

Den anden metafor er *starlet*. Starlet er et tvetydigt ord og artiklen starter med at diskutere dette,

'Ordet 'Starlet' kan vække associationer i retning af en hoftevidende, tanketom blondine. Men faktisk betyder det 'opadgående stjerne', og det er den opdrift, LO vil lette og fremme...' (LO-Magasinet:4).

Starlet kan altså både være en hoftevidende, tanketom blondine og en opadgående stjerne. Diskussionen af ordet Starlet tilstræber at fjerne de negative associationer, som forbindes med ordet, og give det den oprindelige og positive betydning tilbage, men spørgsmålet er, om det virker? Er Starlet nu blevet til en opadgående stjerne? Eller har vi stadig et 'Bimbo' image for vores øjne? Starlet metaforen medvirker endvidere til at understrege fagpolitik som en personlig karriere. At bestride politiske poster i fagbevægelsen fortælles ikke som et spørgsmål om at kæmpe for en sag, men som en karriere mulighed. På den måde bliver den primære motivation for at deltage i Starlet programmet ikke kampen for lighed og solidaritet på arbejdsmarkedet og i samfundet, men derimod at blive til en stjerne. Tværtimod får man associationer til sproget i annoncer. Er fagbevægelsen blevet et produkt, som skal sælges? Programmet 'sælges' ikke på fagbevægelsens værdier eller politik, men derimod som en mulighed for at gøre karriere.

Det tredje metafor er meget anderledes og relateres til Taoismen, *'enhver rejse starter med det første skridt'*. Det er Tine Aurvig Brøndum, som taler. Dette metafor har en anden lyd, som måske indikerer, at det er en kvinde, der taler, men som også markerer et brud med de meget kategoriske udsagn, teksten ellers består af. Det står i det sidste afsnit i artiklen og indledes med overvejelser over programmets indflydelse på kvinders repræsentation,

'Tine Aurvig Brøndum er udmærket klar over, at 25 kvinder – stjerner eller ej – statistisk set ikke vil gøre synderligt ved den kvindelige repræsentation i toppen af fagbevægelse og Socialdemokratiet. På lang sigt tror hun imidlertid på en effekt, der er langt større'

Metaforen afspejler således også en pragmatisk tilgang: det er, hvad det var muligt at vedtage denne gang, næste gang går vi et skridt videre. Metaforen kædes efterfølgende sammen med værdien af forbilleder. Og med dette udsagn er vi tilbage til den kategoriske udtryksform,

'Og uanset om man kan lide det eller ej, så betyder forbilleder meget for unge mennesker. At der er nogen, man opfatter som repræsentative for én selv'

Normalisering, stjerne status og det første skridt på en ny vej

De unge kvinder har ikke stemme i teksten. Scenen er sat af LO repræsenteret ved næstformand Tine Aurvig Brøndum, som er initiativtager til Starlet programmet. Interaktionen i teksten er envejs, fra top til bund: fagbevægelsen vil gøre noget *for* de unge kvinder,

'Med et såkaldt starlet-program vil LO bane vejen til fagbevægelsens og Socialdemokratiets top for en udvalgt gruppe lovende, unge kvinder'

Både top bund interaktionen og at gøre noget 'for' viser hen til en klassisk skelnen mellem at gøre *for* og at gøre *med* indenfor diskussionen af, hvad fagforeningsdemokrati er og bør være. At gøre *for* understreger skellet mellem medlemmerne og fagforeningsledelsen; at gøre *med* forsøger at ligestille medlemmer og ledelse (se også kapitel 2.2). Jeg vender tilbage til denne diskussion i kapitel 8.

Teksten er overvejende præget af kategoriske udsagn fx siger Tine A. Brøndum *'..uanset om man kan lide det eller ej, så betyder forbilleder meget for unge mennesker'*. Dette skaber autoritet til den, der taler, og etablerer en bestemt viden som sandheden. Samtidig er der også et par brud med denne stil fx omkring det førnævnte metafor, enhver rejse starter med det første skridt, men også tidligere i teksten, hvor Tine A. Brøndum moderer et udsagn med udtrykket, 'der er også en risiko for'. Begge brud åbner for overvejelser, om der skulle eksistere forskellige opfattelser af Starlet programmets form, indhold og målsætninger. Og om at Tine A. Brøndum har ønsket noget andet og mere end starlet programmet i dets nuværende form. Set i lyset af problemerne med at gøre ligestilling i fagbevægelsen, som jeg diskuterer i kapitel 5, er det meget sandsynligt, at Starlet programmet er udtryk for et kompromis (- og har været led i en magtkamp).

Hvad er de politiske mål med Starlet programmet? Starletterne vil få mulighed for at fremsætte deres egne forslag til, hvordan den mandlige dominans kan ændres. Hvad er formålet med at introducere dette program? At styrke den kvindelige repræsentation. Men vil de opnå repræsentation i nogle af de politiske udvalg? Vil de blive promoveret som fremtidige kandidater til politiske poster? Det giver teksten ikke noget svar på, med undtagelse af Tine Brøndum, som siger *'...et kick og et netværk, som de kan bruge, hvis de ønsker at bevæge sig videre'*.

Teksten præsenterer uligestilling som et individualiseret problem: kvinder kan ikke genkende sig selv i fagbevægelsen og vil derfor vælge fagbevægelsen fra; der mangler forbilleder, nogle, man kan opfatte som repræsentativ for én selv. Og løsningerne på problemet er også individualiseret: at uddanne de unge kvinder, at skabe kontakt til indflydelsesrige personer, at skabe rollemodeller. Netværket udgør dog en form for kollektivitet, men det er ikke selve

løsningen, mere en støtteordning. Selvom Starlet programmet ønsker at forbedre den kvindelige repræsentation i fagbevægelsen, så kædes dette ikke sammen med forandringer af organisationen eller af den fagpolitiske praksis. Den fagpolitiske praksis ses som det givne, det selvfølgelige. Fagpolitisk praksis fremstår som kønsløs, og starletterne skal lære, hvordan de gør denne 'rigtigt'. Starlet programmet kan således betegnes som en normaliseringsstrategi for kvinder.

Der er dog to brud med denne overordnede læsning af programmet som en normaliseringsstrategi. Begge markeres ved en ændring i sprogetonen, den ene til det mere tvivlende, den anden ved et mere markant udsagn. Den ene sentens udgøres af metaforen, 'Enhver rejse starter med det første skridt'. Som før skrevet udtales her en form for tvivl omkring programmets rækkevidde (og forandringspotentiale?), mens det samtidig gøres klart, at et sted må man starte (og dette var måske det mulige startsted?), og at dette er en *start* på noget nyt, ikke endemålet. Metaforen kædes også i artiklen sammen med en anden udtalelse fra Tine Aurvig Brøndum, hvor hun fortæller, at hun er klar over, at 25 kvinder ikke vil forbedre den kvindelige repræsentation ret meget, men at hun tror på en effekt, der på længere sigt vil være større (LO 2000: 4). Det andet brud 'gemmer' sig i sætningen om starletternes 'road-show', hvor de skal komme med forslag til, hvordan der gøres op med *mænds overvældende dominans*. Det er det eneste sted, mænd optræder som andet end gemt i ordet forbundsformand eller en udtalelse om LO's formand Hans Jensen. Ellers har det handlet om for få unge kvinder; at kvinderne ikke kan genkende sig selv i fagbevægelsen; at kvinderne mangler forbilleder; at tilføre kvinderne ressourcer; at være en starlet etc. Indtil da relateres ligestillingsproblem og løsning mest til forandring af kvinderne. Men den første gang, det mandlige gøres eksplicit, introduceres der en ny fortolkning af problemet og løsningen: at gøre op med mænds dominans, hvilket så også må betyde, at kvinder er undertrykt – eller skal dominans blot forstås kvantitativt? Altså at den mandlige dominans handler om, at mænd fylder mest, ikke at de undertrykker kvinderne i fagbevægelsen? Denne sidste fortolkning falder mest i tråd med resten af artiklen, men der er et brud, som i lighed med det første udsagn kan vise hen mod, at der eksisterer forskellige forståelser af ligestillingspolitikens fokus og redskaber (se også den efterfølgende diskussion om det ligestillingspolitiske problem).

II. KARRIEREVEJEN OG MULIGHEDEN FOR AT GØRE EN FORSKEL

– Starlet programmet i FIU-brochuren

Om kon/teksten

'Skyd genvej til stjernerne' er en kursusbrochure fra Fagbevægelsens Interne Uddannelser (FIU). Målgruppen er unge kvinder i fagbevægelsen. Teksten er oplysende og saglig, krydret med et par

bogstavrim, lidt billedsprog og et par udtalelser fra Tine Brøndum. Der er en del 'fancy' grafiske illustrationer. Sproget er fortrinsvis direkte, aktivt og ligestillet. Der tales *til* et du og *fra* et vi, der ind i mellem også omfatter de unge kvinder: '*Hvis du vil være en af de 25 starletter*', '*Er du i tvivl om Starletprogrammet er noget for dig – eller har du spørgsmål til indholdet, kan du ringe til...*', '*Vil du vide mere om Starletprogrammet, afholder vi en info-konference*', '*Undervisningen tager udgangspunkt i dig og din baggrund. Før uddannelsen starter, taler vi derfor med alle deltagerne...*', '*I starten af uddannelsen tager vi på pige-overlevelse*'. Indimellem er afsenderen dog ikke ligeså tydelig, og de unge kvinder omtales, i stedet for tales til, '*Men der er også brug for, at flere unge kvinder sætter deres præg på fagbevægelsen...*'. Der skiftes dog hurtigt tilbage til aktiv og til den direkte tale.

Om Starlet programmet

Starlet optræder i forskellige udgaver (starlet, starletter/ne og starletprogrammet) i alt 25 gange i brochuren (skal ordet slås fast - trademark tankegang?). Under overskrifter som 'Hvad er starlet?', 'Hvem er starlet?', 'Hvordan arbejder starlet?', 'Sådan bliver du starlet', 'Viden og indsigt', 'På praktik i dit forbund', 'Studieture', 'Introtur', 'Kvinder gør en forskel' samt en række praktiske oplysninger om pris og tilmelding beskrives programmets enkeltdele.

Om køn og ligestilling

Det køn, der tales om, er stadig fortrinsvis kvinder. Kvinder, feminine endelser eller ord præger teksten og optræder i alt 17 gange (undtaget starlet, som står overalt i brochuren), hvor mand kun optræder 3 gange, heraf de to gange under punktet ligestilling og kønskultur i en oversigt over undervisningens indhold. Den første gang, mand optræder, kædes det sammen med mange, gråt i toppen og at gøre et stort arbejde.

Kvinder forbindes med:

- brug for flere kvinder
- unge kvinder
- gå-på mod
- blondine, Barbie, brunette
- pige-overlevelsestur
- idékvinde
- faglige kvinder
- og under kursusindhold: med kvindehistorie, muligheder for at præge det fagpolitiske arbejde, forskellige spilleregler for mænd og kvinder, kvindelige værdier, ny-feminisme, ny kvindebevægelse, kvinder og mænd i andre dele af verden

Ordet ligestilling optræder sammen med kønskultur eksplicit i overskriften på oversigten over kursussemner.

Om fagbevægelsen, om fagpolitisk praksis

Fagbevægelsen er tydeligere i denne tekst end i den foregående. Fagpolitik er ikke kun et produkt, der skal sælges eller en vej til en personlig karriere, det er også: *'interesse for fagligt arbejde'*, *'en god portion kærlighed til fagbevægelsen'*, *'vilje til at engagere sig i fagbevægelsen'*. Der lægges også op til, at starletterne skal være med til at sætte *'... deres præg på fagbevægelsen i det nye årtusinde'*.

Metaforer

Jeg har udvidet metafor kategorien til at omfatte særligt 'stærke' udsagn. Hermed mener jeg udsagn, der adskiller sig fra den øvrige tekst gennem at bruge et mere malende sprog.

Den første metafor/udsagn er *'Skyd genvej til stjernerne. Fagbevægelsen har brug for flere kvinder. Starletprogrammet baner vejen for dig'*. Dette udsagn præsenterer Starletprogrammet som et redskab til at gøre karriere: Starletprogrammet er vejen til stjernestatus – til en toppost i fagbevægelsen. Der trækkes på en generel interesse især blandt yngre mennesker til at blive en stjerne (tænk blot på 'reality' programmernes succes). Men samtidigt viser det også, at der skal hjælp til for, at kvinder kan opnå stjernestatus i fagbevægelsen.

Det andet er udsagnet: *'Der er mange mænd i fagbevægelsen med gråt i toppen. De gør et stort arbejde'*. Det er et meget modsatrettet udsagn. På den ene side siges det, at der er mange (for mange?) ældre mænd, på den anden side at de gør et stort arbejde. Samtidigt fastslås begge dele som sandheden gennem den kategoriske udtryksmåde. Der er mange ting på spil i dette udsagn. For det første kan man sige, at det helt umiddelbart handler om ikke at fornærme nogen. For det andet lægger det sig opad 'ungediskursen': at fagbevægelsen har brug for flere unge. Det er et anerkendt problem og en prioriteret politik at få og fastholde unge medlemmer, også som aktive medlemmer. Hvilket også bekræftes af den efterfølgende sætning, *'Men der er også brug for, at flere unge kvinder sætter deres præg på fagbevægelsen i det nye årtusinde. Derfor har LO vedtaget Starletprogrammet'* (FIU-brochure:2). Men fra det forrige kapitel (kapitel 5) ved vi også, at ligestillingspolitik er problematisk at fremføre og gennemføre. Starletprogrammet udmærker sig så oven i købet med at være en legitimering af en ligestillingsstrategi, man hidtil ikke har støttet: kvinders separate organisering. Og ved - om end i beskedent omfang - at udfordre hidtidige rekrutteringsveje. Samtidigt vil flere unge kvinder på

topposter også betyde færre ældre mænd. På den måde bliver Starletprogrammet også til en udfordring af magten (den personbårne) – og der må trædes varsomt...

Den tredje er udsagnet: *'Starlet er hverken en bedårende blondine, en blind Barbie eller en blåøjet brunette'*, der følges op med udsagnet, *'Hun er en ung kvinde mellem 25 og 35 år, som har lyst til at gøre en forskel. Og være med, hvor tingene sker. Det kan være dig'* (FIU-brochure:2). Det mest iøjefaldende er bogstavrimet på b, det gør udsagnet let og sjovt. Og medvirker til at tage det problematiske ud af starletudtrykket. Udsagnet er i lighed med indledningen på artiklen i LO-magasinet etableret for at fjerne de negative associationer til ordet starlet og i stedet skabe positive stjerne associationer og forbinde det med de unge kvinders selvopfattelse og drømme. Spørgsmålet er, om det har den virkning, eller om det har den modsatte, og i stedet gør de unge kvinder opmærksomme på, at starlet også kan være et nedsættende udtryk om kvinder. Der er dog ikke andet i brochuren, som kunne forbinde starlet med noget negativt og nedsættende, både sprog og indhold er ligestillende og sagligt.

Karrierevejen og de individuelle forandringsagenter

Tine Brøndum optræder også i denne brochure, her med to udsagn under overskriften: *'Kvinder gør en forskel'*: 1. *'De unge Starletter skal først og fremmest have lyst og vilje til at ruske op i tingene. Og en god portion kærlighed til fagbevægelsen'*. Og 2. *'Man skal gøre det her, fordi man har lyst og tror, at man kan gøre en forskel. Det har været mine egne ledetråde'*. Imellem de to udsagn er der en kort omtale af Tine Brøndum, hvor hun præsenteres som idékvinde til Starletprogrammet *'...som giver unge faglige kvinder et springbræt til at gøre karriere i fagbevægelsen. Der stilles ingen krav til kundskaber og uddannelse. Men om vilje til at engagere sig i fagbevægelsen'* (FIU-brochure:3). Der lægges i afsnittet om og med Tine Brøndum stadig vægt på karrierevejen, men også på tre andre elementer: lyst til at ruske op i tingene, kærlighed til og engagement i fagbevægelsen, og at gøre en forskel. Hermed introduceres også et element af forandring og ikke kun tilpasning - af starletterne som individuelle forandringsagenter. Andre steder i brochuren siges det mere indirekte: *'... brug for at flere unge kvinder sætter deres præg på fagbevægelsen...'* (FIU-brochure:2). Samtidigt understreges det, at det er muligt at komme til tops og at gøre en forskel, fordi det er Tine Brøndum, som taler. Tine Brøndum er *den* kvinde, som har opnået at blive næstformand i LO, og en af de få kvinder i fagbevægelsen, som besidder en top-post. Og hun siger tilmed, at lyst til det faglige arbejde og til at gøre en forskel har været hendes egne ledetråde.

Men også et andet udsnit fra brochuren peger i retning af Starletprogrammet som mere end en karrierestrategi og mod starletterne som individuelle forandringsagenter. Det er de to

punkter: 'Kvindernes og arbejderbevægelsens historie' og 'Ligestilling og kønskultur' under afsnittet om undervisningens indhold:

'Kvindernes og arbejderbevægelsens historie'

- *Hvordan er fagbevægelsen blevet til det, den er i dag? – Hvilke udfordringer står vi overfor i fremtiden?*
- *Kvindernes mulighed for at præge det fagpolitiske arbejde. Tidligere. Og i dag.*

Ligestilling og kønskultur

- *'Der gælder ikke altid samme spilleregler for mænd og kvinder. Lær hvordan du kan få øje på forskellen. Og hvad du kan gøre for at bearbejde dem.*
- *Hvad er kvindelige værdier? Hvad kan de bruges til?*
- *Ny-feminisme og den ny kvindebevægelse.*
- *Hvordan er forholdet mellem mænd og kvinder i andre dele af verden?' (FIU-brochure:2).*

Der er tre interessante elementer i disse punkter. For det første sættes der fokus på, at kvinder er forskellige fra mænd som andet end forskellige kroppe, og at de har anderledes betingelser for deres handlen. Starletterne skal lære om forskellige måder at tænke køn på og om forskellige kønspolitiske forandringsstrategier. Hermed kommer der en anden kønsforståelse i spil, hvor køn er mere end en variabel, nemlig også noget kulturelt. For det andet er punkterne handlingsrettede: hvordan kan kvinder præge det fagpolitiske arbejde; hvordan kan du få øje på forskellene; og hvordan kan du bearbejde disse. For det tredje kan de to underpunkter, '*Kvindernes muligheder for at præge...*' og '*Der gælder ikke altid samme spilleregler...*' læses både som en indirekte kritik af kvinders betingelser for at gøre fagpolitik, for at begå sig og komme frem i fagbevægelsen og som redskaber dels til at være opmærksomme på forskelle og problemer som kønsrelaterede (hjælp til at tænke strategisk i den personlige karriere) dels til at gøre noget ved disse forskelle (medvirke til at forandre fagbevægelsen).

Sproget er i denne tekst også meget kategorisk, men der tales ikke som i den foregående tekst oppefra og ned, men derimod til et du og af og til også med et vi. Teksten er på den måde langt mere inkluderende og ligestillende og skaber derfor heller ikke på samme måde skel mellem fagforeningsmedlemmer og -ledere. Du og dig sætter dog også fokus på det individuelle; det kan godt være, at vi'et gør noget sammen, fx tager på overlevelsestur, men det er du'et og dig'et, der skal skyde genvej til stjernerne, som programmet baner vejen for, der skal gøre en forskel. Starletprogrammet er stadig først og fremmest en individuel karrierestrategi.

Fagbevægelsen har brug for flere unge faglige kvinder med gå-på mod. Den væsentligste hindring for at kunne komme frem i organisationshierarkiet er dog stadig kvindernes *mangel* på de nødvendige ressourcer, men de karakteriseres ikke som *afvigere* på samme måde som i LO-magasinet, og der introduceres også kønsteori og kvindepolitiske handlingsstrategier. Ligestilling anses således primært for et spørgsmål om flere kvinder i fagbevægelsen (kvantitativ forandring) gennem at støtte den individuelle starlets karriere. Men starletterne skal også gives kompetencer til at kunne blive individuelle forandringsagenter (kvalitativ forandring).

Fagbevægelsen er tydeligere i denne tekst end i den foregående. Fagpolitik er ikke kun et produkt, der skal sælges eller en vej til en personlig karriere, det er også: *'interesse for fagligt arbejde'*, *'en god portion kærlighed til fagbevægelsen'*, *'vilje til at engagere sig i fagbevægelsen'*. Der lægges også op til, at starletterne skal være med til at sætte *'...deres præg på fagbevægelsen i det nye årtusinde'*. Organisationen skal altså ikke være *'uberørt'* af mødet med starletterne, selvom det er uvist, hvad problemet er, og hvad det er, der skal forandres (udover flere unge kvinder og færre ældre mænd). Der stilles nemlig heller ikke i denne tekst spørgsmål ved den fagpolitiske praksis eller organisationsstruktur og demokratimodel. Det ses som de givne betingelser, som det selvfølgelig.

III. FAGBEVÆGELSENS BEHOV

- Starlet programmet i LO-notat

Om kon/teksten

'Projektbeskrivelse for et vækstlags-forløb i FIU' er et LO notat pr. 14/4 2000, som beskriver Starlet programmet. Det er et langt dokument på 11 sider henvendt til FIU-udvalget, som skal bevillige ressourcer til programmet. Sproget er sagligt og uden metaforer og *'stærke'* udsagn; det eneste, som bryder sprogtonen, er navnet på de fire moduler, *The Past, The Present, The Future, The Force*, inspireret af Starwars filmene, som på det tidspunkt var meget omtalte.

Projektbeskrivelsen starter med baggrunden for beslutningen om Starlet programmet. I forbindelse med LO's kongres blev der lavet en repræsentationsundersøgelse, som viste en stor køns- og aldersskævhed, og som *'...pegede på et velkendt behov for at gøre en særlig målrettet indsats, for at friste navnlig unge og yngre kvinder til at blive fagligt aktive, til at gøre fagpolitisk karriere'* (LO-notat:1). Det understreges, at selvom LO er initiativtager til projektet, så skal dette og lignende initiativer tages i samarbejde med forbundene. Dette er et særligt LO hensyn, hvor der fra flere forbunds side eksisterer en interesse i, at LO ikke skal tage for mange initiativer på egen hånd. Teksten gennemstrømmes også/lægger sig op af ungediskursen. Ungeproblemet

(færre unge medlemmer, færre aktive unge) er som tidligere skrevet et anerkendt problem og har høj politisk prioritet.

Om Starlet programmet

Indholdet i Starlet programmet byder ikke på meget nyt i forhold til de andre tekster, men to afsnit adskiller sig herfra, afsnittene om henholdsvis pædagogik og forventninger. I afsnittet om pædagogik lægges der op til, at undervisningen skal være demokratisk, kritisk, deltagerbaseret og handlingsorienteret – og

'Uddannelsen vil tilbyde en erfaringspædagogisk ramme, hvori deltagerne definerer og efterspørger subjektive læringsbehov, som retter sig mod uddannelsesformål; at positionere sig i forhold til det fagpolitiske arbejde' (LO-notat:8). Der lægges også under afsnittet op til, at '...det er vigtigt at holde fokus rettet mod, hvad det er, fagbevægelsen og yngre kvinder har at tilbyde hinanden – og måske endda at udvikle det tematisk' (LO-notat:8).

Og i afsnittet om forventninger forpligtes LO og forbundene på

'...at bakke op om projektet og den enkelte kvinde, at gøre brug af vedkommende på relevante områder og efterfølgende at give den enkelte en platform, de kan prøve deres nyerhvervede kompetencer af fra'.

Og selvom der senere står, at

'...ingen af parterne (kan) forvente hverken at blive – eller at få en ny næstformand. Det må tiden, potentialet og den almindelige demokratiske proces tage sig af' (begge citater LO-notat:6),

så bliver kvinderne bliver 'set', og det er en vigtig del af vejen til en politisk post; at være starlet giver ikke ret til en politisk post eller job som konsulent, men næsten, så meget som det i hvert fald er muligt uden at ændre på den demokratiske procedure.^{viii} Samtidigt kædes starlet programmet sammen med skabelse af noget anderledes,

'Starlet-konceptet er således et målrettet forsøg på at bryde med politiske forudsigeligheder og tunge traditioner. Starlet-konceptet er et bud på og en vision for anderledes fagpolitiske tænkninger' (LO-notat:11).

Derudover nævnes også eksplicit en ordning, hvor hver enkelt starlet skal have tilknyttet en mentor, der især på længere sigt skal være ansvarlig for at få draget den enkelte ind i det faglige arbejde (LO-notat:7).

Om køn og ligestilling

Kønnet i denne tekst er med en enkelt undtagelse kvinder. De er til gengæld overalt, undtagen som fagpolitisk aktive. De unge kvinder er fraværende, de mangler viden, modenhed, og de vælger fagpolitik fra og lægger deres engagement andre steder. De udvalgte kvinder skal have politisk tæft og personlig gennemslagskraft. Og de skal fristes til at gøre fagpolitisk karriere. De skal løftes fagligt og personligt. De skal tilføres viden, gøres fortrolige med, have øget deres analytiske og kritiske sans, gives indblik i. Og de skal opdyrkes som et vækstlag, der skal blive en del af fagbevægelsens ansigt udadtil. Kvinderne ses ikke som fuldkommen ressourceløse, deres primære ressourcer er deres køn og deres ungdom, som LO skal lære af gennem,

'at identificere kvindernes forventninger, forestillinger, tanker og visioner om morgendagens fagbevægelse. At bruge kvinderne som eet af parametrene for, hvorledes fagbevægelsen i fremtiden kan og skal appellere til den potentielle medlemsgruppe under 35, der ikke lovmæssigt som tidligere generationer, ser behovet for at være fagligt organiseret og fagligt aktiv' (LO-notat:2).

Kvinderne skal også 'geares' til,

'...at bære en ny tid igennem i fagbevægelsen, i forhold til den organisationsudviklingsproces vi med diskussionerne omkring fagbevægelsens fremtid er midt i' (LO-notat:2).

Ligestilling nævnes én gang i forbindelse med kønspolitik, som en overskrift på et punkt i kursusprogrammet. Køn optræder flere steder i teksten fx i kønsopdelt ledelsesstruktur, kønsopdelt arbejdsmarked og som ovenfor i kønspolitik.

Om fagbevægelsen, om fagpolitisk praksis

Fagbevægelsen og fagpolitik er i denne tekst meget synlig både som LO og de enkelte forbund, både som den, der taler, og som den, der tales om. Udover selve kursusindholdet, hvor bl.a. arbejderbevægelsens historie er et af temaerne, så kædes fagbevægelse og fagpolitik primært sammen med manglen på kvinder (og unge) og behovet for fornyelse.

Fagbevægelsens behov og ligestilling som balancegang

Det overordnede tema i denne tekst er fagbevægelsens behov. Behov for organisationsudvikling, behov for at tiltrække unge, behov for flere kvinder i fagbevægelsens top. Ligestilling (uden at det dog benævnes som ligestilling) kædes således sammen med ungeproblematikken og med fornyelse af fagbevægelsens image og organisation og gives hermed mere tyngde og bredere interesse. I denne tekst ses kvinderne heller ikke som ressourceløse, selvom den primære ressource, de besidder, er deres ungdom – og det er den, LO skal lære af. Kvinderne skal stadig tilføres en masse viden og netværk; den viden, de har, er ikke nok; de er stadig utilstrækkelige; de er stadig præget af mangel. På den anden side vil læringen 'være demokratisk, kritisk, deltagerbaseret og handlingsorienteret' og give ressourcer til 'at positionere sig i forhold til det fagpolitiske arbejde'. I formålsbeskrivelsen lægges der også vægt på 'at tilføre den viden og de personlige egenskaber, der skal til at deltage i udviklingen af kulturen i fagbevægelsen og af fremtidens fagbevægelse' og i 'at tænke kønspolitisk og fremtidsorienteret'. Starletterne skal altså også uddannes til at være individuelle forandringsagenter. På den ene side styres uddannelsen af fagbevægelsen, på den anden side er denne uddannelse noget ukontrollabel, fordi der lægges vægt på deltagelse, kritik og positionering bl.a. på baggrund af at kunne tænke kønspolitisk.

Teksten handler på intet tidspunkt om kvinders rettigheder og interesser, ligesom ordet ligestilling kun bruges i relation til et punkt i kursusplanen. Når der er mangel på kvinder, begrundes det med, at kvinder vælger fagbevægelsen fra, og/eller at de ikke er interesserede i at lægge deres engagement i denne. Det vil sige, at organisationen og den fagpolitiske praksis er usynlige i relation til ligestillingsproblematikken. Også mændene er usynlige – eller næsten usynlige: mænd optræder én gang under beskrivelse af studietur, hvor der tales om Lissabon konferencens beskæftigelsesmål og konsekvenser for mænd og kvinder på det europæiske arbejdsmarked (LO-notat:3). Der er altså fortrinsvis kun et køn tilstede i teksten: kvinder. Hverken organisationen, arbejdsmarkedspolitikken eller den fagpolitiske praksis kædes sammen med mænd eller mandlighed. Køn optræder til gengæld flere gange fx også under kursusprogram 'Er kønnet politisk, kan og skal vi hænge det i garderoben?' (LO-notat:3), og under formål og mål, 'og i det at tænke kønspolitisk og fremtidsorienteret' (LO-notat:1).

Selvom kvinderne skal være med til at udvikle organisationen, så er det uklart, hvad problemet med denne organisation er. Hvis vi vender tilbage til kapitel 4, kan man se, at organisationsudviklingen indtil videre primært har bestået i ændringer i sammensætningen af repræsentanter i LO's ledelse. Og at medlemsproblematikken fortrinsvis ses som at servicere og imødekomme en individualiseret medlemsskare, herunder for en større mangfoldighed i den partipolitiske tilknytning, som har ført til et brud med Socialdemokratiet og tanken om den fælles arbejderbevægelse. Organisationsudviklingen peger således ikke i retning af ændringer i den

hierarkiske struktur eller ændrede relationer mellem medlemmer og ledelse fx til mere deltagerorienterede demokratiformer. Kønspøblematikken ses hverken som relateret til den fagpolitiske praksis eller som et gruppebaseret problem. Det har som tidligere skrevet ikke været muligt for KAD at komme igennem med et forslag om kønskvotering. Det er en problematik, som jeg vil vende tilbage til senere. Men der er på den anden side også tendenser til en organisationsudvikling på andre niveauer i organisationen fx som tidligere nævnt i ungdomsarbejdet i LO. Og Ligestillingsagent 2 siger, efter hun først har slået fast, at hun synes, at offentlighedens billede af LO som en meget maskulin tung organisation er 'stærkt uretfærdigt', og at dette billede er en afgørende barriere for kvinders interesse i at deltage,

'... og så det at fagbevægelsen på mange måder stadigvæk er bærer af en kultur, der siger, hvis du er aktiv i fagbevægelsen så vier du hele dit liv til fagbevægelsen, og det er der altså ingen yngre kvinder eller mænd for den sags skyld, der i dag stiller op til. Dermed er fagbevægelsen jo også nødt til at arbejde med den måde, man organiserer sit arbejde på, den måde man giver rum for politisk indflydelse, og det arbejder man meget konsekvent med i en række forbund, og der er sket virkeligt meget indenfor de sidste fire år' (LA2).

På mit spørgsmål om hvad, det så er, man gør, svarer hun,

'Jo, men det er jo alt lige fra en banalitet til at engagere børnepasning til mødrene til og arbejde målrettet med tillidsmandsskaren til at sige, at man behøves ikke nødvendigvis at kunne alt fra at skrive et bestyrelsesreferat til og kunne repræsentere afdelingen hvor som helst stort set. Men at man dybest set godt kan arbejde med nogle udvalgte aktiviteter, hvis det lige er det, man brænder for. Så det er et stykke organisationsarbejde, som foregår på mange på mange planer' (LA2).

Hvorefter jeg spørger, om hun tror, det slår igennem. Og det mener hun og nævner arbejdsmiljø som et område, hvor det i de senere år er blevet mere legitimt kun at beskæftige sig med det.

Men LO-notatet er også karakteriseret ved at være ganske ambivalent. Der er ikke som i de to foregående tekster en bestemt sprog tone eller en forholdsvis klar forståelse af kvinder og det kvindelige som ressourceløse, selvom kvinderne i denne tekst også kun er tilstede som nogle, man taler om. Der anvendes både aktiv fx 'LO ønsker...', og passiv fx 'Gruppen tænkes sammensat...'. Og kategoriske udsagn fx 'LO's repræsentationsundersøgelse viser med al tydelighed, at mange kvinder vælger fra, inden de når frem til de centrale politikskabende sammenhænge', og mere 'blødt' fx 'man kan sige, at...'. Der er også mange 'åbne' udsagn fx i kursusprogrammet, hvor en del af punkterne præsenteres med spørgsmål fx 'hvad er problemerne

på dagens arbejdsmarked' i stedet for at præsentere, hvad problemerne er. Teksten er altså mangetydig og urolig, grænsende til det modsætningsfyldte. Jeg vil vælge at læse denne mangetydighed på to måder, som interagerer med hinanden: den ene fra et forandringsperspektiv, den anden fra et magtperspektiv.

Første læsning. Med udgangspunkt i Fairclough er uro og ambivalens udtryk for, at forskellige diskurser flyder ind i teksten og dermed et tegn på forandring. Teksten er ikke længere lukket og kan ikke længere læses som konstituerende en bestemt diskurs. Det vil sige, at den 'rigtige' fagpolitiske praksis ikke står alene i teksten, men at der også strømmer andre diskurser/koder ind i denne, fx en diskurs om kønnets betydning og relevans. Teksten ændrer ikke direkte ved den 'rigtige' fagpolitiske praksis, men den bliver udfordret i sin position som *den* (helt) rigtige. Det vil sige, at teksten ikke umiddelbart skaber forandring, men viser tegn på, at forandring er undervejs; at der er uenighed; at nogle 'ser' udover 'kodens' grænser for det meningsgivende og forsøger at tilføre noget andet som betydningsgivende.

Anden læsning. Det mangetydige og ambivalente kan også læses ud fra et magtperspektiv. Som skrevet i kapitel 5 udløser ligestillingspolitiske synspunkter og politikforslag mange former for modstand, og adskillige teknikker tages i brug for at fastholde magten. I forbindelse med ligestilling er det ikke kun definitionsmagt og eksklusion, som er den fremherskende magtteknik, men også meget mere direkte magtformer. Ligestilling er et kampfelt, fordi ligestilling destabiliserer kønsmagtrelationerne og deres institutionelle og organisatoriske indlejring. Samtidig er den etablerede magt kædet sammen med en række kulturelle, materielle og institutionelle ressourcer, som stiller denne relativt stærkere i 'kampen om en ny bestemmelse' fx gennem at skulle bevillige penge og personale til et kursus kun for kvinder. Der må derfor handles strategisk fra 'udfordrernes' side. Der må relateres til kendte og etablerede konsensusproblematikker fx ungeproblematikken; der må ikke henvises til kontroversielle forklaringer på ligestillingsproblemerne fx til en maskulin organisationskultur; der skal balanceres mellem LO's centralorganisations politiske initiativer og de enkelte forbunds ønske om reel indflydelse; og samtidigt må programmet heller ikke fortælles så lukket, at der ikke er mulighed for at skabe forandring, fx er det muligt at fylde kursusindholdet i punktet omkring problemerne på dagens arbejdsmarked ud med en række kønskritiske analyser – også af fagbevægelsens håndtering af ligelønsproblematikken. Endeligt skal programmet fremstå som et troværdigt bud på noget, der kan skabe den ønskede forandring. Alt dette tilsammen skaber mangetydighed, uro og ambivalens i teksten.

Sammenfatning: De tre tekster - flere variationer over samme program

De tre tekster henvender sig til forskellige målgrupper: fra en bred læserskare af medlemmer og andre interesserede (LO-magasinet) over unge kvinder, som skal gøres interesserede i programmet (FIU-brochuren), til en lille skare af beslutningstagere i FIU (LO-notatet). Denne forskellighed kommer til udtryk i både sprog og indhold i teksterne. Men der er også en anden udvikling i teksterne, og det er i programmets relation til kvinderne: fra en normaliseringsstrategi over et empowerment kursus til også at skulle give mulighed, for at fagbevægelsen kan lære af starletterne og bruge dem og deres viden til den igangværende organisationsudviklingsproces. Eller sagt på en anden måde artiklen i LO-magasinet reproducerer koden om den 'rigtige' fagpolitiske praksis. Det gør FIU-brochuren også, dog med fokus på styrkelse af kvinderne og en problematisering af 'mange mænd med grå hår i toppen'. Hvorimod LO-notatet er præget af en ambivalens, som skaber en lille åbning for, at også organisationen skal kunne ændres som følge af starletprogrammet – altså en udfordring af den fagpolitiske praksis om end ikke en direkte forandring af denne. Ellers er det karakteristisk, at programmet rettes mod at ændre kvinderne. Det er dem, der ikke passer ind; det er dem, der vælger fagbevægelsen fra; det er dem, der mangler viden og netværk. Omvendt problematiseres den fagpolitiske praksis ikke direkte.

Mangel på (unge) kvinder og den 'uskyldige' organisation

- det ligestillingspolitiske problem, løsningerne og konsekvenserne

Jeg bruger i kapitel 2.3 Bacchis 'What's the Problem?'- tilgang til at diskutere, hvorledes man kan definere ligestillingsproblemet på forskellige måder med forskellige konsekvenser for de ligestillingspolitiske tiltags udformning, resultater, og rækkevidde. Her vil jeg bruge Bacchi på en lidt anden måde til at indfange og diskutere Starlet programmets repræsentation af fagbevægelsens ligestillingsproblem og til at diskutere sammenhængen mellem problemopfattelsen og løsningsmulighederne. Jeg vil også diskutere, hvorledes problemdefinitionens bestemmelse af de politiske strategier til løsninger medfører en risiko for, at problemopfattelsen bliver reproduceret gennem programmets ligestillingsstrategi. Og dermed om end ikke fastholder status quo, så i hvert fald begrænser virkningerne af strategien: er problemet, at kvinderne er afvigere, så retter politikken sig mod at gøre kvinderne 'normale'; og dermed konsolideres den binære kønskonstruktion mellem mænd og kvinder: at det mandlige er det normale, det oprindelige, og det kvindelige det afvigende, det afledte.

'What's the problem' og Starlet programmet

'What's the problem'- tilgangen spørger ikke blot, hvorledes problemet repræsenteres i den givne politik, men også hvilke konsekvenser denne problemdefinition har; hvem der vil have fordel af

problemdefinition; og hvorledes løsningerne kunne være anderledes, hvis problemet blev defineret på en anden måde.

Der er fem led i 'What's the Problem?' tilgangen:

- *'What's the problem of (domestic violence, abortion, etc.) represented to be either in a specific policy debate or in a specific policy proposal?*
- *What presuppositions or assumptions underlie this representation?*
- *What effects are produced by this representation? How are subjects constituted within it? What is likely to change? What is likely to stay the same? Who is likely to benefit from this representation?*
- *What is left unproblematic in this representation?*
- *How would 'responses' differ if the 'problem' were thought about or represented differently?' (Bacchi 1999:12-13).*

Jeg er inspireret af Bacchi's 5 punkter i min analyse og diskussion af Starlet programmets problemdefinition og strategier til løsning af dette problem, men tilpasser dem min særlige vinkel. Da meget af afhandlingen handler om, hvorledes de politiske løsninger ville være anderledes, hvis ligestillingsproblemet blev tænkt, fremstillet og sat-i-praksis på en anden måde, erstatter jeg Bacchi's sidste punkt med et andet, som relaterer sig til min foregående analyse af Starlet programmet. Analysen bliver primært foretaget på baggrund af de tre tekster om Starlet programmet (artiklen i LO-magasinet, FIU brochuren, og LO-notatet), men jeg inddrager også i mindre omfang andre dele af det empiriske materiale.

I. Hvorledes bliver ligestillingsproblemet fremstillet/repræsenteret/defineret i Starlet programmet? 'What's the problem?' Hvilke forudsætninger eller antagelser bygger denne fremstilling på?

Ligestillingsproblemet bliver defineret som mangel på (især) unge kvinder i fagpolitik og i fagbevægelsens top. Kvinders fravær skyldes i overvejende grad kvinderne selv. Dels er de ikke interesserede, de vælger fagbevægelsen fra, og de lægger deres engagement andre steder; dels mangler de de nødvendige ressourcer (viden og netværk) for at komme til tops i fagbevægelsen. Organisationen må gøre sig mere attraktiv for at tiltrække flere kvinder, bl.a. ved at skabe kvindelige forbilleder og ved at lytte til de unge. Man kan sige, at denne problemdefinition bygger på to antagelser. For det første, at manglen på kvinder i overvejende grad er et image problem (også LA2 og LA4) og for det andet, at den fagpolitiske praksis anses for kønsneutral.

II. Hvad skal forandres? Hvem skal forandres? Hvad skal ikke forandres?

Hvad fremstår som uproblematisk i denne repræsentation? Hvem vil have fordel af denne problemdefinition?

Kvindernes repræsentation skal forandres; der skal flere kvinder på politiske (top)poster i fagbevægelsen. Og det er kvinderne, som skal forandres: de skal tilføres viden, netværk og udvikle sig personligt. De skal lære at gøre fagpolitik og modnes, så de vil være i stand til og have lyst til at påtage sig en fagpolitisk karriere. Derimod skal hverken fagbevægelsens organisering eller den fagpolitiske praksis forandres. De tages for givne og uproblematisk. Der er to parter, som kan have fordel af denne politik, dels starletterne som får hjælp til en personlig karriere i fagbevægelsen; dels de, der sidder på magten i fagbevægelsen (dvs. de ældre mænd), fordi deres position forbliver uberørt, da der hverken ændres på demokratiske procedurer eller den hierarkiske organisationsform. Derimod er det tvivlsomt, om de unge mænd, som ellers ville være blive 'set' og hjulpet frem, får fordel af denne problemdefinition – måske snarere tværtimod. Da de både risikerer at blive overset til fordel for en starlet, og da de måske også kunne have haft fordele af organisationsændringer, så de fx kunne have tid til også at være fædre. For gruppen af kvindelige medlemmer i fagbevægelsen som helhed vil Starletprogrammet ikke gøre den store forskel, fordi der ikke ændres på deres position som 'afvigere'; der ændres ikke på de processer, som skaber kvinderne som afvigere; og der lægges ikke op til andre måder at gøre fagpolitik på, der kunne passe bedre med fx forældreskabet.

III. Hvilke løsningsstrategier fremsættes der? Hvorledes hænger problemdefinition og løsninger sammen? Hvilke begrænsninger skaber problemdefinitionen for løsningsstrategierne? Hvilke redskaber bruges der/er det muligt at bruge?

Starletprogrammet bygger i overvejende grad på en liberal ligestillingsstrategi, hvor det handler om at fjerne barrierer, således at den enkelte får lige muligheder for at deltage i det fagpolitiske demokrati. På den måde hænger problemdefinitionen og løsningsstrategi godt sammen: der mangler kvinder i fagbevægelsen, fordi de ikke er interesserede i denne, og fordi de mangler ressourcer, og som løsning på dette problem tilbydes et attraktivt program med børnepasningsordning, spændende studieture, masser af viden, og netværksopbygning, som skal støtte den enkeltes karriere udvikling.

Til gengæld betyder problemdefinitionen også, at der er grænser for, hvilke løsningsstrategier og ligestillingsredskaber det bliver muligt at bruge. For eksempel vil man ikke benytte sig af redskaber, som ændrer på valgprocedurer eller på organiseringen af det fagpolitiske arbejde, fordi problemerne ses som forbundet med det enkelte individ og ikke med organisationen eller demokratiformen.

IV. Hvorledes reproduceres problemdefinitionen i løsningsstrategierne? Og hvilke muligheder og begrænsninger giver det for at løse ligestillingsproblemet?

Når problemdefinitionen fokuserer på kvinderne, og ligestillingsstrategien rettes mod at tilføre kvinderne ressourcer, så bliver de set på, som 'de, der ikke er, som man skal være for at kunne begå sig i fagpolitik'. Og når man samtidigt lader mændene, organisationsstrukturen og den fagpolitiske praksis u-italesat og u-omfattet såvel i forhold til ligestillingsproblemerne som i løsningsstrategierne, så kommer kvinderne til at fremstå som de unormale, som afvigerne, og mændene og organisationen som det normale og det givne.

Af kapitel 5 fremgår det, at den fagpolitiske praksis både ses som det selvfølgelig og som kønsneutral. Min analyse viser dog, at det er den slet ikke: der er derimod et sammenfald mellem den mandlige matrix og koden om den 'rigtige' fagpolitiske praksis, som betyder, at kvinder får problemer, når de skal gøre fagpolitik. Men det er ikke den centrale pointe her. Det er derimod, at koden om fagpolitik, dvs. den 'rigtige' fagpolitiske praksis, også er med til at definere grænserne for, hvad man kan se som ligestillingsproblemet og dermed som løsningen på dette problem (jf. kapitel 5). Den fagpolitiske praksis vil der ikke blive sat spørgsmålstejn ved, og derfor medvirker koden om den 'rigtige' fagpolitiske praksis til at reproducere den 'rigtige' fagpolitiske praksis og alle de ulighedsskabende processer, der er forbundet hermed. Samtidigt tilstræber Starlet programmet i vidt omfang at gøre kvinderne til legitime og genkendelige aktører – dvs. normale. Og i det omfang, det lykkes, kan fagbevægelsen ende med kun at blive fornyet gennem en mere ligelig repræsentation af kvinder og mænd som forskellige kroppe. Og Starlet programmet kan således ende med at blive en strategi til at undgå at ændre på fagbevægelsen. Ligestillingsagent 6 udtrykker det således,

'For mig kan man måske gå så langt som til at sige, at jeg tror ikke, at det er et tilfælde, at LO's formand faktisk synes, at Starlet er en rigtig, rigtig god idé fordi i virkeligheden så synes jeg, der er reproduceret mange af de der [LLH: helt særlige færdigheder, 'mændenes spil']. Det er meget normsættende det, jeg siger, men de der maskuline tanker i Starlet eksempelvis. Okay vi har et problem med ligestilling, jamen så laver vi sådan lige en kvindeuddannelse ikke, så er det afhjulpet ikke. Der er ikke så meget sætten sig tilbage og lige kikke på problemerne, få undersøgt, hvad handler det egentlig om og så videre. Så er der hele kulturen omkring uformelle beslutningsprocesser, som jo er helt vild. Og det skal man jo bare lære, hvis man skal begå sig i denne her verden'.

V. Er der 'sprækker' i problemdefinitionen? Og afspejler denne sig i valget af redskaber til at løse ligestillingsproblemet? Hvilke muligheder giver disse sprækker for at løse ligestillingsproblemet? Og for at udfordre problemdefinitionen?

Der er nogle sprækker i problemdefinitionen fx i FIU-brochuren, som godt nok lægger ud med, at fagbevægelsen har brug for flere kvinder, men på side 2 skriver, '*Der er mange mænd i fagbevægelsen med gråt i toppen. De gør et stort arbejde. Men der er også brug for, at flere unge kvinder sætter deres præg på fagbevægelsen i de nye årtusinde*'. Hermed gøres de gamle mænd antydningvis til en del af problemet. Dette ses dog stadig som noget kædet til individer og ikke til strukturer eller kulturer. I LO-Magasinet dukker 'opgør med mænds overvældende dominans' op og antyder en anden problemdefinition. I LO-notatet flyder både organisationsudvikling og kvinders bidrag hertil og noget om køns politik og fagpolitisk positionering indover. Der fortælles dog hverken, hvad de organisatoriske problemer er, eller hvorledes kvinderne skal bidrage til udviklingen heraf. Men det giver mulighed for at se Starlet programmet ikke kun som en normaliseringsstrategi, men også som en uddannelse til individuel forandringsagent.

Der også uro på en anden måde, for mentorordningen kan ses som en skjult, begrænset form for positiv særbehandling. Det vil sige et ligestillingsredskab, som låner elementer fra en affirmativ ligestillingsstrategi.^{ix} Ligesom netværket mellem starletterne kan siges at ligge på grænsen mellem et liberalt (kursus kun for kvinder) og et affirmativt (kvinders selvorganisering) ligestillingsredskab. Det vil sige, at dele af redskaberne er mere radikale end programmets problemopfattelse. Det mangetydige og ambivalente i LO-notatet kunne således også vise hen mod, at nogle har en 'supplerende' opfattelse af ligestillingsproblemet (fx at det også er et organisatorisk problem), som bliver synliggjort i valget af ligestillingsredskaber, og som tilsvarende en mere radikal løsningsstrategi, end den 'officielle' problemdefinition lægger op til. Mangetydigheden og mixet af redskaber kan have været en medvirkende årsag til både implementerings- og forskelsproblemerne på Starlet programmet. Men kan 'sprækkerne' og mixet af redskaber også medvirke til at udfordre den 'officielle' problemdefinition og producere nye betydninger af køn og fagpolitisk praksis og af relationen mellem disse? Disse spørgsmål vil jeg vende tilbage til i næste afsnit og igen i konklusionen (kapitel 8).

Reproduktion? Transformation? Dilemmaer?

Starlet programmet er i overvejende grad udtryk for en liberal ligestillingsstrategi, men låner også redskaber fra en mere radikal tilgang til ligestilling. I det tidligere afsnit rejste jeg spørgsmålet, om Starlet programmet kan udfordre den 'officielle' problemdefinition, og om det kan producere nye betydninger af køn og fagpolitik og af relationen mellem disse. For at tage det sidste først: Nej, Starlet programmet reproducerer den 'rigtige' fagpolitiske praksis og dermed også den

diskurs, som ser kvinder som forbundet med mangel og fravær, og som giver 'modvind' til kvindelige fagpolitikere. Starlet programmet har hverken en transformativ forståelse (at ændre de ulighedsskabende processer) eller en transformativ målsætning (en ny kønsagenda) og benytter sig derfor selvsagt heller ikke af transformative ligestillingsredskaber; resultatet kan derfor heller ikke blive transformativt. Starlet programmet vil derimod forandre LO ved at give flere kvinder mulighed for at gøre fagpolitisk karriere og eventuelt blive individuelle forandringsagenter. Spørgsmålet er, om kombinationen af netværk mellem kvinderne, mentorordningen og kvinderne som individuelle forandringsagenter vil kunne give den enkelte starlet mindre modvind og større mulighed for at skabe forandring i det små?

Dilemmaer

I kapitel 2.3 diskuterer jeg, hvorledes magtkampe og nye ulighedsskabende processer ikke er til at komme udenom, og hvorledes der opstår nye paradokser og dilemmaer i kølvandet på enhver ligestillingsstrategi. Hvilke paradokser og dilemmaer synliggør og skaber Starlet programmet?

Starlet programmet synliggør/skaber i hvert fald et nyt dilemma: at styrkelse af den enkelte modvirker skabelsen af fællesskab. Starlet programmet vil på én gang styrke den enkeltes karriere og skabe et fællesskab mellem starletterne. Jeg diskuterer i 6.1 problemer med skabelse af et fællesskab, og hvorledes dette ikke kun er et spørgsmål om implementeringsproblemer eller forskellighed blandt starletterne, men også udtryk for et mere principielt problem, nemlig at en liberal strategi styrker individualiseringen og derfor modvirker skabelse af fællesskab. Men skabelsen af fællesskab på baggrund af forskellighed er også mere kompliceret end som så - som de teoretiske diskussioner i kapitel 2 allerede har 'forberedt' os på - det er et 'reelt' dilemma, som jeg vil vende tilbage til i det næste hovedafsnit (6.3) og igen i kapitel 7 og 8.

I min teoretiske tilgang indgår identifikation af paradokser og dilemmaer og reaktion herpå som en del af selve ligestillingsstrategien; dette er selvsagt ikke tænkt ind i Starlet programmet, som bygger på en helt anden tilgang til ligestilling, men hvorledes forholder programmet sig til de fire ligestillingspolitiske dilemmaer, som jeg rejste teoretisk?

1. *At udpege kvinder som havende behov for særlige tiltag reproducerer også kvinder som afvigere.*

Det er den individuelle kvinde, som er genstand for ligestillingspolitikken – ikke organisationsstruktur og -kultur ej heller demokratiform. Starlet programmet skal tilføre kvinderne fagpolitiske kvalifikationer og kompetencer. Og dermed udfordrer/destabiliserer Starlet programmet ikke den relation, der placerer mænd som de normale fagpolitiske aktører og kvinder som de afvigende. I tillæg hertil er Starlet programmet blevet tilført mange ressourcer

både økonomisk og personalemæssigt. Dette kan medføre en omvending af problemet, hvor kvinderne kan komme til at fremstå som særligt privilegerede i organisationen, fordi de tildeles ressourcer. Og dermed kan de komme til at fremstå som et dobbeltproblem: som de dyre afvigere (Liff & Cameron 1997).

2. *At problemopfattelsen afspejles i den politiske forandringsstrategi og dermed kan medvirke til at reproducere ligestillingsproblemet.*

Dette dilemma er nært sammenhængende med det første dilemma, fordi problemopfattelsen er, at kvinder er afvigerne – dem, der er mangel på, og som ikke umiddelbart passer ind. Og det er det forhold, som ligestillingsstrategien rettes imod: at gøre kvinderne til 'rigtige' fagpolitiske aktører, herunder at lære 'at spille spillet'. At kende spillet og være klædt på til at matche modparten, er ikke et problem i sig selv. Problemet opstår først, hvis den fagpolitiske praksis ikke også udfordres og ændres. Og det gør den ikke. Starlet programmet medfører ikke direkte organisatoriske eller demokratiske ændringer, selvom mentorordningen og netværksopbygningen uformelt etablerer en *mulighed* for nye veje for starletterne. Selv kønsdiskursen ændres ikke, fordi det kun er den enkelte kvinde, som gives adgang, dvs. at 'næste hold' kvinder bliver stillet overfor de samme problemer. Og hermed reproduceres ligestillingsproblemet.

3. *At ville skabe ligeværd og anerkendelse af kvinder og det kvindelige uden at referere til en essentialistisk opfattelse af kvinde.*

Starlet programmet er en ligeværdsstrategi; den anerkender 'forskelligheden', og af LO-notatet fremgår det også, at man skal lære af de *unge* kvinder, dvs. en vis anerkendelse af Starletternes erfaringer og viden. Starlet programmet er dog ikke en radikal ligeværdsstrategi, og noget særligt kvindeligt er ikke på dagsorden, snarere tværtimod lægges der generelt afstand til kvindefællesskaber eller krav baseret på 'kvindelighed'. Derfor er dette dilemma ikke relevant på nuværende tidspunkt. Alligevel er det værd at dvæle et øjeblik ved brugen af ordet Starlet, som på trods af det tvetydige og de uheldige associationer i retning af dum blåøjet blondine vel kan siges at være et forsøg på at introducere et kvindeligt element og at skabe en kvindelig identifikationsfigur, der både bygger på og overskrider det traditionelt kvindelige og det traditionelt mandlige.

4. *At ville forandre ulighedsskabende processer og samtidig bevare fagbevægelsens grundlag og ressourcer.*

Starlet programmet rettes ikke mod at ændre de ulighedsskabende processer. Starlet programmet bygger primært på indflydelse gennem tilpasning kombineret med at udstyre starletterne med kompetencer til at kunne blive individuelle organisatoriske forandringsagenter. Denne type strategi anfægter ikke fagbevægelsens grundlag og ressourcer. Derfor opstår dette dilemma ikke.

6.3 Starlet programmet, den 'rigtige' fagpolitiske praksis og 'det muliges

kunst'

Dette afsnit vil fungere som en sammenfatning af analyserne og diskussionerne i 6.1 og 6.2 og tilføje 'en hat' på disse, nemlig diskussionen af Starlet programmet som i dobbelt forstand 'det muliges kunst' både som et resultat af, hvad det er muligt at 'se', og hvad det er muligt at gøre.

Den rigtige fagpolitiske praksis og Starlet programmet

Starlet programmet udstyrer i høj grad starletterne med de kompetencer og ressourcer, som er nødvendige for at kunne begå sig og komme frem i fagpolitik, herunder netværk og at lære 'at spille spillet'. Starlet programmet gør starletterne til legitime aktører og sikrer, at de bliver 'set' og forhåbentligt også brugt - og dermed får adgang til magten. Starlet programmet fungerer som et redskab til at forbedre den kvindelige repræsentation – til at give kvinder andel i magten. Men hvad så med den anden del af ligestillingsproblematikken: sammenfaldet mellem koden om det mandlige og koden om den fagpolitiske praksis og de problemer dette sammenfald skaber for kvinders fagpolitiske praksis; de kulturelle ulighedsskabende processer forbundet med den 'rigtige' fagpolitiske praksis og miskendelsen af det kvindelige? Hvorledes forholder Starlet programmet sig hertil?

Starlet programmet har ikke som målsætning at ændre kønsordenen eller den fagpolitiske praksis – det er en overvejende liberal ligestillingsstrategi tilføjet elementer fra den affirmative strategi. Starlet programmet vil fjerne barrierer for det enkelte individ og kompensere for kvinders mangler gennem at tilføre dem kompetencer og ressourcer. Starlet programmet vil give lige muligheder og skaffe starletterne adgang til magten – det vil ikke transformere fagbevægelsen, ikke skabe en ny kønsagenda, ikke ændre de kulturelle ulighedsskabende processer. Den fagpolitiske praksis anses derimod for det naturlige og det givne, og kvinders integration i fagbevægelsen må ske via en tilpasning til denne. Og som sådan bliver Starlet programmet ganske sikkert en succes.

Men det betyder også, at de betydninger af køn, som er koblet sammen med koden (diskursen) om den 'rigtige' fagpolitiske praksis, reproduceres. Kvinder og det kvindelige bliver fastholdt i en position som 'den anden'; som kendetegnet ved mangel; som de, der ikke passer ind. De ligestillingspolitiske dilemmaer, som jeg rejste teoretisk, bliver ikke løst; nogle bliver ikke engang relevante, fordi strategien ikke rækker så langt, at de aktiveres. Og det gør især to spørgsmål presserende: Kan Starlet programmet overhovedet skabe legitime og kulturelt genkendelige aktører, så længe den fagpolitiske praksis ikke udfordres? Og hvilke muligheder vil starletterne have for 'at gøre en forskel' og blive organisatoriske forandringsagenter og samtidig

gøre fagpolitik på den 'rigtige' måde? Starlet programmet vil hovedsageligt give udvalgte kvinder andel i magten, ikke ændre denne, men hvilke konsekvenser får det såvel for starletterne som for andre kvinders muligheder for succes, når magten er så tæt forbundet med en bestemt kobling af køn og praksis; en kobling, som ikke anerkender det kvindelige, men tværtimod marginaliserer dette?

Forandring: muligheder og problemer

Men Starlet programmet er ikke kun tilpasning, det rummer også – om end mere 'skjult' – et ønske om og redskaber til at gøre starletterne til individuelle organisatoriske forandringsagenter. Starletterne skal 'gøre en forskel' og 'ruske op i tingene'. Undervisningen som helhed skal være kritisk, dialogisk og handlingsrettet, og kønsdelen lægger op til at styrke kvinderne til at tænke og handle kønspolitisk. Af kapitel 5 fremgår det dog, at det ikke er nemt at skabe individuel forandring og at være individuel forandringsagent. Det kræver mange strategiske overvejelser og besiddelse af en række magtressourcer (jf. kapitel 2 og 5). En af disse magtressourcer er netværk/fællesskaber. Det er meningen, at starletterne skal udgøre et netværk og et fællesskab, men det er ikke rigtigt lykkedes at få skabt et sådant bl.a. som følge af en indre modsætning i de valgte ligestillingsredskaber.

Af kapitel 5 fremgår det, at alle kvinder i fagbevægelsen er placeret ens i forhold til den fagpolitiske praksis, fordi 'det mandlige' og den fagpolitiske praksis er ganske overensstemmende, hvorimod 'det kvindelige' har meget få sammenfald med den fagpolitiske praksis. Det giver mænd en umiddelbar adgang til at identificere sig med den fagpolitiske praksis, hvor kvinder hele tiden må forholde sig til den usammenhæng, dette vil skabe, og som omgivelserne vil se dem som udtryk for. Det vil også betyde, dels at kvinder ikke på samme måde som mænd vil blive genkendt og set som legitime fagpolitiske aktører, dels at kvinder i deres fagpolitiske praksis må balancere flere modsatrettede koder. Det vil sige, at de ulighedsskabende processer, som skabes i relationen mellem betydninger af køn og den 'rigtige' fagpolitiske praksis, positionerer de fagpolitiske aktive kvinder i en fælles 'situation'. Dette gælder også for starletterne, og det er derfor muligt at tale om starletterne som en seriel gruppering passivt forenet gennem en praksis, som både er resultatet af andres handlinger, og som kvindernes handlinger orienterer sig imod (jf. kapitel 2). Det er dog ikke givet, at en seriel gruppering udvikler sig til et fællesskab eller en gruppe. Dertil kræves aktiv interaktion mellem individerne og organisering og kollektiv handling. Fællesskab er altså noget, der skabes, ikke gives automatisk. Men hvorledes skal starletterne komme fra at være en seriel gruppering til et egentligt fællesskab? Det kræver først og fremmest en erkendelse af/viden om, at man er placeret i en fælles situation, og dernæst at man interagerer og organiserer sig omkring dette fællesskab.

Starletterne ser ikke sig selv som fælles positioneret i forhold til den fagpolitiske praksis; flere af dem ser slet ikke kønsulighed som relevant for dem selv og deres fagpolitiske praksis; og der er derfor selvfølgelig heller ikke grundlag for en fælles interaktion og aktion, som kan gøre starletterne til et fællesskab. Programmet lægger heller ikke op til, at starletterne skal opnå en sådan erkendelse, derimod styrker det individualiseringen. Starlet programmet vil opbygge et fællesskab på baggrund af forskelligheder i stedet for på baggrund af det starletterne har til fælles.^x

'Det muliges kunst'

Starlet programmet er udtryk for nytænkning i den danske fagbevægelse, det anses for et flagskib for ligestillingen, og det har fået tilført mange ressourcer og megen opmærksomhed fra både den centrale ledelse i LO og i de forbund, som er involverede i programmet. Det vil sige, at det på trods af en generel modstand mod ligestilling (se kapitel 5) har været muligt at få besluttet og gennemført et ligestillingsprogram, som i sin kontekst fremstår som radikalt anderledes og et stort fremskridt, og som også opfattes som sådan af de fleste af aktørerne. Af min analyse fremgår det, at nok er Starlet programmet noget nyt og rummer et forandringspotentiale primært som støtte til karrieren for de udvalgte starletter, men det er hverken udtryk for en radikal ligestillingsstrategi eller rettet mod at ændre på de ulighedsskabende processer, som skabes i koblingen mellem betydninger af køn og den 'rigtige' fagpolitiske praksis. Udover de umiddelbare forklaringer herpå: at der ikke er reflekteret over den indbyrdes sammenhæng mellem redskaber og resultater i valget af ligestillingsredskaber; at der i Danmark er en generel modstand mod for radikale ligestillingsredskaber (også Borchorst & Dahlerup 2003); og at Starlet programmet spiller godt sammen med LO's generelle fornyelsesstrategi (se kapitel 4), er der også spørgsmålet om magt - både den indirekte og normaliserende og den mere direkte og underordnende.

Magtproblematikken slår igennem på forskellige måder. For det første gennem de grænser, som koden om den 'rigtige' fagpolitiske praksis sætter for, hvorledes ligestilling overhovedet kan tænkes og gøres. For det andet gennem Starlet programmet som udtryk for det magtstrategisk mulige. For det tredje som en balancegang mellem på den ene side at skabe organisatoriske forandringsagenter og på den anden side skabe legitime aktører. Eller sagt på en anden måde: Hvad er det muligt at 'se' som problemer og løsninger? Og hvad er det muligt at fremsætte og gennemføre politisk?

Allerede i kapitel 5 fremgår det, at koden om den 'rigtige' fagpolitiske praksis fungerer som ligestillingsagenternes meningshorisont, dvs. at den 'rigtige' fagpolitiske praksis ses som det naturlige og selvfølgelig. Dette forhold reflekteres i Starlet programmet: kvinder mangler de nødvendige ressourcer og kompetencer; kvinder og det kvindelige er det, der afviger

fra det 'normale'; og derfor må kvinder tilføres ressourcer og gøres 'normale' – de må lære at gøre fagpolitik 'rigtigt'. Samtidigt fremgår det også af kapitel 5, at det at kunne mestre den fagpolitiske praksis udgør grundlaget for at overhovedet at blive set som en legitim fagpolitisk aktør. At kende og gøre fagpolitik på den rigtige måde er altså en del af løsningen, men det er samtidig også en del af problemet, for herved reproduceres de betydninger af køn, som marginaliserer kvinder som fagpolitiske aktører (kan man ligefrem tale om et nyt dilemma?). Det er en side af det ligestillingspolitiske problem, som også afspejles i Starlet programmets tilpasningsdimension (normaliserings- og karrierestrategi) kontra forandringsdimension (dialog og kritik, kønspolitisk empowerment, individuelle forandringsagenter), hvor tilpasningsdimensionen er den umiddelbart synlige, mens forandringsdimensionen mere skal læses frem mellem linierne. Starlet programmet afspejler altså dette dilemma med vægt på, at det magtudfordrende må underordne sig det magtbekræftende.

Også på andre måder gennemstrømmes Starlet programmet af ambivalens i form, indhold og målsætninger. Denne ambivalens kan læses som et udtryk for Starlet programmet som det magtstrategisk mulige: *'Enhver rejse starter med det første skridt'* (LO-magasinet 2000). Det kan læses, som at i hvert fald nogle af de centrale ligestillingsaktører godt kan 'se udover' koden om den 'rigtige' fagpolitiske praksis og vil mere og andet end blot reproducere denne. Ambivalensen er især tydelig i LO-notatet. Så tydelig, at denne tekst ikke kan læses som konstituerende en bestemt kønsorden; den viser derimod tegn på forandring, og selvom den 'rigtige' fagpolitiske praksis ikke bliver direkte ændret, så bliver den udfordret i sin position som den eneste måde at gøre fagpolitik på. Denne udfordring betyder også, at der må trædes varsomt, og LO-notatet er fuldt af 'helende' udsagn: sammenkobling til ungdomsproblemet og den generelle medlemsproblematik; ingen provokerende forklaringer på 'kvindeproblemet'; ikke noget med at 'træde' de enkelte forbund 'over tærne', etc.. Ambivalensen, dilemmaerne og de modsatrettede strategiske elementer i Starlet programmet kan altså også læses som udtryk for, hvad det var muligt at forhandle igennem (og hvordan det var muligt at gøre det!).

Sammenkoblingen til ungdomsindsatsen, medlemsproblematikken og organisationsudviklingen styrker samtidigt ligestillingsindsatsen, fordi den får en bredere horisont og relevans for andre end kvinderne. Men på trods heraf forbliver Starlet programmet marginaliseret i forhold til LO og de enkelte forbunds beslutningsstruktur og politikudviklingsarenaer. Helt anderledes forholder det sig i den britiske fagforening UNISON, hvor ligestilling og demokratisering gøres til to sider af samme sag, og hvor organisationsstrukturen og demokratiformen udvikles for at kunne skabe ligestilling, men mere herom i det næste kapitel.

ⁱ Der er altså mange opgaver, som Starlet programmet skal løse. Jeg går som sagt ikke ned i selve implementeringen af programmet, men senere i afsnittet diskuterer jeg en særskilt problemstilling omkring etableringen af netværk og forskellighed blandt starletterne.

ⁱⁱ Jeg vil vende tilbage til denne diskussion i kapitel 7, hvor jeg analyserer UNISON's selv-organiseringstrategi.

ⁱⁱⁱ Kirton & Greene opdeler kun i to tilgange liberal overfor radikal, og jeg følger deres opdeling i den efterfølgende diskussion. I hovedafsnit 6.2 og 6.3 skelner jeg også mellem to forskellige radikale strategier: affirmativ og transformativ. Se endvidere kapitel 2.3 for en uddybet diskussion heraf.

^{iv} Mange af kursusgangene blev afholdt på Esbjerg Højskole, hvor soverummene ligger langt fra de fleste kursuslokaler og fra baren. Baren er dog et eftertragtet sted, hvor der foregår meget networking også med kursister fra andre hold og partipolitikere. Det er derfor også en mulighed for starletterne for at få uformelle kontakter til politikere og ansatte, der sidder på indflydelsesrige poster.

^v Jeg afsluttede min indsamling af empiri, før Starlet programmet var færdigt (se kapitel 3), og derfor står det åbent, om den nye kursusansvarlige lykkedes at bruge forskelligheden positivt. De strategiske modsætninger vil dog være til stede hele tiden.

^{vi} Spørgsmålene udspringer af Faircloughs tekstanalysemodel (se kapitel 3).

^{vii} LO-magasinet er nu nedlagt og erstattet af A-4, som ikke har den samme 'friske tone', men lægger vægt på at formidle baggrundsviden og analyser på en letforståelig måde.

^{viii} Dette betegner jeg i 6.1 som 'skjult', begrænset positiv særbehandling.

^{ix} For at blive et rigtigt radikalt/affirmativt redskab kræves, at den positive særbehandling medfører organisatoriske ændringer som fx gennem ændringer af valgprocedurer.

^x Samme forbehold som i note v.

Kapitel 7

UNISON's selv-organiserede kvindegrupper

- vejen til en ny kønsagenda og nye former for fagpolitisk praksis?

Starlet programmet skaber, gennem en liberal ligestillingsstrategi suppleret med lidt positiv særbehandling, kompetente og legitime fagpolitiske aktører – og sørger for, at de også bliver 'set' som sådanne. Starlet programmet rummer muligheden for at gøre starletterne til individuelle forandringsagenter, men det rummer *ikke* muligheden for at skabe nye former for fagpolitisk praksis eller en ny kønsagenda. Det medvirker tværtimod til at reproducere såvel ligestillingsproblemet, at kvinder 'mangler' og 'afviger', som de (andre) ulighedsskabende processer i relationerne mellem betydninger af køn og den 'rigtige' fagpolitiske praksis. Men er det overhovedet muligt undgå at reproducere kvinder som afvigere? Er det muligt at destabilisere de ulighedsskabende processer? Kan der skabes nye fagpolitiske praksisformer? Og hvad med modstanden og magtkampene?

Den britiske fagforening UNISON er, som allerede beskrevet i kapitel 4, udtryk både for en helt ny tilgang til, hvorledes man skaber ligestilling, og for en helt ny type fagforening. Jeg stiller i dette kapitel tre overordnede spørgsmål til UNISON's selv-organiseringsstrategi: Hvad gør UNISON på en ny måde? Hvad kan vi lære af UNISON's erfaringer – både de gode og de dårlige? Og har UNISON formået at etablere en ny kønsagenda og nye praksisformer, dvs. er de ulighedsskabende processer transformeret?

Selv-organiseringsstrategien bliver både analyseret og diskuteret ud fra den overordnede teoretiske analyseramme (transformation og dilemmaer) og med de samme analytiske redskaber som Starlet programmet i kapitel 6. Det vil sige selvforståelse, selv-organiseringsmodel, type af ligestillingsstrategi og problemdefinition. UNISON's selv-organiserede grupper har fungeret siden 1993, og jeg vil derfor også sætte fokus på erfaringerne med ligestillingsstrategien. Jeg vil således diskutere praktiske og principielle problemer ved UNISON's ligestillingsstrategi for herigennem at blive klogere på de problemer og muligheder, som en forholdsvis radikal ligestillingsstrategi skaber. Da UNISON's selv-organiseringsstrategi er så tæt sammenvævet med de to øvrige ligestillingsstrategier, fair repræsentation og proportionalitet, vil disse også blive inddraget i analysen.

Kapitlet vil bestå af fire dele. Den første del (7.1) har fokus på formål med og mål for selv-organiseringsstrategien, og om og i givet fald hvorledes disse formål og mål er indfriet og opnået. I den anden del (7.2) vil jeg dels bestemme, hvilken form for selv-organiseringsstrategi

og ligestillingsstrategi de selv-organiserede kvindegrupper tilhører, dels diskutere principielle problemer med strategien, modstand mod selv-organisering og magt- og interessekampe, samt ulighed og forskelle mellem de kvindelige medlemmer. I 7.3 er fokus på den dekonstruktive analyse, først som tekstanalyse af brochuren 'Get Yourself Organised', dernæst som en analyse af selv-organiseringens strategiens problemopfattelse for til sidst at diskutere reproduktion af betydninger af køn, problemer, dilemmaer, og skabelse af en transformation. Den sidste del (7.4) vil være en sammenfatning af kapitlet, hvor jeg dels sætter fokus på, hvad der er nyt og vedkommende ved UNISON's strategi og på forskellige fortællinger om UNISON, dels diskutere de tre overordnede spørgsmål.

7.1 Selv-organisering: formål, målsætninger, og status

UNISON har fire selv-organiserede grupper for henholdsvis kvindelige, 'sorte', handicappede, og homoseksuelle medlemmer. De selv-organiserede grupper kan og skal selv definere form og indhold for deres arbejde. Der er selv-organiserede grupper på alle niveauer i organisationen, og alle selv-organiserede grupper skal gives adgang til indflydelse på forskellige dele af beslutningsprocessen. På lokalafdelingsniveau er den centrale indflydelsesmulighed på fremsættelse af forhandlingskrav. På regionalt niveau er den centrale indflydelsesmulighed retten til repræsentation i regionale udvalg og råd. På nationalt niveau er der et 'Self-Organised Group Liaison Committee' (et koordinerings/samarbejds udvalg), som består af medlemmer af NEC (forretningsudvalget) og medlemmer fra de selv-organiserede grupper. Alle selv-organiserede grupper er sikret adgang til ressourcer (økonomisk, sekretær bistand, mulighed for at kommunikere med resten af fagforeningen og adgang til informationer). Det er pålagt de centrale udvalg i hovedstrukturen at sikre, at de selv-organiserede gruppers rettigheder overholdes.

Jeg sætter i dette afsnit fokus på UNISON's egne formål med ligestillingsstrategierne. Selvom år 2000 målene ikke er indfriet fuldt ud, kan man sige, at UNISON er godt på vej på flere områder. Men implementeringen af strategien har også åbnet for nye typer af problemer.

Formål og mål med selv-organisering

Formålet med selv-organisering er at give underprivilegerede og marginaliserede medlemmer mulighed for at mødes og diskutere egne problemer og fremsætte krav og hermed at støtte deltagelse og give mulighed for involvering i fagforeningsdemokratiet, herunder at vælge repræsentanter.

'4.2 The purposes of self-organisation shall be, within the framework of the Rules of the Union, to enable the members within these groups to:

.1 meet to share concerns and aspirations, and establish their own priorities

.2 elect their own representatives to other levels of self-organisation and to other appropriate levels of the Union's organisation

.3 have adequate and agreed funding and other resources, including education and training, access, publicity and communications

.4 work with a flexible structure to build confidence and encourage participation and provide opportunities for the fuller involvement of disadvantaged members

.5 work within the established policies, rules and constitutional provisions of the union' (UNISON rules 2000).

Målsætningen for UNISON's strategi er ikke alene at opnå ligestilling indenfor fagforeningen, på arbejdspladsen og i samfundet som sådan, men også at styrke selve fagforeningen både gennem en politikudformning, som baserer sig på medlemmernes erfaringer og gennem at give plads til de marginaliseredes stemme, at styrke sammenholdskraften og effektiviteten.

'Their understanding will help the union to develop policies which stand a real chance of success. This is because the policies will be based on experience rather than good intention alone' (get yourself organised s.3)

og

'Self organisation strengthens the union because it means that the voices of members who might otherwise be marginalised are heard. It provides a firm foundation for a more united and effective union' (get yourself organised s.4).

Selv-organisering skal sammen med de to øvrige strategier, proportionalitet (kønskvotering) og 'fair' (retfærdig) repræsentation, skabe en ligestillet fagforening, hvor kvinder er sikret plads og stemme i overensstemmelse med deres andel af medlemsskaren.ⁱ

Godt på vej

UNISON's mål var, at kvinder i år 2000 skulle have opnået en repræsentation, som svarer til deres andel af medlemsskaren, dvs. ca. 72 %. Dette resultat er ikke opnået, men kvinders repræsentation er steget overalt i fagforeningen også indenfor servicegrupperne.ⁱⁱ I NEC

(forretningsudvalget) på nationalt niveau er kvinders odds for at opnå en ledelsespost steget med mere end det dobbelte.ⁱⁱⁱ

Figur 4. Udviklingen i kvinders andel af udvalgte politiske poster

	1993	1998	2000
NEC(hovedbestyrelse/forretningsudvalg)	42 %	65 %	62 % *
Konferencedelegerede	48 % **	54 %	58 % *
Ansatte funktionærer nationalt	Ca. 20 % ***	ca. 33 % ****	21 % *****
Ansatte funktionærer regionalt		24 %	30 %

Kilde: SERTUC 2000; Colgan & Ledwith 2000b^{iv}

Der er altså sket fremskridt, selvom hverken proportionalitet for kvinder eller fair repræsentation er opnået i år 2000. Også på andre områder er der sket fremskridt. De britiske ligestillingsagenter 4 og 5 fortæller, at ligestillingsstrategierne har skabt nye fagpolitiske- og forhandlingsagendaer. Fx er UNISON den førende fagforening med hensyn til forhandling af ligeløn og med at bringe ligelønssager for retten. Rettigheder for deltidsansatte og barselsorlov er prioriterede politikområder, som UNISON har haft succes med, bl.a. støttet af EU-direktiver. Det er dog bemærkelsesværdigt, at der er så få kvindelige funktionærer (paid officers) både nationalt og regionalt, og det påpeges også som et problem af flere medlemmer og ligestillingsagenter, fordi de ansatte funktionærer har relativ stor indflydelse såvel på, hvorledes ligestillingsstrategierne fungerer i praksis, som på den politiske praksis fx omkring opstilling og valg. Nogle medlemmer efterspørger derfor, at forskelligheden blandt medlemmerne bliver reflekteret i UNISON's ansættelsespolitik, således at ligestillingsmålene ikke kun bliver knyttet til at højne kvinders (og andre underrepræsenterede grupper) repræsentation, men også omfatter de ansatte bl.a. for at sikre et større engagement i ligestillingspolitikken (Colgan & Ledwith 2000b; McBride 2001a).

Kvinders selv-organisering fra strategi til praksis

De selv-organiserede kvindegrupper beskæftiger sig med meget forskelligt: politiske kampagner, konferencer og møder enten initieret af dem selv, fx i samarbejde med lokalsamfundet, eller af UNISON centralt; kurser, som starter med at udvikle kvinders selvtillid og fortsætter med at tilføre faglig viden; politik- og strategiudformning fx omkring nye arbejdsmåder; publikationer og guidelines fx omkring barselsorlov. Nogle grupper har også arrangeret 'Women's Fun Days', som er en blanding af underholdning og fagpolitiske aktiviteter, og hvor de kvinder, som er aktive i fagforeningen, bliver opfordret til at invitere kvinder, som ikke er aktive i UNISON eller

ikke medlemmer. Dette har været en stor succes og både skaffet flere medlemmer til UNISON og flere aktivister i de selv-organiserede grupper (Colgan & Ledwith 2000b; BLA 5, BLA 6).

De selv-organiserede grupper har rejst politiske forslag, som er blevet vedtaget i hovedstrukturen og er blevet til forhandlingsforslag til arbejdsgiverne fx en arbejdspladspolitik mod hustruvold, og som vel at mærke også er blevet vedtaget på en række arbejdspladser.^v Dette forslag kom oprindeligt fra nogle regionale kvindegrupper, som havde arbejdet med hustrumishandling.

'And I think it came from some regions that started work around it, then they put motions to the national women's conference, then motions went from the women's conference to the national delegates conference. So then it came on the mainstream agenda as well as the women's committee. And then they raised it with the service groups which are the negotiating group...' (BLA 4).

Denne vej gennem strukturerne illustrerer også en anden af BLA 4's pointer.

'Things take a long time to get processed in trade unions. From being a motion carried at a conference to being something coming out in the other end it can take quite some time'.

De selv-organiserede grupper udgør for mange kvinder et trygt sted, et frirum og et tilhørssted, hvor det er muligt at udtrykke og dele problemer og bekymringer.

'I think being part of any women's self-organisation is helpful, because you feel like you belong somewhere, and there are people who share similar ideas and outlooks... not necessarily that we all feel the same, but there are some basic things you do agree on, which makes your world view similar ... You're not always battling about everything... there's somewhere you can go and gain support' (Regional activist citeret efter Colgan & Ledwith 2002b:178).

Ligeledes udgør de selv-organiserede grupper for mange den primære grund til og deres første mulighed for at blive aktive i fagforeningen. Det er tydeligt, at de selv-organiserede grupper virker som en anerkendelse af grupperinger, som tidligere har følt sig ekskluderet fra fagforeningernes politiske dagsorden og interessevaretagelse. Det opfattes som meget positivt, at de selv-organiserede grupper giver mulighed for at være sammen med andre i samme situation og for at give sin mening tilkende og få indflydelse, som en sort kvinde siger:

'In terms of the union, I've got to say that it is very white and I didn't really want to subscribe to some white organisation that I wasn't going to get anything out of or that wasn't actually going to do anything for me or support me....it would just be a waste of time giving money to that organisation...once I knew about the black members group it was very different because at least there were people there that you could relate to, and talk to...you would have a say, you would get a support for whatever endeavour and so that really encouraged me to pay my subscriptions' (Aktivist i 'sorte' medlemmers og kvinders selv-organiserede grupper på regionalt niveau, juni 1996, citeret fra Colgan & Ledwith 2000a).

Denne sorte kvinde er aktiv i både sorte medlemmers og i kvinders selv-organiserede grupper. Nogle kvinder vælger som hende at være aktive i flere grupper, mens andre vælger kvinders selv-organiserede grupper fra bl.a. med begrundelsen, at disse præges for meget af hvide middelklasse-kvinder; de bliver i stedet aktive i en af de andre grupper.

De selv-organiserede grupper fungerer forskelligt, men især på det regionale niveau er det lykkedes at udvikle nye praksisformer – nye måder at gøre fagpolitik på, som har styrket kvinders selvtillid, interessevaretagelse og strategier for forandring. Som Colgan & Ledwith opsummerer:

'Through these strategies it had

- *Been a powerful means of getting members of disadvantaged groups into mainstream union activity.*
- *Been very accessible to both politicised women wanting to take women's interests forward actively, as well as women for whom self organisation was a space to first find their self confidence and skills before possibly moving to become active. Self organisation had been able to accommodate and support a wide range of diverse interests and levels of experience*
- *Raised the profile of women in the region and in the union*
- *Got women's issues onto the union agenda in some branches and regions*
- *Involved more women in UNISON generally, often by targeting women who would not have been involved at all otherwise*
- *Changed the image of the union for a lot of members'* (Colgan & Ledwith 2000b:70).

Derimod er selv-organisering på lokalt niveau meget mindre udbygget. Mange lokalafdelinger har ikke selv-organiserede grupper. Det skyldes dels modstand mod selv-organisering fra de grupper, som udgør ledelsen i lokalafdelingen, dels manglende interesse og dels manglende tid.

Samarbejde mellem de selv-organiserede grupper. Samarbejde mellem de selv-organiserede grupper og hovedstrukturen

De forskellige selv-organiserede grupper samarbejder både omkring organisering af møder og kampagner og som en form for politisk koalition, hvorfra der stilles krav til UNISON's hovedstruktur.

'...one of the reasons for their success and one of the reasons for the fact, you know, they have been able to make such significant changes and differences, is that they work together. But they also work separately. So one of the things we have done for the self-organised groups is that they recognised that they have to work together so when there is common areas of concern and interest they work together say for example on structural representation on policy priorities. They have different policy priorities but where there are common priorities they work together, always. They meet. And the other thing is that each group have representatives on each group. So women's groups have disabled members, lesbian members, black members' (BLA 5).

På nationalt plan er der et samarbejdsudvalg (liaison committee), hvor alle selv-organiserede grupper har repræsentanter, og hvor der også er repræsentanter for UNISON's nationale forretningsudvalg, herunder præsidenten og vicepræsidenten, og formænd og næstformænd fra alle de strategiske komiteer. Denne komite var ikke en del af den oprindelige organisationsstruktur for UNISON, men er et resultat af selv-organiserede gruppers kamp for at tydeliggøre deres rettigheder og få indflydelse på hovedstrukturen (herunder indflydelse på forhandlingskrav) og blev igangsat bl.a. på baggrund af et strategisk paper fra Den Britiske Ligestillingsagent 5. Hun understreger, at dette samarbejdsudvalg er den eneste gruppe, som har møder hvert kvartal med ledelsen af UNISON. På regionalt plan er der også ofte en form for samarbejdsudvalg, hvor alle selv-organiserede grupper har repræsentanter, eller der er repræsentanter for de tre andre selv-organiserede grupper i den regionale kvindegruppe. Nogle regionale kvindegrupper tilstræber i forlængelse af fair repræsentationsstrategien at lade diversiteten i den regionale medlemssammensætning danne udgangspunkt for sammensætningen af den regionale kvindegruppe. Der samarbejdes også omkring kampagner og lokale aktiviteter, for eksempel har alle fire selv-organiserede grupper samarbejdet om at udarbejde såvel en politik som procedurer for at håndtere 'Harassment and Homophobia' i fagforeningen. Endelig samarbejdes der også med grupper udenfor fagforeningen om kampagner og møder fx lokale kvindegrupper.

Men på trods af det nationale samarbejdsudvalg, af at de selv-organiserede grupper kan vælge repræsentanter til fx den regionale bestyrelse, og af retten til at fremsende forslag

(motions) er der problemer i relationen mellem de selv-organiserede grupper og hovedstrukturen. Der er en tendens til, at mange af de selv-organiserede grupper kommer til at bære hovedansvaret for at få koblet deres aktiviteter til hovedstrukturen (Colgan & Ledwith 2000b). Et case-studie af to UNISON regioner viser, at der kun er et fåtal af de emner, der bliver diskuteret i de selv-organiserede grupper, som bliver taget op i hovedstrukturen på regionalt niveau (McBride 2001a).

Til gengæld har selv-organisering medvirket til mere aktivitet i fagforeningen som sådan og til at flere kvinder stiller op til politiske poster.

'It has created more activity in the union, it has created more activism in the union, it has brought more people into the union, it has actually helped more women to go into mainstream positions in the union, but what it has done, it has given women lots of confidence, and I tell you, this nine of the women who came through our women self-organised structures are now members of parliament (...) what I'm saying is, it has given women the skills, the opportunity to achieve their potential. It is a liberating process. Women realised that they can do it, that they do not have to be victims. They have to be agents of change. That they have to force the changes...' (BLA 5).

Kvinder er altså blevet styrket; de har fået nye kvalifikationer og kompetencer; og de er rykket fra 'offerrollen' til rollen som forandringsagenter. Kvinders 'multiaktivisme', dvs. politisk aktivitet både i selv-organisering og i hovedstrukturen, har ligeledes udfordret gamle og introduceret nye praksisformer i hovedstrukturen, fordi kvinderne har taget erfaringer med nye måder at gøre fagpolitik på med sig fra de selv-organiserede grupper ind i UNISON's centrale udvalg. Det vil sige en personbåren individuel forandring, men på baggrund af selv-organisering. Udvekslingen er også gået den modsatte vej, så selv-organiseringens aktivisterne har lært af hovedstrukturens arbejdsmåder.

'Multiple activism was very common among the women activists and was an important source of reciprocity and exchange between the various parts of the union for both policy and for different ways of doing things. In this way self organisation had been informing and challenging existing forms and traditions and led to changes in parts of the mainstream union. Self organisation had also learned from mainstream traditions, particularly how to work with the constitution, and how to use these when wanting to change or develop traditional methods' (Colgan & Ledwith 2000b:68).

Nye former for fagpolitisk praksis?

Selv-organisering har på det regionale niveau medført nye fagpolitiske praksisser. For eksempel, at møder og arrangementer er åbne for alle kvindelige UNISON medlemmer (og ikke kun for dem med en tillidspost); at to kvinder deler formandsposten eller tilsvarende tillidsposter; at man kan være aktiv omkring et enkeltområde; og at møder gøres mindre bureaukratiske og formelle. En regional kvindeggruppe har udviklet guidelines for 'Making Meetings Friendly', som senere er blevet taget op af andre grupper. Nogle af disse nye praksisser blev i nogle regioner også taget op i hovedstrukturen (Colgan & Ledwith 2000b).

Men dette viser samtidigt også hen mod et dilemma ved selv-organiseringstrategien, nemlig at andre selv-organiserede grupper bevarer en traditionel organisationskultur fx ved kun at bygge de selv-organiserede grupper op om personer, som i forvejen har tillidsposter i fagforeningen og ved at fastholde traditionelle mødeformer med dagsorden og taletid. Selve ideen med selv-organisering er, at medlemmerne selv skal bestemme form og indhold for deres samvær og deres arbejde. Det betyder så også, at selv-organiseringstrategien er åben for forskellige fortolkninger og for forskellige former for praksis. Dette skulle som udgangspunkt give plads til medlemsindflydelse på form og indhold, men viser sig at resultere i en meget forskelligartet praksis, hvor nogle bedre indfrier intentionerne med strategien end andre.

Den Britiske Ligestillingsagent 4 rejser en lignende kritik af de selv-organiserede grupper på det nationale niveau. De er ikke radikale nok, men kopierer i stedet i al for høj grad traditionel fagpolitisk praksis.

'I think you constantly have to evaluate your success and see where changes need to be made. From a personal point of view I find it disappointing that the self-organised groups certainly at the national level do seem to mirror the way that the mainstream trade union work. You know, they are suspicious of change. We have a national conference once a year where we debate motions and if anybody suggests that they should perhaps think about if that is a useful way to progress. They become very defensive of that, you know. And, and I suppose it's because well we, they won that success, they won that ground and they are defensive of it. They still feel that there are a threat out there. It is not everybody, but there is quite a substantial feeling within the self-organised groups that they are constantly under threat. That they are being undermined one way or the other, so that makes them very defensive. So they are not open to looking again on how they operate. Or to say, well okay we have done this now, we now have this successful structure happen, is it time to move on and organise in a different way?' (BLA 4).

Den Britiske Ligestillingsagent 4 åbner i dette citat samtidigt for en mulig forklaring på, at der ikke bliver ændret på den fagpolitiske praksis på kvindekonferencer og møder, nemlig at det er en nylig tilkæmpet rettighed, som man derfor ikke vil afskaffe, selvom den ikke er særlig hensigtsmæssig. Men at det også er et spørgsmål om magt og en frygt for at de hårdt tilkæmpede rettigheder vil blive 'undermineret'.

Sammenfatning: Fremad med forsinkelser

UNISON's tilgang til ligestilling er radikal forskellig fra andre fagforeninger. Ligestilling kædes sammen med demokratisering og udgør en integreret del af organisationsstrukturen og de demokratiske procedurer. Det gælder også for selv-organisering, som er indskrevet i vedtægterne, og som både skal medvirke til at skabe ligestilling og en bedre fagforening.

UNISON's samlede ligestillingspolitik (selv-organisering, proportionalitet, og 'fair' repræsentation) har betydet både flere kvinder på fagpolitiske ledelsesposter og flere aktive kvinder i det hele taget. Der er etableret nye formelle og uformelle samarbejdsrelationer; der er kommet nye (kvinde-) forslag på den politiske agenda; og der er skabt nye fagpolitiske praksisformer. Men der er også et par dråber malurt i bægeret. År 2000 målene er ikke opnået; relationerne mellem de selv-organiserede grupper og hovedstrukturen fungerer ikke optimalt; og i nogle dele af selv-organiseringens struktur kopieres traditionelle (og uhensigtsmæssige) måder at gøre fagpolitik på.

7.2 Kvinders selv-organisering og mulighederne for at skabe forandring

I dette afsnit vil jeg for det første diskutere, hvilken selv-organiseringens model UNISON's strategi bygger på, og hvilken type ligestillingsstrategi dette ligestillingsredskab falder indenfor. Jeg vil i den anden del af afsnittet diskutere en række problemer, som er blevet tydelige i forbindelse med såvel implementeringen af strategien som i den daglige praksis. Problemerne er et resultat af såvel problemer i selve konstruktionen som af forskellige praksisformer, men også et udtryk for forskellige interesser, modstand mod strategien og forskelle mellem kvinder.

Pro-aktiv selv-organisering

UNISON's selv-organiseringensstrategi falder indenfor den pro-aktive model (Briskin1993; se også kapitel 6).

Den pro-aktive model kendetegnes ved at tillægge kønsforskelle en afgørende betydning for organisering og praksis i fagforeninger og ved at lægge vægt på ændring af fagforeningerne

fremfor af kvinderne. Selv-organisering er i pro-aktiv udgaven ikke en supplerende og/eller parallel struktur for empowerment af kvinder, men fordrer ændringer af såvel organisationskultur og -struktur som indhold i de kollektive forhandlinger og i fagforeningspolitikken generelt. Den pro-aktive model overkommer selv-organiseringens indbyggede dilemma mellem autonomi og integration, hvor problemet er, at for meget autonomi kan resultere i marginalisering og selv-tilstrækkelighed, for meget integration i at den kritiske platform forsvinder. Især tre betingelser er nødvendige, for at selv-organisering ikke skal ende i marginalisering. Selv-organiserede grupper må have kontrol over og fuld adgang til ressourcer som fx sekretærbistand og økonomiske midler, så der kan afholdes møder og arrangeres konferencer. Selv-organiserede grupper skal have indflydelse på beslutningerne og ikke kun have en rådgivende funktion, og de må have sikret pladser i den formelle beslutningsstruktur. Endelig skal de selv-organiserede grupper være direkte forbundet til forhandlingsprocessen og have midler og ret til at sende resolutioner ud og i det hele taget ret og midler til at kommunikere med hele medlemsskaren (Briskin i Briskin & McDermott 1993; Briskin 1999).

UNISON anerkender, at fagforeninger kan virke diskriminerende overfor grupper af medlemmer (herunder kvinder). Ligestilling kædes sammen med demokratisering, og der etableres nye demokratiske procedurer og nye typer af aktiviteter, herunder selv-organiserede grupper for kvinder. Samtidig lægges der op til at ændre organisationskulturen og den fagpolitiske praksis. Sammenkædningen mellem selv-organisering og de nye demokratiske procedurer betyder, at selv-organiserede grupper principielt set kan overkomme autonomi-marginaliseringsdilemmaet. De selv-organiserede grupper har ret til repræsentation, har adgang til ressourcer, og kan fremsende forslag og resolutioner. Endelig er selv-organisering indskrevet i vedtægterne.

En affirmativ ligestillingsstrategi med transformative virkninger?

UNISON's samlede ligestillingspolitik bygger, i modsætning til Starlet programmets overvejende liberale tilgang, på en radikal forståelse af ligestillingens problemopfattelse, redskaber og mål (se også figur 1 kapitel 2.3). Det er organisationen, som modvirker kvinders deltagelse (diskrimination af kvinder); problemet er indlejret i organisationsstrukturen og -kulturen (derfor skal skabes/er der skabt nye); der tilstræbes resultatlighed (proportionalitet); og den benytter sig af forskellige former for positiv særbehandling: kønskvotering, fair repræsentation, og selv-organisering. Ligestillingspolitikken skaber således både en lang (transformation af organisationen) og en bred (sammenkobling med demokratisering) agenda for forandring.

Selv-organisering er i UNISON i overvejende grad en affirmativ ligestillingsstrategi, hvor anerkendelse gives til de hidtil marginaliserede grupper, kvinder, 'sorte', handicappede, og bøsser & lesbiske. Og denne tilgang er ikke uproblematisk, fordi den giver plads og stemme på baggrund af enkeltidentitet og udfordrer eller ændrer ikke (umiddelbart) denne identitet eller de gruppendifferentieringsprocesser, som ligger til grund herfor. Den reparerer derimod kun på de uheldige resultater heraf og kan derfor risikere at reproducere de ulighedsskabende processer, der skabte forskellen mellem 'de normale' og 'de forskellige' og styrke enkeltidentiteter og forskelle. Men UNISON's selv-organiseringsstrategi overkommer i hvert fald dele af disse problemer, primært igennem den måde selv-organisering praktiseres på, men også delvist strategisk, fordi der i den samlede ligestillings- og demokratiseringspolitik lægges vægt på ændringer af den fagpolitiske praksis.

Jeg har allerede diskuteret, hvorledes kvinders selv-organiserede grupper arbejder på forskellige måder. Men kvinder er også aktive på forskellige måder. Nogle holder sig til kvinders selv-organisering, hvor andre er aktive i flere forskellige grupper fx både i kvinders og i bøsser & lesbiskes grupper. Der er også kvinder, som slet ikke deltager i kvinders selv-organiserede grupper fx sorte kvinder; de synes, at der er for meget hvid middelklasse over kvindegrupperne og er derfor kun aktive i 'de sortes' grupper (Colgan & Ledwith 2000a+b). Det vil sige, at i praksis er kvinders selv-organisering ikke fuldkommen identitetsfastholdende og forskelsudbydende; der er mange eksempler på overskridelser af enkeltidentiteter og insisteren på flerhed.

Også på en anden måde overskrides forskellene mellem de forskellige selv-organiserede grupper, nemlig gennem både uformelt og formelt samarbejde.^{vi} Det uformelle samarbejde fungerer fx ved, at der lokalt samarbejdes om møder og kampagner. Det formelle samarbejde foregår fx i nationale samarbejdskomiteer, hvor alle selv-organiserede grupper har repræsentanter, og hvor der også er repræsentanter for UNISON's forretningsudvalg eller fra servicegrupperne. Samtidig er UNISON's selv-organiseringsstrategi karakteriseret ved ikke at være separeret fra hovedstrukturen, bl.a. har de selv-organiserede grupper ret til repræsentation i forskellige udvalg på alle niveauer af organisationen. Der er dog alligevel en tendens til, at de selv-organiserede grupper kommer til at bære hovedansvaret for at få koblet deres aktiviteter til hovedstrukturen (Colgan & Ledwith 2002b). Det vil sige, at enkeltidentiteter overskrides og forskelle samarbejdes både på individ- og gruppeniveau og mellem de selv-organiserede grupper og hovedstrukturen.

Ligesom kvinders selv-organisering ikke kan ses uafhængigt af de andre selv-organiserede grupper, kan denne heller ikke ses uafhængigt af de øvrige ligestillings- og demokratiseringsstrategier i UNISON. Altså af den kontekst, kvinders selv-organisering fungerer

indenfor, her især proportionalitet (kønkvotering) og 'fair' repræsentation, og selve den strategiske kobling mellem alle ligestillingsstrategierne og demokratiseringsbestrebelse. Selv-organisering, proportionalitet og 'fair' repræsentation udgør samlet en forholdsvis radikal ligestillingspolitik, som er integreret i organisationen og i demokratiet, og som har direkte indflydelse på den daglige fagpolitiske praksis og på udviklingen af organisationen og politikken. De tre ligestillingsstrategier er tæt knyttet til de af vedtægternes mål og formål, som handler om at skabe en pluralistisk, decentraliseret og medlemsledet fagforening. Ligestillingsstrategierne bliver således vedkommende for hele organisationen, og det betyder, at kvinderne ikke blot arbejder for at sikre ligestilling for dem selv og for andre marginaliserede grupper, men kommer til at fungere som drivkraft for forandring af hele organisationen: kvinderne bliver til organisatoriske forandringsagenter. Dermed kan kvinderne blive til en ressource for organisationen fremfor et problem, men – som det efterfølgende vil vise – kan rollen som organisatoriske forandringsagenter også være en af grundene til, at der fortsat er modstand mod kvinders selv-organisering; at selv-organisering ikke er gennemført på alle niveauer i organisationen; og at selv-organisering i nogle tilfælde 'mimer' en traditionel fagpolitisk praksis fremfor at skabe nye praksisformer.

Den måde, som selv-organisering fungerer på i nogle regioner, skaber både grundlaget for kollektiv handlen på baggrund af et pluralistisk fællesskab og nye praksisformer. Den affirmative strategi, selv-organisering, indgår i en forholdsvis transformativ kontekst (den samlede ligestillings- og demokratiseringspolitik) og skulle derfor kunne have transformative virkninger – mere herom i de følgende afsnit.

Principielle problemer

Et centralt problem er, at der ikke er nogen direkte formelle relationer mellem de selv-organiserede grupper og servicegrupperne (se nedenstående figur). Det er problematisk, fordi servicegrupperne har ansvaret for løn, arbejdsbetingelser, faglige og ansættelsesproblematikker og lignende emner relateret til arbejdsmarkedsrelationerne, dvs. at servicegrupperne har forhandlingsretten overfor arbejdsgiverne (Democracy in UNISON:7). I 'get yourself organised' UNISON's brochure om selv-organisering bliver der både på det lokale og på det regionale niveau understreget vigtigheden af samarbejde mellem servicegrupperne og de selv-organiserede grupper, bl.a. så de selv-organiserede grupper bliver inddraget i beslutningerne omkring prioritering af forhandlingskrav, fordi

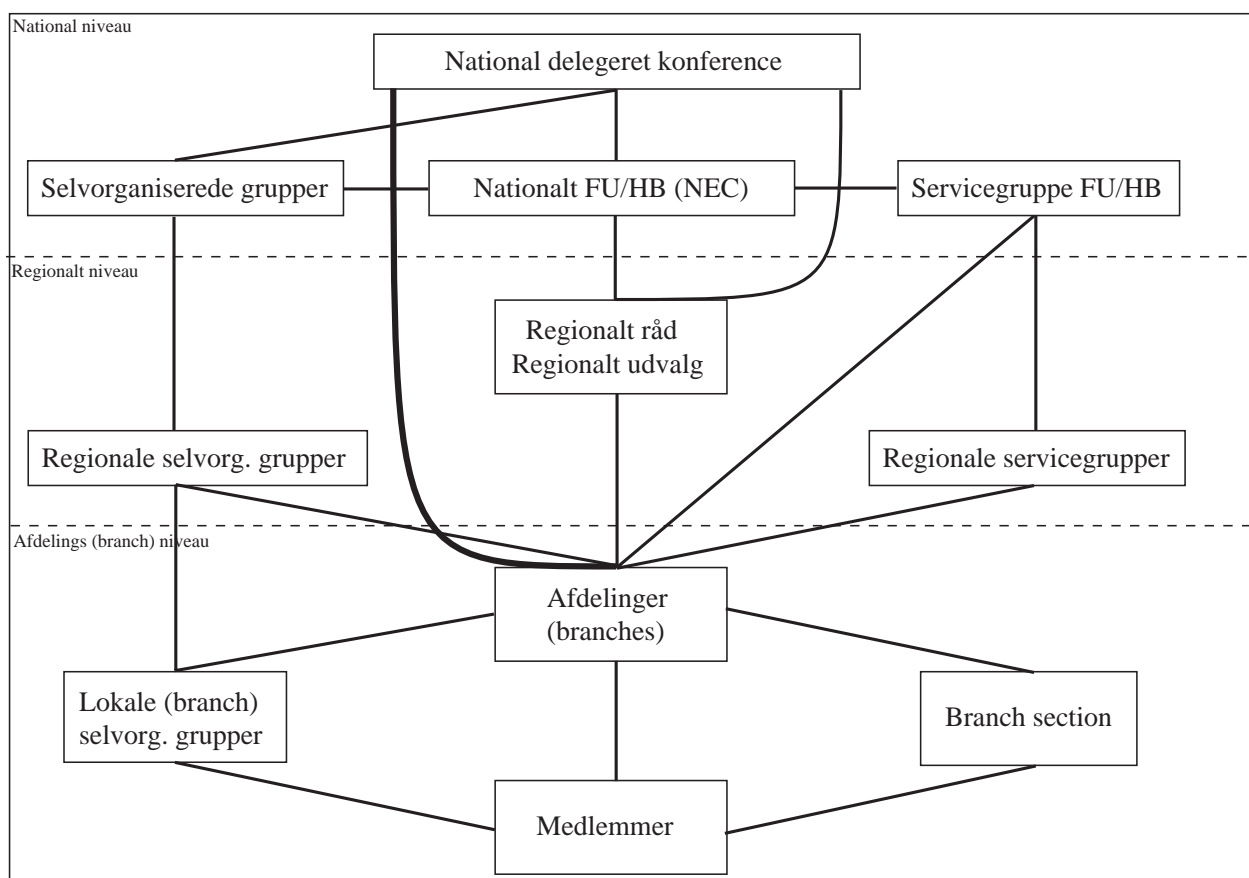
' ...so that discussions on negotiating and service conditions matters reflects the concerns of all members' (GYO:7)

og

'It is the key to ensuring that equal opportunities is central to the union's bargaining agenda' (GYO:9).

Man forsøger altså at etablere uformelle relationer mellem servicegrupperne og de selv-organiserede grupper for at rette op på de manglende formelle relationer. De selv-organiserede grupper har endvidere på alle niveauer ret til at formulere forslag og sende udtalelser (motions) til de centrale udvalg i hovedstrukturen, dvs. til afdelingsmøder- og udvalg, til det centrale regionale udvalg/råd og til NEC (hovedbestyrelsen/forretningsudvalget).^{vii}

Figur 5. UNISON's beslutnings- og politikskabelsesstrukturer^{viii}



Democracy in UNISON. Guidelines. 2002:8

Men tilsyneladende sikrer hverken retten til at fremsende forslag (motions) eller opfordringerne til at etablere uformelle relationer i tilstrækkeligt omfang de selv-organiserede gruppers indflydelse som gruppe. Dette betyder bl.a., at de selv-organiserede grupper ikke har tilstrækkelig indflydelse på fremsættelse af overenskomstkrav. Og det betyder, at der er en tendens til, at kvinders selv-organiserede grupper i stedet for at interagere med hovedstrukturen fungerer parallelt med denne (McBride 2000, 2001a). Selv-organiseringens forskellige

udvalg har ikke selvstændig beslutningskompetence, men skal have forslag godkendt/gennemført i de respektive organer i hovedstrukturen. Derimod støttes den enkelte kvindes repræsentation både gennem selv-organisering og gennem reglerne om proportionalitet. Men det sikrer ikke, at kvinder taler gruppen af kvinders sag, dels fordi kvinder har forskellige interesser, dels fordi kvinder som repræsentanter for en kønsblandet valgkreds ikke synes, at de kan fremføre rene kvindesynspunkter.

Et andet principielt problem er de modsatrettede træk ved på den ene side at lægge vægt på at udvikle en medlemsstyret politik og nye former for deltagelse, opfordre til lokal aktivitet på medlemmernes betingelser, og etablere en række selv-organiserede grupper med en udstrakt grad af selvbestemmelse, dvs. en deltagerdemokratisk tilgang til fagpolitik. Og på den anden side samtidig at fastholde et repræsentativt demokrati og en meget hierarkisk organisationsstruktur. Den hierarkiske organisationsform støtter nemlig den traditionelle måde at gøre fagpolitik på, hvor strategier for at opnå og fastholde magt er helt centrale. Det vil sige, at på den ene side er der selv-organisering (og de bløde tiltag i fair repræsentation), som står for en forandringsagenda og skal skabe nye fagpolitiske praksisformer, og på den anden side er der en meget hierarkisk organisationsform, som reproducerer traditionelle praksisformer og magtkonstellationer. Det vil sige, at 'de forskellige' skal ændre 'det normale' i en kontekst, hvor 'det normale' fortsat er indlejret i den beslutningstagende hovedstruktur, og hvor de, der repræsenterer 'det normale', besidder flere magtressourcer (jf kapitel 2.2).

Magtfastholdelse og modstand mod ligestilling

I lighed med i den danske case er der også i UNISON modstand mod ligestilling og forskellige magtfastholdelsesstrategier i spil. Mange af disse problemer kan lokaliseres i en kombination af en uforandret organisationskultur og fagpolitisk praksis og ansatte, som er modstandere af selv-organisering placeret på centrale politiske poster.

Rodney Bickerstaffe, tidligere General Secretary of UNISON, understreger, at skabelsen af UNISON er en proces, som stadig er i gang. Der er fortsat gamle ansatte og politisk valgte, som er utilfredse med beslutningen om sammenlægning, og derfor ikke understøtter forandringerne i tilstrækkelig grad. Ligesom der er kulturer, strukturer og principper, som skal arbejdes sammen og bringes ud i praksis (Bickerstaffe i Terry 2000). En uforandret organisationskultur kan dog opleves som en indirekte modstand mod ligestillingspolitikken og demokratiseringsprocessen (BLA 3). Men der er også direkte modstand mod selv-organiseringstrategien, og det har derfor stor betydning, at såvel selve retten til selv-organisering som adgangen til ressourcer er beskyttet ved at være indskrevet i vedtægterne (Women and Trade Unions Roundtable, March 1st 2002, Ruskin College, Oxford).

Den Britiske Ligestillingsagent 3 er ansat ligestillingskonsulent (women's officer) i en region, hvor selv-organisierungsstrategien og hendes arbejde modarbejdes på mange forskellige måder. I den regionale ledelse sidder fortsat to af de 'gamle' mænd, som har været med i fagpolitik i årtier, og som ikke ønsker at ændre praksis. Det skaber en organisationskultur, hvor det er meget svært at være ligestillingskonsulent (women's officer). BLA 3 har flere gange været i konflikt med den regionale ledelse og har været med til at føre både en ligelønssag og en 'case of victimisation' på egne og ligestillede konsulents vegne mod UNISON som arbejdsgiver – og vundet begge. Og, som hun selv bemærker, har det ikke hjulpet på forholdet til hendes to mandlige chefer.

Den uændrede organisationskultur og gamle fagpolitiske praksis kommer også til udtryk på andre måder som nedskæring af ressourcer til selv-organisering og som manglende prioritering af kvinders problemer. For eksempel er to fagligt aktive kvinder med alvorlige problemer på deres respektive arbejdspladser blevet meget dårligt serviceret. Den ene case har den ene af de to formænd for den regionale 'women's committee' i hovedrollen. Denne case fortæller ikke blot om dårlig servicering, men også om en kvindefjendtlig organisationskultur. Medformanden klagede over sin lokalafdeling (politi-afdeling), fordi hun havde mødt stor modstand og bl.a. var blevet forhindret i at blive tillidsrepræsentant. BLA 3 hjalp hende til at klage gennem de officielle kanaler, som sendte et brev til lokalafdelingen, hvorefter lokalafdelingen stillede et modkrav og beskyldte hende for bedrag. Herefter er der ikke sket noget i 18 måneder, selvom det er regionens ansvar at undersøge sagen.

'The police are now investigating her for fraud. Which we think is the branch, because they haven't got the region doing it and passed it on to the police to do. And she is all sick with an injury so she is trying, which she needs representation for, but again the region is saying the branch will represent you. And she is saying, but the branch won't because this is what the branch thinks, so there is all this horrible stuff going on and the region is not giving support. And I keep raising it and saying this is not acceptable. You know this needs to be sorted, so we know one or the other. If she is guilty of fraud, then let us sort it, if she is not then let us sort it, but you can't just leave it for 18 months in this way...' (BLA3).

For BLA 3 er både denne og den anden sag ikke noget, der bliver gjort med vilje, problemet er blot, at kvinder ikke får tilstrækkelig støtte fra fagforeningen, og at de ansatte er overbebyrdede med arbejde, og så bliver kvinders problemer nedprioriteret.

'And I don't think it's deliberate, I think it's just that they are not serious about seeing what is happening here. It is that women are not getting what they should from the union. And here is just two regional activists, they are not just members. They are women who have been giving time to UNISON, helping UNISON, and we can't even get it together to support them' (BLA3).

Spillet om magten

Men Den Britiske Ligestillingsagent 3 tager også et andet problem op. Reproduktion af magtstrukturer og magtpositioner – en proces, som også nogle kvinder deltager i.

'I have to say that I don't feel UNISON has changed very much in terms of its power-structures. And despite all these policies and all this work (...) Because, you know, power is still in the same hands or in the same sort of hands as it always was. And it is very hard for new women to get into those structures, to get into that power. And to be able to be around long enough to learn how to get that power and to be effective (...) And also, I think, one of the other problems is that some women go for those positions because it's something they can achieve in their lives and that it is enough to get the title or that position. They don't want to get there for political reasons to make change. So although on paper it might look quite good actually, in terms of who's got the power, not very much has changed' (BLA3).

Magtkampe og modstand mod selv-organisering er også en væsentlig grund til, at kun få lokalafdelinger (branches) har selv-organiserede grupper. Modstanden mod selv-organisering begrundes ofte i, at selv-organisering undergraver fællesskabet og er udemokratisk.

'These attitudes came from positions of traditional trade unionism and were wary of recognising the plurality within membership. These members were suspicious of change, of new groups doing things differently from the old ways and making demands on the union, including resources, which were outside previous ways of working. These views were coming from long established and experienced, often senior quarters of the union, and were felt to be manifest in a powerful 'gossip grapevine' which served to undermine aspects of self organisation' (Colgan & Ledwith 2000b).

Modstanderne repræsenterer altså en traditionel forståelse af fællesskab, solidaritet og demokrati og de traditionelle magtpositioner, der tidligere har kunnet definere de fællesinteresser (se kapitel 2). Modstanden kan således både læses som en bekymring for, at forskelligheden skal undergrave fællesskabet, og som en magtfastholdelsestrategi.

Ligestillingskonsulenterne (women's officers) er også en del af dette spil om magten og om retten til at definere UNISON's fremtid. De har en central rolle i implementeringen af ligestillingsstrategierne kombineret med en meget lille bevågenhed, fordi ligestillingskonsulenternes job som udgangspunkt ikke blev anset som særligt vigtige.

'... Our job description though was quite explosive, they were to help organise women. To make the union a more women-friendly union. To help recruit. To set up services for women. Just it was to change work with women directly right across the region and to make sure that their issues and needs were developed by the union. So it was very much a kind of agitation, organise, ring job on behalf of women. But because people did not think we were very important in the UNISON structure, nobody really supervised us really closely or told us what that means if you do this or this. So each women's officer has really developed her job quite different in the region depending on what she found. Her own interest. What the members pushed her to do' (BLA3).

I McBride's region 2 er ligestillingskonsulenten kritisk overfor kvinders selv-organisering, ligesom hun mener, at kvindegrupperne ikke skal være åbne for alle, kun for tillidsrepræsentanter, og hun deltager på den måde aktivt i at reproducere magtrelationerne.

'The Regional Women's Committee does not see self-organisation as useful. How helpful was self-organisation in NALGO? In this region, we don't use the terminology of self-organisation. We use the words of women's structure, women's committee, proportionality and fair representation. Too many women fall into the trap of self-organisation...women's self-organisation has no power, its principles are not addressed in practice ... the other self-organised groups are different, but the rulebook treats them the same. I have always argued that women's structure is different, the others are minorities, but since the majority of members are women, women are not the minority...' (citeret fra McBride 2001a:106).

Reglerne om proportionalitet og fair repræsentation indgår også i magtspillet. I BLA 3's region har de levet op til reglerne med fair repræsentation (den 'hårde' del) og proportionalitet, men hendes vurdering er, at det primært er sket, fordi der hermed var en mulighed for at marginalisere bestemte politiske fraktioner og bevare kontrol ved fx at vippe mænd fra Socialist Workers Party af pinden.

'But I think, you know, rather than it being for good reasons, it has been used in this region, it has been so important in order to stop certain political fractions who have been certain sorts of

men, Socialist Workers Party for example, taking more seats and turning up at conference and making trouble. So it has been a way of controlling that, rather than genuine attempt, you know, to implement UNISON policy' (BLA3).

En anden kvinde fortæller om at hun blev opfordret til at stille op, selvom hun var – eller måske netop fordi hun var – uerfaren.

'I spoke at a Housing Department members' meeting and gave a well-received speech. The branch secretary and chair said I would be good as convenor and thought I should be nominated. They asked me how I would receive that. It did seem daunting and I suspect it is for that reason that I was nominated. I do feel that it was because I was inexperienced that I was nominated. I think they fear losing control, as Housing is one of the biggest departments in Council and is politically active' (citeret fra McBride 2001a:74).

En fagpolitisk erfaren kvinde fortæller, at hun valgte at stille op på 'women's seats' (i stedet for 'general seats'), fordi hun skønnede, at der var mindre konkurrence om disse pladser. Omvendt fortæller en mandlig interviewperson, at UNISON havde mistet en meget dygtig repræsentant (mand), fordi en kvinde valgte at stille op til 'general seats' i stedet for 'women's seats' - og vandt (McBride 2001a:73).

Kvinder deltager altså i 'spillet' om magten - og ikke kun som forandringsagenter eller med det formål at sætte en ny politisk dagsorden. De deltager i det traditionelle magtspil og i alliance med dem, der hidtil har siddet på magten, og med henblik på at reproducere denne magt, dog med (delvist) andre aktører som bærere heraf – nemlig dem selv. Men nogle kvinder bruger også mere eller mindre bevidst alliancen med de 'gamle' mænd til at blive valgt, hvorefter de skifter til deres egen dagsorden,

'At first when they thought I was manipulable I got a lot of support – the 'come to the pub with us' thing. But since I've developed my own support I'm not getting the same treatment. Initially I relied on them too much and asked them before I did anything. I don't do that now and there is more respect between us now' (citeret fra McBride 2001a:74-75).

Deltagelse i magtspillet er altså også en mulighed for at få støtte til at gennemføre nye politikforslag etc., men når det kommer til at forandre agendaen, så er det straks meget sværere, og nogle bliver trætte af dette spil og den manglende forandring (også BLA4, Colgan & Ledwith 2002b).

'...we recognise, you know, that that power-block is there and we put things directly to them and, you know, we recognise it and try to find ways around it or directly to get their support and so on. But in terms of shifting and changing it, you know, it's just not possible. But it's quite depressing and it's the same, you know, in a lot of the branches as well. And I think, you know, women just get fed up...' (BLA3).

Forskellighed og ulighed mellem kvinder

Kvinder er altså forskellige ikke blot i forhold til etnicitet, seksualitet etc. Kvinder findes også på begge sider af magtspillet og både blandt dem, der ønsker at ændre den fagpolitiske praksis, og blandt dem, der reproducerer denne blot med delvist andre aktører. Kvinder er både traditionalister og transformister. Det skaber en inkonsistens i forhold til ligestillings- og demokratiseringsstrategierne, hvor kvinderne konstrueres som én gruppe, der alle er interesserede i forandring og *skal bære denne forandring igennem*. Kvinderne ses i høj grad som organisatoriske forandringsagenter, men det er de ikke alle, og det tager strategien ikke højde for.

Kvinder er dog også forskellige på en anden måde: de har meget forskellige sociale vilkår. Kvindelige ufaglærte arbejdere (manual workers) føler sig ikke velkomne og har svært ved at falde ind i kulturen, ligesom både de og andre lavtlønnede kvinder fx deltidsansatte har problemer med at få pengene til at slå til, når de påtager sig posten som tillidsrepræsentant, fordi de kan være nødt til at lægge ud for porto eller rejseudgifter.

BLA3: *'I just realised just how very, very difficult it is for women workers, it's just, you know, women don't have time to be organised anyway. They don't have time to give to the union. And that it's just much more difficult because of their commitment to their lack of money, their lack of time, their lack of transport...*

I: *'Can you do anything to help them?'*

BLA3: *'I can do a bit, some pieces. Yes, we can provide childcare. We can, you know, help the travelling expenses. We can make sure that there is food available. We can make sure, try and make sure, that the event is worth coming to within a woman's time. But it's, you know, still a big struggle'*

I: *'Class-equality is this still something that UNISON as a union is concerned about?'*

BLA3: *'It's concerned about it, but the way it's expressed. It is horrifying how it's lost so many manual workers activists as part of, you know, the amalgamation of the unions. So what they are trying to do now is to put in place like delegations. Fair representations means that you must have low-paid workers there or manual workers there as part of whatever group we are talking about. But. Not really any strategies for making that happen or helping that happen'*

Reglerne omkring fair repræsentation skulle sikre de lavtlønnede plads og stemme, men det er mere problematisk, fordi det ikke blot handler om at blive valgt og få økonomisk støtte, men også om ikke at passe ind i kulturen fortrinsvis i hovedstrukturen, men også i nogle selv-organiserede grupper.

UNISON fungerer altså tilsyneladende på en måde, der kan virke ekskluderende overfor nogle kvindelige og mandlige ufaglærte arbejdere, selvom både proportionalitet og fair repræsentation har mekanismer, der skulle forhindre dette. Dette kan bl.a. skyldes, at 'low-paid women's seats' går til kvinder, der har deltidsarbejde i stedet for de ufaglærte kvinder, og at de ufaglærte mænd skal konkurrere med de veluddannede mænd om 'general seats' (McBride 2001a). I BLA 3's region er det dog fortsat mænd fra det tidligere NUPE (der organiserede flest ufaglærte), som sidder på flere centrale ledelsesposter.^{ix}

Sammenfatning: en affirmativ strategis muligheder og problemer

UNISON's selv-organiseringsstrategi bygger på den pro-aktive selv-organiseringsmodel og på en radikal tilgang til ligestilling. Selv-organiseringsstrategien er i overvejende grad udtryk for en affirmativ ligestillingsstrategi, men rummer også mere transformative elementer både i den måde den praktiseres på og på det strategiske niveau. Og ikke mindst, den udfoldes i en forholdsvis transformativ kontekst. Det rejser spørgsmålet, om selv-organiseringsstrategien i stedet for kun at skabe resultatlighed og reparere på de ulighedsskabende processer også vil have transformative virkninger, dvs. medvirke til ændre de ulighedsskabende processer, skabe en ny kønsorden og nye fagpolitiske praksisformer?

Men ingen roser uden torne. Selv-organiseringsstrategien og den samlede ligestillingspolitik støder på problemer, heraf er nogle af dem mere principielle, dvs. indlejret i procedurer og strukturer. Dels hindrer/besværliggør manglende formelle relationer mellem de selv-organiserede grupper og servicegrupperne, at de selv-organiserede grupper får direkte indflydelse på overenskomstkrav m.m. Dels betyder de modsatrettede træk mellem på den ene side tiltag til mere medlemsindflydelse og nye praksisformer og på den anden side en hierarkisk organisationsstruktur, at det bliver sværere at gennemføre de nye praksisformer, fordi den hierarkiske organisationsstruktur understøtter mere traditionelle former for fagpolitisk praksis.

Samtidig kommer dette også til at betyde, at det er de hidtil marginaliserede, som skal bære forandringen igennem.

Men der er også to andre problemer, som på nogle punkter har en del til fælles med de problemer, som jeg diskuterede i kapitel 5 og 6. Dels trives modstand mod ligestillingspolitik og diverse strategier for magtfastholdelse stadig i UNISON, og dels er der forskellighed mellem kvinder. Dette sidste kommer dog til udtryk på en anden måde end i LO og i Starlet programmet, for kvinders forskellighed i UNISON er især kædet sammen med to træk: en tendens til marginalisering af ufaglærte kvinder (og mænd), og at der er kvinder på begge sider af magten - kvinder er både traditionalister og transformister. Det første træk burde den samlede ligestillingspolitik tage højde for; det andet påpeger en svaghed i strategien, fordi den bygger på, at alle kvinder vil arbejde for forandring.

7.3 Skabelsen af radikal forandring

I dette afsnit tager jeg fat på den dekonstruktive analyse. Først med en tekstanalyse af medlemsbrochuren 'get yourself organised'. Derefter diskuterer jeg definitionen af det ligestillingspolitiske problem i UNISON, som det fremstilles i 'get yourself organised'. Jeg inddrager i denne diskussion de to brochurer om proportionalitet ('getting the balance right') og om retfærdig repræsentation ('playing fair'). Til sidst diskuterer jeg, dels om UNISON's selvorganiseringsstrategi (sammen med de to øvrige strategier) reproducerer eller transformerer kønsordenen og den fagpolitiske praksis; dels en række udvalgte problemer med strategien, som kan siges at udgøre nye ligestillingsstrategiske dilemmaer; dels hvorledes UNISON's ligestillingsstrategi forholder sig til de fire ligestillingspolitiske dilemmaer, som jeg rejste teoretisk.

'get yourself organised'

I dette afsnit er vægten dels på det beskrivende: Hvorledes tales der om køn i brochurerne? Om fagpolitisk praksis? Om organisationen og demokratiet? Hvorledes tales der om selvorganisering? Og om ligestilling? Jeg sætter også fokus på konteksten: Hvem skrives der til? Hvorledes skrives der? Og hvilke andre forståelser knyttes der an til? Dels på det analytiske: Hvad tages for givet? Hvad forudsættes implicit? Hvad fremstår som underforstået og/eller selvfølgeligt? Hvorledes konstrueres de sociale relationer i teksten? Hvem gør hvad? Er der overhovedet et hvem? Hvad fremstår ambivalent eller bryder med det overordnede tema i teksten? Hvad kædes sammen? Og hvorledes? Hvad tales der *ikke* om?^x

Om kon/teksten

'get yourself organised' (GYO) er en medlemsbrochure om retningslinierne for selv-organiseringen i UNISON.

'These guidelines explain UNISON's policy on self organisation. They cover its purpose, the way it operates and how it should be supported and resourced' (GYO: 1).

Brochuren er produceret af UNISON's 'Equal Opportunities Department'. Den er på 15 sider (inkl. appendiks). Der er ingen fotos eller tegninger. Overskrifterne er dog med mørkegrøn tekst (brødteksten er med sort). Hovedoverskrifterne er: Achieving Equality, Meaningful Participation, Challenging Discrimination, Making the Union Stronger, Making Self Organisation Work, At Branch Level, At Regional level, At National Level, Equality Bargaining, Self-organised Groups and the Affiliated Political Fund. Derefter er der et appendiks, hvor vedtægterne omkring selv-organiserede grupper er gengivet. Appendikset indgår ikke i analysen. Der er fokus på rettigheder, pligter og strukturer.

Det er UNISON, der taler. Medlemmerne er tilstede som dem, der tales om,

'Successful implementation of the union's policies on equality depends on the fullest possible involvement of members who experience discrimination. It is they who really understand it. So they are best placed to identify the measures needed to challenge it' (GYO:3).

Det eneste sted, hvor der optræder et 'du', er i brochurens titel 'get yourself organised'. Men dette udsagn er også dobbelttydigt: det er en opfordring til at deltage i selv-organisering, men brugen af imperativ giver udsagnet karakter af en ordre fra toppen til bunden. Samtidig er udsagnet konstrueret grafisk, således at 'yourself' er med lille skrift og 'organised' med stor skrift ('get' i medium) (se bilag 3). 'Yourself' kommer på den måde til at fremstå som mindre vigtigt end 'organised'. Der optræder også en enkelt gang et 'vi', men det er lidt uklart, hvem det 'vi' er: er det ligestillingsafdelingen? er det ledelsen? er det ledelsen og medlemmerne?

'However, we recognise that it may sometimes be useful for a third party to help in identifying a solution to a problem. This could be a representative of a self-organised group at another level of the union' (GYO:5).

Sat i relation til brochurens samlede sprogbrug dækker 'we' nok ikke ledelsen og medlemmerne tilsammen – snarere de ligestillingsansvarlige ledere.

Om selv-organisering

Selv-organisering fortælles både som en ligestillings- og som en demokratiseringsstrategi; både som en selvstændig strategi og som integreret i fagforeningsstrukturen. Selv-organisering skal medvirke til at opnå proportionalitet og retfærdig repræsentation; og kan ikke ses uafhængigt af disse to ligestillingsstrategier – de er en samlet pakke (se også kapitel 4).

Der tales i brochuren om selv-organisering på to måder, først med et fokus på, hvad selv-organisering kan bidrage med både til det enkelte medlem og til UNISON, dernæst med et fokus på vedtægter, rettigheder og indflydelseskanaler. For at tage det sidste først. Der findes selv-organiserede grupper på alle niveauer af organisationen. Anerkendelse af de selv-organiserede grupper hviler på lokalt plan på afdelingsbestyrelsen, på regionalt niveau på den regionale bestyrelse og på nationalt niveau på hovedbestyrelsen (National Executive Council). På nationalt niveau er det et 'Self-organised Group Liaison Committee' (samarbejdsudvalg), hvor der er deltagelse af medlemmer fra hovedbestyrelsen og fra hver enkelt af de selv-organiserede grupper. Samarbejdsudvalgets formål er.

'...to develop and promote self organisation and facilitate effective communication on policy, particularly on equal opportunities matters. It has a lead role in promoting and implementing the union's equality objectives' (GYO: 8).

Bestyrelserne skal på forskellige måder støtte de selv-organiserede grupper herunder sørge for økonomisk støtte, praktisk hjælp og information om og til de selv-organiserede grupper. På lokalt og regionalt niveau er det også bestyrelsernes opgave at sørge for, at de selv-organiserede grupper har indflydelse på forhandlingskrav og 'service conditions'.

På lokalt niveau,

'branches should make sure that self-organised groups are involved in deciding on negotiating priorities and service conditions issues' (GYO:6).

Og på regionalt niveau,

'make sure that self-organised groups work with regional service groups so that discussions on negotiating and service conditions matters reflect the concerns of all members' (GYO:7).

Der gøres meget ud af, at selv-organisering er til fordel både for medlemmer og for fagforeningen. For de diskriminerede medlemmer vil selv-organisering betyde, at de får mulighed

for at deltage og blive hørt; at den diskrimination, de møder på arbejdsmarkedet og i fagforeningen, vil blive taget alvorligt; og at UNISON's ligestillingspolitik bliver bedre og mere dækkende. For UNISON er det ligeledes en fordel, at ligestillingspolitikken bliver styrket og implementeringen heraf bedre. I tillæg hertil betyder selv-organisering, at UNISON's politik vil blive mere succesfuld, og at fællesskabet vil blive styrket,

'Self organisation strengthens the union because it means that the voices of members who might otherwise be marginalised are heard. It provides a firm foundation for a more united and effective union' (GYO:4).

Om køn og ligestilling

Kvinder eller kvindelig (women, female) nævnes kun seks gange på elleve sider. Heraf én gang på side 1 for at præsentere, hvilke selv-organiserede grupper der er i UNISON. Fire gange nævnes kvinder/kvindelig i forbindelse med noget, som ligger udenfor de selv-organiserede grupper, nemlig i forbindelse med UNISON's repræsentationssystem. Men én gang adskiller brugen af kvinder sig ved mere at handle om indhold og betydning end om formalia og beskrivelse. Det er på side 9, hvor 'equality bargaining' præsenteres. 'Equality bargaining' betyder, at det skal vurderes, hvorledes forhandlingerne virker ind på alle medlemmer, herunder forhandlingernes indvirkning på kvinder (sammenlignet med mænd),

'A commitment to equality bargaining means looking at the impact of negotiations to assess their impact on all members e.g. women compared with men, part-timers compared with full-timers, older people compared with younger people...' (GYO:9)

Mænd/mandlig (men/male) nævnes tre gange hver gang sat overfor kvinder/kvindelig fx
'Proportionality is the representation of women and men in fair proportion...'

Ellers er teksten meget kønsløs. Den ulighed, som kvinder udsættes for på arbejdsmarkedet, i samfundet og i fagforeningen, forbliver meget ukonkret. Der tales neutralt om den diskrimination, som medlemmerne af de selv-organiserede grupper erfarer,

'Members of all four groups share common experiences of discrimination in the community, in the workplace and in the union. In the workplace discrimination can result in harassment, victimisation and poorer terms and conditions. In the union it can lead to underrepresentation and exclusion' (GYO:3).

Ordet ligestilling (equality) optræder mange gange i brochuren og forbindes ikke kun med køn, men også med 'sorte', handicappede, og bøsser og lesbiske. Kvinder sidestilles således med andre diskriminerede grupper.

Men ligestillingsstrategien skal ikke kun være til fordel for de diskriminerede grupper, den skal også gøre fagforeningspolitikken bedre,

'Successful implementation of the union's policies on equality depends on the fullest possible involvement of members who experience discrimination. It is they who really understand it. So they are best placed to identify the measures needed to challenge it.

Their understanding will help the union to develop policies which stand a real chance of success. This is because the policies will be based on experience rather than good intention alone' (GYO:3).

Ligestilling (equality) kædes først og fremmest sammen med demokrati og alle medlemmers mulighed for at deltage i beslutningsstrukturene på lige vilkår, men også med at sikre ligestilling på arbejdspladsen, i lokal samfundet og i den offentlige sektor. Ligestilling kædes sammen med forhandlinger af løn og vilkår, ligesom ligestillingens problemfelt, diskrimination, kædes sammen med dårligere arbejdsbetingelser. Ligestilling og 'lighed i deltagelse' har altså også en fordelingsdimension og er ikke kun et spørgsmål om anerkendelse.

Om fagpolitik og fagforeningen

Der er to overordnede fortællinger om fagforeninger. Den ene problematiserer traditionel fagpolitik og traditionel organisering af fagforeninger. Den fungerer som en form for negation, som skal fremhæve den anden fortælling, selv-organisering som 'frelseren' og UNISON som den 'gode' fagforening,

'Traditional trade union structures and ways of working can exclude people who experience discrimination. They may prevent people from being elected to positions within the union. They may also prevent people from getting involved because of lack of dependent care or adequate facilitation.

Even if people are able to get involved there is no guarantee that their voice will be heard or that the discrimination they experience will be taken seriously. Self organisation provides a means of addressing these issues' (GYO:3-4).

Det er samtidigt også en fortælling om noget, som ikke er endnu: proportionalitet mellem kvinder og mænd i de repræsentative organer, lige repræsentation af medlemmer med forskellig social og materiel baggrund, en ligestillingspolitik og overenskomstkraft, som reflekterer forskelligheden i medlemsskaren, og et 'forskellighedsfællesskab' og en styrket fagforening. Og det er i allerhøjeste grad en fortælling om vejen dertil, hvor selv-organisering har en central rolle af spille.

'Self-organisation enables members to develop proposals for tackling discrimination and promoting equality. Making self organisation a central part of the structure means that those proposals are put on the union's agenda. The union's commitment to it requires that other parts of the structure respond and take action.

Self organisation strengthens the union because it means that the voices of members who might otherwise be marginalised are heard. It provides a firm foundation for a more united and effective union' (GYO:4).

To tydelige temaer: ikke-separatisme og ikke-marginalisering

Igennem hele brochuren løber to overordnede temaer: ikke-separatisme og ikke-marginalisering. I afsnittet 'Making the Union Stronger' er begge temaer centrale.

'It is sometimes suggested that because self-organised groups meet separately, self-organisation is separatism. It is not. But like other parts of the union's structure it enables particular groups of members to meet together to discuss shared experiences and concerns. It is the union's responsibility to ensure that self-organised groups are integrated into the structures' (GYO:4).

Der lægges altså vægt på, at selv-organisering fungerer på samme måde som i andre dele af fagforeningen, hvor grupper af medlemmer kan mødes og diskutere fælles erfaringer og problemer. Det understreges også, at det er fagforeningens ansvar at sørge for, at de selv-organiserede grupper bliver integrerede i hovedstrukturen, og at der også bliver reageret og handlet på forslag fra de selv-organiserede grupper. Og endelig bliver der lagt vægt på, at selv-organisering styrker fagforeningen.

'Self organisation strengthens the union because it means that the voices of members who might otherwise be marginalised are heard. It provides a firm foundation for a more united and effective union' (GYO: 4).

I det efterfølgende afsnit 'Making Self Organisation Work' fortsætter de to temaer, her især med vægt på, at de selv-organiserede grupper er forpligtet til at arbejde indenfor vedtægterne og de vedtagne politikker, og at selv-organisering er vedtægtsbestemt, så en afdeling eller en region ikke kan vælge at lade være med at støtte eller samarbejde med de selv-organiserede grupper. Marginalisering er et underliggende præmis i de forpligtelser, der remses op for hovedstrukturen på henholdsvis lokalt, regionalt og nationalt niveau. På nationalt plan er NEC forpligtet til,

- *'providing guidance and information to branches and regions to keep equality at the forefront of the union's agenda*
- *a membership audit to check that the union is meeting targets for proportionality and fair representation and monitoring the development of self organisation*
- *providing adequate resources for self-organised groups including staff support and funding for national committees and conferences*
- *making sure that its committees consult and communicate with self-organised groups*
- *enabling self-organised groups to communicate with members and provide information to branches and regions*
- *providing education and training for members of self-organised committees*
- *ensuring that self-organised groups are able to participate in the democratic structures of the union at all levels*
- *including information in its annual report about the work of the self-organised groups'*
(GYO:9)

Gennem at finde det modsatte ord bliver det tydeligt, at der bliver skrevet op imod risikoen for marginalisering:

- a. stille til rådighed (providing) = *undlade* vejledning og information
- b. checke (checking) = *ikke føre kontrol* med medlemsudviklingen
- c. forsyne (providing) = *udsulte* økonomisk og praktisk
- d. sikre (making sure) = *ignorere* manglende kommunikation
- e. sætte i stand til (enabling) = *isolere* fra udvalg og medlemmer
- f. tilvejebringe (providing) = *ikke tilbyde* undervisning
- g. garantere (ensuring) = *fratage* mulighed for deltagelse i de demokratiske organer
- h. inkludere (including) = *at ekskludere* de selv-organiserede gruppers arbejde

Separatisme-marginaliseringsproblematikken kan umiddelbart virke mærkelig. Hvorfor bliver der brugt så megen plads og så mange ord på at fastslå, at selv-organisering er til glæde for

UNISON (at SO er ufarlig)? Og på at hovedstrukturen er forpligtet på at integrere og servicere de selv-organiserede grupper (ikke afvise og ignorere)? Det er, fordi temaerne skriver sig op imod noget, der er udenfor teksten: frygten for at særinteresser skal splitte fællesskabet og dermed svække fagforeningen i forhold til arbejdsgiverne, og frygten for at de selv-organiserede grupper skal ende som marginaliserede, udenfor beslutningsstrukturer og uden tilstrækkelige ressourcer. Selv-organiseringens dobbelte faldgrube: marginalisering overfor separatisme er et tilbagevendende tema i så godt som enhver diskussion af fagforeningers politiske og organisatoriske udvikling, og selvom UNISON med sin pro-aktive selv-organiseringstrategi lægger op til at overkomme denne faldgrube, så spørger den alligevel i baggrunden (Briskin 1993, 1999; se også kapitel 6).

Separatismeargumentet kan dog også tages til indtægt for en magtfastholdelsesstrategi (se fx uddrag fra Monks tale i kapitel 4.2). Brochuren to temaer kan derfor ligeledes læses som reflekterende og definerende en magtproblematik: at nogle vil gøre selv-organisering til separatisme og marginalisere de selv-organiserede grupper, fordi de etablerede magtrelationer og positioner bliver udfordret af selv-organiseringstrategien. Brochuren skal derfor rettes både mod tilhængere og mod tvivlere og modstandere. Det vil sige både de, der er modstandere, fordi de frygter, at det betyder en nedbrydning af kollektiviteten og dermed af UNISON's styrke. Og til de, der er modstandere, fordi de bliver presset på deres ret til at definere de fællesinteresser m.m. Dobbelttheden i brochuren viser, at afsenderne (Equal Opportunities Department) er bevidste herom.

Magtproblematikken kommer kun en enkelt gang direkte til udtryk og da som en risiko for uenighed/konflikter,

'Self organisation exists because of discrimination. This means that dialogue between the self-organised groups and other parts of the structure will often involve confronting difficult and sensitive issues. As with every part of the structure, there will be times when disagreement arise. These guidelines are not prescriptive about how such disagreements should be dealt with...' (GYO:5 afsnittet 'Making Self Organisation Work').

Brochuren understreger også, at det ikke er valgfrit at etablere og understøtte selv-organisering, selv-organisering er indskrevet i vedtægterne,

'It is important to stress that self organisation is not an optional extra. It is a rule book commitment which applies to every level of the union's structure. So for example, a branch

cannot choose as a matter of policy not to recognise or work with self-organised groups. If this happened, the region would have to intervene' (GYO:5).

Den åbne/tomme praksis

Det mest iøjnefaldende i teksten er ikke-definitionen såvel af problemerne med diskrimination som af indholdet for de selv-organiserede gruppers arbejde.^{xi} Derimod er der en masse om gruppernes betydning for henholdsvis det enkelte diskriminerede medlem og for UNISON. Den åbne/tomme definition kan ses i forlængelse af selv-organiseringens rolle i skabelsen af en medlemsledet fagforening - at medlemmerne selv skal fylde kategorien ud. Selv-organisering skal ikke blot være en adgang til politisk indflydelse for hidtidigt marginaliserede medlemsgrupper; UNISON skal lære af disse grupper; det er dem, der skal give problemerne og metoderne navn og liv.

'Self organisation has a vital role to play in enabling members who experience discrimination to take part in the union. However, it is not just a mechanism for increasing participation. It is an integral and necessary part of the union's commitment to equality. (...) Their understanding will help the union to develop policies which stand a real chance of success. This is because the policies will be based on experience rather than good intention alone' (GYO:3).

Ikke-definitionen resulterer dog ikke kun i *åbenhed*, men også i *tomhed*. På den ene side handler det om selv-organisering som et grundlæggende demokratiseringsprincip i UNISON, som ledelsen ikke skal definere indhold og form for, for ellers ville meningen med selv-organisering opløses. Form og indhold må forblive åbent. På den anden side har denne fremstilling også som konsekvens, at kategorien fremstår tom. Hvilket kan medføre, at det bliver svært at læse vedtægternes ånd og ikke kun dens bogstav: Hvad vil det være godt at gøre? Hvordan kommer vi bedst derhen? Og omvendt, hvad vil forhindre os i at nå dette mål? Samtidig åbner den tomme kategori også for en kamp om indholdet. Og det kan få den konsekvens, at der i stedet for at blive etableret nye praksisser, sker en reproduktion af de gamle magtstrukturer.

Problemerne med diskrimination er ikke på samme måde udefinerede, men de er meget overordnede og brede. Problemerne beskrives som diskrimination.

*'In the workplace discrimination **can** result in harassment, victimisation and poorer terms and conditions. In the union it **can** lead to under representation and exclusion.*

(...)

*Traditional trade union structures and ways of working **can** exclude people who experience discrimination. They **may** prevent people from being elected to positions within the union. They **may** also prevent people from getting involved because of lack of dependent care or adequate facilitation.*

Even when people are able to get involved there is no guarantee that their voice will be heard or that the discrimination they experience will be taken seriously. Self organisation provides a means of addressing these issues' (GYO:3-4. Mine fremhævninger).

Brugen af 'may' og 'can' er bemærkelsesværdigt. Når det kommer til at beskrive diskriminationens indhold bruges modale verber, og det resulterer i, at teksten udtrykker tvivl: det kan måske være på den måde, men det er ikke sikkert. Denne usikkerhed bliver så meget desto mere bemærkelsesværdig, når den øvrige tekst er meget kategorisk. Og i det samlede billede kommer beskrivelsen af diskriminationen til at fremstå mindre sand end de andre udsagn i brochuren. Hvorfor er det sådan?

Selvom beskrivelsen af diskriminationen er meget kort, er der flere problematiske dele, fx at medlemmer på grund af diskrimination kan have dårligere arbejdsbetingelser, blive ekskluderet fra at blive valgt, og at deres meninger og interesser bliver overhørt og ikke taget alvorligt. Disse udsagn anfægter både fagforeningens interessevaretagelse og fagforeningens image. Set i relation til de fagligt aktive danske kvinders udsagn om, hvorledes fagpolitik gøres, og i relation til de britiske ligestillingsagenters udsagn om, hvad der er normal praksis både før og efter UNISON, så er denne beskrivelse af diskriminationen meget forsigtigt og venlig. Problemet er derfor nok snarere, at denne viden har været usynlig og ikke anerkendt, og at UNISON som en af de første fagforeninger synliggør disse problemer og derfor kan risikere at positionere sig dårligt på arbejdsmarkedet både i forhold til andre konkurrerende forbund og i forhold til arbejdsgiverne. Samtidig er det selvfølgelig det tilbagevendende problem, at brochuren henvender sig til flere forskellige grupper indenfor UNISON, og det derfor gælder om ikke at fornærme tidligere og nuværende ledere og derved skabe yderligere konflikter og risikere, at strategien bliver modarbejdet.

Køn som forskellighed?

Kvinder fremstilles på lige fod med andre marginaliserede grupper ('sorte', handicappede, og bøsser og lesbiske),

'Members of all four groups share common experiences of discrimination in the community, in the workplace and in the union. In the workplace discrimination can result in harassment,

victimisation and poorer terms and conditions. In the union it can lead to under representation and exclusion' (GYO:3).

Det er erkendt, at der er forskel mellem de enkelte grupper (selvom forskellene ikke beskrives, her også den tomme/åbne definition),

'It is important to recognise that each group has its own identity. This is because the form of discrimination experienced by members of the self-organised groups differs. The way in which it operates and is institutionalised varies considerably. For that reason the means and organisational structures developed by the groups differs' (GYO:4).

Forskellene ligestilles, dvs. at køn ikke ses som et ordensskabende princip, der også er på spil i de andre grupper. Det eneste, der taler for, at køn betragtes som lidt anderledes, er reglerne omkring proportionalitet. Men i selv-organiseringstrategien bliver kønnet et element i en multikulturalisme tilgang, og kønsdiskursen bliver til en forskellighedsdiskurs.

Hvad betyder det, at køn bliver til forskellighed? Først og fremmest, at man sideordner køn med andre faktorer, køn er altså ikke et særligt strukturingsprincip, men et blandt mange. Men det betyder også, at man risikerer at se forskellighederne som adskilte og parallelle i stedet for som integrerede. For eksempel at køn, seksualitet og etnicitet betragtes som adskilte identiteter i stedet for som forskellige elementer, der indgår i den samlede (køns)identitet. En ligestillingsstrategi bygget på en forskellighedsdiskurs kan medvirke til at overse kompleksiteten i diskriminationen fx sorte kvinders dobbeltdiskrimination. Samtidigt er der også en risiko for, at multikulturalisme tilgangen medvirker til en forstærkelse af enkeltidentiteten i stedet for at indfange kompleksiteten – til at fastholde forskelligheden ikke blot mellem 'de normale' og 'de forskellige', men også indbyrdes mellem 'de forskellige' ('reification of identities' Fraser). Samtidig giver denne tilgang kun i begrænset omfang mulighed for at se forskelle mellem kvinder. Som analysen og diskussionen i 7.2 viste, er der både erfarings- og interesseforskelle mellem kvinderne og forskellige betingelser for at deltage i fagforeningspolitikken. Disse forskelle har vanskeliggjort arbejdet med gennemførelsen af dele af selv-organiseringstrategien og betydet, at nogle stemmer forbliver marginale.

Den på en gang lige og hierarkiske relation

Selv-organiseringstrategien handler om at gøre noget *med* og ikke noget *for* medlemmerne. Men den meget kategoriske tekst og fraværet af medlemmernes direkte stemme skaber en magtrelation mellem afsendere og modtagere, hvor det mere kommer til at handle om, at

fagforeningen/ledelsen vil gøre noget *for* medlemmerne. Der etableres én sandhed om selv-organisering og om medlemmerne. Og dette kombineret med det upersonlige sprog og fravær af eksempler på fx konkrete ligestillingsproblemer og ideer til praksis kan gøre, at modtageren får svært ved at genkende sig selv i teksten. Der etableres altså en dobbelthed, som både rummer en lige og en hierarkisk relation mellem organisationen/ledelsen og medlemmerne.

Denne modsætningsfyldte dobbelthed kan ses i relation til det modsætningsfyldte i selve UNISON's konstruktion, hvor man på den ene side lægger vægt på at fremme og skabe en medlemsstyret fagforening og på den anden side fastholder en hierarkisk organisationsform. Men det handler selvfølgelig også om, at hvis selv-organiseringstrategien skal udføres og gennemføres, må den både sikres rettigheder, accept og plads (se også diskussionen om separatisme-marginaliseringsproblematikken) og nogle, som må tage initiativet og ansvaret herfor. Og det kan man ikke forvente, at det almindelige kvindelige medlem hverken har tid eller magt til at kunne gøre. Der er altså nogen, der må tale for andre. Selv-organisering er aldrig fuldkommen *selv*-organisering.

Den modsætningsfyldte dobbelthed kan også læses som et udslag af 'kampen' om UNISON og om selv-organiseringstrategien. Brochuren fungerer som et indlæg i denne kamp, hvor der dels forsøges etableret en ny agenda for fagpolitik og dels søges at afbalancere forskellige holdninger til selv-organisering (separatisme-marginaliseringsproblematikken). Det objektive, neutrale og upersonlige sprogbrug i kombination med kategoriske udtalelser, brug af passiv og fravær af en afsender får teksten til at fremstå som saglig og sand. Brochuren fortæller den eneste og rigtige historie om diskriminering i fagforeninger og om, hvad der skal til for at ændre dette. På den måde bruges sproget til at ændre en traditionel fagpolitisk diskurs: at kvinder (og andre marginaliserede grupper) er afvigere og selv skyld i deres marginale position, og at forskellighed er i modsætning til fællesskab og solidaritet. Og i stedet skabe en ny normalisering: at organisationen marginaliserer kvinder m.fl., og at fagforeningen vil blive stærkere, hvis kvinder m.fl. kommer med i ledelsen og er med til at formulere politik og overenskomstkrav.

Selv-organisering er en vedtægtsfunderet strategi, som skal implementeres regionalt og lokalt til de selv samme ledere, som skal ændre politisk praksis, hvis strategien skal have succes. Det er altså nødvendigt, at strategien fremstår som en måde at styrke fagforeningen på og ikke som en måde at styrke særinteresser. Brochuren kan altså også læses som et budskab til de lokale og regionale ledelser om at 'makke ret', selvom den henvender sig til det enkelte medlem (og potentielle medlem).^{xii}

Diskrimination og organisatoriske forandringer - det ligestillingspolitiske problem, løsningerne, og konsekvenserne

Ligestillingspolitik er også udtryk for en bestemt måde at tale om og repræsentere det politiske problem og de personer, som denne politik drejer sig om og henvender sig til. Politikken er udtryk for en bestemt konstruktion af ligestillingsproblemet; en konstruktion, der virker definerende for de politiske løsninger (Bacchi 1999).^{xiii} Diskussionen af ligestillingsproblemet tager udgangspunkt i analysen af 'get yourself organised' suppleret med de to andre brochurer: 'getting the balance right' (om proportionalitet) og 'playing fair' (om fair/retfærdig repræsentation). Fokus er på de kvindelige medlemmer, og jeg vil kun inddrage de øvrige grupper, når det har betydning for analysen.

I. Hvorledes bliver ligestillingsproblemet fremstillet/repræsenteret/defineret i 'get yourself organised? 'What's the problem?' Hvilke forudsætninger eller antagelser bygger denne fremstilling på?

Ligestillingsproblemet defineres fortrinsvis som et demokratiproblem – som et spørgsmål om lighed i deltagelse i fagpolitik. Men det defineres også bredere som diskrimination af kvinder ('sorte', handicappede og bøsser og lesbiske) i fagforeninger på arbejdsmarkedet og i lokalsamfundet, og det er fagforeningen (arbejdsmarkedet, lokalsamfundet), som diskriminerer. Traditionelle fagforeningsstrukturer og arbejdsgange kan på forskellige måder virke ekskluderende og medvirke til at forhindre medlemmer fra særlige grupper i at deltage i fagpolitik. Problemdefinition bygger altså på en forudsætning om, at disse grupper er specielt udsat for diskrimination, og at denne diskrimination på forskellige måder er institutionaliseret og derfor indlejret i den måde, fagpolitik er organiseret på.

II. Hvad skal forandres? Hvem skal forandres? Hvad skal ikke forandres? Hvad fremstår som uproblematisk i denne repræsentation? Hvem vil have fordel af denne problemdefinition?

UNISON er forpligtet på at sikre, at strukturerne er demokratiske, og at alle medlemmer er i stand til at deltage i politikudformning på lige fod (GYO:3). Det er derfor fortrinsvis organisationen, der skal forandres. Det er hensigten, at selv-organiseringstrategien skal styrke både kvinderne og organisationen, og således skal alle i hvert fald principielt have fordel af selv-organisering. Men det er spørgsmålet, om også alle synes, at de har fordel af de nye strategier. Hvide mænd i hovedstrukturen fremstår som uproblematisk i brochurens fortælling om selv-organisering, og hverken selv-organiseringstrategien eller de to andre ligestillingsstrategier rettes (direkte) mod

dem. Men 'de normales' (= hvide mænd i hovedstrukturen) fagpolitiske praksis påvirkes, udfordres og ændres *indirekte*. Dels gennem krav om servicering m.m. af de selv-organiserede grupper og om at understøtte de selv-organiserede gruppers indflydelse fx på overenskomstkra; dels fordi selv-organiseringstrategien udvikler nye former for fagpolitisk praksis, som hovedstrukturen skal understøtte og samarbejde med; og dels fordi den samlede ligestillingspolitik - især strategien omkring retfærdig repræsentation - fordrer nye praksisformer og nye fordelinger af magt og indflydelse. Så selvom hvide mænd i hovedstrukturen fremstår, som om de ikke er en del af problemdefinitionen og politikken, er de omfattet heraf, fordi de er bærere af den struktur, kultur og praksis, som skal ændres. Man kan derfor diskutere, i hvor høj grad den enkelte hvide mandlige fagpolitiske leder har fordel af problemdefinitionen.

Selv-organiseringstrategien fremstår ikke uproblematisk, bl.a. er der diskussionen omkring separatisme-marginalisering, men selve den nye agenda for fagpolitik, som etableres i 'get yourself organised', fremstilles forholdsvis uproblematisk, fx at selv-organisering vil styrke fagforeningen og at den vil skabe en mere effektiv politik.

III. Hvilke løsningsstrategier fremsættes der? Hvorledes hænger problemdefinition og løsninger sammen? Hvilke begrænsninger skaber problemdefinitionen for løsningsstrategierne? Hvilke redskaber bruges der/er det muligt at bruge?

Løsningen er pro-aktiv selv-organisering, som er et affirmativt ligestillingsredskab. I den affirmative ligestillingsstrategi er målsætningen resultatlighed og forforståelsen at rette op på de ulighedskabende processer. På den måde hænger løsning og problemdefinition godt sammen: problemet er lokaliseret i organiseringen af det fagpolitiske arbejde, og selv-organiseringstrategien skal rette op på dette problem uden dog at ændre direkte på den hierarkiske struktur, valgprocedurer, organisationskulturen eller den daglige praksis i hovedstrukturen. Selv-organiseringstrategien udgør (i lighed med kønskvotering) en form for parallelstruktur, der interagerer med hovedstrukturen på en række punkter.

Det er ikke så meget selve problemdefineringen, som begrænser løsningerne: at fagforeningsstrukturer og arbejdsgange virker ekskluderende kan medføre forholdsvis radikale løsninger (og det gør den til en vis grad også, når man inddrager alle tre strategier og den samlede kontekst), men i GYO er det mere som om radikaliteten 'stækkes'. Brochuren er præget af mange forskellige hensyn og balanceringer: mellem organisationen og de diskriminerede grupper, mellem ligestillings skeptiske og ligestillingsforkæmpere, mellem risikoen for marginalisering og risikoen for separatisme, mellem fælles interesser og særinteresser, mellem deltagerdemokrati og repræsentativt demokrati, mellem medlemmernes medbestemmelse og en hierarkisk organisationsstruktur, mellem selv-organiserede grupper og servicegrupper. Samtidig er

brochuren præget af tomme/åbne definitioner af såvel køn og diskriminering som af, hvorledes selv-organisering skal gøres i praksis. Det er, som om der 'dances om den varme grød' – den fortsatte kamp om magt og indflydelse internt i fagforeningen. At fælles interesser ikke er fælles, men derimod udtryk for bestemte gruppers magt til at definere det fælles, og at selv-organiseringstrategien skal medvirke til at ændre dette forhold, pibler op til overfladen i afsnittet 'Challenging discrimination'.

'Even where people are able to get involved there is no guarantee that their voice will be heard or that the discrimination they experience will be taken seriously. Self organisation provides a means of addressing these issues' (GYO3-4).

Magtkampe, modstand og manglende respekt fortæller starletter og ligestillingsagenter om i både LO og UNISON, men det er et alvorligt problem tage op, fordi det sætter spørgsmålstejn ved fagbevægelsens solidaritetsforståelse og lighedsprincip – måske for alvorligt til at sætte på tryk i en brochure, hvor det kunne misbruges til at svække UNISON. Samtidig er det nødvendigt at få hele UNISON til at arbejde for selv-organisering, hvis den skal lykkes, og derfor må strategien fortælles på en måde, som er acceptabel for modstanderne.

IV. Hvorledes reproduceres problemdefinitionen i løsningsstrategierne? Og hvilke muligheder og begrænsninger giver det for at løse ligestillingsproblemet?

Der er selv-organiserede grupper for kvinder, 'sorte', handicappede og bøsser og lesbiske. Det er de grupperinger, som er anerkendte som 'minoritetsgrupper' med behov for særlig støtte og særlige indflydelseskanaler. Selv-organisering virker som en empowerment strategi for disse grupper og som en måde at styrke fagforeningen på både politisk og som fællesskab. Men hvad betyder det, at netop disse grupper er valgt? Kan der være andre grupperinger, som også har behov for selv-organisering? Og hvad betyder det, at hvide mænd ikke tilbydes selv-organisering?

For at tage det sidste spørgsmål først. Når hvide mænd ikke har deres egen selv-organiserede gruppe, er det selvfølgelig et udtryk for, at hverken de eller fagforeningen mener, der er behov for dette - deres stemmer bliver hørt, de er stadigvæk overrepræsenterede. Med Den Britiske Ligestillingsagent 4's ord kan man sige, at hovedstrukturen er/har udgjort deres selv-organiserede gruppe. Men spørgsmålet er alligevel interessant af to grunde. For det første er der den dekonstruktive indvending, at når kun 'de forskellige' særorganiseres, reproduceres den binære relation mellem 'det normale' og 'de forskellige'. Kvinder ('sorte', handicappede, og bøsser og lesbiske) bliver set som de fraværende, men i modsætning til i Starlet programmet,

fortælles kvinderne ikke som nogle med særlige behov. Derimod fortælles organisering og arbejds gange som diskriminerende og ekskluderende, og strategien rettes mod at forbedre disse. På den måde bliver kvinderne ikke gjort til afvigerne, og 'det normale' og dets bærere (hvide mænd på leder poster) bliver udfordret. For det andet har UNISON oplevet et mindre fald i medlemstallet (1%), samtidig med at der er sket en stigning i kvinders andel (steget fra 70 til 72 %), hvilket så også betyder, at der er færre mænd, som er organiserede i UNISON.^{xiv} Spørgsmålet er, om det er en udvikling, der vil fortsætte, og hvad det i givet fald vil betyde for UNISON?

Fraser (2001) udvikler begrebet 'parity in participation' (lighed i deltagelse) som et redskab til at 'vurdere', hvilke grupperinger der kan påberåbe sig anerkendelseskrav. Er kvinder, 'sorte', handicappede, og bøsser og lesbiske pga. deres køn, etnicitet, handicap, eller seksualitet i særlig grad forhindret i at deltage i UNISON's politiske liv? Eller er der andre kriterier, som gør, at netop disse grupper gives ret til selv-organisering? For eksempel homoseksuelles behov for at have et frirum, hvor de kan tale sammen om det at være homoseksuel på en arbejdsplads. Min egen analyse af den fagpolitiske praksis i den danske fagbevægelse viser i lighed med tilsvarende forskning (fx Briskin & McDermott 1993; Cockburn 1991; Ledwith & Colgan 1996, 2002; McBride 2001a; Pocock 1997), at kvinder ikke har lighed i deltagelse. Kvinder har derfor krav på anerkendelse. Men spørgsmålet er om der er andre opdelinger, som ville være mere eller lige så relevante fx på baggrund af adgang til ressourcer i bred forstand (uddannelse og indtægt). Det er dog vigtigt at huske, at selv-organiseringstrategien er koblet med principper om fair repræsentations strategien, som netop fordeler efter løn, uddannelse, stilling etc.

V. Er der 'sprækker' i problemdefinitionen? Og afspejler disse sig i valget af redskaber til at løse ligestillingsproblemet? Hvilke muligheder giver disse sprækker for at løse ligestillingsproblemet? Og for at udfordre problemdefinitionen?

I 'get yourself organised' fortælles på en gang om én nyskabende og forholdsvis radikal ligestillingsstrategi, samtidig med at denne modereres og tilpasses, så den ikke virker *for* radikal. På den måde virker brochuren nærmest omvendt af Starlet programmet, hvor sprækker i problemdefinitionen gav plads til mere radikale ligestillingstiltag. Men når selv-organisering ses i relation til de to andre ligestillingsredskaber, kønskvotering og retfærdig repræsentation og sættes ind i den bredere demokratiseringsstrategi, som UNISON er udtryk for, radikaliseres problemdefinitionen og mere transformative forforståelser, redskaber, målsætninger bliver synlige.

De to brochurer om henholdsvis retfærdig repræsentation, 'playing fair' (PF) og proportionalitet/kønskvotering, 'getting the balance right' (GBR) er bygget op i samme stil som 'get yourself organised', men de er både mere eksplicite om problemernes art og giver flere

konkrete ideer til at ændre praksis. Samtidig lægges der i begge brochurer vægt dels på UNISON som ledende indenfor ligestilling i fagbevægelsen dels på ligestilling og forandring som en svær proces, der ikke skabes 'overnight', og som kræver alle medlemmers opbakning. I 'playing fair' konkluderes det.

'Achieving fair representation will mean hard work and commitment. Auditing and monitoring union representation will be additional work for the branch, but as the mechanisms are put in place it will become a regular part of the work of the branch. Achieving fair representation is an continuing process and will hopefully result in new activists and new enthusiasm for UNISON activities from UNISON's growing membership. Fair representation is a core part of UNISON's Aims and Values and something that makes us different, indeed unique, in the trade union movement. We are committed to achieving fair representation, not only because it is right and fair, but because it strengthens our organisation and helps us deliver our goals' (PF: 4).

Under overskriften 'What are the barriers?' i 'getting the balance right' beskrives barrierer for ligestilling fortrinsvis som et problem med organiseringen af det fagpolitiske arbejde, der ikke passer til især kvinders liv.

*'Unions operate as if everyone worked full time and had a wife or mother at home to cook the dinner, do the washing and look after the children; as if everyone should be happy to spend evenings and weekends away from home on union business; and as if everyone's favourite bedtime reading should be Citrine's **Rules of Chairmanship** (sic).*

But life isn't like that for many trade unionists. It's not like that for most of the women who make up two-thirds of UNISON's membership. Many have responsibilities outside the workplace, for children or elderly relatives. Many have other commitments outside the workplace. Many are unable to travel miles to meetings through lack of transport or because it is not safe to do so. Many are unable to spend hours on end at meetings that go on into the night, or where they have to stay away from home overnight. Others are put off or mystified by the bureaucratic procedures for meetings' (GBR 3-4).

Citatet viser også en bredere kritik af den fagpolitiske praksis: fokuseringen på fagpolitisk ledelse (magt?) og de bureaukratiske mødeprocedurer. Både senere i den samme brochure (getting the balance right) og i brochuren om retfærdig repræsentation (playing fair) udvides kritikken med manglende opmærksomhed på karakteren af (især) kvinders betalte arbejde både som en barriere for deltagelse og som et område, der ikke er tilstrækkeligt serviceret af UNISON. Der gøres

opmærksom på, at afdelingen skal organisere møder og det daglige arbejde, så alle medlemmer kan deltage og varetage poster også de, der har deltidsarbejde (GBR & PF), skifteholdsarbejde og andre typer af arbejde, som ikke passer sammen med traditionelle mødetidspunkter – og former. Og at de sørger for at tage højde for, at ikke alle medlemmer og tillidsrepræsentanter har mulighed for at bruge kontorfaciliteter på jobbet, fx hjemmehjælpere og håndværkere, der arbejder 'in the community' (PF).

'Part-time workers face particular difficulties as trade union members – often their conditions of service are worse than those of full-timers, they can be more difficult to organise and often have heavy commitments outside work. Part-time stewards and branch officers often end up doing trade union work in their own time.'

Branches should address the problems of organising and representing part-time working members and shift workers and take active steps to overcome the many obstacles. These steps are properly represented at all levels in the branch structure.

For example:

- *consider having stewards for different shifts within the same work group*
- *consider organising a part-time workers' committee or group to advise on membership organisation and negotiating issues*
- *make sure that part-time working members are properly consulted on negotiating issues and on branch policy*
- *take into account these members when arranging meetings*
- *negotiate time off or other compensation for trade union work which is often done outside work in members' own time' (PF:10-11).*

Problemet lokaliseres altså i spændingsfeltet mellem på den ene side (især) kvinders familieforpligtelser, ressourcer, interesser og jobtyper og på den anden side organiseringen af det fagpolitiske arbejde, og problemet gøres ikke til kvindernes, men derimod til organisationens: det er UNISON's organisationsstruktur og demokratiform, som skal ændres og tilpasses til medlemsskarens arbejde og øvrige liv - og ikke omvendt, modelleres efter hvid fuldtidsansat mandlig arbejder i en produktionsvirksomhed.

'The commitment to achieve proportionality means that positive action will have to be taken to break down the barriers to women's participation. It will require more than just a statement of intent to achieve equal opportunities. It will require us to review constantly the way we organise

UNISON's structures and procedures to ensure that all members have an equal opportunity to participate in union activities' (GBR:3).

Denne problemforståelse understøttes også i valget af ligestillingsredskaber, som dels ændrer valgsystemet, dels udvikler/giver plads til nye måde at gøre fagpolitik på, dels tilbyder uddannelse og kurser rettet mod kvinder.

Brochuren 'playing fair' angiver den mest transformative forståelse af både ligestillingsproblemerne og af redskaberne til at ændre disse. Retfærdig repræsentation handler om mere end positiv særbehandling af kvinder (og andre underrepræsenterede grupper), det handler også om at ændre kulturen, om at ændre selve den fagpolitiske praksis.

'... Ways of working can become entrenched unless we are willing to continuously review what we are doing to make sure it is appropriate. Changing culture is a difficult process because it challenges things that people may already have grown comfortable with, and after the upheavals of the merger of the three partner unions to form UNISON there may be a reluctance to change once again. But we know that the current culture can be uncomfortable for different groups of members and so change is necessary. Achieving change requires a willingness to experiment. Do not assume that because "things have always been done this way in the branch" that is the only, or indeed the best, way' (PF:3).

Forandringerne rettes især mod lokalafdelingerne (branches), og under overskriften 'How do we do it?' angives syv metoder (PF:4-10):

- a. Årlig revision af medlemskabet i afdelingerne opdelt på køn, ansættelse, sektor, medlemskontingent, arbejdstid, alder, etnicitet, selv-organiseret gruppe identifikation
- b. Handlingsplaner/udviklingsplaner, som med afsæt i den årlige medlemsopgørelse (punkt a) skal opstille mål og metoder til at sikre retfærdig repræsentation
- c. Identificering og etablering af 'work groups', som skal danne grundlag for en mere retfærdig repræsentation gennem tillidsrepræsentantsystemet
- d. Deling af fagpolitiske poster på lokalt afdelingsniveau (branch officer posts)
- e. Uddannelse
- f. Overvågning af medlemsudviklingen (monitoring)
- g. Udvikling af arbejdsgange som kan anspore til deltagelse og aktivitet

Under alle punkterne gives der mange specifikke eksempler på, hvordan afdelingen kan gøre det i praksis. Brochuren inkluderer for eksempel et skema, der kan bruges til undersøgelse af medlemmernes sammensætning (Appendix A).

Punkterne c, d og g er særligt interessante, fordi de angiver nye måder at gøre fagpolitik på. 'Work groups' skal fungere som grundlag for valg af tillidsrepræsentanter og giver hermed mulighed for indflydelse for nye grupperinger, samtidigt med at der angives nye måder at organisere på: på tværs af/opsplitning af servicegrupper, vægt på lokale møder og aktiviteter og med udgangspunkt i arbejdspladsrelaterede problemer. Deling af fuldtids fagpolitiske poster mellem flere skal fungere både som en måde at fordele pligter og fordele og som en måde at brede det fagpolitiske arbejde ud til flere. Arbejdsbyrden og ansvaret skal fordeles, og det skal gøres muligt for medlemmer, som arbejder på skæve tidspunkter at kunne deltage i det fagpolitiske arbejde. Deling af posterne skal også gøre det mindre 'skræmmende' for nye aktivister at stille op til en post. Der gives flere eksempler på, hvordan deling kan gøres konkret, men det er op til de personer, som skal dele posten, at vælge de måder, som passer dem bedst. Samtidig opfordres der til, at det faglige arbejde udføres som et teamwork, og at alles indsats bliver anerkendt.

'Branch committees are encouraged to adopt a "teamwork" approach to their work, rather than expecting a few people to shoulder most of the responsibility.

UNISON expects everyone's contribution to be recognised, welcomed and valued. Branches should try to involve all members who wish to make a contribution to local organisation and activity, however small' (PF:8).

Opmuntring af alle medlemmer til at deltage i det fagpolitiske arbejde og organisering af dette arbejde, så medlemmerne også kan være aktive i praksis, er centralt for afdelingernes arbejde. Der lægges vægt på, at deltagelse ikke kun er et spørgsmål om at blive valgt til en post eller at deltage og tale til alle møder, deltagelse er også et spørgsmål om at have adgang til informationer om aktiviteter og at have mulighed for indflydelse og engagement i særlige emner eller kampagner. Den lokale afdeling skal overveje, dels om tid og sted for møder og andre aktiviteter giver alle mulighed for at deltage, herunder fx at tilbyde børnepasning og at tage højde for forskellige arbejdstider, dels om aktiviteterne medvirker til at synliggøre UNISON's arbejde og tiltrække nye medlemmer. Men også mødeform, sprog etc. sættes i fokus, som et område lokalafdelingerne skal arbejde med.

'Ensuring that the agenda, format, language and conduct of meetings are welcoming and informal. How can you ensure that all interests have a chance to be heard? Do you need to make sure time is available for issues raised by specific occupational groups or groups of members?' (PF:10).

I praksis er disse 'bløde' dele af fair repræsentation blevet implementeret på meget forskellige måder; nogle steder er der skabt nye praksisformer og andre steder slet ikke. Dels synes mange, at det er svært at omsætte strategien til praksis; dels har lokalafdelingerne skullet genskabe sig selv efter sammenlægningen; og dels er der også modstand mod især de praksisændrende elementer i fair repræsentation (Colgan & Ledwith 2000b).

Citatet kan således også læses som en afspejling af et af de centrale ligestillingspolitiske problemer både i LO og i UNISON: magtfastholdelse og modstand mod ligestilling. En strategi til magtfastholdelse er ekskluderende mødeformer og andre teknikker til at forhindre, at forskellige interesser kommer på dagsordenen og bliver afspejlet i politikken, fx at gøre nogle problemer til særlige kvindesager (underforstået, at det ikke er rigtige fagforeningsproblemer). Det er disse teknikker, som brochuren taler op imod. Og den åbner hermed for redefineringer af interesser og fællesskab – og for en genforhandling af magten. Afsnittet 'How do we do it?' afsluttes med en opfordring til, at afdelingerne skal anspore *medlemmerne* til at respektere hinanden.

'Merged branches now represent a huge range of members and the branch belongs to all of them – whatever job or hours they work' (PF:10).

Men med bl.a. de britiske ligestillingsagenter 3 og 5's fortællinger in mente handler problemet lige så meget (mere?) om selve de fagpolitiske *ledere*, der er bærere af en organisationskultur, som ekskluderer og disrespekterer kvinder. Måske dette sidste citat også er beregnet på dem – måske er hele teksten det, for det er jo deres fagpolitiske praksis, som skal ændres, åbnes, bredes ud...

Reproduktion? Transformation? Problemer? Dilemmaer?

UNISON's selv-organisierungsstruktur reproducerer *ikke* kvinder som afvigere, primært af tre grunde. For det første, fordi et centralt element i selv-organisering er skabelsen af nye praksisformer, og fordi multiaktive kvinder bringer disse nye former ind i hovedstrukturen. For det andet, både fordi de enkelte kvinder deltager i forskellige grupper, og fordi de forskellige selv-organiserede grupper samarbejder. Og for det tredje, fordi selv-organisierungsstrategien

indgår i en forholdsvis transformativ kontekst, hvor der lægges vægt på demokratisering, pluralisme og decentralisering.

Transformation

Den affirmative strategi selv-organisering har således som allerede sagt transformative elementer og indgår i en transformativ kontekst – har den så også transformative virkninger? Den udfordrer i hvert fald både en traditionel fagpolitisk praksis og lægger op til at ændre kønsagendaen.

Men der er også handlinger og holdninger, som trækker væk fra det transformative. Selv-organisering og de bløde tiltag i strategien om fair repræsentation har skullet skabe en mere transformativ forandring. Det er først og fremmest de strategier, som kunne bruges til at ændre de ulighedsskabende processer. De har skullet styrke medlemsaktiviteten og åbne for nye måder at gøre fagpolitik på. Og det er også lykkedes nogle steder og i nogle sammenhænge, men det har kun i begrænset omfang bredt sig videre op igennem hovedstrukturen. På den måde bliver det de 'særlige' grupper, som skal bære forandringen igennem; de grupper, der som udgangspunkt havde mindre magt og indflydelse. Og det betyder, at udviklingen af nye praksisformer og mainstreamstrukturen og toppen af hierarkiet afkobles fra hinanden. Hvilket kan medføre - og tilsyneladende også har medført – manglende forståelse for og anerkendelse af hinanden og deraf følgende modstand og magtkampe.

Det ligger også implicit i strategien, at gruppen af kvinder ikke alene er marginaliserede og derfor skal have særlig støtte – men at de også er 'de gode'; de, der kan skabe forandring; de, der har andre og bedre bud på den fagpolitiske praksis. Men ikke alle kvinder er ens og slet ikke i en fagforening som UNISON, der er sammensat af så mange forskellige jobtyper og regioner. Der er forskel på kvinder, på deres erfaringer og interesser. Og på, hvorvidt de ønsker forandring eller blot magt på lige fod med mændene. Forskellene mellem kvinder betyder, at nogle kvinder føler sig perifere selv i de selv-organiserede grupper eller ikke har ressourcerne til at deltage på lige fod. Selv-organiseringsstrategien tager højde for, at kvinder er forskellige med hensyn til etnicitet, seksualitet og funktionsdygtighed (handicap), men i mindre grad at de kan være forskellige med henblik på ressourcer (kompetencer og økonomi). Og slet ikke, at der blandt kvinderne også er traditionalister – kvinder, som ikke ønsker den fagpolitiske praksis ændret, men som vil have magt på lige fod med og på fuldkommen samme måde som mændene. Lighed i deltagelse er for dem ikke et spørgsmål om deinstitutionisering, men om at kvinder som kvindekroppe opnår lige repræsentation. På den måde kan strategien om proportionalitet medvirke til at styrke traditionalisterne frem for transformisterne. Og denne skelnen er måske mere relevant end en mand-kvinde skelnen; spørgsmålet er bare, hvilke løsningsstrategier, der legitimt kan fremføres for at ændre på den problematik!

Der er ligeledes et problem i forholdet til hovedstrukturen og de 'normale' fagpolitiske repræsentanter. Der er nemlig en tendens til, at mange af de selv-organiserede grupper kommer til at bære hovedansvaret for at få koblet deres aktiviteter til hovedstrukturen. Ligesom forhandlingsretten er hos servicegrupperne, og de selv-organiserede grupper ikke har nogen formel tilknytning hertil. Det er ikke kun problematisk i forhold til at skabe en ny forhandlingsagenda, det er også problematisk, fordi det er de selv-organiserede grupper, som på den måde får 'ansvaret' for at forny fagforeningen uden i tilstrækkelig grad at kunne integrere denne fornyelse i den måde, hovedstrukturen virker på.

Endelig er det også af betydning, at der er mange magtkampe, som er med til at forsinke og forhindre transformation.

Problemer

UNISON's ligestillingspolitik er ikke kun en succeshistorie, men også en fortælling om mangfoldige problemer af både praktisk og principiel karakter fra implementerings vanskeligheder over magtkampe til interne modsætninger i den valgte demokrati- og organisationsform. De tidligere afsnit peger på en mangfoldighed af problemer, som er med til at forsinke målopfyldelsen, forhindre udviklingen af et pluralistisk fællesskab og begrænse strategiens transformativ virkning. Især to problemer medvirker til at forsinke, forhindre og begrænse. For det første, at den åbne definition af praksis i de selv-organiserede grupper skaber meget forskellige praksisformer, hvoraf nogle medvirker til at reproducere hidtidig praksis. For det andet at magt- og interesse kampe (også mellem kvinder) modarbejder såvel selv-organisering som de to øvrige strategier. UNISON casen gør det altså tydeligt, at ligestilling ikke kun er et spørgsmål om det gode og retfærdige, om at vinde medlemmer og udnytte ressourcer og om udvikling af fagbevægelsen til at 'matche' samtidens medlemsskare og problemer på arbejdsmarkedet. Nej, ligestilling handler i allerhøjeste grad også om magt, modstand og interessekampe. Kampe om retten til at definere, hvilken fagforening UNISON skal være, og hvilken politik den skal føre i fremtiden. Modstand mod ligestilling er også et personspørgsmål. Det kan godt være, at flere kvinder og mangfoldighed betyder en styrkelse af organisationen som sådan og derfor på organisations niveau er en plussumsstrategi, men flere kvinder på politiske poster betyder også færre – især lavtlønnede - mænd, så for den individuelle mand kan en radikal ligestillingsstrategi sagtens blive til et nulsumsspil.

Dilemmaer

Hvis man ser ligestilling som en gensidig læreproces dvs. som integration af forskellige positioner, erfaringer og ressourcer *og* som en konstant løbende proces fremfor som et absolut

endemål, kan man i stedet for at betragte problemerne som forhindringer også betragte dem som 'automatiske' dilemmaer, som ligestillingspolitikken må forholde sig til og rette sig mod i det næste trin. Hvorledes denne identifikation kan gøres til en del af selve den ligestillingspolitiske strategi, diskuterer jeg i konklusionen (kapitel 8).

UNISON casen identificerer således (mindst) fire nye dilemmaer. For det første, at åbenhed, selvforvaltning og medbestemmelse også kan medføre, at de praksisser, som strategien skulle forny, i stedet bliver videreført. For det andet, at ligestillingsstrategien på den ene side skal skabe nye praksisser fx mere politikformulering fra neden og mere ligestillede relationer mellem medlemmer og ledere, men på den anden side skal implementeres i en forholdsvis uændret organisationskultur og i en hierarkisk organisation. For det tredje, at ligestillingsstrategien skal give indflydelse og plads til grupperinger, som hidtil har været underrepræsenterede, men samtidig kommer til at indgå i kampen om magten i organisationen, fordi etablerede magtnetværk og enkeltpersoner bliver udfordrede på deres positioner. Og for det fjerde at ligestillingsstrategien rettes mod kvinder, men at UNISON's kvindelige medlemmer er forskellige og befinder sig både på ledelsesposter og i marginalen, både blandt traditionalisterne og transformisterne og både blandt de ressourcestærke og de resourcesvage.

Men hvorledes forholder UNISON's selv-organisierungsstrategi sig til de fire ligestillingspolitiske dilemmaer, som jeg rejste teoretisk?

1. At udpege kvinder som havende behov for særlige tiltag reproducerer også kvinder som afvigere.

UNISON's ligestillingspolitik er en mangfoldig strategi, som ikke kun rettes mod kvinderne, men mod hele organisationen. Selv-organisierungsstrategien er en empowerment strategi, samtidig med at der lægges op til skabelse af et nyt mere pluralistisk fagforeningsfællesskab. Kvinderne bliver derfor ikke reproducerede som afvigere. Det kan dog diskuteres, om det er problematisk, at det kun er de marginaliserede grupper, som selv-organisierungsstrategien rettes mod. Fordi det mandlige herved forbliver 'usynligt' og selvfølgeligt og *ikke* udpeget. På den anden side bliver den 'rigtige' fagpolitiske praksis udfordret på en lang række andre områder, som kan medvirke til at ændre betydninger af køn og relationerne mellem disse og den 'rigtige' fagpolitisk praksis.

2. At problemopfattelsen afspejles i den politiske forandringsstrategi og dermed kan medvirke til at reproducere problemet.

Kampen om ligestillingspolitikens form og indhold ved etableringen af UNISON medførte en redefinition af problemopfattelsen, således at det primært var organisationsformen og politikken, der blev anset for problemet. Selv-organisierungsstrategiens åbenhed/tomhed, som den bl.a. fremstår i brochuren 'get yourself organised', giver på den ene side mulighed for at

destabilisere den hierarkiske kønsrelation gennem at åbne for en mangfoldighed af køns- og fagpolitiske praksisser, og på den anden side åbner den for en kamp om definitionen af indholdet – om den nye bestemmelse, om den nye kønskonfiguration, om den nye 'rigtige' fagpolitiske praksis. Og det er spørgsmålet med både den teoretiske diskussion af 'tomhed' og destabiliseringens grænser og den empiriske erfaring med problemer og dilemmaer i UNISON i baghovedet, om åbenhed/tomhed er det ideelle, eller om det tværtimod betyder, at de(n) med flest magtressourcer vinder retten til at definere indholdet, fremfor at der for eksempel blev igangsat en politisk demokratisk proces til at redefinere køn og fagpolitisk praksis.

3. *At ville skabe ligeværd og anerkendelse af kvinder og det kvindelige uden at referere til en essentialistisk opfattelse af kvinde.*

Selv-organiseringstrategien definerer ikke kvinder og kvindelig på en bestemt måde, men lægger op til anerkendelse af kvinders problemer, erfaringer og ressourcer, dvs. en partikulær og kontekstafhængig anerkendelse. Spørgsmålet er, om man kan tale om en form for strategisk essentialisme, hvor kvinders forskel ikke gøres til endemålet, men til en position hvorfra der kan skabes forandring af den fagpolitiske praksis, rejses nye politiske temaer, og stilles nye typer af overenskomstkrav med baggrund i kvinders problemer, erfaringer og ressourcer. Og som kan fungere som en empowerment strategi for kvinder, men *ikke* som en måde at fastholde kvinder som 'de andre' på (se også Fraser 2003). Selv-organiseringstrategien understøtter denne vej, men det gør ikke alle implementeringer heraf. Nogle vælger en separat kvindeorganisering med henblik på at give kvinder magt på lige fod med mændene – i denne fortolkning bliver kvinders (biologiske) forskel i hvert fald delvist til endemålet (McBride 2001a). Samtidig konstrueres kvinder som forandringsagenter, som de, der skal skabe nye praksisformer og bringe nye emner på banen, men kvinder findes både blandt transformisterne og traditionalisterne. Det kan derfor være en problematisk strategi at være afhængig af, at kvinder som sådan skaber (transformative) forandringer, for det er ikke alle interesserede i. Gruppen af kvinder er ikke kun 'de gode', ligesom gruppen af hvide mænd ikke kun er 'de onde'.

4. *At ville forandre kønsulighedsskabende processer og samtidig bevare fagbevægelsens grundlag og ressourcer.*

Det er en væsentlig del af UNISON's ligestillings- og demokratiseringsstrategi, at en radikal ligestillingsstrategi og fagbevægelsens grundlag og ressourcer ikke behøver at være i modsætning til hinanden. Udviklingen af demokratiet og den fagpolitiske praksis skal styrke hele fagforeningen, ikke blot hidtil marginaliserede eller særligt udsatte medlemsgruppers plads og stemme. Der skal skabes et pluralistisk fællesskab og en organisk solidaritet.

Kvinderne (og delvist de andre grupperinger) skal være en ressource for denne organisations- og demokratiudvikling. Det er det budskab, som bl.a. brochuren 'get yourself organised' formidler i en form, der tangerer en normaliseringsstrategi: 'get yourself organised' skal ikke bare informere, den skal også etablere en ny fagpolitisk diskurs.

Men et er de politiske ideer og det strategiske niveau, noget andet er den daglige praksis – og ikke mindst det hav af forskellige interesser og magtpositioner, som findes i en så stor fagforening med så mange forskellige medlemstyper repræsenteret. En fagforening, der oven i købet er sammensluttet af tre fagforeninger, hvoraf den ene repræsenterede medlemmer, som er ledere for medlemmer for den anden fagforening, og hvor den anden og den tredje fagforening i mange år havde konkurreret med hinanden om medlemmerne. Og som derudover har en stor gruppe af forhenværende mandlige faglige ledere, som ikke er blevet genvalgt til deres poster bl.a. på grund af reglerne om proportionalitet, og fordi de lavtlønnede mænd ikke i lighed med de lavtlønnede kvinder bliver støttet af reglerne om fair repræsentation og derfor skal konkurrere både med kvinderne om 'general seats', men også med de højtuddannede mænd.

Men magtkampene udgør også en reproduktion af en skillelinje mellem dem, der støtter ligestillingsstrategierne og pluralismen, og dem, der er imod begge. Det vil sige en problematisering af, om det er muligt at transformere de kønsulighedsskabende processer og bevare fagbevægelsens grundlag og ressourcer på én gang. Og denne skillelinje kan blive forstærket af, at de fortrinsvis er de hidtidigt marginaliserede stemmer, der skal bære forandringen igennem, i stedet for at de nye praksisformer i højere grad blev defineret i et samspil mellem de 'nye' og de 'gamle' stemmer.

7.4 Sammenfatning: en ny kønsagenda og nye fagpolitiske praksisformer?

Hvor Starlet programmet satsede på at øge kvinders repræsentation og på at skabe individuelle forandringsagenter, lægger UNISON's ligestillingspolitik op til både at øge kvinders repræsentation og ændre den fagpolitiske praksis såvel via individuelle forandringsagenter som kollektive forandringsstrategier. Og det er i vidt omfang lykkedes! UNISON er et godt eksempel på, hvorledes det er muligt at konstruere og gennemføre en radikal ligestillingsstrategi og en ny form for fagforeningsdemokrati og fællesskab.

Jeg vil først fremskrive, hvad det er, UNISON gør på en ny måde med udgangspunkt i selv-organiseringstrategien. Jeg vil dernæst diskutere, hvilke problemer og muligheder UNISON's strategi giver. Som det tredje vil jeg diskutere, på hvilke punkter UNISON's ligestillingspolitik kan siges at være transformativ, og på hvilke punkter den ikke er det. Til slut

vil jeg gennem de fire UNISON ligestillingsagenters fortællinger vise forskellige perspektiver på UNISON.

Hvad gør UNISON på en ny måde?

UNISON gør mange ting på en ny måde.

Først og fremmest er det nyt og vigtigt, at ligestilling skifter fra at være et lavt prioriteret politikområde til at blive et højt profileret middel til at demokratisere fagforeningen (og omvendt: demokratisering som vejen til ligestilling); at ligestilling er skrevet ind i vedtægterne; og at der er flere forskellige ligestillingstiltag, som skaber mulighed for at støtte det særlige (kvinders empowerment), for at forandre det centrale (ændre repræsentation, nye fagpolitiske praksisser) og for at bevare og udbygge gode erfaringer med mere traditionelle ligestillingstiltag fx uddannelse, hvor strategien for livslang læring i nogle tilfælde også bliver integreret med selv-organiseringstrategien.

Netop UNISON's pro-aktive selv-organiseringstrategi rummer alle elementerne i denne nye måde at konstruere ligestilling på. Den udgør et rum, hvor kvinder møder anerkendelse for *deres* erfaringer og problemer, og hvor de sammen og med hjælp fra andre dele af fagforeningen (kurser, lokale og regionale kvindekonsulenter) kan skabe empowerment af sig selv og hinanden. Hvorfor den også fungerer som en vej til at højne antallet af kvinder på kongresser, i udvalg og på ledelsesposter i hovedstrukturen, fordi de får personlig styrke og faglige kompetencer i de selv-organiserede grupper. De selv-organiserede grupper har også ret til repræsentation dels på andre niveauer indenfor selv-organiseringstrukturen dels i nogle lokale, regionale og nationale komiteer i hovedstrukturen. Selv-organiseringstrategien er altså med til at styrke kvinders repræsentation. Selv-organiseringstrategien udgør et middel til at rekruttere nye medlemmer og til at skabe større politisk aktivitet blandt gamle fx gennem at arrangere 'Women's Fun Days' eller lave kampagner i samarbejde med kvindegrupper i lokalsamfundet fx mod hustrumishandling. Den udvikler nye fagpolitiske praksisformer og sætter nye politiske emner på dagsordenen og publicerer guidelines til hele fagforeningen herom.

Selv-organisering udgør én ud af tre ligestillings- og demokratiseringsstrategier som supplerer hinanden og sørger for en kobling mellem de særlige rum og den centrale beslutnings- og politikudviklende struktur. UNISON's samlede ligestillings- og demokratiseringsstrategier markerer en helt ny måde at tænke og gøre fællesskab på, hvor der skiftes fra en forståelse af fællesskab som byggende på ens vilkår og med vægt på lighed til at skabe et pluralistisk fællesskab med vægt på både at støtte særinteresser og etablere samarbejde mellem alle interessegrupperinger.

UNISON er altså på 'den rette vej', der er bare et par sten, bakker (- og bjerge?), der skal flyttes og jævnes eller måske snarere inkluderes i ruten.

Hvilke problemer skaber/synliggør UNISON's samlede ligestillingsstrategi?

UNISON skaber en helt ny ligestillingsagenda, hvor det vigtigste er, at den ikke kun rettes mod kvinderne, men mod hele organisationen. En så omfattende gentænkning og reorganisering, hvor meget skal bygges op helt fra bunden, og hvor flere af aktørerne er gengangere fra den gamle måde at gøre fagpolitik på (og som måske tilmed mister deres privilegerede position), bliver selvfølgelig ikke skabt 'på en dag' og vil også rumme en række problemer, forhindringer - og kampe. Nogle af disse handler mest af alt om tid – altså at en så omfattende omstilling tager tid eller om at lære af erfaringerne og udbedre problemer, mens andre er mere principielle og atter andre viser vej mod dilemmaer og paradokser, som er relevante for enhver ligestillingsstrategi. Det er de sidstnævnte, jeg vil beskæftige mig med her.

Principielle problemer:

- manglende formelle relationer mellem selv-organisering og hovedstrukturen, fx betyder de selv-organiserede gruppers manglende repræsentation i (nogle) regionale komiteer i hovedstrukturen og manglende ret til repræsentation i servicegrupperne, at kvinder som gruppe har problemer med at få indflydelse på politikudformning og overenskomstkrav
- modsatrettede træk mellem på den ene side tiltag til mere medlemsindflydelse og nye praksisformer og på den anden side en hierarkisk organisationsstruktur komplicerer gennemførelsen af nye praksisformer, fordi den hierarkiske organisationsstruktur understøtter traditionelle former for fagpolitisk praksis

Dilemmaer og paradokser:

- dette (det modsatrettede) kommer således også til at betyde, at det er de hidtil marginaliserede, dvs. dem med de færreste magtressourcer, som primært skal bære forandringen igennem. Dels fordi de har mest at vinde herved, dels fordi udviklingen af nye praksisformer primært foregår i de selv-organiserede grupper
- strategien er baseret på, at kvinder vil skabe forandring, men kvinder er både transformister og traditionalister, både ressourcestærke og ressource svage. Det medvirker såvel til at forsinke/forhindre forandring som til fortsat at marginalisere nogle grupper af kvinder

- den åbne/tomme definition af de selv-organiserede gruppers form og indhold giver mulighed for, at almindelige medlemmer kan præge det fagpolitiske arbejde i stedet for blot at blive tilpasset dette; men det har også betydet, at der er skabt meget forskellige praksisformer, hvoraf nogle er meget mere transformative end andre
- det har også betydet, at selv-organisering er blevet brugt til at reproducere etablerede magtpositioner og traditionelle praksisformer, og endelig at der fortsat kæmpes om, hvad selv-organisering er og skal være

Og så er der magtproblematikken

Modstand og magtfastholdelsesstrategier har forsinket og forhindret, at ligestillings- og demokratiseringsstrategierne er blevet fuldt ud gennemført i hele organisationen, og at der er blevet skabt et stærkt pluralistisk fællesskab. Modstand og magtfastholdelsesstrategier har også skabt modløshed blandt nogle ligestillingsagenter og fortsat marginalisering af kvinder i nogle lokalafdelinger og regioner.

Men modstand og magtfastholdelsesstrategier må også ses som en reaktion på den udfordring, UNISON's ligestillingsstrategi repræsenterer. Den er i sig selv et indlæg i kampen om magten og om at definere, hvad UNISON skal være nu og i fremtiden. Magt- og interessekampe er kommet for at blive – de er en del af det politiske, og vel nok især i en organisation, som skal favne mange forskellige erfaringer, relationer og interesser. Så i stedet for at tænke magt- og interessekampe som en undtagelse eller som en fejl, vil det være langt mere konstruktivt at tænke magt- og interessekampe ind som en del af selve strategien. Denne diskussion vil jeg vende tilbage i afhandlingens konklusion i kapitel 8.

Transformation?

Jeg har allerede været inde på spørgsmålet om UNISON og transformation flere gange. Og ja, selv-organiseringstrategien rummer transformative elementer både på det strategiske plan og på den måde, den praktiseres. Ligesom den udspiller sig i en overvejende transformativ kontekst. UNISON's samlede ligestillings- og demokratiseringsstrategi *vil* udfordre kønsdiskursen og den 'rigtige' fagpolitiske praksis – og *kan* medvirke til at ændre de ulighedsskabende processer i relationerne mellem betydninger af køn og fagpolitisk praksis.

Men der er også flere elementer, som trækker den anden vej, hvoraf tre er de vigtigste: at ikke alle selv-organiserede grupper skaber nye praksisformer, men i stedet kommer til selv at virke ekskluderende; at der ikke bliver taget højde for, at kvinder både er traditionalister og transformister; og at der kæmpes mod den radikale ligestillingsstrategi og for at fastholde

magtpositioner, hvilket bl.a. medfører manglende lokal opbakning og modstand mod ligestillingsagenter.

Er UNISON en succeshistorie? Fire forskellige fortællinger

De fire ligestillingsagenter fra UNISON, som jeg interviewede, fortalte hver deres delvist forskellige historie. De var i udgangspunktet alle positive, men deres meget forskellige erfaringer med deres daglige arbejde for ligestilling prægede deres fortællinger. Forskellene i fortællingerne kan nok også siges at afspejle forskelle i interesser, i position (central ledelse, ligestillingsarkitekt, frontarbejder) og placering (nationalt eller regionalt niveau og hvilken region).

Britisk ligestillingsagent 3's fortælling: 'So I just think it's very depressing at the moment'

Der er sket en masse nyt, og der sker fortsat en hel del i Den Britiske Ligestillingsagent 3's region, men alligevel er hendes fortælling præget af skuffelse, problemer, modstand og en uændret fagpolitisk praksis. Det vil sige, at det fortsat er 'drengene fra pubben', som styrer regionen på godt og ondt. BLA3 oplever en del både direkte og indirekte modstand mod selvorganisering og ligestillingspolitikken som sådan. BLA 3 mener bl.a., at dette skyldes en dominans af mænd fra den tidligere meget mandsdominerede fagforening NUPE (den af de tre oprindelige fagforeninger med flest lavtlønnede og ufaglærte medlemmer). BLA 3 kommer selv oprindeligt fra NALGO. Posten som regional 'women's officer' blev skabt i NALGO lige før sammenlægning, og det gav en del problemer, fordi det blev set som et taktisk træk fra NALGO for at få flere pladser og mere indflydelse på regionalt niveau.

Men det er ikke kun regionalt, der ikke er sket den store forandring. Også på nationalt niveau og generelt i UNISON er der sket alt for lidt. Det ser godt nok ud på papiret, siger BLA 3 og henviser her til, at der er kommet mange flere kvinder på ledelsesposter og i centrale udvalg, men det er fortrinsvis et spørgsmål om flere kvindelige kroppe frem for mandlige ditto – magtformen og den fagpolitiske praksis er i overvejende grad stadig den samme. På nationalt niveau er hun skuffet over, at samarbejdet dels mellem de regionale 'women officers' indbyrdes og dels mellem de regionale 'women officers' og den nationale 'women officer' ikke fungerer særlig godt, og at de ikke har været i stand til fælles at sætte en progressiv ligestillingspolitisk dagsorden.

Den regionale 'women's committee' fungerer forholdsvis godt, den er stor og fleksibel og holder mange møder, hvor diskussioner og 'motions' handler både om bredere samfundsemner som body image og om fagpolitiske emner som arbejdstid og arbejdspladspolitik om

hustrumishandling. I den regionale 'women's committee' er der en kvindelige repræsentant for de tre andre selv-organiserede grupper, og på den måde sikres samarbejdet på tværs af grupperne. Der er en del velbesøgte aktiviteter knyttet til selv-organiseringen som fx 'Women's Fun Days', konferenceforberedende møder og forskellige kampagner bl.a. for sikker føde uden kemikalier og for støtte til kvindelige flygtninge. Alligevel rekrutteres der flere kvinder til ledelsesposter i hovedstrukturen gennem kurser for kvinder fx gennem kampagnen 'Return to Learn'. På kurserne rekrutteres der også kvinder til den regionale 'Women's Committee', bl.a. fordi der kun er meget få brancher, der har oprettet selv-organiserede grupper. Der har i det hele taget været nedgang i ligestillingsaktiviteterne det sidste års tid. En af grundene til den lave aktivitet er, at kvinderne skal gøre det i deres fritid. Af samme grund deler to kvinder posten som leder af den regionale 'women's committee'. Men den ene af de to ledere er indblandet i en sag om chikane i hendes lokalafdeling, som kræver meget af hende; den anden har lige skiftet til et nyt og krævende job. Endelig er det sket en masse ting på medlemmernes arbejdspladser, som har krævet deres tid. Meget hviler derfor på BLA3's skuldre.

Britisk ligestillingsagent 4's fortælling: three steps forward then two steps back

Titlen på BLA 4's fortælling kunne lige så godt have været skuffelse, manglende udvikling af nye praksisformer og traditionel fagforeningspraksis. Når jeg vælger tre trin frem og to tilbage, er det, fordi BLA 4's fortælling er præget af blandede følelser i forhold til UNISON, af meget forskellige beskrivelser af UNISON, og om den (og hun) har været en succes eller ej. Det er en frem og tilbage fortælling, uden at dette dog virker bevidst, snarere som et udtryk for træthed og indre splittethed, selvom hun også ind i mellem virker engageret og positiv. Og feminisme, ja det har hun nærmest fået ind med modermælken.

BLA 4 er centralt placeret i toppen af hierarkiet, men det er tydeligt, at hun forventer, at andre skal handle ikke hende selv. Hvilket selvfølgelig kan hænge sammen med, at hun er konsulent (officer) ikke politiker, selvom det flere gange i de andre interviews, og hos Colgan & Ledwith samt McBride fremgår, at konsulenterne (også ligestillingskonsulenterne) kan have stor indflydelse på udviklingen, hvis de selv søger det.

UNISON *har* skabt forandring, *'I think we are moving forward, but not just as we would like to'* (BLA4). UNISON har både sat nye politiske temaer på dagsordenen og rejst nye typer af overenskomstkrav og har fået gennemført dem. Men fx i forhold til ligeløn er det en evig kamp for at holde trit med udviklingen på arbejdsmarkedet, hvor der er tendenser til, at nye tiltag går udover kvinderne, og at aftalerne ikke virker efter hensigten. BLA 4 mener også, at UNISON's strukturer og andre formelle mekanismer understøtter kvinders plads og stemme. Men samtidigt kredser hun om spørgsmålet, om det er tilstrækkeligt, om forandringerne også er forandrende

nok, om kvindegrupperne også virker inkluderende eller fungerer efter de samme fraktions- og 'broderskabs' principper, som i en traditionel fagforening, om et 'motion-based' demokrati er det bedste.

'From a personal point of view I find it disappointing that the self-organised groups certainly at the national level do seem to mirror the way that the mainstream trade union work. You know, they are suspicious of change. We have a national conference once a year where we debate motions and if anybody suggests that they should perhaps think about if that is a useful way to progress. They become very defensive of that, you know. And, and I suppose it's because well we, they won that success, they won that ground and they are defensive of it. They still feel that there are a threat out there. It is not everybody, but there is quite a substantial feeling within the self-organised groups that they are constantly under threat. That they are being undermined one way or the other, so that makes them very defensive. So they are not open to looking again on how they operate. Or to say, well okay we have done this now, we now have this successful structure happen, is it time to move on and organise in a different way?' (BLA 4).

Samtidigt forsvarer hun også traditionelle måder at gøre fagpolitik på pga. hensyn til størrelse og effektivitet fx i den nationale kvindegruppe (women's committee), hvor hun er den ansvarlige konsulent.

'One of the problems by being so big is that you do end up having to be quite formal. In the way you work. It makes informality rather difficult. So the women's committee is to try to progress work in an efficiently way, they have two subcommittees, again it becomes quite formal' (BLA 4).

Og i forhold til problemerne (modstand og manglende interesse) med at udvikle selv-organisering i lokalafdelingerne (branches), mener hun ikke, at det er noget, hun (der) kan gøre(s) noget ved på nationalt niveau, problemerne må løses ved hjælp af de regionale kvindegrupper. Og så henviser hun ellers til at tydeliggøre og udvikle reglerne omkring selv-organisering,

'The rulebook says there is a branch committee and the rulebook says there are a branch secretary and a branch chair. So that structure is there. Where as self-organised structures have to set themselves up. I mean branches are supposed to help them. So I think over the years what they have done, you know, there has been discussions at the national level between the self-organised groups and the national executive about how they can still as well facilitate these groups at local level. So we produced that booklet 'get yourself organised' which sort of set out

the formal rights and responsibilities. And also UNISON has a code of good branch practice which says that branches should encourage and enable self-organised groups to set themselves up. So in that respect what we need to do is just to make sure that references to self-organising are in the sort of formal documents on UNISON structures' (BLA 4).

Britisk ligestillingsagent 5's fortælling: I'm a woman. I'm a black woman. I will not be victimised

Den Britiske Ligestillingsagent 5's fortælling er båret af social indignation over kvinders vilkår på arbejdsmarkedet, i fagforeningen og i samfundet. Hun er fuld af engagement, handlen og kamp for forandring både impulsivt og strategisk. Som hun siger:

'It is not about playing the game. It is about knowing the rules. It is about, you know, understanding how the game is played. It is about changing the rules of the game. But also asking for another playing field...' (BLA5).

BLA 5 har været en organisatorisk forandringsagent siden sin debut i fagforeningsverdenen, hvor hun blev valgt til lokalformand (mother of the chapel) i det daværende Society of Graphical Trade. Hun havde kun været ansat indenfor området i kort tid, da hun deltog i det første fagforeningsmøde, hvor hun stillede sig op og kritiserede lokalformanden. BLA 5 havde nemlig oplevet mange grædende kvinder på toilettet, i kantinen og på gangene, og da hun spurgte en ældre kollega hvorfor, handlede det om, at kvinderne ikke havde ordentlig børnepasning og derfor var utrygge, ofte var nødt til at melde sig syge og i det hele taget ikke kunne passe deres arbejde ordentligt og derfor også var udsat for en række disciplinære straffe. Det problem rejste hun på det første møde, hun deltog i, og som også var den årlige generalforsamling for lokalafdelingen.

'...and I went to the meeting and I was very upset about it because I would see these women in tears complaining about it. So I went to my first union meeting and I said to the father of the chapel, why was it that the union was not doing more to help the women who had childcare difficulties? And also why was it that women were being treated differently. And his response to me was that well women had to choose between working or looking after their children. I was so angry about it, I said: No, they don't have to choose between working or looking after their children. They have to choose between whether you are the right person to represent them or whether they should represent themselves. Because I said quite frankly, I'm very disappointed in what you just said. If that is the best you can do for the women, I said, I'm sure they can do better

for themselves. And I just said it. And there was this huge up-roll and the women stood up and they were clapping and they were applauding me and I did not know what I said. I just sort of quickly returned to my seat...' (BLA5).

BLA 5 er en af arkitekterne bag UNISON, og hun har arbejdet strategisk for at skabe en progressiv ligestillingsagenda og vedtægter, en model og strukturer, som kan understøtte denne dagsorden. For BLA 5 er UNISON derfor også en succes, som har skabt mere aktivitet, flere medlemmer, flere kvinder i hovedstrukturen, nye emner på den politiske dagsorden og en succesfuld håndtering af forskellighedsproblematikken,

'...I think it has been a successful model because it is about recognising that there is diversity in the organisation, but also using this diversity as an opportunity to build the strength, the unity of the organisation, that is important. For you see, some people see diversity as a threat rather than a challenge, and I think it's an opportunity to build unity, solidarity by, you know, working together on common areas. Recognising that there are a legitimate concern and interest of specific groups. But accepting and valuing that it's, you know, you recognise the commonality' (BLA5).

Britisk ligestillingsagent 6's fortælling: optimisme og transformative praksisser

Den Britiske Ligestillingsagent 6's fortælling er fuld af optimisme og kampgejst. Det går godt med selv-organiseringen i hendes region, og det går godt for hende i UNISON.

Kvindens selv-organisering er centreret omkring den regionale 'Women's Committee', som fungerer som et åbent forum. Der er 18 pladser, og det eneste krav for at deltage er, at man er medlem af UNISON. 'Women's Committee' skal dog sørge for så vidt muligt at dække regionens sammensætning af medlemstyper etc. Og det er svært,

'But we generally do quite well, and are conscious of promoting issues for black and disabled women and lesbians in the work of the committee e.g. high profile speakers, lesbian space at events, international links etc' (BLA6, E-mail).

Udover integrationen af de forskellige medlemstyper i den regionale kvinde komite samarbejdes der også mellem de fire forskellige selv-organiserede grupper. Komiteen vælges på den årlige regionale kvinde konference, som også er åben for alle kvindelige medlemmer. Og denne åbenhed i kombination med en række rekrutteringsaktiviteter giver en god blanding af erfarne og helt nye kvindelige deltagere. Der deltager omkring 100 kvinder på disse

kongresser. 'Women's Committee' mødes kun fire gange om året, men der er en masse undergrupper, som arbejder med forskellige enkeltopgaver som fx at producere et nyhedsbrev for kvinder i regionen eller forskellige politiske temaer som hustruvold og arbejdslivs-familielivsbalance. Komiteen står også for en del forskellige arrangementer bl.a. lokale 'Women's Fun Days', som er rettet mod såvel ikke aktive fagforeningsmedlemmer som potentielle nye medlemmer. De lokale UNISON medlemmer bliver opfordret til at invitere veninder, arbejdskolleger eller kvindelige familiemedlemmer, som ikke er medlemmer af UNISON, men arbejder indenfor området. Og det gør de i så høj grad, at det har været nødvendigt at afvise kvinder til disse arrangementer. 'Fun Days' har kun et begrænset fagpolitisk indhold og handler mest om at give kvinder en dejlig dag med fx massage, god mad og fælles hygge. Faglige indslag kan fx være, at der kommer en kvinde, som har opnået en central ledelsespost og fortæller om sin vej gennem systemet. 'Fun Days' har vist sig som en god adgang både til at rekruttere nye medlemmer og aktivister og til at vise, at UNISON også er interesseret i kvinder og deres liv.

En anden vigtig aktivitet er kurser kun for kvinder. De rettes mod at styrke kvinderne og give dem kompetencer til at begå sig fx på konferencer. Men de gives også ligestillingskompetencer fx til at argumentere for og bruge vedtægterne i kampen for ligestilling og for kvinders selv-organisering på det lokale niveau. Og til at skabe nye fagpolitiske praksisformer,

'One result of this education is that women who have come through the women's education track display a very different approach in meetings and their union activism from those coming from mainstream, mixed-sex education and union experiences: they tend to be more informal and inclusive; they listen more, and are less bureaucratic and hierarchical. These are some of the key characteristics which are favoured by those seeking to transform their union's culture from the traditional to the humane' (Mann et al 1997: 210).

I South West er det lykkedes at opbygge et godt netværk mellem kvinderne, og mange af dem bevæger sig videre fra selv-organisering til ledelsesposter og job som undervisere og konsulenter i den fællesstruktur.

I 2002 var de to vigtigste aktiviteter i South West at kortlægge kvinders engagement i fagforeningsstrukturerne og 'Winning the Organised Workplace'- aktiviteter. TUC's WOW-kampagne styrker organiseringsmodellen, hvor der bliver lagt vægt på aktiv deltagelse af alle medlemmer, herunder særlige tiltag for tidligere marginaliserede grupper (se også kapitel 4). Og

det har Den Britiske Ligestillingsagent 6 (i lighed med andre ligestillingsagenter) brugt strategisk til at hæve de selv-organiserede gruppers status indenfor UNISON.

ⁱ Jeg gennemgår i kapitel 4 grundigt, hvad proportionalitet og fair repræsentation betyder. Her vil jeg blot ride hovedelementerne op. Proportionalitet er en form for kønskvotering, hvor en række valgtekniske procedurer og beregningsmetoder skal sikre, at kvinder opnår repræsentation i et antal, der svarer til deres medlemsandel. Fair (retfærdig) repræsentation består af to dele: en 'hård', det vil sige valgprocedurer m.m., som skal sikre, at alle medlemsgrupper er repræsenteret; og en 'blød', som skal ændre den fagpolitiske praksis på lokalt niveau.

ⁱⁱ Andelen af kvinder varierer både imellem de forskellige servicegrupper og imellem forskellige udvalg og poster indenfor den enkelte servicegruppe. I forretningsudvalgene er tendensen dog til næsten proportionalitet i de grupper, hvor kvinder udgør mindre end halvdelen og næsten paritet i de grupper, hvor kvinder udgør flertallet, dog med undtagelse af 'Højere uddannelses' gruppen, hvor proportionalitet er opnået (Colgan & Ledwith 2000b).

ⁱⁱⁱ Oddsratio 1993-2000: $1,63/0,72 = 2,26$

^{iv} Colgan & Ledwiths rapport bygger på nogle lidt andre tal end SERTUC, men tendensen er den samme. SERTUC's tal bygger på en spørgeskemaundersøgelse til alle fagforeninger i TUC. Colgan & Ledwith bruger UNISON's egne oplysninger om medlemskab kombineret med surveys. De gør dog opmærksomme på, at UNISON's medlemsoplysninger er mangelfulde (Colgan & Ledwith 2000b). * = SERTUC; ** = SERTUC 1997; *** = 1996 + upræcise tal; **** = upræcise tal; ***** = rationaliseringsrunde gik hårdest udover de kvindelige funktionærer (negotiating officers) (Colgan & Ledwith 2000b).

^v Det skal dog bemærkes, at regeringen samtidig lavede en politik på dette område, som den opfordrede offentlige arbejdspladser til at implementere.

^{vi} Der er dog steder, hvor der enten slet ikke eller kun i meget begrænset omfang samarbejdes mellem de selv-organiserede grupper.

^{vii} Selv-organiserede grupper har dog ret til at sende max. to udtalelser (motions) til servicegruppernes nationale konference.

^{viii} Af figuren fremgår det, at der ikke er formelle relationer mellem den regionale kvindegruppe og det regionale råd i hovedstrukturen. Det står der ellers i UNISON rules (som de er gengivet i 'get yourself organised'). Et check op på den konkrete praksis viser, at nogle steder er de kvinder selv-organiserede grupper repræsenterede direkte andre kun gennem de generelle 'womens seats' (Sue Ledwith & UNISON's hjemmeside).

^{ix} Ifølge Colgan & Ledwith 2000a er 'low paid seats' blevet ændret til 'reserved seats', men det har ikke betydet den store forskel i forhold til, hvem der vinder disse pladser.

^x Spørgsmålene udspringer af Faircloughs tekstanalysemodel (se kapitel 3).

^{xi} Af National Women's Committee Annual Report 2001 fremgår det, at man arbejder med at udforme en ny brochure om selv-organisering, der bl.a. skulle indeholde eksempler på 'good practice'. Denne brochure var dog endnu ikke i omløb, da jeg var i England den sidste gang marts 2002. Eksempler på 'good practice' kunne afhjælpe både problemet omkring 'tomhed' og upersonlighed.

^{xii} Man kunne også læse dobbeltheden som et udslag af, at selv de, der arbejder for ligestilling og for at ændre den fagpolitiske agenda, fastholder en 'at gøre noget for medlemmerne' holdning enten ubevidst som gammel vane eller mere bevidst som en magtfastholdelsesstrategi: de skal styre ligestillingen, den skal ikke overlades til 'uregerlige' medlemmer. Når jeg ikke medtager denne vinkel i selve analysen, er det, fordi jeg ikke har andet materiale, der kan støtte denne læsning.

^{xiii} Se kapitel 2.3 og 6.2 for en diskussion af Bacchi og hvorledes jeg bruger hendes analyse tilgang.

^{xiv} Alle tal SERTUC 2000.

Kapitel 8

Konklusion

- At skabe ligestilling og transformativ forandring

Denne afhandling er et tilbud om at se udover den betydningshorisont, som vi forstår os selv, de andre og vores dagligdag igennem. Og som vi medvirker til at reproducere eller forandre gennem vores daglige praksis. Afhandlingen er hermed også et indlæg i denne gen/skabelsesproces. Et indlæg som bliver til et bidrag til forandring. Alene synliggørelsen af det normale som en ekskluderende konstruktion rykker ved dennes selvfølgelighed og derved ved magtpositionen.

Nu er det ikke enhver betydningshorisont og praksis, jeg interesserer mig for, men derimod de betydninger og praksisser, som er forbundet med ligestillingspolitik i den danske fagbevægelse. Afhandlingen udgør således en kritisk læsning af det ligestillingspolitiske felt; en læsning, der bryder med det, som vi ser som selvfølgeligt, normalt og rigtigt. Redskaberne til denne kritiske læsning er dels diskursanalyse dels komparation.

Men afhandlingen vil mere end blot at synliggøre kulturelle ulighedsskabende processer. Jeg mener nemlig ikke, at en sådan form for forandring er tilstrækkelig, når det handler om forandring i og af en kompleks social virkelighed, hvor betydninger og praksisser er institutionaliserede, og hvor disse er koblet sammen med konkrete positioner, der besidder en lang række magtressourcer. Jeg mener ligeledes, at den åbenhed i forandringsmål, der ligger implicit i synliggørelsesstrategien er problematisk. Dels fordi åbenheden giver den mest magtfulde retten til at definere målene; dels fordi åbenheden ikke forholder sig til de konkrete problemer og erfaringer, der er i feltet. Afhandlingen rummer således også overvejelser over, hvorledes forandring kan skabes, og hvad målene skal være for denne forandring.

8.1 Konklusion. Svar på afhandlingens tre centrale spørgsmål.

Hvorledes gøres ligestillingspolitik i LO? Hvorledes gøres fagpolitik i LO? Og hvorledes gøres ligestillingspolitik i UNISON?

Afhandlingen har et firedobbelt perspektiv på politik og forandring: politisk repræsentation, betydninger af køn og fagpolitik, individuelle organisatoriske forandringsagenter og kollektiv forandring. Disse fire dele undersøges hver for sig og især i relation til hinanden. Dette perspektiv viser frem til en række spændinger, modsætninger og dilemmaer i skabelsen af (ligestillings-)

politisk forandring. Det er disse spændinger, modsætninger og dilemmaer, som fører frem til følgende pluralistiske og tresporede konklusion.

1. Fagpolitisk praksis er ikke kønsneutral. Koden om fagpolitisk praksis er derimod så tæt sammenfaldende med den maskuline matrix, at man på det nærmeste kan sige, at mænd i LO bliver positivt særbehandlet pga. deres køn. Det betyder også, at kvinders politiske praksis bliver til en næsten umulig balancegang, fordi de ikke fuldt ud kan personificere hverken den 'rigtige' fagpolitiske praksis eller den kvindelige matrix. Relationerne mellem betydninger af køn og den 'rigtige' fagpolitiske praksis etablerer således en lang række af kønsulighedsskabende processer. Disse kulturelle ulighedsskabende processer virker tilmed så subtilt, at de bliver reproduceret, når kvinderne tilstræber at gøre fagpolitik på den rigtige måde, dvs. gør sig til legitime og genkendelige fagpolitiske aktører. Derfor kommer kvinder til at medvirke til reproducere de kønsulighedsskabende processer gennem deres egen fagpolitiske praksis. Og derfor må forandringsbestrebelse (også) rettes mod selve den fagpolitiske praksis.
2. Starlet programmet og UNISON's selv-organiseringstrategi vælger to meget forskellige tilgange til ligestilling. Hvor Starlet programmet overvejende bygger på en liberal ligestillingsstrategi tilsat et strejf af positiv særbehandling, bygger selv-organiseringstrategien på en radikal tilgang til ligestilling, som bedst kan placeres mellem en affirmativ og en transformativ strategi. Starlet programmet ønsker at højne den kvindelige repræsentation og skabe individuelle forandringsagenter, men har ikke som mål at ændre den fagpolitiske praksis. UNISON's selv-organiseringstrategi ønsker at bidrage til at øge den kvindelige repræsentation, skabe individuelle forandringsagenter **og** ændre den fagpolitiske praksis. Starlet programmets tilgang til ligestilling betyder, at det skaber uro, men ikke en ny kønsagenda, og at det medvirker til at reproducere den fagpolitiske praksis; hvor selv-organiseringstrategien sammen med UNISON's to øvrige strategier, proportionalitet og 'fair' repræsentation, udfordrer både kønsdiskursen og den 'rigtige' fagpolitiske praksis.
3. Afhandlingen har afdækket mange grunde til, at ligestillingspolitikken ikke har skabt ligestilling: at ligestillingspolitikken selv medvirker til at reproducere de kønsulighedsskabende processer; at det er svært at være individuel forandringsagent, fordi man samtidig kommer i modsætning til at gøre fagpolitik på den 'rigtige' måde; at der er en omfattende modstand mod ligestilling; at ligestilling er et lavt prioriteret politikområde; at ligestillingspolitikken ikke altid bliver implementeret og ofte i en modereret udgave; at

ligestilling er en udfordring til etablerede magtpositioner og -relationer; at der må afbalanceres en lang række strategiske og praktiske hensyn; at konteksten sætter begrænsninger på, hvor transformativt ligestilling kan gøres; at transformative ligestillingstiltag er svære at gøre til virkelighed; at der er principielle problemer og indbyrdes modsætninger i ligestillingsstrategien; at ligestillingspolitik kræver omfattende strategisk handlen og medlemspression; at det er meget svært at skabe et pluralistisk fællesskab. En så kompliceret problematik kan ikke løses blot gennem et enkelt tiltag. Det vil sige, at det altså heller ikke er nok at ændre den fagpolitiske praksis, selvom dette på den anden side er fuldkommen nødvendigt for afskaffe kønsuligheden. At komme frem til at transformere den fagpolitiske praksis er en lang og slidsom vej, der kræver multiple redskaber. Undervejs er det vigtigt at erkende og anerkende, at kvinderne og ligestillingsagenterne ikke er magtesløse, men derimod også har forskellige magtressourcer; det er måske dem, som det i første omgang handler om at aktivere og forøge.

Det er i konklusionens punkt tre, at resten af kapitel 8 vil tage afsæt; fokus vil herefter være på, hvorledes man kan skabe transformativ ligestilling i fagbevægelsen. En transformativ ligestillingsstrategi bygger ikke på inklusion af kvinder gennem tilpasning til de givne strukturer, kulturer og praksisser, den fordrer derimod en helt ny demokratisk, organisatorisk og fagpolitisk agenda. Som måske ikke er så ny igen, fordi den bygger på fagbevægelsens historiske erfaring som social bevægelse tilsat nye opmærksomhedspunkter og gamle erfaringer og tilpasset samtidens arbejdsmarked og medlemmer. På den ene side vil en transformativ ligestillingsstrategi medføre en omfattende genforhandling af magtpositioner- og relationer, redefinering af problemer, interesser og politiske løsninger og reorganisering. Det vil give meget uro og mange kampe. På den anden side vil en sådan strategi kunne interessere andre grupperinger i fagbevægelsen fx nydanskere og unge medlemmer, eller faglige og politiske grupperinger, der af forskellige grunde ikke har opnået lighed i deltagelse. En transformativ strategi åbner således for at opbygge alliancer med mange forskellige medlemsgrupper og kan derfor opnå en større opbakning end en 'almindelig' ligestillingspolitik, fordi den bliver til en demokratiseringsstrategi.

Spørgsmålet er, om den bredere sociale kontekst også må transformeres for, at en transformativ ligestilling kan gennemføres succesfuldt, fordi fagbevægelsens interne sociale praksisser bliver 'holdt på plads' af forskellige eksterne dominansrelationer fx samfundets økonomiske magtrelationer. Det vil betyde, at fagbevægelsen må fortsætte arbejdet med at udvikle og ændre velfærdssamfundet, og med Briskin, Hyman, Kelly, Valkenburg og Zoll i baghovedet er en måde at komme med nye bud herpå at tage udgangspunkt i medlemmernes egne arbejdspladsrelaterede problemer og oplevelse af social uretfærdighed; og i samarbejde mellem

de fagpolitiske ledere og almindelige medlemmer udvikle bud på nye problemdefinitioner og løsningsforslag, der kan indgå i den politiske kamp om velfærdssamfundets udvikling. På den måde ville man kunne vende det individuelle medlems kritiske refleksion til et aktiv, skabe en følelse af at høre til og blive anerkendt for sine erfaringer, identificere fælles problemer og gennem handling skabe fællesskab på tværs af forskelligheder – i hvert fald som en mulighed. For et af de helt centrale opmærksomhedspunkter og problemer for en transformativ strategi er skabelse af et pluralistisk fællesskab – og det er ikke nemt, hvilket Starlet programmet tydeliggør i det lille format og UNISON i det store. En sådan tilgang ville betyde, at 'cirklen' bliver sluttet ganske smukt, fordi transformativ ligestilling forudsætter en genopfriskning og udvikling af fagbevægelsens socialbevægelselementer, som dernæst medvirker til at styrke fagbevægelsen i forhold til de eksterne netværk og magtrelationer. UNISON's samlede ligestillingsstrategi udgør et forsøg på at udvikle disse elementer og på at skabe et fællesskab på baggrund af forskellighed. Og det er bl.a. UNISON's erfaringer, som jeg vil bygge videre på i de følgende afsnit.

Ekskurs: Starlet programmets resultater

Selvom jeg ikke forestillede mig, det skulle gå sådan, lykkedes det for Starlet programmet at blive færdigt, før jeg blev det! Af en LO-evalueringsrapport (Kruse 2003) fremgår det, at 19 starletter har gennemført kurset; at de har fået 'kønsbrillerne' på; at mentorordningen kom til at fungere; og at flere har opnået faglige ledelsesposter, ansættelse indenfor fagbevægelsen eller nye stillinger på deres arbejdsplads. Det er dog også gået den modsatte vej for et par stykker. Bl.a. har en starlet mistet sit job og dermed sin post som tillidsrepræsentant efter at have ført en ligelønssag på arbejdspladsen; og en anden, der var godt i gang med en fagpolitisk karriere, er næsten helt ude af fagpolitik. Starletterne især peger selv på, at Starlet programmet har givet dem flere personlige kompetencer, større personlig styrke og mod og større faglig viden. Rapporten har et kapitel, som kaldes Poesibøger, hvor starletterne bl.a. beskriver visioner for fremtidens fagbevægelse, og hvad de selv forestiller sig, at de kan være med til at gøre. Heraf fremgår det, at mange af starletterne opfatter sig selv som forandringsagenter og flere af dem også med en kønsvinkel. Men det fremgår også indirekte, at starletterne ikke opfatter sig som ét fællesskab. Dette bekræftes af interviews (i samme rapport) med programmets to tovholdere, hvor problemer med individualisme overfor fællesskab er genstand for en del overvejelser.

8.2 Spejlingen – eller hvad vi kan lære af UNISON's ligestillingsstrategi

Jeg vil i dette hovedafsnit lægge vægt på de positive erfaringer med UNISON's ligestillingsstrategi. Det vil sige, at jeg vil sætte fokus på de punkter, hvor det er lykkedes UNISON at udfordre de ulighedsskabende processer og skabe grundlaget for en ny kønsagenda og nye fagpolitiske praksisformer. Og jeg vil diskutere, hvorledes det har kunnet lade sig gøre. Jeg vil undervejs spejle disse punkter i Starlet programmet og LO's ligestillingspolitik, som den ser ud efter kongressen 2003¹, for både at kunne se, hvor der er åbninger/grundlag for at skabe transformativ forandring, og hvilke elementer der så skulle udvikles og lægges til.

I. Starlet programmet = trin 1?

UNISON's træk

Grundlaget for UNISON's ligestillingspolitik peger på en række faktorer, som er vigtige for at kunne skabe en transformativ ligestillingspolitisk agenda:

- erfaringer med affirmative ligestillingsredskaber i alle tre forbund
- en forholdsvis stor gruppe af aktive ligestillingsinteresserede kvinder bl.a. som følge af forbundenes hidtidige ligestillingsarbejde
- strategisk handlen fra centralt placerede ligestillingsagenter
- samarbejde med andre medlemsgrupper, som er interesserede i radikal forandring

Første spejling

LO's tilgang til ligestilling er ikke radikal, selvom den samlede ligestillingspolitik rummer nogle affirmative ligestillingsredskaber (fx positiv særbehandling, selv-organisering, mainstreaming). Men spørgsmålet er, om man kan se Starlet programmet (og dets efterfølgere, FL og Victoria) som et nødvendigt trin i skabelsen af en mere radikal ligestillingsagenda? For det første giver Starlet m.fl. erfaringer med nye former for ligestillingsredskaber: Hvad kan de? Hvad kan de ikke? Hvad skal vi gøre for at opnå de ønskede resultater? Hvad kan vi lære af andre tilgange til ligestilling? Det giver også organisationen mulighed for at 'vænne' sig til, at man kan tænke og gøre ligestilling på andre måder. For det andet kan Starlet m.fl. skabe flere ligestillingsinteresserede kvinder, som kan fungere som individuelle organisatoriske forandringsagenter og som en kollektiv pressionsgruppe. For det tredje er der allerede et par centralt placerede ligestillingsagenter, hvoraf især én bliver udpeget igen og igen af mine interviewpersoner som meget dygtig strategisk. LO's kongres 2003 markerede et skift i ligestillingspolitikken, bl.a. at dennes målsætning skal ændres fra lige muligheder til resultatlighed (LO 2003b+c). Så måske har vi her trin 2?

Genspejling

Ligestillingsagenterne i UNISON kunne, selvom de samlet indtog en underordnet position, trække på flere magtressourcer, og det havde betydning for det radikale resultat:

- *kollektiv magt*: mange kvinder var interesserede i en ny ligestillingsagenda, og der var netværk blandt kvinder
- *positionsagt*: der var ligestillingsagenter med ledelsespositioner i de tre forbund
- *personlig magt*: der var kvindelige forhandlere med store strategiske evner, viden etc.

Tilstedeværelsen af disse tre magtressourcer peger på nødvendigheden både af *individuelle forandringsagenter* og udviklingen af *fællesskab* blandt kvinder. Men derudover vil jeg også pege på to nye magtressourcer, som på sin vis overskrider individuel-fællesskabsopdelingen eller i hvert fald fordrer, at begge er tilstede. *Erfaringsagt*: denne omfatter både organisationens erfaring med (og tilpasning til) nye (radikale) ligestillings-strategier og de erfaringer gruppen af kvinder involveret i disse strategier har fået. Begge dele giver grundlag for såvel at vide, hvorledes det kan gøres bedre, som til at tænke kreativt. Og at tænke kreativt er netop en del af den sidste magtressource, *innovativt magt*. Dette handler om at kunne se udover betydningshorisonter og at kunne omsætte dette til konkrete forslag og aktiv handlen. Det kræver personlig magt, men også selv-organiserede grupper kan danne grundlag for innovation.

II. Definitionsmagt

UNISON's træk

Det er et meget væsentligt element i UNISON's ligestillingspolitiske succes, at denne blev koblet sammen med demokratisering, nye relationer mellem medlemmer og ledere og skabelsen af et pluralistisk fællesskab; at der er flere forskellige ligestillingstiltag, som 'angriber' problemet fra flere sider, og som rettes mod forskellige marginaliserede grupper; og endelig at disse er indskrevet i vedtægterne. UNISON har altså flyttet ligestilling til forbundets center, og dermed er grundlaget lagt for transformation af dette center.

Første spejling

Ligestillingspolitik i LO er forsat et separat politikområde og ses fortsat som noget, der primært er til fordel for kvinder. Der sker dog sammenkædninger med andre problematikker fx ungdomsproblemet og et demokratisk underskud. Ligesom der markeres et skift i holdningen til ligestillingspolitikken, fx var det LO-formand Hans Jensen, som fremførte og argumenterede for den nye ligestillingspolitik på LO's kongres i efteråret 2003, og der er indskrevet ligestillingspolitiske tiltag i LO's love (LO 2003d).

Genspejling

Med konstruktionen af UNISON skete der et skift i *definitionen af ligestillingsproblemet*.

Ligestilling blev til organisationens problem og til et demokratiproblem, og de ulighedsskabende processer blev set som indlejrede i organisationsstruktur og -kultur. Denne måtte derfor gentænkes og omskabes, hvilket resulterede i en radikal ligestillingspolitik med transformative resultater. Ligestillingsagenternes innovative magtressourcer har altså 'slået' til overfor selve problemdefinitionen, og dermed har de været i stand til at skabe en helt ny køns- og fagpolitisk agenda. Ligestillingsagenterne har altså fået *andel i definitionsmagten* gennem brug af så mange forskellige magtressourcer, at de har kunnet udfordre den hidtidige kønnede definitionsmagt. Og sikret at udfordringen blev fortsat og styrket gennem den nye organisations- og ledelsesstruktur. Brochuren 'get yourself organised' kan læses som et bidrag fra dele af den nye ledelse til at ændre problemdefinitioner og skabe en ny fagpolitisk normalisering.

III. Transformativ selv-organisering

UNISON's træk

UNISON's selv-organiseringstrategi er pro-aktiv. Den tager udgangspunkt i en affirmativ tilgang til ligestilling, men rummer også transformative elementer:

- nye måder at gøre fagpolitik på
- åbne for deltagelse af alle interesserede
- samarbejde mellem forskellige selv-organiserede grupper, mellem selv-organisering og hovedstrukturen og enkeltpersoners multiple aktivitet

Selv-organiseringstrategien udgør kun det ene af tre radikale ligestillingstiltag, hvor de to andre er proportionalitet (kønskvotering) og 'fair' repræsentation. Desuden kædes ligestillingstiltagene som allerede sagt sammen med demokratisering. Selv-organiseringstrategien indgår altså i en generel transformativ kontekst.

Første spejling

Starlet programmet ligger indenfor underskudsmodellen. Og det bygger på en liberal tilgang til ligestilling tilført et par affirmative ligestillingsredskaber. Starlet programmet har affødt to andre kvindenetværk efter nogenlunde samme model. Derudover skal der implementeres kønsmainstreaming i LO. Kongressen i 2003 viser, at LO er under forandring, men den udgør ikke en transformativ kontekst.

Genspejling

UNISON's selv-organiserede grupper formår, når de fungerer bedst, at kombinere en affirmativ strategis anerkendelse af den enkeltes problemer og erfaringer med den transformative strategis ændringer af kulturelle ulighedsskabende strukturer og processer, som de er indlejret fx i mødeformer og definitioner af, hvad der har fagpolitisk relevans. De skaber empowerment af den enkelte kvinde (sammen med fx kurser for kvinder), og gennem gruppens egen praksis udvikles nye fagpolitiske praksisformer. Disse nye praksisformer udbredes både gennem den enkelte kvindes multiple faglige aktiviteter (også i hovedstrukturen) og via brochurer om 'best practice'. Erfaringerne med UNISON's selv-organisering taler altså for, at *en kombination af en affirmativ og en transformativ strategi kan skabe transformation*. Tilsyneladende har problemet med 'tingsliggørelse' af enkeltidentiteter været et mindre problem, dels fordi der samarbejdes mellem grupperne; dels fordi kvinder er aktive i flere sammenhænge; og måske – dels fordi muligheden for at skabe nye praksisformer indenfor grupperne har medvirket til at destabilisere disse enkeltidentiteter.ⁱⁱ

Jeg har i min undersøgelse ikke nærmere studeret dynamikker og praksisudvikling i de selv-organiserede grupper og kan derfor ikke se, hvilke processer der skaber nye praksisformer. Jeg kan konstatere, at nogle selv-organiserede grupper skaber nye praksisformer og andre ikke. Og at dette ser ud til at hænge sammen med, om de, der er fagpolitiske ledere på det niveau og i det geografiske område eller/og de ligestillingskonsulenter, som skal assistere de selv-organiserede grupper, er transformister eller traditionalister. Det kunne være et spændende område at forske videre i, fordi det kan give en 'nøgle' til, hvorledes det er muligt at omdanne forskellighed til et handlingsfællesskab og bruge den enkeltes kritiske refleksivitet til at udvikle fagbevægelsen.

Colgan & Ledwith (2000a, 2002a) udvikler en selv-organiseringens evolutionsmodel med start i strategier for social kreativitet og slut i strategier for social forandring. Undervejs sker der en trinvis udvikling, hvor trin ét er skabelse af gruppeidentitet, to udvikling af gruppebevidsthed og tre kollektiv handlen. Colgan & Ledwith anser også kvinder for forskellige, ikke blot som følge af alder, uddannelse, etnicitet, seksualitet etc., men også i deres fagpolitiske og feministiske bevidsthed og praksis. Alligevel er jeg ikke enig med Colgan & Ledwith, hovedsageligt på to punkter. For det første mener jeg ikke, at en fælles gruppeidentitet og gruppebevidsthed er en forudsætning for social handlen. Det er nødvendigt, at kvinderne sammen og i dialog med en fagpolitisk leder udvikler en forståelse af, at de i forhold til den fagpolitiske praksis på nogle områder er placeret i en fælles situation, men selve *fællesskabet bliver skabt gennem kollektivhandlen*, og manglende kollektivhandlen forhindrer skabelse af fællesskab. Handlen er altså ikke resultatet af en fælles gruppeidentitet eller bevidsthed, men omvendt det,

der skaber fællesskabet. Skabelse af en fælles gruppeidentitet og bevidsthed ville derimod kun kunne foregå gennem eksklusion og kunne måske tilmed medføre en tingsliggørelse af enkeltidentiteten kvinde. For det andet mener jeg på trods af, at jeg er enig i, at en selv-organiseret gruppe gennemgår en udvikling over tid, at social kreativitet og social forandring er sideordnede og indbyrdes afhængige elementer. Og at disse skabes af dynamikker i selve skabelsen af et pluralistisk handlings-fællesskab, dvs. forskellighed og den enkeltes kritiske refleksivitet som ressourcer til kreativitet og forandring. Min opfattelse bygger på en anden forandringsforståelse end Colgan & Ledwith, der med social forandring henviser til, at kvinder går videre fra den selv-organiserede gruppe og ind i fagforeningens hovedstrukturer. Med social forandring mener jeg skabelsen af nye praksisformer og styrkelse af magtressourcer som innovations- og definitionsmagt. Som sådan kunne man godt tænke sig *selv-organiserede grupper som et permanent innovativt forum* på lokalt niveau for udarbejdelse af nye praksisformer, problemdefinitioner og politiske løsningsforslag med baggrund i almindelige (kvindelige) medlemmers erfaringer og problemer.

8.3 Problemer, paradokser og dilemmaer i skabelsen af forandring

I dette afsnit vil jeg sammenfatte de forskellige problemer, paradokser og dilemmaer, som Starlet programmet og UNISON's selv-organiseringsstrategi har skabt/synliggjort. Disse problemer, paradokser og dilemmaer må tænkes med, når man skal skabe transformativ forandring. Selvom Starlet programmet og UNISON's selv-organiseringsstrategi er meget forskellige, har de skabt/synliggjort to ens problemområder (dog med variationer i indhold): magt og modstand og forskelle mellem kvinder.

Magtkamp, modstand og magtfastholdelse

Et alvorligt problem for ligestillingsstrategiernes mulighed for succes i Danmark som i Storbritannien, er en overvældende modstand, som forhindrer og forsinker strategiernes gennemførelse. Ligestillingspolitik er, selvom det er vedtaget i de demokratiske organer, ikke noget, som alle føler sig forpligtet på at støtte op om; nogle indtager endda den position, at det er helt i orden at undergrave ligestillingstiltag og gøre modstand bl.a. rettet mod de personer, der arbejder for ligestilling. Ligestillingspolitik er tilsyneladende hverken en fælles politik eller en rigtig politik.

Det er muligt at inddele magtproblematikkerne i tre kategorier.ⁱⁱⁱ For det første *modstand mod ligestilling*. Den kan være både direkte og indirekte. Modstand mod ligestilling

benytter mænds relative overordnede position til at fastholde kvinder i en relativ underordnet position. Modstand forekommer mest i LO og de tilsluttede forbund. Den anden kategori er *magtfastholdelse*. Det vil sige, når personer eller netværk af personer udvikler forskellige magtfastholdelsesstrategier. Det kan fx tage form af kønnede oligarkier, som omdanner ligestillingspolitik til evolutionsstrategier frem for transformationsstrategier. Magtfastholdelse kan også foregå mere direkte som fx manglende servicering og prioritering af selv-organiserede grupper. I denne kategori er kvinder stadig de underordnede, men de besidder dog så mange magtressourcer, at 'magten' føler sig udfordret. Magtfastholdelse forekommer både i LO og i UNISON. Den tredje kategori er *magtkampe*, og den forekommer mest i UNISON. Den forudsætter nemlig, at parterne i 'kampen' er forholdsvis lige; at begges indlæg anses for legitime; og at denne kamp kan udspille sig åbent i de demokratiske organer - og ikke (kun) på 'lokummerne'.

Transformister – Traditionalister

Et nyt dilemma, som følger umiddelbart af magtproblematikken, er, at kvinder befinder sig på begge sider af magten: de er både transformister og traditionalister. Det vil sige, at nogle kvinder er interesserede i at forandre magtrum og praksisformer, mens andre er interesserede i at reproducere disse blot med kvinder på posterne. Nogle er forandringsagenter, andre vil gøre fagpolitisk karriere som enhver anden (mand). Dette gælder mere eller mindre både i LO og i UNISON, men det, der ændrer denne forskel mellem kvinder til et ligestillingspolitisk dilemma, er, at UNISON's samlede ligestillingspolitik forudsætter, at kvinder er interesserede i at skabe forandring. Strategiens succes er afhængig af, at kvinder er organisatoriske forandringsagenter. Det er de som sagt ikke alle, nogle ligefrem fjerner de transformative elementer i fx selv-organiseringstrategien. Nogle kvinder kan hverken se behovet for eller deres egen eller andre kvinders interesse i at transformere. Og så bliver skellet mellem traditionalister og transformister til et ligestillingspolitisk dilemma.

Forskelle mellem kvinder

At kvinder er forskellige, udgør en del af denne afhandlings teoretiske afsæt, men analysen viser også, at der er nye betydningssættende forskellighedsmarkører skabt af samspillet mellem ligestillingsstrategien og den øvrige kontekst. Udover det allerede nævnte skel mellem traditionalister og transformister, medfører kulturelle og økonomiske forskelle mellem kvinder i nogle af UNISON's selv-organiserede kvindegrupper, at arbejderklassekvinder føler sig marginaliserede. I Starlet programmet går skellene mellem de kvinder, som vil have børn med til

kursusgangene, og de, der mener, at børnene fylder alt for meget; mellem de, der er interesserede i ligestilling og de, der fortrinsvis er interesserede i karriereredskaber; og mellem de, som har fagpolitisk erfaring og kompetencer, og de, der ikke har. Den danske case viser også hen mod et principielt problem i selve ligestillingsstrategien, hvor det kan diskuteres, om strategiens vægtning af individuelle karriereredskaber medvirker til at styrke forskelle og dermed besværliggør skabelsen af netværk og fællesskab mellem starletterne: at den liberale ligestillingsstrategis vægtning af det individuelle kommer i modsætning til den affirmative strategis vægtning af gruppen. Dette kan siges at udgøre en form for ligestillingspolitisk paradoks.

Genkendelighed overfor forandring

Det næste dilemma har jeg kun 'identificeret' i forhold til Starlet og ligestillingsagenter i LO og de tilsluttede forbund. Om det skyldes, at UNISON's radikale ligestillingspolitik har opløst dette dilemma, eller om det er på grund af begrænsningerne i mit empiriske materiale, kan jeg ikke sige. Det handler om det ligestillingsstrategiske dilemma mellem på den ene side at skulle skabe legitime og genkendelige fagpolitiske aktører og på den anden side gøre dem til organisatoriske forandringsagenter, når netop det at ændre den fagpolitiske praksis i bedste fald skaber modvind og i værste marginalisering.

'De andre' som de forandringsskabende

Modsatrettede træk mellem på den ene side tiltag til direkte medlemsindflydelse og nye praksisformer og på den anden side en hierarkisk organisationsstruktur komplicerer gennemførelsen af de nye praksisformer, fordi den hierarkiske organisationsstruktur understøtter traditionelle former for fagpolitisk praksis. Samtidig betyder dette, at udviklingen af nye praksisformer foregår dels udenfor hovedstrukturen (selv-organiserede grupper) og dels nederst i det fagpolitiske hierarki (i lokalafdelingerne), at det er de hidtil marginaliserede og dem med den mindste fagpolitiske erfaring og status, dvs. dem med de færreste magtressourcer, der skal bære forandringen igennem.

Åbenhed og tomhed

Den åbne/tomme definition af de selv-organiserede gruppers form og indhold giver mulighed for, at almindelige medlemmer kan præge det fagpolitiske arbejde i stedet for blot at blive tilpasset dette; men det har også betydet, at der er skabt meget forskellige praksisformer, hvoraf nogle er meget mere transformative end andre. Det har også betydet, at selv-organisering er blevet brugt

til at reproducere etablerede magtpositioner og traditionelle praksisformer, og endelig at der fortsat kæmpes om, hvad selv-organisering er og skal være. Åbenheden medfører altså en risiko for, at det er de stærkeste, der definerer indholdet; at der 'konstant' kæmpes om indholdet, og at almindelige kvindelige medlemmers erfaringerne i feltet ikke bliver inddraget.

8.4 Pejlepunkter til skabelse af transformativ forandring

På baggrund af analyserne og diskussionerne af Starlet programmet og UNISON's selv-organiseringstrategi og i kombination med de teoretiske diskussioner af transformativ forandring (kapitel 2.3) vil jeg opstille en række pejlepunkter, som sammen med udpegningen af redskaber og midler i 8.1 kan fungere som et tilbud om at se udover de ligestillings- og fagpolitiske selvfølgheder.

Mellemveje

Det første punkt er det pragmatiske punkt. Fokus er på redskaber til overhovedet at komme frem til at kunne skabe et grundlag for transformativ forandring; nogle af disse redskaber kan også tænkes at være gode 'parallel' redskaber, dvs. redskaber som der altid vil være brug for, fx kurser kun for kvinder. Pointen med disse redskaber er blot, at de ikke alene vil eller kan skabe transformativ forandring.

De tre 'redskaber', som jeg vil pege på, er kønskvotering, individuelle organisatoriske forandringsagenter og pro-aktiv selv-organisering. Man kan selvfølgelig diskutere, om skabelse af individuelle organisatoriske forandringsagenter er et redskab som sådan, men *individuelle organisatoriske forandringsagenter* tilskrives betydning for skabelsen af UNISON. I kapitel 5 diskuterer jeg, hvorledes nogle af kvinderne er organisatoriske forandringsagenter. Mest succes har de kvinder, der på én gang spiller det fagpolitiske spil og tilfører det nye elementer. Der er også kommet en stigende ligestillingspolitisk aktivitet i LO, efter at Tine Auvig-Huggenberger blev LO's næstformand. Den individuelle kvinde *kan* altså godt skabe organisatorisk forandring, men der er grænser for, hvor radikal denne forandring kan blive. Dels fordi fremførelsen af radikale ændringsforslag medfører en risiko for, at kvinderne ikke bliver set som legitime og genkendelige fagpolitiske aktører – og derfor kommer i modvind. Dels fordi radikal forandring af institutionaliserede praksisser og magtrelationer kræver kollektiv handlen. Man kan derfor sige, at skabelsen af individuelle organisatoriske forandringsagenter udgør en del af fundamentet for at kunne skabe transformativ ligestilling, men det er ikke selve

løsningen. En måde både at skabe organisatoriske forandringsagenter er gennem transformativ selv-organisering.

Det samme gælder for *kønkvotering* (proportionalitet). Kønkvotering kan være et godt og nyttigt overgangsredskab til at hæve den kvindelige repræsentation. Det meste almindelige argument imod kønkvotering er, at kvinder skal vælges på grund af deres kvalifikationer og ikke på grund af deres køn. En sådan argumentation forudsætter, at fagpolitisk praksis er kønsneutral – og det er den ikke (jf. kapitel 5). Kønkvotering ændrer dog ikke på den fagpolitiske praksis eller på organisationsstrukturen og -kulturen, tværtimod lægger den sig som et parallelt spor i organisationshierarkiet. At der kommer flere kvinder i de repræsentative organer sikrer, hverken at særlige kvinde-interesser bliver varetaget, eller at den fagpolitiske praksis bliver ændret. Dels finder mange kvinder det problematisk at formulere og fremføre kvindekraav, dels er kvinder både transformister og traditionalister, og dels styrker den hierarkiske organisationsstruktur en traditionel fagpolitisk praksis. Men der er også kvinder, som kan og vil bruge deres fagpolitiske ledelsespost til at skabe kønspolitisk forandring. Ligeledes ændrer kønkvotering organisationens kønsbalance og kan derfor på længere sigt skabe forudsætninger for en mere transformativ ligestillingsagenda i samspil med andre ligestillingsredskaber.

Det sidste redskab er *transformativ selv-organisering*. Det har jeg allerede været inde på i 8.1. Her vil jeg blot tilføje, at spørgsmålet er, om transformativ selv-organisering kun er en mellemvej, eller om det skal være en fast del af enhver ligestillingsstrategi, fordi det skaber et rum, hvor man kan dele erfaringer med ligesindede, gensidigt styrke hinanden og udvikle nye politiske initiativer på baggrund heraf. Det kan der sagtens være permanent brug for, selvom det måske ikke altid er kvinder, der har brug for dette, men andre grupperinger i margen af organisationen.

Den gensidige læreproces

Magtfastholdelsesstrategier og modstand såvel mod ligestilling som mod forandring af den fagpolitiske praksis er alvorlige problemer for skabelse af transformativ forandring. Men det vil være både naivt og udtryk for manglende kendskab til det politiske at tro, at magtfastholdelsesstrategier og modstand er noget, man kan fjerne. Politik *er* interessekampe. Dette gælder også ligestillingspolitik; den er ikke kun et spørgsmål om retfærdighed, men også et indlæg om fagbevægelsen i fremtiden og derfor en del af den politiske kamp om ret til at definere og placere. Men det er samtidig et indlæg, der ikke fungerer på lige præmisser med andre indlæg, fordi kvinder ikke er anerkendt som en politisk interessegruppe, og ligestillingspolitik ofte ikke anerkendes som 'rigtig' politik. Ligestillingspolitik bliver derfor nemt set som et subversivt indlæg, udtryk for særinteresser og som manglende tilslutning til fællesskabet. Og det er et

problem, som en ligestillingsstrategi må tage højde for. Politiske kampe må tænkes med ind i en transformativ forandringsstrategi, og det vil jeg gøre på to måder.

For det første, som en præmis for resten af dette pejlepunkt og de efterfølgende må *kvinder anerkendes som en politisk interessegruppe på lige fod* med andre interessegrupper i LO og de enkelte forbund og ligestillingspolitik gøres til et ligeså højt prioriteret politikområde som de øvrige. Det vil sige, at kvinders indlæg på vegne af kvinder som gruppe skal legitimeres.^{iv} For det andet vil jeg i det følgende forsøge at overskride og indskrive modsætningerne for på den måde at give plads både til de hidtil marginaliserede (fortrinsvis kvinder og det kvindelige) og til de, der repræsenterer centret (fortrinsvis mænd og det mandlige).

Den gensidige læreproces er både forudsætningen for de efterfølgende pejlepunkter og resultatet heraf. Det centrale heri er udviklingen af *politiske beslutningsfora, hvor både de marginale og de centrale deltager, udveksler erfaringer og i dialog baseret på gensidig respekt udvikler den fagpolitiske praksis.*

Denne afhandling tager udgangspunkt i forskellen mellem mand/mandlighed og kvinde/kvindelig, men mine analyser af LO og UNISON viser, at der også er forskelle indbyrdes mellem kvinder. I UNISON strategien er nogle forskelle medtænkt i selve konstruktionen, nemlig forskelle afhængig af etnicitet, seksualitet og handicap. Mens andre bliver tydelige i analysen, kvinder som både traditionalister og transformister, og arbejderklassekvinders økonomiske, familierelaterede og kulturelle problemer med at deltage. Dette sidste er delvist tænkt ind i strategien, men der ligger alligevel en underforstået forventning til, at kvinder vil gøre fagpolitik på en anden og mere lighedsskabende og inkluderende måde, dvs. som ikke tager højde for kulturelle forskelle mellem kvinder. Dette afspejles også i ligestillingspolitikens grundlag, hvor det forudsættes, at kvinder vil være forandringsagenter – men det vil de bare ikke alle sammen! Nogle kvinder vil have magt og indflydelse på lige fod med mændene, nogle med en kvindeagenda som politisk bevæggrund, andre blot som enhver anden med en generel interesse i fagpolitik som deres drivkraft. Blandt starletterne blev forskellene tydelige omkring betydningen af familierelationer, ligestillingspolitisk interesse og fagpolitisk erfaring og kompetencer. Det vil sige, at skellet ikke kun er mellem mænd og kvinder; den britiske case peger fx på, at det lige så meget er et skel mellem almindelige medlemmer og de fagpolitiske ledere. I en dansk sammenhæng kunne man også tænke sig et skel mellem yngre og ældre. Det vil sige, at den gensidige læreproces kunne starte med at identificere en række skellelinjer, som organisationen kunne trække på, når de politiske fora skulle etableres.

Den gensidige læreproces skulle sikre, at nye fagpolitiske praksisser blev skabt på baggrund af viden og erfaring både fra kvinder og mænd, fra almindelige medlemmer og erfarne politiske ledere, fra yngre og ældre. Denne proces skulle ligeledes hjælpe til at mindske konflikter

og magtkampe, fordi begge (alle) sider anerkendes som ligeværdige deltagere og bidragsydere, hverken de 'nye' eller de 'gamle' aktørers erfaringer forkastes eller ugyldiggøres. Endelig ville den gensidige læreproces overkomme et centralt problem i den britiske case, at det er de med de færreste magtressourcer og nederst i organisationshierarkiet, som skal transformere organisationen.

Skabelse af et pluralistisk fællesskab

Et pluralistisk fællesskab er på én gang forudsætningen for og resultatet af den gensidige læreproces. Men både UNISON casen og Starlet programmet viser, at det er svært at skabe såvel et lille (mellem kvinder) som et stort (hele fagforeningen) pluralistisk fællesskab.

Det centrale spørgsmål er, hvorledes fællesskab og forskellighed kan forenes. UNISON's samlede fornyelsesstrategi bygger på anerkendelse af forskelle, og det gør Starlet programmet også om end i en mindre skala. Derimod er det mindre tydeligt, hvad der udgør fællesskabet mellem UNISON's forskellige medlemmer og ligeså mellem Starlet programmets deltagere. Netop den manglende eksplicitering af det fælles kan være et problem, for et pluralistisk fællesskab kræver ikke blot anerkendelse af forskelligheder og samarbejde i mellem forskellige grupper, det kræver også synliggørelse af og opmærksomhed på det, man har til fælles. Her mener jeg hverken en universel kategorisering af arbejdere som underlagt kapitalen eller en fælles kvindelig identitet; jeg mener tværtimod kontekstafhængige definitioner af fællesskab. I LO og de tilsluttede forbund vil en sådan kontekstafhængig definition af kvinders fællesskab være baseret på, at relationerne mellem betydninger af køn og den 'rigtige' fagpolitiske praksis medfører, at kvindelige fagpolitikere altid vil møde større modstand og flere problemer end mandlige. De fagpolitiske aktive kvinder (også in spe) er placeret i samme situation på trods af øvrige forskelligheder som job, fagpolitisk position og familiesituation, og de udgør derfor en seriel gruppering. Men et (solidarisk) fællesskab bliver kvinderne først til, når der etableres fælles handlinger rettet mod de 'handling', som placerede dem i den fælles situation. Skabelsen af et sådant handlingsfællesskab kræver ofte hjælp fra en ligestillingsagent, som både kan tilbyde at 'fremlæse' de kulturelle kønsulighedsskabende processer og hermed synliggøre det fælles og som kan hjælpe med at organisere fællesskabet og handlingerne. Starlet programmet viser, at for meget vægt på forskelligheder og individualisering kan medføre, at disse bliver forstærket, og det fælles forbliver skjult – i stedet for at begge dele bliver transformeret til et aktiv.

Et (pluralistisk og solidarisk) *fællesskab skabes altså gennem fælles handlinger* og ikke blot gennem det, der passivt forener en gruppe. Skabelsen af et pluralistisk fællesskab kunne således ske gennem den tidligere omtalte gensidige læreproces. Hermed bliver det enkelte

medlems aktive handlen, forskellige erfaringer og kritiske refleksivitet en nødvendighed for skabelse af fællesskab – fremfor et problem. Men det kræver selvfølgelig ændrede relationer mellem almindelige medlemmer og de fagpolitiske ledere samt nye rum for aktivitet.

Forandringsmål

Både min analyse af selv-organiseringstrategien og af Starlet programmet viser, at åbne definitioner ikke blot skaber nye muligheder, de giver også problemer, fordi de kan åbne for, at de stærkeste kommer til at definere indholdet og dermed kan lukke for at tage højde for den mangfoldighed af erfaringer, der er i feltet. Spørgsmålet er, om man kan bevare en åbenhed og samtidig bygge på en forståelse af, hvad der vil være godt at gøre? Kunne dette eventuelt formuleres som en overordnet ramme, der fyldes ud lokalt? Og kunne udformningen af denne overordnede ramme gøres som en del af skabelsen af et pluralistisk handlingsfællesskab og følges op af en organisk tilgang til ligestilling (se næste pejlepunkt)?

Ændringer af den fagpolitiske praksis og andre *ligestillingsmål baseret på de fagpolitisk aktive kvinders erfaringer* og ønsker ville være: plads og tid til afhængige relationer, mulighed for kun at deltage på enkeltområder, mulighed for at være aktiv og få indflydelse uden at være valgt til en post, at være fagpolitisk aktiv uden at give hele livet, flere arbejdspladsrelaterede aktiviteter, politikudvikling med baggrund i arbejdspladsrelaterede problemer, ligestillede mødeformer baseret på gensidig respekt, empowermentkurser (selvværd, kompetencer etc).

Men spørgsmålet er, om det – fordi det kvindelige i så høj grad har været udskrevet af det fagpolitiske rum – vil være nødvendigt at fokusere eksplicit på, hvad det Kvindelige kan bidrage med i udviklingen af den fagpolitiske praksis. Det vil sige en form for strategisk essentialisme, ikke som noget, der skal karakterisere eller binde konkrete kvinder sammen, men som et indlæg i at skabe transformativ ligestilling. En *definition af det Kvindelige*, som kunne beskytte og frigøre. Et centralt element heri kunne være omsorg og det, der forbindes hermed: indlevelsessevne, afhængighed, tillid, hensyn til de svage etc.

Organiske strategier

Jeg har allerede teoretisk udtrykt en skepsis overfor, om det er muligt (og ønskeligt) fuldkommen at destabilisere køn og dermed frisætte enhver identitet fra kønnede betydningers ekskluderende mekanismer (kapitel 2.3). Men selve destabiliseringstankegangen; at forandring er en organisk proces, dvs. noget der hele tiden forandrer sig og er i bevægelse, kan give god mening, når man taler om transformativ forandring. Min analyse af UNISON viser, at selv en radikal

ligestillingsstrategi, som overkommer en lang række problemer, paradokser og dilemmaer, producerer nye ditto. I stedet for at se det som en fejl ved strategien kunne man lade dette blive en del heraf. Det vil sige at gøre identifikation af problemer, paradokser og dilemmaer til en del af ligestillingsstrategien. Ligestilling bliver på den måde til en *organisk strategi, som på skift opstiller mål og vælger redskaber og identificerer problemer og dilemmaer* affødt heraf, hvorefter der opstilles nye mål og udvikles nye redskaber, osv. Det vil sige ligestillingspolitik som en konstant løbende proces i stedet for en afsluttet strategi. Dette kunne blive inddraget i de politiske fora, der arbejder med at udvikle den fagpolitiske praksis. Det ville dels sikre, at ligestillingspolitikken blev koblet sammen med den fagpolitiske praksis, dels at ligestilling ville være hele organisationens problem, ikke kun kvindernes.

ⁱ Med det forbehold, at kongresudtalelser og vedtagelser handler om, hvad man vil gøre og ikke, hvad der bliver gjort. For eksempel ligner forslagene til mainstreaming af LO's politik til forveksling det, der allerede blev vedtaget på kongressen i 1999. Men som i den forløbne periode kun i begrænset omfang blev implementeret eller ligefrem sat på et lavere niveau pga. reorganiseringen af FIU.

ⁱⁱ Jeg vil blot lige minde om, at jeg under dette punkt fokuserer på de positive erfaringer; se 8.3 for nogle af problemerne med selv-organiseringstrategien og kapitel 7 for den fulde analyse og diskussion.

ⁱⁱⁱ Jeg gør opmærksom på, at kategorierne er idealtyper, og der derfor er overlap mellem dem ude i 'virkeligheden'.

^{iv} Dette er et strategisk træk for at kunne skabe grundlag for transformativ forandring; det er ikke endemålet.

Litteraturliste

- Adams, Roy J. (1988): "Desperately Seeking Industrial Relations Theory" i *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations 4:1*
- Alvesson, Mats & Kaj Sköldberg (2000): *Reflexive Methodology. New Vistas for Qualitative research*, SAGE
- Andersen, John (2000): *Køn, klasse og ligestilling*, Research Paper no. 07/00, Department of Social Sciences, Roskilde University, Denmark
- Andersen, John (2001): 'Fra social klasse til social eksklusion' i Andersen & Jensen (red): *Marginalisering, integration, velfærd*, Aalborg Universitetsforlag
- Andersen, Niels Åkerstrøm (1999): *Diskursive analysestrategier*, Nyt fra Samfundsvidenskaberne
- Andersen, Pernille Tanggaard (2001): 'Modsætningsfyldte billeder af politik – belyst gennem yngre ufaglærte kvinder' i *Kvinder, Køn & Forskning 10. Årg. Nr. 1*
- Andersson, Maria (1996): 'Osynlige mannen – om kön, makt og modernitet' i Nord Nytt nr. 63/1996 Tema: Perspektiv på männen
- Atkinson, Paul & Amanda Coffey (2002): 'Revisiting the relationship between participant observation and interviewing' i Gubrium & Holstein (eds): *Handbook of Interview Research. Context & Method*, SAGE
- Aunbirk, Annette (1994): "Lønmodtagerorganisationernes forældrepolitik i 90'erne" in *Social Kritik 30/94*
- Bacchi, Carol Lee (1996): *The politics of Affirmative Action*, SAGE
- Bacchi, Carol Lee (1999): *Women, Policy and Politics. The Construction of Policy Problems*, SAGE
- Bain, G.S. & H.A. Clegg (1974): "A Strategy for Industrial Relations Research in Great Britain" i *British Journal of Industrial Relations vol.12 pp 91-113*
- Barret, Michéle & Anne Phillips (1992): *Destabilizing Theory. Contemporary Feminist Debates*, Polity Press
- Benhabib, Seyla, J. Butler, D. Cornell & N. Fraser (1995): *Feminist Contentions. A Philosophical Exchange*, Routledge
- Benhabib, S. (1995a): "Feminism and Postmodernism" i Linda Nichol森 (ed): *Feminist Contentions: A Philosophical Exchange*, Routledge
- Benhabib, S. (1995b): "Subjectivity, Historography, and Politics" i Linda Nichol森 (ed): *Feminist Contentions: A Philosophical Exchange*, Routledge

- Berger, Peter L. & Thomas Luckmann (1972): *Den samfundsskabte virkelighed. En videnssociologisk afhandling*, Lindhardt og Ringhof
- Bertilsson, Margaretha & Margareta Järvinen (1998): *Socialkonstruktivisme. Bidrag til en kritisk diskussion*, Hans Reitzels Forlag
- Bergqvist, Christina (1994): *Mäns makt och kvinnors intressen*, Acta Universitatis Upsaliensis
- Bild, Tage, Henning Jørgensen, Morten Lassen og Morten Madsen (1993): *Fællesskab og forskelle; Sikke nogen typer; Medlemmer i bevægelse*, APL-projektet, LO & CARMA
- Billing, Yvonne Due and Karina Estrup Eriksen (1995): *Kvinder og mænd i køn forening*, PMF
- Bjerring, Bodil, Pernille Bottrup, Helle Holt & Vibeke Kold (red)(2000): *Hvor går grænsen? – køn og arbejdsliv i forandring*, Samfundslitteratur
- Boje, Thomas P. & Anna-Lena Almqvist (2000): 'Citizenship, family policy and women's patterns of employment' i Thomas P. Boje & Arnlaug Leira (eds): *Gender, Welfare State and the Market*, Routledge
- Borchorst, Anette (red) (2002): *Kønsmagt under forandring*, Hans Reitzels Forlag
- Borchorst, Anette & Drude Dahlerup (red) (2003): *Ligestillingspolitik som diskurs og praksis*, Samfundslitteratur
- Bornedal, Peter (1991): 'Dekonstruktion som læsekunst' i Svane & Ørum (red): *Køn og moderne tider*, Tiderne Skifter
- Bradley, Harriet (1999): *Gender and Power in the Workplace. Analysing the Impact of Economic Change*, Macmillan Press
- Bray, Mark og Nick Wailes (1996): *Institutionalism and Industrial Relations*, Paper til IREC konference i København, september 1996
- Bredsdorff, Nils (2001): *Diskursanalyser og diskursteorier – nogle overvejelser over diskursbegrebet*, Skriftserie fra Roskilde Universitetsbibliotek nr.36
- Briskin, Linda (1993): 'Union Women and Separate Organizing' i Briskin & McDermott (eds): *Women Challenging Unions*, University of Toronto Press
- Briskin, Linda (1996): *Gendering Democracy in the Unions: A Swedish-Canadian Comparison*, Working Paper Series no.13 part I & II, Centre for Research on Work and Society, University of York, Canada
- Briskin, Linda (1999): 'Autonomy, diversity, and integration: union women's separate organization in North America and Western Europe in the context of restructuring and globalization' i *Women's Studies International Forum*, Vol.22, No.5, pp 543-554

- Briskin, Linda (2002): 'The equity project in Canadian unions. Confronting the challenge of restructuring and globalisation' i Colgan & Ledwith (eds): *Gender, Diversity and Trade Unions. International perspectives*, Routledge
- Briskin, Linda & Patricia McDermott (eds) (1993): *Women Challenging Unions*, University of Toronto Press
- Brok, Henning, Per Lange & Malene Lind (2002): Hvis fusioner skal lykkes ... om betydningen af tid, tillid og fælles erfaringer i skabelsen af nye faglige organisationer, LO-dokumentation
- Busk-Jensen, Lise (1988): 'Dette er ikke en kvinde... Feminismens subjektbegreb' i *Køn & Klasse no.62*
- Butler, Judith (1990a): *Gender Trouble. Feminism and the subversion of identity*, Routledge
- Butler, Judith (1990b): 'Gender trouble, Feminist Theory, and Psychoanalytic Discourse' i Nichol森 (ed): *Feminism/Postmodernism*, Routledge
- Butler, Judith (1993): *Bodies that matter. On the discursive limits of 'sex'*. Introduction, Routledge
- Butler, Judith (1995a): "Contingent Foundations" i Benhabib et al: *Feminist Contentions. A Philosophical Exchange*, Routledge
- Butler, Judith (1995b): "For a Careful Reading" i Benhabib et al: *Feminist Contentions. A Philosophical Exchange*, Routledge
- Campbell, Colin (1996): *The myth of social action*, Cambridge University Press
- Carleheden, Mikael (1998): 'Mennesket uden egenskaber. Om det normative grundlag for den postmoderne konstruktivismes kønsteori' i Bertilsson & Järvinen (red): *Socialkonstruktivisme. Bidrag til en kritisk diskussion*, Hans Reitzels Forlag
- CASA (1999): *Ta' lige stilling. LO's repræsentationsundersøgelse*, udarbejdet til LO Kongres 99, LO
- CELI & KAD (2003): *Når kønnet taler med – et bidrag til mainstreaming af KAD's overenskomstarbejde*. Del 1-3
- Chouliaraki, Lilie and Norman Fairclough (1999): *Discourse in Late Modernity*, Edinburgh University Press
- Christensen, Ann-Dorte (2001): 'Kvindepolitiske strategier og demokratiske udfordringer' i *Kvinder, Køn & Forskning 10. årg. nr. 1*
- Christensen, Ann-Dorte & Birte Siim (1995): 'Magt og medborgerskab – et feministisk perspektiv på frihed' i *GRUS nr.45 16.årg.*
- Christensen, Ann-Dorte & Birte Siim (2001): *Køn, demokrati og modernitet. Mod nye politiske identiteter*, Hans Reitzels Forlag

- Christensen, Hilda Rømer (1999): 'Gender – Still a Useful Category of Analysis'. Forskerinterview med Joan Wallach Scott i *Kvinder, Køn & Forskning* 8.årg. nr.1
- Christensen, Søren & Poul-Erik Daugaard Jensen (1986): *Kontrol i det stille – om magt og deltagelse*, Samfundslitteratur
- Christiansen, Niels Finn (1997): "Solidaritets historie" i *Dansk Sociologi* nr.1/8. årg.
- Cockburn, Cynthia (1989): 'Equal opportunities: the short and long agenda' i *Industrial Relations Journal* vol. 20 no.4
- Cockburn, Cynthia (1991): *In the way of women. Men's Resistance to Sex Equality in Organizations*, Macmillan
- Cockburn, Cynthia (1995): 'Women's Access to European Industrial Relations' i *European Journal of Industrial Relations* vol.1 no.2
- Cockburn, Cynthia (1997): 'Gender in an international space: trade union women as European social actor' i *Women's Studies International Forum* vol.20 no.4
- Colgan, Fiona & Sue Ledwith (1996a): 'Women as organisational change agents' i Ledwith & Colgan (eds): *Women in Organisations - Challenging Gender Politics*, MacMillan Business
- Colgan, Fiona & Sue Ledwith (1996b): 'Movers and shakers - creating organisational change' i Ledwith & Colgan (eds): *Women in Organisations - Challenging Gender Politics*, MacMillan Business
- Colgan, Fiona & Sue Ledwith (1996c): 'Sisters organising – women and their trade unions' i Ledwith & Colgan (eds): *Women in Organisations - Challenging Gender Politics*, MacMillan Business
- Colgan, Fiona & Sue Ledwith (2000a): "Diversity, Identities and Strategies of Women Trade Union Activists" i *Gender, Work and Organization* vol7 no4 2000
- Colgan, Fiona & Sue Ledwith (2002a): 'Gender and diversity: reshaping union democracy' i *Employee Relations* vol 24 no.2
- Colgan, Fiona & Sue Ledwith (2002b): 'Gender, diversity and mobilisation in UK trade unions' i Colgan & Ledwith (eds): *Gender, Diversity and Trade Unions. International perspectives*, Routledge
- Collin, Finn (1998): 'Socialkonstruktivisme og den sociale virkelighed' i Bertilsson & Järvinen (red): *Socialkonstruktivisme. Bidrag til en kritisk diskussion*, Hans Reitzels Forlag
- Colling, Trevor & Linda Dickens (1996): *Selling the case for gender equality: Deregulation and equality bargaining in the UK*, Paper til IREC-konference i København, FAOS
- Connell, R.W. (2000): *The Men and the Boys*, Polity Press
- Cully, Mark, S.Woodland, A.O'Reilly & G.Dix (1999): *Britain at Work. As depicted by the 1998 Workplace Employee Relations Survey*, Routledge

- Cunnison, Sheila & Jane Stageman (1995): *Feminizing the Unions*, Avebury
- Dahl, Hanne Marlene (1997): *Fra kitler til eget tøj – feministisk diskursanalyse*, Work in Progress Paper, Institut for Statskundskab, Aarhus Universitet
- Dahl, Hanne Marlene (2000): *Fra kitler til eget tøj – Diskurser om professionalisme, omsorg og køn*, Politicas ph.d.-serie, Institut for Statskundskab, Aarhus Universitet
- Dahl, Hanne Marlene (2001): 'Empowerment og disempowerment? To historier om hjemmehjælperfeltet' i *Kvinder, køn og forskning nr.2/2001*
- Dahl, Hanne Marlene & Per Mouritsen (1995): 'Magt og subjektivitet i feminismen' i *GRUS nr.45 16. årg.*
- Dahlerup, Drude (1989): 'Når man ikke kan se skoven for bare træer. Kvinder og køn i forskningen' i Steen Brock og Poul Petersen (red): *Dømmekraft. Objektivitet, subjektivitet og videnskab*. Aarhus Universitetsforlag
- Dahlerup, Drude (1998): *Rødstrømperne. Den danske Rødstrømpebevægelses udvikling, nytænkning og gennemslag*, Gyldendal
- Dahlerup, Drude (2003): 'Ligestilling i dødvande – den ulidelige modstilling af lighed og forskel' i Borchorst & Dahlerup (red): *Ligestillingspolitik som diskurs og praksis*, Samfundslitteratur
- Dahlerup, Drude & Anette Borchorst (2003): 'Ligestilling – hvad er problemet?' i Borchorst & Dahlerup (red): *Ligestillingspolitik som diskurs og praksis*, Samfundslitteratur
- Dahlerup, Pil (1991): *Dekonstruktion - 90'ernes litteraturteori*, Gyldendal
- Danieli, Ardha (1997): *Pragmatism, Common Sense and Gendered Industrial Relations*, IRRU Workshop, University of Warwick, March 1997
- Davies, Karen & Johanna Esseveld (1989): *Kvalitativ kvindeforskning*, Arbetslivscentrum, Stockholm
- Davies, Bronwyn & Rom Harré (1990): Positioning: The Discourse Production of Selves. *I Journal for the Theory of Social Behaviour*, vol.20, no.1
- Dean, Jodi (1997): 'Feminist Solidarity, Reflective Solidarity: Theorizing Connections After Identity Politics' i *Women & Politics Vol. 18 no. 4*
- Derrida, Jacques (1970): *Om Grammatologi*, Arena
- Derrida, Jacques (2002): *Negotiations. Interventions and Interviews, 1971-2001*, Stanford University Press
- Derrida, Jacques & Christie V. McDonald (1991): 'Koreografier' i Svane & Ørum (red): *Køn og moderne tider*, Tiderne Skifter

- Descombes, Vincent (1980): *Modern French Philosophy*, Cambridge University Press
- Dickens, Linda (1997): *Industrial Relations, Equality and Exclusion. Introduction: Some Limitations of Industrial Relations Research*, IRRU Workshop, University of Warwick, March 1997
- Dickens, Linda (1998): "Implications of The Rise of Human Ressource Management for Gender Equality" i *Human Ressource Management Journal*
- Due, Jesper, Jørgen Steen Madsen og Carsten Strøby Jensen (1993): *Den danske model. En historisk sociologisk analyse af det kollektive aftalesystem*, Jurist- og Økonomforbundets Forlag
- Due, Jesper, Jørgen Steen Madsen & Carsten Strøby Jensen (1996): 'Den danske arbejdsmarkedsmodel' i Jensen, Lubanski & Andersen (red)(1996): *Arbejdsmarkedsmodeller i Europa*, Jurist- og Økonomforbundets Forlag
- Dunlop, J. (1958): *Industrial Relations Systems*, Holt & Co
- Durkheim, Emile (1933): *The Division of Labor in Society*, The Free Press, New York
- Dyrberg, Torben Bech, Allan Dreyer Hansen & Jacob Torfing (2000a): 'Diskursteorien på arbejde' i Dyrberg et al (red): *Diskursteorien på arbejde*, Roskilde Universitets Forlag
- Dyrberg, Torben Bech, Allan Dreyer Hansen & Jacob Torfing (2000b): 'Metodiske refleksioner' i Dyrberg et al (red): *Diskursteorien på arbejde*, Roskilde Universitets Forlag
- Edwards, Paul (ed)(1995): *Industrial Relations. Theory and Practice in Britain*, Blackwell
- Edwards, Paul, M.Hall, R.Hyman, P.Marginson, K.Sisson, J.Waddington & D. Winchester (1998): 'Great Britain: From Partial Collectivism to Neo-Liberalism to Where?' i A.Ferner & R.Hyman (eds): *Changing Industrial Relations in Europe*, Blackwell
- Egeland, Cathrine (2001): 'Kønsforskellens monstrøsitet. Kønsbarrierer i Akademia – et ugyldigt problem' i *Kvinder, Køn og Forskning* 4/2001
- Elton, Jude (1997): 'Making Democratic Unions: From Policy to Practice' i Pocock, Barbara (ed): *Strife: Sex and politics in labour unions*, Allen & Unwin
- Fagbevægelsens Interne Uddannelser (FIU) (2002a): *Køn og fagbevægelse i 100 år*, LO
- Fairclough, Norman (1989): *Language and Power*, Longman
- Fairclough, Norman (1992): *Discourse and Social Change*, Polity Press
- Fairclough, Norman (1995): *Critical Discourse Analysis: the critical study of language*, Longman
- Ferner, Anthony & Richard Hyman (ed)(1998): *Changing Industrial Relations in Europe*, Blackwell
- Flax, Jane (1990a): *Thinking fragments: psychoanalysis, feminism, and postmodernism in the contemporary West*, University of California Press
- Flax, Jane (1990b): 'Postmodernism and Gender Relations in Feminist Theory' i Nicholson (red):

Feminism/Postmodernism, Routledge

- Flyvbjerg, Bent (2000/1991a): *Rationalitet og magt - Bind I: Det konkrete videnskab*, Akademisk Forlag
- Flyvbjerg, Bent (2000/1991b): *Rationalitet og magt - Bind II: Et case-baseret studie af planlægning, politik og modernitet*, Akademisk Forlag
- Forrest, Ann (1993): 'A View from Outside the Whale: The Treatment of Women and Unions in Industrial Relations' i Briskin & McDermott (ed): *Women Challenging Unions*, University of Toronto Press
- Frankenberg, Ruth (1993): *The Social Construction of Whiteness - white women, race matters*, Routledge
- Fraser, Nancy (1989): 'The French Derrideans: Politicizing Deconstruction or Deconstructing the Political?' i Fraser: *Unruly Practices. Power, Discourse and Gender in Contemporary Social Theory*, University of Minnesota Press
- Fraser, Nancy (1995a): 'False Antitheses' i Benhabib et al: *Feminist Contentions. A Philosophical Exchange*, Routledge
- Fraser, Nancy (1995b): 'Pragmatism, Feminism and the Linguistic turn' i Benhabib et al: *Feminist Contentions. A Philosophical Exchange*, Routledge
- Fraser, Nancy (1997a): *Justice Interruptus. Critical reflections on the 'postsocialist' condition*, Routledge
- Fraser, Nancy (1997b): 'From Redistribution to Recognition? Dilemmas of Justice in a "Postsocialist" Age' i Fraser: *Justice Interruptus. Critical reflections on the 'postsocialist' condition*, Routledge
- Fraser, Nancy (2000): 'Rethinking Recognition' i *New Left Review no.3 pp.107-120*
- Fraser, Nancy (2001): 'Recognition without Ethics?' i *Theory, Culture & Society Vol. 18 no. 2-3*
- Fraser, Nancy (2003): *Institutionalizing Democratic Justice: Redistribution, Recognition and Participation*, Paper til Workshop, Institut for Samfundsvidenskab og Erhvervsøkonomi, Roskilde Universitetscenter, 21/5 2003
- Garcia, Ada, Bernard Hacourt & Hervé Lega (1999): *The 'Second Sex' of European Trade Unionism*, European Trade Union Confederation (ETUC)
- Gergen, Kenneth J. (1999): *An Invitation to Social Construction*, SAGE Publications
- Greene, Anne-marie (2002): 'Industrial Relations and Women' in Ackers and Wilkinson (eds): *Reworking Industrial Relations: New Perspectives on Employment and Society*
- Greve, Bent (2001): *Pitfalls and dilemmas in comparative social policy analysis*, Department of

Social Sciences, RUC

- Hansen, Allan Dreyer (2000): *Diskursteori, demokrati og lokaludvalg*, Ph.d.serien nr.2000/3, Institut for Statskundskab, Københavns Universitet
- Hansen, Allan Dreyer & Karina Sehested (2003): *Konstruktive bidrag: om teori & metode i konstruktivistisk videnskab*, Roskilde Universitetsforlag
- Hansen, Lise Lotte (2002): 'Rethinking the industrial relations tradition from a gender perspective: an invitation to integration' i *Employee Relations vol 24 no.2*
- Hansen, Lise Lotte (2003): *Kvinder som en ressource for fagbevægelsen – UNISON's ligestillingsstrategi og det britiske arbejdsmarked*, Research Paper Serie nr. 6/03, Institut for Samfundsvidenskab og Erhvervsøkonomi, Roskilde Universitetscenter
- Hansen, Lise Lotte (2004): 'Does the future of unions depend on the integration of diversity?' i *Industrielle Beziehungen no. 1&2 vol. 11*
- Hansen, Lise Lotte & Thomas Boje (2002): 'Research in gender meets the industrial relations tradition – consequences of diversity' Guest editorial i *Employee Relations vol 24 no.2*
- Harding, Sandra (1987): 'Instabiliteten i den feministiske teoribildningens analytiske kategorier' i *Kvinnovetenskaplig tidskrift, årg. 8 nr.2-3*
- Healy, Geraldine & Gill Kirton (2000): 'Women, Power and Trade Union Government in the UK' i *British Journal of Industrial Relations 38:3*
- Hedlund, Gun (1996): "Det handlar om prioriteringar." *Kvinnors vilkor och intressen i lokal politik*, Örebro Studies 14, Högskolan i Örebro
- Hirdman, Yvonne (1998): *Med kluven tunga. LO og genusordningen*, Atlas
- Hirdman, Yvonne (2001): *Genus – om det stabila föränderliga former*, Liber
- Holter, Harriet (1986): 'Kvinneforskningens bidrag till samfunnsforskningen' i Gunhild Kyle et al (red): *Arbetets döttrar. Sociologiske och historiske synpunkter*. Akademilitteratur
- Humphrey, Jill (2000): 'Self-organization and trade union democracy' i *The Sociological Review 2000*
- Hyman, Richard (1975): *Industrial Relations. A Marxist Introduction*, Macmillan Press
- Hyman, Richard (1994): 'Theory and Industrial Relations' i *British Journal of Industrial Relations 32:2*
- Hyman, Richard (1994/1995): 'Changing Trade Union Identities and Strategies' i Hyman & Ferner (eds): *New Frontiers in European Industrial Relations*, Blackwell Business
- Hyman, Richard (1996): 'Trade Union Research and Cross-National Comparison', Paper

- Hyman, Richard (2001): *Understanding European Trade Unionism*, SAGE
- Hyman, Richard (2002): 'Imagined Solidarities: Can Trade Unions Resist Globalization?', *Dialogo Solidaridad – Global – Solidarity Dialogue*, www.antenna.nl/~Waterman/hyman2.html, 6/9 2002
- Hyman, Richard & Anthony Ferner (eds)(1994/1995): *New Frontiers in European Industrial Relations*, Blackwell
- Højgaard, Lis (1991): "Hierarki - forskel" i *Dansk Sociologi nr.3/91*
- Højgaard, Lis (2001): 'At komme til magten – magt, køn og kønnede aktører i det politiske felt' i *Dansk Sociologi nr.4, 12.årg.*
- Haavind, Hanne (1992): 'Vi måste söka efter könets förändrade betydelse' i *Kvinnovetenskaplig Tidskrift vol.13 no.3*
- Haavind, Hanne (red.) (2000a): *Kjønn og fortolkende metode. Metodiske muligheter i kvalitativ forskning*, Gyldendal
- Haavind, Hanne (2000b): 'På jakt etter kjønnede betydninger' i Haavind (red.): *Kjønn og fortolkende metode. Metodiske muligheter i kvalitativ forskning*, Gyldendal
- Haavind, Hanne (2000c): 'Analytiske retningslinjer ved empiriske studier av kjønnede betydninger' i Haavind (red.): *Kjønn og fortolkende metode. Metodiske muligheter i kvalitativ forskning*, Gyldendal
- Ibsen, Flemming & Henning Jørgensen (1979): *Fagbevægelse og stat. Den faglige organisering, arbejdskampe og staten 1870-1930*, Bind 1, Gyldendal
- Ibsen, Flemming & Steen Scheuer (red)(2000): *Septemberforliget og det 21. århundrede. Historiske perspektiver og fremtidens dilemmaer*, Jurist- og Økonomforlagets Forlag
- Jensen, Carsten Strøby, Nikolaj Lubanski og Søren Kaj Andersen (red)(1996): *Arbejdsmarkedsmodeller i Europa*, Jurist- og Økonomforbundets Forlag
- Jensen, Carsten Strøby, Nikolaj Lubanski og Steen E. Navrbjerg (Jesper Due og Jørgen Steen Madsen) (1998a): *TR-undersøgelsen 98. Temarapport 1-5*, LO
- Jensen, Carsten Strøby, Steen E.Navrbjerg, Nikolaj Lubanski, Jesper Due og Jørgen Steen Madsen (1998b): *Tillidsrepræsentantundersøgelsen 98*, LO
- Jensen, Per H. (2000): 'Kontekstuelle og tværnationale komparative analyser' i *Dansk Sociologi nr.3 11. årg.*
- Jensen, Susanne Fast (1994): *Samarbejdsaftalens historiske og politiske baggrund. Set i et kønsperspektiv*, FIU-centret
- Jensen, Susanne Fast (2001): ''Det er guld værd for ledelsen!' – Mainstreamingserfaringer fra Fagbevægelsens Interne Uddannelser' i Skjerbæk (red.): *Midt i strømmen – om ligestilling*,

mainstreaming og mangfoldighed, Jurist- og Økonomforbundets Forlag

- Järvinen, Margaretha (1996): 'Kön som text – om den sociale konstruktivismens gränser' i *Kvinder, Køn & Forskning nr.2*
- Järvinen, Margaretha (1998): 'Social konstruktivisme i kønsforskningen' i Bertilsson & Järvinen (red): *Socialkonstruktivisme. Bidrag til en kritisk diskussion*, Hans Reitzels Forlag
- Jørgensen, Henning (2000): 'Septemberforliget – krudt til mere end 100 år?' i Ibsen & Scheuer (red): *Septemberforliget og det 21.århundrede. Historiske perspektiver og fremtidens dilemmaer*, Jurist- og Økonomforlagets Forlag
- Jørgensen, Marianne Winther & Louise Phillips (1999): *Diskursanalyse som teori og metode*, Samfundslitteratur, Roskilde Universitetsforlag
- Jørgensen, Marianne Winther (2002): *Refleksivitet og kritik. Socialkonstruktivistiske subjektpositioner*, Ph.D.afhandling, Institut for Kommunikation, Journalistik og Datalogi, Roskilde Universitetscenter
- Kelly, John (1998): *Rethinking Industrial Relations. Mobilization, collectivism and long waves*, Routledge
- Kirton, Gill & Anne-marie Greene (2002): The dynamics of positive action in UK trade unions: the case of women and black members, i *Industrial Relations Journal 33, 2, 157-172*
- Kraft, Markus Bjørn & Vibeke Lei Raben (1995): 'Magtbegrebets karakteristika' i *GRUS nr.45 16. årg.*
- Kristensen, Catharina Juul (1997): 'Gensidig integration – ansatser til en teoretisk tilgang til differentieret social integration' i Hegland et al (red): *Sammenbrud eller sammenhold? Nogle udviklingstendenser for velfærdssamfundet*, Akademisk Forlag
- Kristeva, Julia (1991): 'Kvindetid' i Svane & Ørum (red): *Køn og moderne tider*, Tiderne Skifter
- Krøjer, Jo (2000): "Kønnet i arbejdslivet – et subjektivt eller diskursivt produkt?" i *Tidsskrift for Arbejdsliv 2.årg., nr.4*
- Kvale, Steiner (1997): *Interview. En introduktion til det kvalitative forskningsinterview*, Hans Reitzels Forlag
- Kvinder, Køn & Forskning (2000): *Tema: Overskridende metoder*, 9. årg. nr.4
- Kvinder, Køn & Forskning (2001): *Tema: Køn i politik*, 10. årg.nr.1
- Kvinder, Køn & Forskning (2003): *Tema: Skæve køn*, 12. årg. nr.1
- Larsen, Bøje & Kristine Munkgård Pedersen (red) (2002): "Diskursanalysen til debat i kritisk perspektiv på en populær retning" i *Nyt fra Samfundsvidenskaberne*.

- Lawrence, Elizabeth (1994): *Gender and Trade Unions*, Taylor & Francis
- Ledwith, Sue, F. Colgan, P. Joyce & M. Hayes (1990): "The making of women trade union leaders" i *Industrial Relations Journal vol 21 no 2*
- Ledwith, Sue & Fiona Colgan (eds)(1996): *Women in Organisations - Challenging Gender Politics*, MacMillan
- Ledwith, Sue & Fiona Colgan (2002): 'Tackling gender, diversity and trade union democracy: a worldwide project?' i Colgan & Ledwith (eds): *Gender, Diversity and Trade Unions. International perspectives*, Routledge
- Liff, Sonia & Ivy Cameron (1997): Changing Equality Cultures to Move Beyond 'Women's Problems' i *Gender, Work & Organization vol 4 no 1*
- Ligestillingsrådet (1997): *Årsberetning 1996*, Ligestillingsrådet
- Lincoln, Yvonna S. & Egon G. Guba (2000): 'Paradigmatic controversies, contradictions, and emerging confluences' i Denzin & Lincoln (eds): *Handbook of Qualitative Research. Second edition*, SAGE
- Lind, Jens (2000): 'Still the century of trade unionism' i Waddington & Hoffmann (eds): *Trade Unions in Europe. Facing challenges and searching for solutions*, ETUI, Brussels
- Locke, Richard, M. & K. Thelen (1995): 'Apples and Oranges Revisited: Contextualized Comparisons and the Study of Comparative Labour Politics' i *Politics & Society vol 23 no 3*
- Lykke, Nina (2003): 'Interseksjonalitet – ett användbart begrepp for genusforskningen' i *Kvinnovetenskaplig Tidskrift 1/03*
- Lysgaard, Sverre (1967): *Arbeiderkollektivet*, Universitetsforlaget
- Marsden, Richard (1982): "Industrial Relations: A Critique of Empiricism" i *Sociology vol.16*
- Mann, Marian, Sue Ledwith & Fiona Colgan (1997): 'Women's Self-organising and Union Democracy in the UK: Proportionality and Fair Representation in UNISON' i Pocock (ed): *Strife: Sex and politics in labour unions*, Allen & Unwin
- Martikainen, Riita (1997): 'Gender Matters in Collective Bargaining' i Rantalaiho & Heiskanen (eds): *Gendered Practices in Working Life*, MacMillan Press
- McBride, Anne (2000): "Promoting representation of women within UNISON" in M. Terry (ed): *Redefining the Public Sector Unionism. Unison and the future of trade unions*, Routledge
- McBride, Anne (2001a): *Gender Democracy in Trade Unions*, Ashgate
- McBride, Anne (2001b): 'Making it work: supporting group representation in a liberal democratic organization' in *Gender, Work and Organisation vol 8 no 4*

- McNay, Lois (2000): *Gender and Agency. Reconfiguring the subject in feminist and social theory*, Polity Press
- Mertz, Mette Liv (2003): 'Identiteterne der blev borte' i *Universitetsavisen nr.9/03*
- Millward, Neil, A.Bryson & J.Forth (2000): *All Change at Work? British employment relations 1980-1998, as portrayed by the Workplace Industrial Relations Survey series*, Routledge
- Moi, Toril (1998): *Hva er en kvinde? Kjønn og kropp i feministisk teori*, Gyldendal
- Moi, Toril (1999a): *What is a Woman? And Other Essays*, Oxford University Press
- Moi, Toril (1999b): "'Jeg er en kvinde". Kroppen som baggrund i "'Det andet køn"' i *Kvinder, køn & forskning* 8. årg. nr. 2
- Mouzelis, Nicos (1995): *Sociological Theory: What went wrong? Diagnosis and Remedies*, Routledge
- Muir, Kathie (1997): 'Difference or deficiency: Gender, representation and meaning in unions' i Pocock, Barbara (ed): *Strife: Sex and politics in labour unions*, Allen & Unwin
- Navrbjerg, Steen E. (1994): 'Arbejde og solidaritet – Durkheims aktualitet' i Madsen, Ejersbo & Damkjær (red): *Den kultursociologiske omtanke*, Akademisk Forlag
- Navrbjerg, Steen E. (1999): *Nye arbejdsorganiseringer, fleksibilitet og decentralisering – et sociologisk case-studie af fem industrivirksomheders organisering og arbejdsforhold*, Jurist- og Økonomforbundets Forlag
- Nicholson, Linda J. (ed) (1990): *Feminism/Postmodernism*, Routledge
- Nicholson, Linda & Nancy Fraser (1990): 'Social Criticism without Philosophy: An Encounter between Feminism and Postmodernism' i Nicholson, Linda J. (ed): *Feminism/Postmodernism*, Routledge
- Nicholson, Linda J. og Steven Seidman (ed) (1995): *Social postmodernism: beyond identity politics*, Cambridge University Press
- Nielsen, Jens Christian (2002): *Ungdom, demokrati og fagbevægelse – ny (arbejder)ungdom & demokratiske læreprocesser*, Ph.d.-afhandling, Institut for Uddannelsesforskning, Roskilde Universitetscenter
- Parker, Jane (2001): 'Women's equality in trade unions: women's group organizing' i *British Journal of Industrial Relations Dec.2001*
- Petersen, Eva Bendix (1999): *Køn, virksomhed og kompetence. En destabiliserende diskursanalyse af videnskabsrådets kønnede konstruktioner*, Køn i den akademiske organisation, arbejdspapir nr.6
- Phillips, Louise (2001): 'Multiperspektivistisk diskursanalyse' i Kirsten Bransholm Pedersen og Lise

- Drewes Nielsen (red): Kvalitativ metode - fra metateori til markarbejde, Roskilde Universitetsforlag
- Pocock, Barbara (ed)(1997): *Strife: Sex and politics in labour unions*, Allen & Unwin
 - Pocock, Barbara (2000): 'Analysing Work: Arguments for Closer Link between the Study of Labour Relations and Gender' in *Journal of Interdisciplinary Gender Studies*, Special Issue: Gender and Workplace Relations 5:2
 - Rantalaiho, Liisa & Tuula Heiskanen (1997): 'Persistence and Change of Gendered Practices' i Rantalaiho & Heiskanen (eds): *Gendered Practices in Working Life*, MacMillan Press
 - Richardson, Laurel (1997): *Fields of Play. Constructing an Academic Life*, Rutgers University Press
 - Ronkainen, Suvi (2001): 'Gendered Violence and Genderless Gender' i *Kvinder, køn og forskning nr.2/2001*
 - Rittenhofer, Iris (1997): "Køn som diskurs" i *Det kønnede samfund. Forståelser af køn og social forandring*, Aalborg Universitetsforlag
 - Rubery, Jill og Colette Fagan (1995): "Comparative Industrial Relations Research: Towards Reversing the Gender Bias" i *British Journal of Industrial Relations* 33:2
 - Rösing, Lilian Munk (2004): 'Er kønnet en god idé?', *Information* 7-8. februar
 - Scheuer, Steen (1985): *Fagforeninger mellem kollektiv og profession*, Nyt fra Samfundsvidenskaberne
 - Scheuer, Steen (1994): 'Fagbevægelsens fremtidige struktur', *Økonomi & Politik* 67. årg. nr.4
 - Scheuer, Steen (1998): 'Denmark: A Less Regulated Model' i Ferner & Hyman (eds): *Changing Industrial Relations in Europe*, Blackwell
 - Schott, Robin May (2003): 'Queer Theory: A feminist Philosophical Commentary' i *Kvinder, Køn & Forskning* 12.årg. nr.1
 - Scott, Joan W. (1988): "Deconstructing Equality-versus-Difference: or, the Uses of Poststructuralist Theory for Feminism" i *Feminist Studies* 14 no.1/88
 - Siim, Birthe (2000): *Gender and Citizenship. Politics and Agency in France, Britain and Denmark*, Cambridge University Press
 - Siim, Birthe (2001): "Nye udfordringer til feministiske teorier og køn og demokrati" i *Kvinder, køn & forskning nr. 1/2001*
 - Simonsen, Dorthe Gert (1996a): *Kønnets Grænser. Poststrukturalistiske strategier –historieteoretiske perspektiver*, Varia nr.1, Center for Kvinde- og Kønsforskning, Københavns Universitet
 - Simonsen, Dorthe Gert (1996b): "Som et stykke vådt sæbe mellem fedtede fingre" i *Kvinder, Køn og Forskning* 2/96

- Skjerbæk, Helle (2001): *Midt i strømmen – om ligestilling, mainstreaming og mangfoldighed*, Jurist- og Økonomforbundets Forlag
- Solheim, Jorun og Dorte Marie Søndergaard (1996): 'Opposisjon som dialog' i *Sosiologi i dag* 26.årg. nr.4
- Sommer, Finn (2000a): 'At hvælte en højere himmel' i Bering et al (red): *Ude af trit? – forandringer i arbejdsliv og fagforeningsdannelse*, Roskilde Universitetsforlag
- Sommer, Finn M. (2000b): 'Septemberforliget og den danske samarbejdsmodels udvikling gennem 100 år' i Ibsen & Scheuer (red): *Septemberforliget og det 21.århundrede. Historiske perspektiver og fremtidens dilemmaer*, Jurist- og Økonomforlagets Forlag
- Squires, Judith (1999): *Gender in Political Theory*, Polity Press
- Staunæs, Dorthe & Eva Bendix Petersen (2000): 'Overskridende metoder' i *Kvinder, Køn og Forskning nr.4/2000*
- Stormhøj, Christel (2001): 'Poststrukturalisme på arbejde – videnskabsfilosofi og metode i en undersøgelse af unges kønnede identiteter' i Pedersen & Nielsen (red): *Kvalitativ metode – fra metateori til markarbejde*, Roskilde Universitetsforlag
- Stormhøj, Christel (2002a): 'Stil som social identitetsmarkør – en flerperspektivistisk tilgang til unges stil' i *Dansk Sociologi nr.1/13. årg*
- Stormhøj, Christel (2002b): 'Magtens subjekt og subjektets magt – poststrukturalistiske perspektiver på (det kønnede) subjekt'. Udkast til artikel i *Kvinneforskning*
- Stormhøj, Christel (2002c): 'Den politiserede tokønnethed'. Udkast til artikel i *GRUS*
- Sudano, Leena (1997): 'Women Union Leaders: Mongrels, Martyrs, Misfits, or Models for the Future' i Barbara Pocock (ed): *Strife: Sex and politics in labour unions*, Allen & Unwin
- Svane, Marie-Louise (1991): 'Feminister i det postmoderne' i Svane & Ørum (red): *Køn og moderne tider*, Tiderne Skifter
- Søndergaard, Dorte Marie (1993): 'Køn på universitetet – kvalificering i et maskulint handlerum' i Nielsen et al (red): *Køn i Forandring. Ny forskning om køn, socialisering og identitet*, Forlaget Hyldespjæt
- Søndergaard, Dorte Marie (1994a): 'Køn som metaprincip' i *Kvinder, Køn og Forskning* 3. årg. nr.3
- Søndergaard, Dorte Marie (1994b): 'Køn i formidlingsproces mellem kultur og individ – nogle analytiske greb' i *Psyke & Logos* 15
- Søndergaard, Dorte Marie (1996a): *Tegnet på kroppen – Køn: koder og konstruktioner blandt unge voksne i Akademia*, Museum Tusulanum

- Søndergaard, Dorte Marie (1996b): 'Social konstruktivisme – et grundlag for at se kroppen som tegn' i *Sociologi i dag* 26. årg. nr.4
- Søndergaard, Dorte Marie (1999): *Destabilising Discourse Analysis*, Køn i den akademiske organisation, working paper no.7
- Søndergaard, Dorte Marie (2000): 'Destabiliserende diskursanalyse: veje ind i poststrukturalistisk inspireret forskning' i Haavind (red.) (2000): *Kjøn og fortolkende metode. Metodiske muligheder i kvalitativ forskning*, Gyldendal
- Søndergaard, Dorte Marie (2001): 'Kønsforskning: en udfordrer og fornyer i relation til vidensformer og forskningsstrukturer' i *Kvinder, Køn og Forskning* nr.4/2001
- Sørensen, Eva & Jacob Torfing (1999): 'Vi trækker på samme hammel! – en diskursiv magtanalyse af kulturhussagen i Skanderborg' i Berg-Sørensen (red): *Politologi i praksis*, Roskilde Universitetsforlag
- Terry, Michael (1996): 'Negotiating the Government of UNISON: Union Democracy in Theory and Practice' i *British Journal of Industrial Relations* vol 34 no 1 pp 87-110
- Terry, Michael (ed) (2000): *Redefining Public Sector Unionism. UNISON and the future of trade unions*, Routledge
- Thomsen, Jens Peter Frølund (1997): *Moderne politikbegreber. Introduktion til systemanalyse, marxisme, diskursanalyse*, Forlaget Systime
- Udvalget vedrørende det fremtidige ligestillingsarbejde (1999a): *Betænkning om det fremtidige ligestillingsarbejde og dets organisering*, Betænkning nr. 1370, Statens Information
- Udvalget vedrørende det fremtidige ligestillingsarbejde (1999b): *Betænkning om det fremtidige ligestillingsarbejde og dets organisering*, Bilag til Betænkning nr. 1370, Statens Information
- Waddington, Jeremy (2000): 'Recovering from the neo-liberal assault?' i Waddington & Hoffmann (eds): *Trade Unions in Europe. Facing challenges and searching for solutions*, ETUI, Brussels
- Waddington, Jeremy & Reiner Hoffmann (eds)(2000): *Trade Unions in Europe. Facing challenges and searching for solutions*, ETUI, Brussels
- Waddington, Jeremy & Allan Kerr (2000): 'Towards an organising model in UNISON?: a trade union membership strategy in transition' i Terry, Michael (ed) (2000): *Redefining Public Sector Unionism. UNISON and the future of trade unions*, Routledge
- Wajcman, Judy (2000): 'Feminism Facing Industrial Relations in Britain' in *British Journal of Industrial Relations* vol.38 no.2, pp. 183-201
- Walby, Sylvia (1990): *Theorizing Patriarchy*, Introduction. Basil Blackwell
- Walby, Sylvia (1992): 'Post-Post-Modernism? Theorizing Social Complexity' i Barrett & Phillips

- (eds): *Destabilising Theory. Contemporary Feminist Debates*, Polity Press
- Walby, Sylvia (1997): *Gender Transformations*, Routledge
 - Valkenburg, Ben & Rainer Zoll (1995): "Modernization, Individualization and Solidarity" in *European Journal of Industrial Relations* 95/1
 - Wenneberg, Søren Barlebo (2000): *Socialkonstruktivisme – positioner, problemer og perspektiver*, Samfundslitteratur
 - Visser, Jelle (2002): "'Why fewer Workers Join Unions in Europe: A Social Custom Explanation of Membership Trends' i *British Journal of Industrial Relations* Vol.40 no.3
 - Yin, Robert K. (1994): *Case Study Research. Design and Methods*, SAGE
 - Young, Iris Marion (1990): 'The ideal of Community and the Politics of Difference' i Nicholson (ed): *Feminism/Postmodernism*, Routledge
 - Young, Iris Marion (1995): 'Gender as seriality: thinking about women as a social collective' i Nicholson & Seidman (eds): *Social postmodernism. Beyond identity politics*, Cambridge University Press
 - Zoll, Rainer (1998): "The Dynamics of Solidarity", paper prepared for the *IIRA World Congress, Bologna*
 - Zoll, Rainer (1999): 'Differenz und Solidarität – oder: Was aber ist Solidarität heute?' i Kaiser et al (eds): *Auf zu neuen Ufern – Gewerkschaftliche Organisationsmodelle in Österreich und Europa*, OGB-Verlag, Wien
 - Ørum, Tania (1991): 'Hvor er vi så henne?' i Svane & Ørum (red): *Køn og moderne tider*, Tiderne Skifter
 - Ås, Berit (1982): *Kvinder i alle lande....En håndbog i frigørelse*, Hans Reitzel

Empiri

Danmark

Mest centrale dokumenter:

- Bræmer, Michael (2000): 'LO opretter netværk for kvinder', LO Magasinet, Marts 2000
- Kursusbrochure: Starlet – skyd genvej til stjernerne, FIU, udateret
- Projektbeskrivelse for et vækstlags-forløb i FIU, LO-Notat, April 2000

Desuden:

- Bekendtgørelse af lov om ligestilling af kvinder og mænd pr. 2/7 2002
 - Evaluering af Ligestillingsnævnet, oktober 2002
 - FIU's mål, <http://www.lo.dk> (15/1 2002)
 - FIU's pædagogiske historie – FIU's udvikling og særkender, FIU 2001
 - FIU's økonomi, <http://www.lo.dk> (15/1 2002)
 - FKC - Engagement skaber kompetence, pamflet, Fagbevægelsens Kompetencecenter
 - FL introduktion (kopi delt ud på FL orienterende møde 20/6 2001)
 - Foreløbige tanker fra FL, efteråret 2002
 - Gender Mainstreaming, Internal Trade Union Training, FIU 2001
 - Guide til mainstreaming af FIU-kurser 2002, FIU 2001
 - Guide til ligeværdige forandringsprocesser. Mainstreaming på arbejdspladsen, FIU 2001
 - Handlingsplan for 1995-99, Landsorganisationen i Danmark
 - Institut for Fremtidforskning for LO, maj 1999: Tre scenarier for fremtidens fagbevægelse
 - Invitation til orienterende møde om LO/FIU's satsning på kønne værdier i politikdannelse og samfundsliv: FL-kursus, FL-netværk, FL-gruppe (LO 30/5 2001)
 - Kruse, Anne-Mette (2003): Starlet – en usædvanlig uddannelse i fagbevægelsen, LO
 - Kursusprogram: FL – LO/FIU's satsning på kønne værdier i politikdannelse og samfundsliv, 2001
 - Kursusbrochure: Victoria – for faglige kvinder der vil videre!, Esbjerg Højskole
- Ligestillingssekretariatet
- Kursuspejce: Velkommen til Victoria!, del af Naturligvis!, pakke om Ligestillingskurser 2002, Ligestillingssekretariatet, Esbjerg Højskole
 - Landsorganisationen i Danmark (LO) (1999a): *Velfærdssamfundet i Fremtiden. Velfærd forpligter*, LO
 - LO (1999b): Organisationspolitiske udfordringer 1999-2003
 - LO(2000): *LO Magasinet. Tema: Kønspolitik*, Marts 2000
 - LO (6/7 2000): "Ligestilling - introduktion", "Starlet programmet", "Projekt mainstreaming", "Ligestilling og familiepolitik", "LO i det 21. århundrede", <http://www.lo.dk>
 - LO (2001): Samlet medlemstal pr.1. januar 2001, <http://www.lo.dk>
 - LO (2002a): Samlet medlemstal pr.1. januar 2002, <http://www.lo.dk>

- LO (2002b): agitatoren - nyhedsbrev for medlemshververe, no 04
- LO (september/2002): HB-møde: dagsordenens pkt.2; Redegørelse til Hovedbestyrelsen om et nyt koncept for en bredere hovedorganisation; Nyt LO: - Stærkere sammenhold – Større indflydelse – Bedre service, <http://www.lo.dk>
- LO: LO's love samlet udgave, <http://www.lo.dk> (15/1 2002)
- LO-formand: Vi skal forny os, <http://www.lo.dk> (1/11 2002)
- LO's værdigrundlag, www.lo.dk 15/10 2003
- LO (2003a): Barrierer for ligestilling. Kongresdokumentation, LO kongres 2003
- LO (2003b): Hans Jensens tale: Ligestilling i fagbevægelsen, LO kongres 2003
- LO (2003c): Ligestilling i fagbevægelsen. LO's ligestillingspolitiske indsats 2003-2007, LO kongres 2003
- LO (2003d): LO's love. Vedtaget på LO's 35.ordinære kongres, oktober 2003
- LO's ledelses- og beslutningsstruktur, www.lo.dk 20/10 2003
- LO: Nu skal der mainstreames, www.lo.dk 2/12 2003
- LO: Yderligere fem kvinder på vej ind i LO's hovedbestyrelse, www.lo.dk 2/12 2003
- LO: Rundt om LO, fakta & baggrund, www.lo.dk
- LO (udateret): En organisation i bevægelse. En præsentation
- Nye veje i FIU: Bøvl eller begejstring?, Notat til FIU-undervisere, LO's FIU- og organisationssektion, marts 2001
- Nye veje i FIU fra 1. Januar 2002, <http://www.lo.dk> (15/1 2002)
- Nyt fra Starletterne, <http://www.lo.dk>
- Oplæg ved FIU ligestillingskonsulent Susanne Fast Jensen, Seminar: Women's Organising in Trade Unions, Ruskin College, Oxford, d.1/3 2002
- Starlet programmet (7/9 2001), <http://www.lo.dk>
- Status over Starletprogrammet pr.15. maj 2001, Notat
- Udviklingsplan for FIU-systemet, Notat
- Ugebrevet A4 13/10 2003
- Unge kvinder på vej mod toppen <http://www.lo.dk>
- Unge starletter viser vejen, www.lo.dk, 16/8 2003
- Vedrørende Starlet; baggrundsgruppens rolle i forhold til Esbjerg Højskole, Notat

Storbritannien

Mest centrale dokumenter:

- Colgan, Fiona & Sue Ledwith (2000b): Women in UNISON. Summery Report
- get yourself organised. UNISON guidelines on self organisation, brochure, udateret
- getting the balance right. Guidelines on proportionalitiy, brochure, udateret
- playing fair. UNISON guidelines on fair representation, brochure, udateret
- *SERTUC Women's Rights Committee: New moves towards equality – new challenges, 2000.*

Southern & Eastern Region TUC (SERTUC)

- UNISON rules – as amended at the 2000 Conference, udateret
- UNISON (2002): Democracy in UNISON - Guidelines

Desuden:

- Features: Unions in the 21st century, IRS Employment Trends, September 1999
- Labour Market Trends, March 1999, Feature: Women in the Labour market: results from the spring 1998, LFS
- Labour Report, Government Statistical Service
- Labour Research, January, February, July, September, December 2000 + January, February 2001
- Today's Trade Unionists: Union membership holds firm as unions win women, Pressemeddelelse, 22/6 2001
- TUC's (Trade Union Congress) hjemmeside: <http://www.tuc.org.uk>
- TUC (udateret): Unions at work. Section 2: the TUC
- TUC (udateret): Winning the Organised Workplace, Undervisningsmateriale
- UNISON: Annual Report 2001, National Women's Committee
- UNISON East Midlands (udateret): Raise the Roof on Domestic Violence. To identiske brochurer som dækker henholdsvis Northamptonshire og Nottinghamshire
- UNISON South West (jan. 2002): Regional Committee; Women's Self Organisation. Begge www.unison-sw.org
- UNISON's hjemmeside: <http://www.unison.org.uk>

- Women and Trade Unions Roundtable, March 1st 2002, Ruskin College, Oxford: Women's Organising in Trade unions – UK and Denmark. Egne noter på oplæg af Gloria Mills, Director of Equal Opportunities, UNISON; Marian Mann, Women's Officer South West Region, UNISON; Susanne Fast Jensen, Ligestillingskonsulent i FIU, LO; og på den fælles diskussion.
- Women in UNISON, UNISON South West Women's Self Organisation, Hand Out, Women and Trade Unions Roundtable, March 1st 2002, Ruskin College, Oxford



1'S VERDEN

Med et såkaldt starlet-program vil LO bane vejen til fagbevægelsens og Socialdemokratiets top for en udvalgt gruppe lovende, unge kvinder. Via et fire-årigt uddannelsesforløb - fyldt med vidt forskellige aktiviteter - skal de lære at lægge arm med magthaverne.

Handwritten notes:
Kvindemøder
90 - 100
organisatorisk
udvalg af unge
spilte 11 år
som blev
socialt net
10 år iderne

LO OPRETTER NETVÆRK FOR KVINDER

AF MICHAEL BRÆMER
Redaktionen

Ordet "starlet" kan vække associationer i retning af en hoftevidende, tanketom blondine. Men faktisk betyder det "opadgående stjerne", og det er den opdrift, LO vil lette og fremme med et udviklingsforløb over fire år for unge kvinder med politisk og fagpolitisk potentiale.

- Ser man på gruppen af tillidsrepræsentanter er halvdelen kvinder. Men jo længere man kommer op i det fagpolitiske hierarki, desto mere forsvinder kvinderne. Det er ikke "bare ærgerligt"; det rummer også en risiko for, at kvinder vælger fagbevægelsen fra, fordi de ikke kan genkende sig selv i den. Derfor har vi set kritisk på den stereotype måde, man i dag rekrutterer tillidsrepræsentanter på og i stedet skruet et helt anderledes uddannelsesforløb sammen. Et forløb, som virkelig vil give de unge kvinder et kjæk - og et netværk, som de kan bruge, hvis de ønsker at bevæge sig videre, forklarer ideens ophavskvinde, LO-næstformand Tine Aurvig Brøndum.

Vidt forgrenet uddannelse
Programmet kommer til at løbe fra sommeren 2000 og fire år frem, men med det første år som det helt centrale. Her vil de 25 udvalgte kvinder gennemgå i alt otte forløb af tre dages varighed.

En politisk overlevelsestur, en EU-tur, indføring i økonomi, arbejderbevægelsens historie, arbejdsmarkedet og den danske model, velfærdssamfundet før,

nu og i fremtiden, kommunikation og formidling og et praktikophold som minister eller forbundsformand er temaerne for de forskellige forløb, der samtidig vil bringe de udvalgte kvinder i tæt kontakt med spidser inden for fagbevægelsen og Socialdemokratiet.

Starletterne vil løbende blive serviceret med information og mulighed for indbyrdes diskussion og udveksling af erfaringer på fagbevægelsens elektroniske konferencesystem NetDialog. Det bliver under en særlig konference, der meget passende bliver kaldt "You've got FeMail".

Når det første intensive år er omme, vil det først og fremmest være via konferencen på NetDialog, at LO vedligeholder netværket. Efter de fire år sættes starletterne på egen hånd.

Roadshow om demokrati og køn
Gruppens svendestykke bliver et "road-show", hvor de unge kvinder skal på turné i partiforeninger og i LO og forbund lokalt sætte gang i en debat om demokrati og køn og komme med deres egne forslag til, hvordan man gør op med mænds overvældende dominans i de besluttende organer i politik og fagbevægelse.

Tine Aurvig Brøndum er udmærket klar over, at 25 kvinder - stjerner eller ej - statistisk set ikke vil gøre synderligt ved den kvindelige repræsentation i toppen af fagbevægelse og Socialdemokratiet. På lang sigt tror hun imidlertid på en effekt, der er langt større.

note: - Som taoisterne siger: Enhver rejse starter med det første skridt. Og uanset om man kan lide det eller ej, så betyder forbilleder meget for unge mennesker. At der er nogen, man opfatter som repræsentativ for én selv. Hvis man er kvinde i 30'erne, vil man f.eks. bruge mig og ikke Hans Jensen som rollemodel - sådan er dét, fastslår Tine Aurvig Brøndum ■

SÅDAN BLIVER DU STARLET

Hvis du vil være en af de 25 Starletter, tilmelder du dig i din afdeling/forbund. På samme måde som når du tilmelder dig et FIU-kursus. Derudover skal du også skrive en ansøgning. Dette kan du gøre på flere forskellige måder:

- Benyt ansøgningsskemaet i denne folder og send det til Esbjerg Højskole, Stormgade 200, 6700 Esbjerg.
- Send en skriftlig ansøgning til Esbjerg Højskole, Stormgade 200, 6700 Esbjerg.
- Send en ansøgning på e-mail til Gritt_Bøgh@net.dialog.dk

Ansøgere kan også blive indstillet via deres forbund. Selv om du bliver indstillet af dit forbund, skal du stadig skrive en ansøgning. Dette betyder dog ikke at man er sikret en plads. Vi taler med alle ansøgere for at sætte et godt hold sammen, så alle får størst muligt udbytte af Starletprogrammet.

ANSØGNINGSFRIST:

1. NOVEMBER

Er du i tvivl om Starletprogrammet er noget for dig – eller har du spørgsmål til indholdet, kan du ringe til Pia Mølby Sandholt på Esbjerg Højskole på 79 13 74 00 dagligt mellem kl. 11 og 12. Eller til underviser Gritt Bøgh på 99 79 79 35 dagligt efter 18.30.

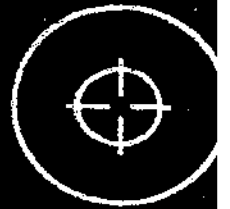
INFO-KONFERENCE

Vil du vide mere om Starletprogrammet, afholder vi en info-konference den 7.-8. oktober på Esbjerg Højskole. Her går vi Starletprogrammet grundigt igennem – og der vil være flere smagsprøver på hvad du kan forvente i løbet af de 2 1/2 års uddannelse.

Du kan tilmelde dig konferencen på blanketten her i folderen.

Hvis du kun tilmelder dig info-konferencen behøver du ikke at udfylde mere end navn, adresse og forbund.

STARLET



**SKYD GENVEJ
TIL
STJERNERNE**

*Fagbevægelsen har brug for flere kvinder.
Starletprogrammet baner vejen for dig.*

*Et tilbud om
viden
indsigt
ideer
gennemslag*

BLIV STARLET

HVAD ER STARLET?

Der er mange mænd i fagbevægelsen med gråt i toppen. De gør et stort arbejde.

Men der er også brug for, at flere unge kvinder sætter deres præg på fagbevægelsen i det nye årtusinde. Derfor har LO vedtaget Starletprogrammet:

En uddannelse for unge kvinder med gå-på mod og interesse for fagligt arbejde.

STARLETPROGRAMMET GIVER DIG

- viden om samfundet
- indsigt i fagbevægelsen
- ideer til at føre dine tanker ud i livet
- personligt gennemslag i dit forbund

HVEM ER STARLET?

Starlet er hverken en bedårende blondine, en blind Barbie eller en blåøjet brunette.

Hun er en ung kvinde mellem 25 og 35 år, som har lyst til at gøre en forskel. Og være med, hvor tingene sker. Det kan være dig.

Du er interesseret i fagligt arbejde – med lyst til at udvide din horisont og udvikle dig personligt.

HVORDAN ARBEJDER STARLET?

Starletprogrammet skal give dig redskaber til, at du kan udvikle dig i det faglige arbejde.

Undervisningen tager udgangspunkt i dig og din baggrund. Før uddannelsen starter, taler vi derfor med alle deltagerne for at kortlægge dine ønsker og behov.

I starten er emnerne personlige og konkrete. Så bevæger vi os hen imod et mere samfundsorienteret syn på emnerne. Til sidst vender vi igen tilbage til dig og hvordan du kan bruge dine nye erfaringer i dit faglige arbejde.

Forløbet varer 2 1/2 år. Mellem seminarerne skal du regne med at bruge maksimalt 8 timers fritid om ugen på Starlet.

VIDEN OG INDSIGT



KVINDERNES OG ARBEJDERBEVÆGELSENS HISTORIE



LIGESTILLING OG KØNSKULTUR



SAMFUND, ØKONOMI OG POLITIK



ORGANISATION OG LEDELSE



PERSONLIG GENNEMSLAGSKRAFT



PERSONLIGE ARBEJDSREDSKABER



INTERNATIONALE FORHOLD

PÅ PRAKTIK I DIT FORBUND

Undervejs i forløbet kommer du på et eller flere praktikophold i dit forbund eller din lokale afdeling. Omfanget aftaler du konkret med forbundet og din sparringspartner i forbundet.

Praktikopholdet giver dig mulighed for at arbejde med og afprøve nogle af de redskaber, du lærer i forløbet. Inden for nogle emner, som interesserer dig. Det kan måske være internationalt arbejde. Eller arbejdsmiljø. Eller noget helt tredje.

STUDIETURE

Som en del af undervisningen i Internationale forhold tager vi på 2 studieture, af henholdsvis 3 og 10 dages varighed. Her får du sat levende billeder på de internationale diskussioner.

Du kommer bag murene på nogle af de europæiske institutioner, som præger den offentlige debat i Danmark.

INTROTUR

I starten af uddannelsen tager vi på pige-overlevelse, - en intro- og samarbejdstur, hvor vi kommer ind på livet af hinanden. Vi tager nogle dage ud i de svenske skove, nyder naturen og prøver kræfter med den.

Formålet med turen er at lære hinanden at kende og få én på opleveren!



KVINDER GØRE EN FORSKEL

De unge kvinder i Danmark er fremme på arbejdspladser og i politik. Og en god portion kæmper de fagbevægelsen siger Høje Brænden, næstformand i IO.

Hun er på kvindens 115. års jubilæum, som giver unge kvinder et springbræt til at gøre karriere i faget. Der stilles mere krav til uddannelsen og arbejdsmiljøet. Men som alle kvinder er der et stort fællesskab.

Man skal være ved det, som programmet i 1970'erne var. Det var en dansk kvindes historie. Men det er en historie, som stadig er relevant.



- Startprogrammet starter i januar 2003 og løber frem til sommeren 2003
- Stedet er Esbjerg Højskole
- Undervisningen er 3 dages seminarer fra fredag morgen til søndag eftermiddag
- Der er 6 seminarer i alt
- Praktikum lægges til rent individuelt
- Du skal regne med at bruge ca. 8 timers fritid om ugen til opgaver mellem seminarerne



HVAD KOSTER STARLET?

- Det er gratis at deltage i Startprogrammet
- Du får dækket alle udgifter til bøger, arbejdsmateriale under seminarerne og praktikumholdet
- Men du skal være parat til at investere tid og kræfter i projektet



RESULTAT

- Der er bemyndigelse både på seminarerne og i praktikkerne
- Du får pt. med interesseforøgelse stillet til rådighed



Ja tak, jeg vil med på

- Info-konferencen
 Startetprogrammet

Navn _____

Adresse _____

Postnr og by _____

Alder _____

Job _____

Forbund _____

Telefonnummer _____

Fagligt arbejde _____

Mine tre vigtigste erfaringer _____

Mine tre stærkeste sider _____

Mine interesser fagligt og fritiden _____

Derfor vil jeg deltage på Startetprogrammet _____

ANSØGNINGSFRIST

INFO-KONFERENCEN – SENEST 29. SEPTEMBER

STARLETPROGRAMMET – SENEST 1. NOVEMBER

Info-konferencen den 7. 8. oktober FBU nr. 5350-00-0001
Startetprogrammet FBU nr. 5350-01-0001

D/LTC-5

get yourself **Organised**

INTRODUCTION

UNISON has four recognised self-organised groups for:

- **women**
- **black members**
- **disabled members and**
- **lesbian and gay members.**

These guidelines explain UNISON's policy on self organisation. They cover its purpose, the way it operates and how it should be supported and resourced.

Section D 4 of the rule book, (Appendix 1), sets out the constitutional framework for self organisation. The Code of Good Branch Practice sets out the basis on which it should work within each branch. These guidelines should be read together with both those documents.

ACHIEVING EQUALITY

Self organisation is a key part of UNISON's strategy for achieving equality. Equality is central to the union's aims and objectives. UNISON is committed to working for equality at work and in the community, in public services and in the union itself.

Self organisation is one of three principles enshrined in the rule book which are designed to promote equality. The other two are proportionality and fair representation.

Proportionality is the representation of women and men in fair proportion to the relevant numbers of female and male members making up the electorate. Proportionality will mean that women are represented at all levels of the union.

Fair representation is the broad balance of representation of members of the electorate, taking into account such factors as the balance between part-time workers and full-time workers, manual and non-manual workers, different occupations, skills, qualifications, responsibilities, race, sexuality and disability. Fair representation will make sure that UNISON's structures and activities reflect and include the whole membership.

Self organisation has to be seen together with fair representation and proportionality. It has a significant role to play in achieving both. Proportionality and fair representation are principles designed to underpin the structure of the union. Self-organised groups are a distinct but integral part of that structure.

Achieving proportionality and fair representation requires specific measures to be taken. The UNISON guidelines, *Getting the Balance Right* and *Playing Fair*, describe those measures in more detail. Self organisation is one of those measures. But it is also a mechanism for enabling the union to tackle discrimination effectively, in the union, at work and in the community.

MEANINGFUL PARTICIPATION

UNISON is committed to making sure that its structures are democratic and that all members are able to participate in decision making on an equal basis.

Self organisation has a vital role to play in enabling members who experience discrimination to take part in the union. However, it is not just a mechanism for increasing participation. It is an integral and necessary part of the union's commitment to equality.

Successful implementation of the union's policies on equality depends on the fullest possible involvement of members who experience discrimination. It is they who really understand it. So they are best placed to identify the measures needed to challenge it.

Their understanding will help the union to develop policies which stand a real chance of success. This is because the policies will be based on experience rather than good intention alone.

CHALLENGING DISCRIMINATION

Members of all four groups share common experiences of discrimination in the community, in the workplace and in the union. In the workplace discrimination can result in harassment, victimisation and poorer terms and conditions. In the union it can lead to under representation and exclusion.

Members of the groups may face barriers to their involvement in the union and continue to be under-represented in the union's decision making structures.

Traditional trade union structures and ways of working can exclude people who experience discrimination. They may prevent people from being elected to positions within the union. They may also prevent people from getting involved because of lack of dependant care or adequate facilitation.

Even where people are able to get involved there is no

guarantee that their voice will be heard or that the discrimination they experience will be taken seriously. Self organisation provides a means of addressing these issues.

It is important to recognise that each group has its own identity. This is because the form of discrimination experienced by members of the self-organised groups differs. The way in which it operates and is institutionalised varies considerably. For that reason the means and organisational structures developed by the groups differ.

MAKING THE UNION STRONGER

One of the aims of self organisation is to make sure that members who experience discrimination are involved in the union. It is sometimes suggested that because self-organised groups meet separately, self organisation is separatism. It is not. But like other parts of the union's structure it enables particular groups of members to meet together to discuss shared experiences and concerns. It is the union's responsibility to ensure that self-organised groups are integrated into the structures.

Self organisation enables members to develop proposals for tackling discrimination and promoting equality. Making self organisation a central part of the structure means that those proposals are put on the union's agenda. The union's commitment to it requires that other parts of the structure respond and take action.

Self organisation strengthens the union because it means that the voices of members who might otherwise be marginalised are heard. It provides a firm foundation for a more united and effective union.

MAKING SELF ORGANISATION WORK

Responsibility for recognising and resourcing self-organised groups rests with the appropriate committees at branch, regional and national level. Those committees are responsible for making self organisation work.

In turn self-organised groups at every level have a responsibility to work within the established policies, rules and constitutional provisions of the union. They also have a responsibility to make sure that their meetings are open and accessible and that they communicate effectively with other parts of the structure about their work.

Self organisation exists because of discrimination. This means that dialogue between the self-organised groups and other parts of the structure will often involve confronting difficult and sensitive issues. As with every part of the structure, there will be times when disagreements arise.

These guidelines are not prescriptive about how such disagreements should be dealt with. UNISON's democratic structures, of which self-organised groups are part, need effective communication and consultation.

However, we recognise that it may sometimes be useful for a third party to help in identifying a solution to a problem. This could be a representative of a self-organised group at another level of the union. For example, if there is a disagreement at branch level, it may help to consult with a representative of the relevant self-organised group at regional level, and so on.

It is important to stress that self organisation is not an optional extra. It is a rule book commitment which applies to every level of the union's structure. So for example, a branch cannot choose as a matter of policy not to recognise or work with self-organised groups. If this happened, the region would have to intervene.

AT BRANCH LEVEL

The responsibility for recognising self-organised groups at branch level rests with the branch committee. The branch committee is responsible for all arrangements to do with the operation of branch self-organised groups including agreeing the necessary funding.

Rule D 4.4 refers to self-organised groups at branch level. The Code of Good Branch Practice explains the roles and responsibilities of branch committees and branch self-organised groups in more detail. These guidelines do not duplicate that advice, but it is worth emphasising a few key points:

- branch committees have a responsibility to facilitate self organisation in consultation with regional self-organised groups and committees
- branch committees should agree funding with self-organised groups
- branches should make sure that self-organised groups are involved in deciding on negotiating priorities and service conditions issues
- branches should tell their region of the establishment of a self-organised group, including details of contact names, delegates to regional bodies if appropriate, and funding arrangements
- self-organised groups should provide an annual report of their activities to the branch.

AT REGIONAL LEVEL

Rule D 4.5 refers to self-organised groups at regional level. The responsibility for recognising self-organised groups at regional level rests with the regional committee. Where necessary the committee will report to the regional council on the structure and membership of each group. The committee is responsible for making sure that proper funding is made available for each group. The groups are serviced by their regional office.

Self-organised groups are entitled to be represented on regional committees and regional councils. Regions should ensure that self-organised groups are an integral part of the regional structure.

Also, regions have an important contribution to make to self organisation at a branch and national level.

Regions, working with regional self-organised groups, should take a lead in promoting the development of self organisation at branch level. This may include cross branch/service area based meetings as a means of supporting and involving isolated members.

Since the majority of national self-organised group committee members are elected from regions, well organised and active self-organised groups at regional level are also crucial to the success of national self organisation.

Regional committees should:

- discuss and agree adequate funding with regional self-organised groups and committees
- facilitate regular meetings of the self-organised groups and make sure that they are fully accessible
- ensure that national self-organised committees are kept informed of developments within regional self-organised groups
- take steps so that self-organised groups are able to elect and send representatives to the national committees
- make sure that self-organised groups work with regional service groups so that discussions on negotiating and service conditions matters reflect the concerns of all members
- get self-organised groups involved in education and training, including regional education and training committees
- provide help with publicity, communication and campaigns
- make sure that contacts and/or elected representatives receive regular union communications, information and publicity
- ensure that proposals, motions or other initiatives from self-organised groups/committees are considered by the regional council or an appropriate regional committee

- facilitate the co-ordination of work among the four groups and communication between them
- monitor progress towards proportionality and fair representation at branch and regional level
- ensure that members' rights to confidentiality are respected and that all information disclosed is kept confidential
- make sure that an annual report of each self organised group is produced and circulated.

AT NATIONAL LEVEL

Rule D 4.6 refers to self-organised groups at national level. The responsibility for recognising self-organised groups at national level rests with the National Executive Council (NEC). The NEC is responsible for agreeing the structure of the national self-organised committees where the distribution of members merits more than two representatives per region. It is also responsible for agreeing funding for the national self-organised group committees and conferences. The budget holder for all of the national self-organised groups is the Director of Equal Opportunities.

The four national self-organised committees are serviced by the Equal Opportunities Department. The annual national self-organised group conferences are organised by the department in conjunction with the Conference Department. Officers from the department work with the committees on the development and implementation of their work programmes.

There is a Self-Organised Group Liaison Committee at national level. It includes members of the NEC and representatives of each national self-organised committee. Its purpose is to develop and promote self organisation and facilitate effective communication on policy, particularly on equal opportunities matters. It has a lead role in promoting and implementing the union's equality objectives.

The NEC is committed to:

- providing guidance and information to branches and regions to keep equality at the forefront of the union's agenda
- a membership audit to check that the union is meeting targets for proportionality and fair representation and monitoring the development of self organisation
- providing adequate resources for self-organised groups including staff support and funding for national committees and conferences
- making sure that its committees consult and communicate with self-organised groups
- enabling self-organised groups to communicate with members and provide information to branches and regions
- providing education and training for members of self-organised committees
- ensuring that self-organised groups are able to participate in the democratic structures of the union at all levels
- including information in its annual report about the work of the self-organised groups.

EQUALITY BARGAINING

Because self organisation exists to help the union challenge discrimination effectively, the relationship between self-organised groups and service groups is crucial. It is the key to ensuring that equal opportunities is central to the union's bargaining agenda.

A commitment to equality bargaining means looking at the impact of negotiations to assess their impact on all members e.g. women compared with men, part-timers compared with full-timers, older people compared with younger people, black employees compared with white employees, disabled employees compared with non-

disabled employees and lesbian and gay employees compared with heterosexual employees. This is not a full list and it is vital to consider all equalities implications whatever the subject of the negotiations. This is important whether it is a claim on behalf of members or a response to cuts or proposals for change.

It is service groups at regional and national level, together with branches, who have responsibility for negotiations and representation. However, self-organised groups have an important role to play in making sure that the union's negotiating and service conditions priorities reflect the interests and needs of all members.

Service groups at all levels therefore have a responsibility to ensure that the self-organised groups are able to participate in setting and discussing those priorities. These guidelines refer to the role of branches and regions in this area. National service groups should also consult with self-organised groups about appropriate mechanisms for liaison e.g. regular meetings or participation in working parties.

SELF-ORGANISED GROUPS AND THE AFFILIATED POLITICAL FUND

The Affiliated Political Fund, (APF/UNISON Labour Link), has its own democratic structure within UNISON for the 700,000 members who pay the affiliated levy to the Labour Party. Under the APF's rules, committees and delegations must meet requirements for proportionality for women and fair representation for manual and ancillary workers according to their proportion amongst levy payers.

To ensure representation of black, disabled and lesbian and gay members, there is direct representation from these self-organised groups at the APF National Forum and on the Labour Party conference delegation.

Regional APF committees are encouraged to build links with all the self-organised groups. A variety of formal and informal arrangements are developing depending on local circumstances and levels of organisation.

Self-organised groups and the APF should have a positive and active relationship. They should work together to promote equalities issues within the Labour Party. They should also seek to raise issues through links with MPs and, where possible, Ministers and their departments.

For more information, try these related publications:

UNISON Rule Book, stock number 0834

Code of Good Branch Practice, stock number 0717

Getting the Balance Right, stock number 0784

Playing Fair, stock number 1348

You can order these publications, stating their stock number, by writing to the Communications Department, 20 Grand Depot Road, London SE18 6SF.

APPENDIX 1

UNISON RULE D.4

D.4 SELF-ORGANISED GROUPS

4.1 The Union shall promote opportunities for the following groups to organise activities to meet the purposes set out below:

- .1 women members
- .2 black members
- .3 members with disabilities
- .4 lesbian and gay members

4.2 The purposes of self-organisation shall be, within the framework of the Rules of the Union, to enable the members within these groups to:

- .1 meet to share concerns and aspirations, and establish their own priorities
- .2 elect their own representatives to other levels of self-organisation and to other appropriate levels of the Union's organisation
- .3 have adequate and agreed funding and other resources, including education and training, access, publicity and communications
- .4 work within a flexible structure to build confidence and encourage participation and provide opportunities for the fuller involvement of disadvantaged members
- .5 work within the established policies, rules and constitutional provisions of the Union.

4.3 To further these purposes:

- .1 The National Executive Council shall provide

guidelines setting out the basis for operation of the self-organised groups and their representation, which guidelines shall include

- (a) the procedure by which the existence of particular groups may be recognised at branch, regional or national level
- (b) provision for a recognised group to receive funding at the appropriate level

4.4 Where such recognised groups exist at branch level:

- .1 they may elect representatives to the branch committee in accordance with branch rules
- .2 they may formulate proposals, motions and other initiatives for branch meetings for the branch committee
- .3 reports on their activities shall be included in the annual report of the branch
- .4 the branch shall give them financial support within the Union's guidelines.

4.5 Where such recognised groups exist at regional level:

- .1 a regional committee for each group may be created, consisting of representatives of each relevant group at branch level, and the regional women's committees shall also include women members of the Regional Committee
- .2 a regional group may formulate proposals, motions or other initiatives to the Regional Council or Regional Committee
- .3 a regional group shall be represented on the Regional Committee by a representative with full voting rights
- .4 a regional group shall appoint one or more delegates to the Regional Council as may be

APPENDIX 1

UNISON RULE D.4

D.4 SELF-ORGANISED GROUPS

4.1 The Union shall promote opportunities for the following groups to organise activities to meet the purposes set out below:

- .1 women members
- .2 black members
- .3 members with disabilities
- .4 lesbian and gay members

4.2 The purposes of self-organisation shall be, within the framework of the Rules of the Union, to enable the members within these groups to:

- .1 meet to share concerns and aspirations, and establish their own priorities
- .2 elect their own representatives to other levels of self-organisation and to other appropriate levels of the Union's organisation
- .3 have adequate and agreed funding and other resources, including education and training, access, publicity and communications
- .4 work within a flexible structure to build confidence and encourage participation and provide opportunities for the fuller involvement of disadvantaged members
- .5 work within the established policies, rules and constitutional provisions of the Union.

4.3 To further these purposes:

- .1 The National Executive Council shall provide

guidelines setting out the basis for operation of the self-organised groups and their representation, which guidelines shall include

- (a) the procedure by which the existence of particular groups may be recognised at branch, regional or national level
- (b) provision for a recognised group to receive funding at the appropriate level

4.4 Where such recognised groups exist at branch level:

- .1 they may elect representatives to the branch committee in accordance with branch rules
- .2 they may formulate proposals, motions and other initiatives for branch meetings for the branch committee
- .3 reports on their activities shall be included in the annual report of the branch
- .4 the branch shall give them financial support within the Union's guidelines.

4.5 Where such recognised groups exist at regional level:

- .1 a regional committee for each group may be created, consisting of representatives of each relevant group at branch level, and the regional women's committees shall also include women members of the Regional Committee
- .2 a regional group may formulate proposals, motions or other initiatives to the Regional Council or Regional Committee
- .3 a regional group shall be represented on the Regional Committee by a representative with full voting rights
- .4 a regional group shall appoint one or more delegates to the Regional Council as may be

approved by the National Executive Council

- .5 a report on a regional group's activities shall be made to the annual meeting of the Regional Council
- .6 the Regional Council shall give a regional group financial support within the Union's guidelines.

4.6 Where such a recognised group exists at national level:

- .1 the group may establish a national committee, as well as a national conference or national meeting of representatives from branch and regional groups
- .2 a group's national committee shall consist of no more than two representatives per region, except where the distribution of members merits an additional representative
- .3 the National Executive Council shall have the right to send women members of the National Executive Council to the national women's committee and conference
- .4 a national committee or national conference may send motions, proposals or initiatives to the National Executive Council
- .5 the group may, subject to the Union's rules, send delegates and motions to the National Delegate Conference and to each Service Group's National Conference
- .6 the group shall provide an annual report of its activities to its Conference and the National Executive Council
- .7 the National Executive Council shall give a national group financial support within the Union's guidelines

regularly reviewed by the National Executive Council in consultation with the group concerned. In particular, the National Executive Council shall seek to promote the involvement of members and representatives of the groups in the activities of the Union, in the light of the principles of fair representation and proportionality.

INTERVIEWGUIDE.DK. 4. Starletterne

Dato:

Hvem:

Hvor:

Anonymitet:

Fortæl lidt om dig selv

Familie situation, arbejde (også tid og miljø), faglige poster (hvorfor – hvorfor ikke)

Hvorfor har du tilmeldt dig Starlet Programmet?

Hvordan er det at være kvinde på din arbejdsplads? I din fagforening? Er det anderledes at være mand?

Har du oplevet forskelsbehandling på din arbejdsplads, fordi du er kvinde? I fagforeningen? Andre steder? Hvordan?

(beskriv)

Tænker du anderledes på de oplevelser efter, at du er startet på Starlet programmet? Hvordan?

Har du oplevet forskellige spilleregler for mænd og kvinder? Har kvinder og mænd forskellige muligheder i fagbevægelsen?

Hvilke forventninger havde du? Lever kurset op til det?

Er der nogle særlige oplevelser eller kurser, som i særlig grad har fået dig til at tænke 'AHA, sådan er det!'?

eller du føler bringer dig videre/givet dig ny viden? – eller provokeret dig, gjort dig utryg? Fået dig til at ændre kurs? Set tingene på en ny måde?

Styrket? Modløs?

Hvordan fungerer Starlet programmet?

Hvad er særligt godt ved Starlet programmet?

Er der noget ved Starlet programmet, som er særligt problematisk?

Har du haft indflydelse på kursus forløbet? Hvordan? Hvordan fungerer interaktionen mellem den ansvarlige og jer? Er undervisningen god? Uddannelsesgruppen?

Har undervisningen taget udgangspunkt i dine erfaringer? Hvordan? Hvordan har du oplevet det?

Hvordan fungerer gruppen? Er der grupper i gruppen? Har I et godt fællesskab? Er der konflikter? (BØRN) Store forskelle? Hvordan overkommer I problemerne? Bruger du jeres netværk i dagligdagen? Til hvad? Har jeres fællesskab udviklet sig? Er du tryk?

Hvordan fungerer sparringspartnerordningen? Har du været i praktik? Har du fået et netværk til forbundet? Og højere i hierarkiet? Hvilke forventninger har du til dette netværk?

Er du blevet klogere? (hvordan)

Ændret opfattelse af dig selv? Af fagbevægelsen? Af dine muligheder? (hvordan)

Har du valgt human kompetence eller køn og ligestilling? Hvorfor?

Hvordan tænker du på din fremtid?

Er der sket nogle afgørende forandringer (personlige som faglige og fagpolitiske) i din tilværelse under Starlet forløbet? På gr. af Starlet?

Anderledes end før? Vil du blive mere aktiv i fagbevægelsen? Har du nogle særlige drømme/gør dig særlige forestillinger om din fremtid?

**Hvilke ligestillingsproblemer er der i fagbevægelsen?
Hvordan kan de løses?
Hvad kan du/I gøre? Hvad gør du/I?**