
At skabe lighed i deltagelse i praksis

Nye veje til ligestilling

AF LISE LOTTE HANSEN

I tæt samspil med Nancy Frasers retfærdighedsteori tilbyder denne artikel redskaber til at skabe lighed i deltagelse i praksis og hermed om end ikke at løse ligestillingens gordiske knude – at ligestillingspolitiske tiltag medvirker til at reproducere uligestillingen – så dog til at løsne den noget.

Der er som bekendt ikke ligestilling hverken generelt i det danske samfund eller specifikt i fagbevægelsen og dette på trods af mange års ligestillingspolitik. Det er der mange grunde til fx manglende eller meget spredt implementering af politiske beslutninger, symbolpolitiske tendenser, modstand mod ligestilling og stereotype kønsforståelser (se fx Borchorst & Dahlerup 2003, Hansen 2004a, LO 2003).

Jeg vil dog ikke beskæftige mig med disse forklaringer i denne artikel. Derimod vil jeg sætte fokus på, hvorledes det empiriske problem – den manglende ligestilling – også afspejler teoretiske og metodiske problemer med at begrebsliggøre, analysere og forandre kønsmagtrelationer. Og det i en grad, så man faktisk kan sige, at mange ligestillingspolitiske tiltag ligefrem medvirker til at reproducere uligestillingen. Dette er ligestillingspolitikens gordiske knude. Denne gordiske knude har sit udspring i det teoretiske og metodiske paradoks, at li-

gestillingspolitikken i-tale- og i-praksis-sættelse af 'kvinden' reproducerer to-køn-netheden. Og at denne i-tale- og i-praksis-sættelse sker inden for rammerne af en køn-net forståelsehorisont, der skaber betingel-serne for, hvad det er meningsfuldt at sige, gøre og forandre. Paradokset slår igennem i fire ligestillingspolitiske dilemmaer.

Dilemma 1: At ligestillingspolitikken ved at udpege en bestemt gruppe samtidig fastholder denne i en position som 'den anden'. Det vil sige, at selve det at have særlige tiltag for kvinder samtidigt fører til en reproduktion af mænd og det mandlige som det normale (de skal ikke ændre praksis) og kvinder og det kvindelige som det afvigende (de skal lære at begå sig/styrkes/normaliseres). Sådanne tiltag kan endda have den dobbeltnegative konsekvens, at kvinder kommer til at fremstå som de privilegerede i organisationen, fordi de gives særlig opmærksomhed, og fordi der bruges særlige ressourcer på dem.

Dilemma 2: At de organisatoriske praksis-former fremstår som det selvfølgelige grundlag, som ligestillingstiltagene skal tilpasses, men at selvfølgheden dækker over kønnede praksisformer, der marginaliserer kvinder og det kvindelige. Det betyder på den ene side, at en tilpasning til fx den fagpolitiske praksis medfører en reproduktion af de kønsulighedsskabende processer forbundet med denne, og på den anden side at en manglende tilpasning kan betyde, at kvinder bliver marginaliserede.

Dilemma 3: At ligestillingspolitikken ofte repræsenterer én bestemt opfattelse af ligestillingsproblemet, som reproduceres og cementeres i de politiske tiltag. Dette medfører en forsimpning af både ligestillingsproblemerne og de politiske tiltag og rummer risikoen for reproduktion af uligestillingen, fordi tiltagene overser problemkompleksiteten.

Dilemma 4: At ville skabe ligeværd og anerkendelse af det kvindelige uden at referere tilbage til en essentialistisk opfattelse af 'Kvinde'. Det vil sige, at anerkendelse af kvinder og det kvindelige hverken skal medføre, at kvinder reduceres til én bestemt forståelse af kvinde eller til en reproduktion af en forståelse af det mandlige og det kvindelige som skarpt adskilte kategorier.

Men udgør dette paradoks for altid ligestillingspolitikken præmis? Er de fire dilemmaer uløselige? Ja *og* nej. Det er her Nancy Frasers nypragmatiske og transformative retfærdighedsteori kan udvide tilgangen til ligestillingspolitik og medvirke til om end ikke at løse den gordiske knude så dog til at vise nye veje videre.¹

Diskussionerne i artiklen vil fortrinsvis være teoretiske, men mine analyser af ligestillingspolitik i den danske og den britiske fagbevægelse vil fungere som grundlag for diskussionerne og løbende blive brugt som eksempler på konkrete problemer, strategier og redskaber.²

AT SKABE LIGHED I DELTAGELSE

Det er en central pointe hos Fraser, at kønsulighed er indlejret i både de økonomiske *og* de kulturelle strukturer og processer. Retfærdighedsstrategier må derfor rettes mod både miskendelse og ulighed og især mod samspillet og modspillet mellem disse (Fraser 1997, 2000, 2001, 2003).³ Fraser argumenterer i de nyere bidrag for nødvendigheden af at koble et tredje element til kampen nemlig repræsentation (Fraser 2003, Fraser & Naples 2004). Denne dimension skal indfange politiske forhindringer for lighed i deltagelse, fx beslutningsstrukturer som systematisk afskærer nogle mennesker fra indflydelse. Den negative term er marginalisering/eksklusion, den positive demokratisering (Fraser 2003, 68).

Det normative ideal for skabelse af ret-

færdighed er lighed i deltagelse (parity in participation). Lighed i deltagelse skal ikke kun forstås som et spørgsmål om politisk repræsentation, men som i bred forstand at kunne deltage på lige fod i det sociale og samfundsmæssige liv. Dette kræver skabelse af institutionelle procedurer og sociale arrangementer, der sikrer gensidig respekt i social interaktion (anerkendelse) og fordeler de materielle ressourcer således at den enkeltes stemme og uafhængighed er sikret (omfordeling) (Fraser 2003, 36). Implicit heri er et skift i forståelse af anerkendelse fra et spørgsmål om anerkendelse af gruppeidentitet (som fx kvinde, homoseksuel, muslim) til et spørgsmål om social status. Det betyder, at miskendelse opstår på grundlag af konkret social underordning – ikke som underkendelse eller tab af gruppeidentitet. Det betyder dog ikke, at Fraser kun mener, at det er sociale faktorer, der skaber miskendelse. At se anerkendelse som et spørgsmål om social status medfører derimod et eksplicit fokus på institutionaliserede kulturelle værdimønstre og deres betydning for alle sociale aktørers status (Fraser 2000, 113). Anerkendelse handler altså ikke kun om respekt som resultat, men lige så meget om de processer, der fører til respekt. Ligeledes betegner miskendelse mere end et fravær af respekt; det betegner også de processer, der fører til det modsatte af respekt.

Frasers tre-dimensionelle strategi skal også ses som en kritik af de identitetsbaserede politiske bevægelser og krav. Fraværet af en lighedsdimension og vægten på gruppeidentitet medvirker til at forstærke uligestillingen og forsimples ligestillingsproblematikkerne. Dette kan medføre tingsliggørelse af enkeltidentiteter, produktion/reproduktion af skarpe – og kunstige – skel mellem forskellige grupper og usynliggørelse af magtrelationer inden for gruppen (Fraser 2000, 2003).

FORSKELLIGE LIGESTILLINGSPOLITISKE STRATEGIER OG DEN TRANSFORMATIVE FORNYELSE

Ligestillingsstrategier inddeles som overordnet princip, i liberale versus radikale. 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 ved, at uligheden ses som gruppebaseret og lokaliseret i strukturer og kulturer. En radikal strategi er rettet mod at skabe resultatlighed fx gennem positiv særbehandling. Radikale ligestillingstiltag behøver dog ikke at være transformative; de kan derimod medvirke til at fastholde forskelle frem for at udvikle og overskride disse, ligesom de risikerer blot at blive til en karrierestrategi for den enkelte frem for at skabe fx en ny organisationskultur (Cockburn 1989).

Fraser indsætter et nyt skel: Mellem affirmative og transformative strategier. Begge befinder sig inden for det radikale princip, men denne todeling gør det muligt at skelne mellem strategier som fastholder forskelle og strategier som transformerer disse. Affirmative strategier kendetegnes ved at reparere på resultatet af de ulighedsskabende processer og strukturer, mens transformative ændrer selve de ulighedsskabende processer og strukturer. En affirmativ anerkendelsesstrategi er en form for multikulturalisme, hvor hidtil miskendte gruppeidentiteter bekræftes gennem positiv værdisættelse, det kunne fx være gennem 'gay-pride-parades'. Men det kunne også være selv-organiserede grupper for kvinder og for etniske minoriteter i fagbevægelsen. En transformativ anerkendelsesstrategi rettes mod dekonstruktion af forskelle og mod at destabilisere de kulturelle betydningssystemer, således at alle frisættes. Som eksempel bruger Fraser 'queer politics', hvor selve den binære hierarkiske relation heteroseksuel-homoseksuel dekonstrueres. Formålet er ikke at opløse alle seksuelle forskelle til en uni-

versel menneskelig identitet, men derimod at understøtte skabelsen af mangfoldige, flydende, skiftende og ikke-binære former for seksuel identitet (Fraser 1997, 24).

Fraser understreger dog i sine nyere bidrag, at enhver forskel ikke nødvendigvis er en magtrelation. Om forskelsrelationen mand-kvinde skal destabiliseres afhænger af, om den forhindrer lighed i deltagelse, dvs. at det er til afgørelse i den konkrete kontekst (Fraser 2003).

En tre-dimensionel transformativ strategi inden for fagbevægelsen vil sætte fokus dels på institutionaliserede normer og værdier forbundet med det daglige fagpolitiske arbejde fx omgangsformer og forestillinger om 'det rigtige' dels på fordeling af løn, uddannelse og andre arbejdsplads goder, på bevillinger til aktiviteter samt på overenskomstkrav- og resultater og dels på formelle og uformelle demokratiske procedurer. En sådan strategi bliver meget omfattende og politisk meget vidtgående. Den vil rette sig mod forandring af praksisformer, demokrati, organisering og politisk agenda. Ligestilling vil ikke længere blot være noget for kvinder, men berøre hele organisationen, og ligestilling vil ikke blot komme til at handle om at få del i magten, men også om at transformere denne. En transformativ ligestillingsstrategi vil ikke kun 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. Dette fører til genforhandling af etablerede magtrelationer – og dermed til mere modstand (Ledwith & Colgan 2002). Men samtidig er en transformativ strategi en demokratiseringsstrategi, der kan komme mange andre til gode end kvinderne og fungere som et svar på andre problemer fx medlemsproblematikken (se også Hansen 2004a+b). En transformativ strategi har således både en lang agenda (forandring af organisering, praksis og demokrati) og en bred agenda (sammenkædning med andre politiske problemer og løsninger).

THE VIA MEDIA OF NONREFORMIST REFORMS

Kun transformative strategier kan indfri det normative ideal om lighed i deltagelse, men selv om disse er at foretrække principielt, kan de være meget vanskelige at gennemføre i praksis. De transformative mål virker hverken umiddelbart genkendelige og brugbare eller giver direkte bekræftelse til de, som strategien omfatter. For eksempel vil opløsning af kønsidentiteter nok ikke udgøre det bedste og mest salgbare svar på de problemer, som kvinder i fagbevægelsen oplever. Samtidig medfører en transformativ strategi omfattende organisatoriske (samfundsmæssige) forandringer, som det kan tage meget lang tid at gennemføre, og som kan skabe meget modstand (Hansen 2004a). Som et alternativ til eller måske snarere som en mellemvej til transformativ forandring introducerer Fraser forståelsen, "the via media of nonreformist reforms" eller *mellemveje*, som jeg fremover vil kalde denne tilgang til forandring (Fraser 2003). Mellemveje skal ikke erstatte en transformativ strategi, men det betyder, at skellet mellem affirmative og transformative strategier ikke fastholdes som absolut, det gøres derimod kontekstafhængigt (Fraser 2003, 78). Hermed sætter Fraser fokus på kontekst og målfølgelse. Jeg vil tilføje, at det også er nødvendigt at sætte fokus på magtressourcer.⁴

Et eksempel på en affirmativ strategi med transformative virkninger er den britiske fagforening UNISON's selv-organiseringsstrategi. UNISON har fire typer selv-organiserede grupper for henholdsvis kvinder, etniske minoriteter, handicappede og homoseksuelle. Der er selv-organiserede grupper på alle niveauer i organisationen, og alle selv-organiserede grupper har ret til indflydelse og repræsentation på forskellige dele af de politiske beslutningsprocesser. På nationalt niveau er der et samarbejdsudvalg, som består af medlemmer fra ledelsen af UNISON og medlemmer fra de selv-organiserede grupper. Alle selv-organiserede

grupper er sikret adgang til ressourcer (økonomiske, sekretærbistand, mulighed for at kommunikere med resten af fagforeningen og adgang til informationer), og 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, fremsætte krav og hermed at støtte deltagelse og involvering i fagforeningsdemokratiet. De selv-organiserede grupper kan og skal selv definere form og indhold for deres arbejde.

Selv-organiseringstrategien er en affirmativ strategi og rummer derfor en risiko for såvel tingsliggørelse af enkelt-identiteter som fastholdelse af skel mellem forskellige grupper. Men dels rummer selv-organiseringstrategien elementer af mere transformativ karakter både på det principielle niveau og i den konkrete praksis, og dels skaber den kontekst, som den er en del af, grundlag for mere transformativ virkning. I sig selv giver strategien mulighed for at udvikle nye demokratiske praksisformer, der kan medvirke til at destabilisere institutionaliserede former for miskendelse. Denne mulighed har flere af de selv-organiserede kvindegrupper benyttet sig af. Det betyder også, at når kvinder fra kvinders selv-organisering bliver valgt til en politisk post i hovedstrukturen, tager de deres erfaringer med andre praksisformer med og er dermed med til at skubbe til en generel udvikling af nye mere inkluderende fagpolitiske praksisformer. Derudover giver det nationale samarbejdsudvalg og andre mere lokale samarbejdsprojekter mulighed for at overskride skel mellem forskellige grupper. Samtidig har det vist sig, at mange af kvinderne er opmærksomme på den begrænsning, der ligger i, at de selv-organiserede grupper rettes mod enkeltidentiteter. For nogle betyder det, at de deltager i flere grupper, for andre at de med en vis frustration vælger en af grupperne, for atter andre

at de arbejder aktivt for at udbygge samarbejdet mellem grupperne.

Konteksten består af selve fagforeningen UNISON og den britiske arbejdsmarkedsmodel. For at tage det sidste først, så har presset på de britiske fagforeninger betydet en gentænkning af fagbevægelsens rolle og relation til medlemmerne. Dette har blandt andet har medført, at kvinder bliver set som en ressource for fagbevægelsen frem for som tidligere som marginale og usynlige. Fagforeningen UNISON er det mest radikale eksempel på en ny type fagforening. Den blev grundlagt i 1993 som en sammenlægning af de tre fagforbund COHSE, NALGO og NUPE. UNISON organiserer alle fra ufaglærte til akademikere inden for den offentlige sektor. To principper dannede grundlaget for UNISON's struktur og centrale politikområder. For det første en forpligtelse på at skabe en demokratisk, pluralistisk og decentral fagforening, og for det andet på integration af ligestilling og 'fair' repræsentation på alle niveauer af organisationen. Selv-organiseringstrategien udgør sammen med kønskvotering (proportionalitet) og 'fair' repræsentation tre indbyrdes forbundne elementer i UNISON's ligestillingspolitik. Alle tre tiltag er indskrevet i vedtægterne og udgør en integreret del af UNISON's demokratistruktur. Kønskvotering betyder, at kvinder (og mænd) skal være repræsenteret i forskellige komitéer, udvalg og bestyrelser i forhold til deres andel af valgkredsen. Fair repræsentation betyder, at der skal sikres en ligevægt i repræsentation af alle medlemmer. Der skal tages højde for balance mellem deltids- og fuldtidsansatte, manuelt og ikke-manuelt arbejdere, forskellige erhverv, færdigheder, kvalifikationer, grad af ledelsesansvar, etnicitet, seksualitet og handicaps. Både kønskvotering og fair repræsentation bygger på et kompliceret fordelingsystem indlagt i valgprocedurerne. Men fair repræsentation skal også opnås gennem andre typer tiltag end den rene 'talleg'. Anvisningerne omkring 'fair' repræsentation er meget åbne

og lægger op til en høj grad af frihed for den enkelte afdeling og den enkelte region i valg af praksis. Formålet er at styrke almindelige medlemmers aktive deltagelse og politikudvikling fra neden, men også at flere får mulighed for/bliver interesseret i at påtage sig lederposter, for eksempel er det muligt at dele posten som afdelingsformand.

DILEMMAER 'REVISITED'

Jeg vil nu vende tilbage til det teoretiske paradoks og de fire dilemmaer. For hvordan er det nu lige, at Fraser hjælper på at løse disse?

Først og fremmest fungerer to-kønnetheden ikke som præmis for ligestillingsstrategierne. Problemidentifikation og målsætninger flyttes væk fra kvinderne og rettes i stedet mod, hvorledes den sociale institutionalisering af normer og værdier, fordelingsprincipper og demokratiske procedurer fremmer henholdsvis forhindrer lighed i deltagelse. Ligestilling bliver således hverken til et spørgsmål om at styrke kvinder og det kvindelige i modsætning til mænd og det mandlige eller om at normalisere kvinder. Ligestilling handler derimod om ændringer af praksis, demokrati og organisering. Det betyder, at kvinder ikke bliver fastholdt i positionen som 'den anden', at det mandlige ikke længere fungerer som organisatorisk og demokratisk norm, og at dilemmaet mellem tilpasning og marginalisering opløses, fordi der er helt nye 'spilleregler' for den demokratiske deltagelse. Den tre-dimensionelle tilgang med dens fokus på anerkendelse, omfordeling og repræsentation, og ikke mindst på sam- og modspil mellem disse, skaber et højt kompleksitetsniveau i såvel identificering af problemer som opstilling af løsningsstrategier.

Jeg søger med Fraser at overkomme det sidste dilemma (at ville skabe anerkendelse af det kvindelige uden at referere tilbage til en essentialistisk opfattelse af kvinde) ved at tale om positiv valorisering af værdier, der

konnoteres kvindeligt og dermed at understrege, at det ikke er de enkelte kvinder, der nødvendigvis er bærere af dette, men at der er sket en systematisk marginalisering af det kvindelige, og at en positiv valorisering heraf også kan komme mænd til gode. Fraser taler endvidere om nødvendigheden af strategisk essentialisme. Dette vender jeg tilbage i det efterfølgende afsnit. Men det er også vigtigt at pege på, at selv om Frasers tilgang medvirker til at opløse nogle dilemmaer, viser min undersøgelse også, at den skaber andre.

~ ~ ~

Dilemma 5: At skabe transformativ forandring samtidig med at bevare det værdifulde ved det bestående. Dette dilemma sætter fokus på, at både det centrale og det marginale har noget at bidrage med. Det har en anden karakter end de andre dilemmaer. Det forholder sig til den kontekst kønsuligestillingen indgår i fx fagbevægelsen som et solidarisk interessefællesskab, og til at enhver praksis gennemskæres af andre betydninger, magtrelationer og -positioneringer end de kønnede. Fx konstrueres den fagpolitiske praksis også gennem positionen som arbejdstagere på et kapitalistisk marked, af relationen til arbejdsgiverne og af den institutionelle opbygning og praksis i den danske arbejdsmarkedsmodel. Det rejser spørgsmålet: Hvorledes kan man dekonstruere kønnede hierarkier uden at destruerer magtpositionen på arbejdsmarkedet eller det solidariske fællesskab? Eller omvendt: Hvorledes kan man skabe transformativ forandring, som styrker positionen på arbejdsmarkedet og det solidariske fællesskab?

~ ~ ~

MELLEMVEJE OG ANDRE GREB TIL SKABELSE AF TRANSFORMATIV FORANDRING

Jeg vil i det følgende videreudvikle Frasers teoretiske bidrag med baggrund i min analyse af ligestillingspolitik i fagbevægelsen.

Først vil jeg forfølge Frasers centrale pointe, at de ligestillingspolitiske strategier og redskaber skal tilpasses de konkrete ulighedsskabende processer, dvs. at strategier og redskaber ikke er universelle, men kontekstafhængige (Fraser 2003). Dernæst vil jeg i fem underpunkter diskutere forskellige transformative greb.⁵

Min forskning viser, at der er en lang række ulighedsskabende processer knyttet såvel til betydninger af køn som til relationerne mellem disse betydninger og den 'rigtige' fagpolitiske praksis i LO. En gennemgående figur er, at fortællingerne om det kvindelige nærmest står i modsætning til den 'rigtige' fagpolitiske praksis. Derimod viser fortællingerne om det mandlige, at denne er så godt som identisk med den 'rigtige' fagpolitiske praksis. Et næsten klassisk eksempel herpå er, at den 'rigtige' fagpolitiske praksis foreskriver, at man er god til at tænke strategisk og 'spille spillet'! At tænke strategisk forbindes med det mandlige, hvorimod det ses som klart adskilt fra det kvindelige. Og dette på trods af, at flertallet af de interviewede ligestillingsagenter i deres egen praksis i særdeleshed tænkte og handlede strategisk. Denne tætte sammenkædning mellem det mandlige og den 'rigtige' fagpolitiske praksis betyder blandt andet, at kvinder hverken bliver set eller ser sig selv som ledere, at de ikke umiddelbart har adgang til magtnetværk og uformelle valgprocedurer, og at kvindelige praksisformer bliver udgrænset. Samtidig fanges kvinderne i et dilemma: gør fagpolitik så rigtigt som muligt, og du inkluderes, lad være og du marginaliseres (dog med forskellige positioneringer inden for disse to yderpunkter). Dette sikrer, at den 'rigtige' fagpolitiske praksis bliver reproduceret også af 'de forkerte' – nemlig kvinderne. Kønsdiskursen er præget af en mandlig norm, samt en statisk, essentialistisk og forskelbaseret kønsforståelse, som er institutionaliseret i det fagpolitiske arbejde i bred forstand lige fra arbejdstid og omgangsform over organisationsstruktur til formelle og uformel-

le demokratiske procedurer. Min forskning peger altså på nødvendigheden af at ændre den fagpolitiske praksis og de strukturer, kulturer og procedurer, der både er et resultat af og understøtter denne. Det vil sige en demokratisk og organisatorisk fornyelse. Dette kan også bane vej for en omfordeling af organisationens ressourcer (fx informationer, viden, bevillinger og overenskomstkrav).

Mellemveje i udvidet udgave

Mellemveje hos Fraser handler om, hvorledes affirmative strategier kan have transformative virkninger i den rette kontekst. Jeg vil gerne udvide mellemveje til også at omfatte greb til overhovedet at skabe muligheder for en radikal ligestillingsstrategi. Min forskning viser, at der er meget langt fra LO's ligestillingspolitiske agenda til en transformativ agenda. Til gengæld peger UNISON-casen i retning af, at erfaringer med forholdsvis radikale ligestillingstiltag og aktive ligestillingsagenter med omfattende magtressourcer i især to af de tre fagforbund, som skabte UNISON, banede vejen for UNISON's radikale og nytænkende tilgang til ligestilling og demokrati. Mellemveje i min forståelse kunne være kønskvotering, selv-organisering og styrkelse af individuelle organisatoriske forandringsagenter. Dette kunne også hæve andelen af magtressourcer, som kvinderne i LO kunne trække på i forsøget på at udvikle ligestillingspolitikken.

Dette punkt udtrykker også en kritik af Frasers begrænsede fokus på, hvorledes forandringer skal skabes, hvem der skal gøre det, hvorledes der kan skabes individuelle og kollektive forandringsagenter, og hvorledes modstand og magtkampe forhindrer ligestillingspolitiske beslutninger og implementeringen heraf. I både LO og UNISON er der masser af magtproblemer. For det første modstand mod ligestilling. Den er både direkte og indirekte. Modstand mod ligestilling benytter mænds relativt overordnede position til at fastholde kvin-

der i en relativ underordnet position. Modstand forekommer mest i LO og de tilsluttede forbund. For det andet magtfastholdelse. Det vil sige, når personer eller netværk af personer udvikler forskellige magtfastholdelsesstrategier, det kan fx være kønnede oligarkier. Magtfastholdelse kan også forekomme som manglende servicering og prioritering af ligestillingspolitiske initiativer. I denne kategori er kvinder stadig relativt underordnede, men besidder dog så mange magtressourcer, at 'magten' føler sig udfordret. Magtfastholdelse forekommer både i LO og i UNISON. For det tredje udspiller der sig mange politiske magtkampe omkring ligestilling dog mest i UNISON. Den forudsætter, at parterne i 'kampen' er forholdsvis lige, at alle indlæg anses for legitime, og at kampen kan udfolde sig i de demokratiske organer. Som et sidste punkt er det også vigtigt at huske, at kvinder befinder sig på begge sider af magten: de er både traditionalister og transformister. Og dette kan skabe et nyt dilemma, som man må tage strategisk højde for.

~ ~ ~

Dilemma 6: 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 i UNISON er strategiens succes afhængig af, at kvinder er interesserede i at skabe forandring. Det er de som sagt ikke alle: nogle kvinder kan hverken se behovet for transformation eller deres egen og andre kvinders interesse i at transformere.

~ ~ ~

Organiske strategier

Centralt for en transformativ strategi er destabilisering af den binære hierarkiske kønsrelation og skabelse af mangfoldige betydninger af køn. Spørgsmålet er dog, om dette overhovedet er muligt eller for så vidt

udgør den bedste løsning på de konkrete ligestillingsproblemer. Vil enhver destabilisering ikke blot medføre en ny konstruktion og dermed medføre nye inklusions- og eksklusionsprocesser blot omkring en ny akse? På den ene side kan man sige, at destabilisering er en nødvendighed for at undgå reproduktion af de ulighedsskabende processer. På den anden side kan man anfægte om målsætningen om det kønsløse køn, dvs. om en mangfoldighed af køn uden ekskluderende og regulerende effekter er et brugbart eller et ønskeligt eller for den sags skyld et opnåeligt alternativ.⁶

I erkendelse af nødvendigheden af destabilisering for at undgå at reproducere de ulighedsskabende processer kan det være frugtbart at tænke på ligestilling som organiske strategier. Destabiliseringens grundidé overføres således, at ligestilling tænkes som en proces (frem for som en målsætning), der kan forholde sig til og reagere på de dilemmaer og problemer, der konstant opstår bl.a. som følge af selve ligestillingsstrategien. For eksempel: a) identifikation af problemer/dilemmaer -> b) politiske tiltag som rettes mod at ændre disse -> c) identifikation af nye problemer (dilemmaer etc.) -> d) og derefter nye politiske tiltag -> e) osv. osv.

Gensidige læringsprocesser

Det organiske kunne passende kobles sammen med det, som jeg vil kalde for en konstant løbende gensidig læringsproces mellem kvinder og mænd, mellem etnisk majoritet og minoritet, mellem unge og gamle, mellem topledelse og lokaledelse og mellem ledere og medlemmer. En sådan proces skal sikre tre forskellige centrale ligestillingstræk. For det første at kønsmagtrelationen ikke bliver forstærket gennem ligestillingspolitikken, men derimod svækket, fordi der skal samarbejdes og udveksles viden mellem alle led. Dermed sikres, at ligestilling ikke kun bliver et spørgsmål for de uligestillede; at alle parter har indflydelse på og andel i ligestillingspolitikken; og at det ikke kun bliver de forskellige og marginale,

som skal gennemføre forandringerne. Dette er læren fra UNISON, hvor modsatrettede træk mellem på den ene side tiltag til direkte medlemsindflydelse og nye praksisformer og på den anden side en hierarkisk organisationsstruktur har kompliceret gennemførelsen af de nye praksisformer. Dels fordi den hierarkiske organisationsstruktur understøtter traditionelle former for fagpolitisk praksis. Og dels fordi udviklingen af nye praksisformer primært foregår uden for hovedstrukturen og nederst i det fagpolitiske hierarki, således at de med mindst fagpolitisk erfaring og status skal bære forandringen igennem. For det andet kan den gensidige læringsproces også sikre vidensdeling fra forskellige positioner, herunder at bevare de elementer af den fagpolitiske praksis, som er nødvendige for at kunne begå sig som faglig repræsentant på arbejdsmarkedet og over for arbejdsgiverne.⁷ Og for det tredje kan den gensidige læringsproces sikre at forandring tænkes som en proces, hvor målene defineres løbende 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 der kan åbnes for nye og mangfoldige måder at gøre fagpolitik på.⁸

Pluralistiske handlingsfællesskaber

Et pluralistisk fællesskab er på én gang forudsætningen for og resultatet af den gensidige læringsproces, men det er ikke uproblematisk at skabe hverken et lille (mellem kvinder) eller 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, derimod er det mindre tydeligt, hvad der udgør det fælles. 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 synlig-

gørelse 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 det fælles. I LO og de tilsluttede forbund vil en sådan kontekstafhængig definition 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, etnicitet og familiesituation, og de udgør derfor en seriel gruppering. Et (solidarisk) fællesskab bliver kvinderne dog først, når der etableres fælles handlinger rettet mod de 'handling', som placerede dem i den fælles situation. Skabelsen af et sådant handlingsfællesskab vil kræve assistance fra en ligestillingsagent, som kan hjælpe med at synliggøre det fælles og med at organisere fællesskabet og handlingerne. Skabelsen af et pluralistisk fællesskab gør samtidigt det enkelte medlems aktive handlen, forskellige erfaringer og kritiske refleksivitet til et aktiv – frem for som nu, hvor det ofte bliver betragtet som et problem. Men det kræver selvfølgelig ændrede relationer mellem almindelige medlemmer og de fagpolitiske ledere samt nye rum for aktivitet.⁹

Differentierede mål og strategisk essentialisme

Min analyse af ulighedsskabende processer i LO viser, at 'det kvindelige' nærmest står i modsætning til den fagpolitiske praksis med konsekvenser både for kvinders politiske deltagelse og for udviklingen af den fagpolitiske praksis. Det kan derfor være nødvendigt at fokusere eksplicit på, hvad 'det kvindelige' kan bidrage med som en form for strategisk essentialisme. Strategisk essentialisme er en affirmativ strategi, som dog kan have transformative virkninger på længere

sigt, hvis konteksten muliggør dette, herunder hvis der er særlige magtfulde kræfter tilstede, som understøtter transformation. Og spørgsmålet er, om der er det i den danske fagbevægelse i dag? Fraser gør opmærksom på, at i en neo-traditionel kultur, hvor kønsforskelle ses som naturlige, risikerer strategisk essentialisme at blive til en tingsliggørelse af 'det kvindelige'. Hvorimod der i en postmoderne kultur, som er præget af en fornemmelse for, at alle kategoriseringer og identifikationer er konstruerede og vilkårlige, vil være større sandsynlighed for, at en strategisk essentialisme fører til transformation. I en kulturel kontekst med både neo-kulturelle og postmoderne træk vil det være svært at vurdere udfaldet heraf (Fraser 2003, 81). Den danske fagbevægelse må nok siges at være mere neo-traditionel end postmoderne, selv om der blandt nogle af ligestillingsagenterne er en bevidsthed om kønnets konstruerede karakter. Spørgsmålet er, om disse agenter har eller kan få de nødvendige magtressourcer til at give en strategisk essentialisme transformativ virkning?

En transformativ forandringsstrategi er en radikal og kompleks proces, og dette må målene også reflektere, derfor opstiller jeg tre målområder. *Principielle mål:* Dette er de overordnede politiske mål, som med inspiration fra Fraser kunne være lighed i deltagelse. *Kontekstafhængige mål på et generelt niveau:* Dette er det analytiske niveau, hvor man i forlængelse af forskning på feltet og erfaringsopsamling anlægger generelle mål. Det kunne fx være udvikling af pluralistisk solidaritet og deltagerorienterede, ligeværdige og refleksive demokratiske praksisformer. Men det kunne også være mål med vægt på valorisering af det kvindelige jf. strategisk essentialisme diskussionen. *Kontekstafhængige lokale mål.* I lighed med Fraser mener jeg, at det er de politiske agenter inden for det konkrete område, som må formulere målenes konkrete indhold fx i selv-organiserede grupper. I modsætning til Fraser (måske) vil jeg tilføje, at

målene ikke undslipper det politiske, dvs. at de også er udtryk for bestemte fortolkninger af ligestillingsproblemerne og et resultat af magtkampe.

~ ~ ~

Dilemma 7: Transformation fordrer en åbenhed i ligestillingsmål, hvor der gives plads til det lokale og kontekstbundne. Men spørgsmålet er, om åbenheden ikke samtidigt kan blive til en tomhed, der medfører en risiko for reproduktion af uligestillingen. Åbenheden(tomheden) giver nemlig også plads til, at de(n) mest magtfulde definerer målene, og at dette hermed fører til en begrænset beskyttelse af de svageste aktørers interesser. Dette ses i dele af UNISON, hvor åbenheden i selv-organiseringsstrategiens form og indhold har betydet, at der er skabt meget forskellige praksisformer, hvor nogle er meget mere radikale end andre. Det har også betydet, at selv-organisering nogle steder er blevet brugt til at reproducere etablerede magtpositioner.

~ ~ ~

AT SKABE LIGHED I DELTAGELSE I PRAKSIS

Fraseres retfærdighedsteori kan altså medvirke til at gentænke ligestillingspolitikens teoretiske og metodiske grundlag, og den kan fungere som inspiration til at udvikle nye strategiske tiltag og redskaber. Den udfordrer ligestillingsparadokset og opløser de teoretiske dilemmaer, men især når teorien møder praksis, skabes der nye problemer og dilemmaer. En af de mest centrale mangler hos Nancy Fraser er, hvorledes en transformativ strategi skal virkeliggøres, så den ikke risikerer at lide døden i skridtet fra teori til praksis. Dette gælder både på politikformulerings- og implementeringsniveauerne. Det er netop den mangel min artikel forsøger at rette op på. Og de tre nye dilemmaer – ja, dem har jeg også et bud på, hvordan man griber an. Men det må vente til en anden gang.

NOTER

1. Jeg henviser til de øvrige artikler i tidsskriftet, herunder interviewet med Nancy Fraser for en gennemgang af hendes teoretiske position.
2. Artiklen er en videreudvikling af diskussioner i min Ph.D. afhandling fra 2004 "Ligestillingspolitiske problemer – og mulige løsninger. Køn, magt og forandring i LO og UNISON". Afhandlingen sætter fokus på de kønsulighedsskabende processer forbundet med betydninger af køn. Jeg undersøger, hvorledes disse produceres, reproduceres, og transformeres i den fagpolitiske praksis og i ligestillingspolitikken. Afhandlingen har både et kritisk analytisk sigte: Hvorledes fungerer fagbevægelsens ligestillingspolitik? Og et handlingsrettet formål: Hvorledes kan man skabe ligestilling i fagbevægelsen? Det empiriske felt udgøres af Landsorganisationen i Danmark (LO) og de tilsluttede fagforeninger og af den britiske fagforening UNISON. I afhandlingen anlægger jeg et både-og perspektiv, som er en kombination af dekonstruktiv diskursanalyse og kritisk teori samt hermeneutisk inspirerede perspektiver. Dette er en nypragmatisk og eklektisk tilgang, hvor jeg bl.a. i forlængelse af Fraser (i Benhabib et al 1995, Fraser 2003) anlægger en normativ position og opstiller et komplekst og omfattende analyseapparat. Empirien består af kvalitative interviews med kvindekursusdeltagere (LO) og ligestillingsagenter (LO & UNISON), dokumentstudier og deltagerobservation, samt diverse kvantitativt materiale fortrinsvis indsamlet og bearbejdet af andre forskere (fx CASA 1999, SERTUC 2000). Jeg benytter mig endvidere i den britiske case af sekundær empiri fortrinsvis rapporten "Women in UNISON", Colgan & Ledwith 2000.
3. Se note 1
4. Magtressourcebegrebet stammer fra Bradley 1999. Hun udvikler ni former for magtressourcer, hvor jeg arbejder videre med økonomisk magt, positionel magt, kollektiv magt, personlig magt og definitionsmagt. Jeg tilføjer desuden på baggrund af min forskning, erfaringsmagt og innovativ magt.
5. Se også Hansen 2003, 2004a og Hansen i Hansen et al 2005.
6. Man kan læse udviklingen i Frasers forståelse af anerkendelse, som en delvis tilbagetrækning fra en radikal destabiliseringsstrategi til en mere moderat position, hvor destabiliseringens mål og midler afhænger af den konkrete kontekst.
7. Den danske arbejdsmarkedsmodel bygger på stærke institutioner, hierarkisk organisering og repræsentativt demokrati og medvirker dermed til at fastholde den "rigtige" fagpolitiske praksis. Udfordringen for fagbevægelsen er på en gang at kunne

rumme det værdifulde ved den danske arbejdsmarkedsmodel og udvikle nye praksisformer.

8. Udviklet med inspiration fra begrebet differentieret social integration se Kristensen 1997.
9. Med inspiration fra Briskin 1999, Colgan & Ledwith 2002, Hyman 2001, Valkenburg & Zoll 1995, Young 1995

LITTERATUR

- Benhabib, S., J. Butler, D. Cornell & N. Fraser (1995) *Feminist Contentions. A Philosophical Exchange*, Routledge
- Borchorst, A. & D. Dahlerup (2003) *Ligestillingspolitik som diskurs og praksis*, Samfundslitteratur
- Bradley, H. (1999) *Gender and Power in the Workplace. Analysing the Impact of Economic Change*, Macmillan Press
- Briskin, L. (1999) "Autonomy, diversity, and integration: union women's separate organization in North America and Western Europe in the context of restructuring and globalization" in *Women's Studies International Forum, Vol.22 No.5*
- CASA (1999) *Ta' lige stilling. LO's repræsentationsundersøgelse*, udarbejdet til LO Kongres 99, LO
- Cockburn, C. (1989) "Equal opportunities: the short and long agenda" in *Industrial Relations Journal vol. 20 no.4*
- Colgan, F. & S. Ledwith (2000) Women in UNISON. Summary Report
- Colgan, F. & S. Ledwith (2002) "Gender and diversity: reshaping union democracy" in *Employee Relations vol 24 no.2*
- Fraser, N. (1997) "From Redistribution to Recognition? Dilemmas of Justice in a "Postsocialist" Age" in Fraser *Justice Interruptus. Critical reflections on the 'postsocialist' condition*, Routledge
- Fraser, N. (2000) "Rethinking Recognition" in *New Left Review no.3 pp.107-120*
- Fraser, N. (2001) "Recognition without Ethics?" in *Theory, Culture & Society Vol. 18 no. 2-3*
- Fraser, N. (2003) "Social Justice in the Age of Identity Politics" in Fraser & Honneth: *Redistribution or Recognition?* Verso
- Fraser, N. & N. Naples (2004) "To interpret the World and to Change it: An Interview with Nancy Fraser" in *Signs: Journal of Women in Culture and Society vol.29 no.4*
- Hansen, L. L. (2003) "Er det muligt at skabe ligestilling i fagbevægelsen? – to nye strategier og en teoretisk vision" in *Tidsskrift for Arbejdsliv nr. 4*

- Hansen, L. L. (2004a) *Ligestillingspolitiske problemer – og mulige løsninger. Køn, magt og forandring i LO og UNISON*, Ph.D.- afhandling, Institut for Samfundsvidenskab & Erhvervsøkonomi, Roskilde Universitet
- Hansen, L. L. (2004b) “Does the future of unions depend on the integration of diversity?” in *Industrielle Beziehungen Vol. 11 No. 1&2*
- Hansen, L. L., P. Tanggaard Andersen, J. Krøyer (2005) *Barrierer for ligestilling i LO*, <http://www.loli.dk>
- Hyman, R. (2001) *Understanding European Trade Unionism*, Sage
- Kristensen, C. Juul (1997) “Gensidig integration – ansatser til en teoretisk tilgang til differentieret social integration” in Hegland et al (red) *Sammenbrud eller sammenhold? Nogle udviklingstendenser for velfærdssamfundet*, Akademisk Forlag
- Ledwith, S. & F. Colgan (2002) “Tackling gender, diversity and trade union democracy: a worldwide project?” in Colgan & Ledwith (eds) *Gender, Diversity and Trade Unions. International perspectives*, Routledge
- LO (2003) *Kvindens repræsentation i fagbevægelsen. Kønnetal i FIU*, LO-dokumentation 2003/nr.1
- SERTUC Women’s Rights Committee: *New moves towards equality – new challenges, 2000*, Southern & Eastern Region TUC (SERTUC)
- Valkenburg, B. & R. Zoll (1995) “Modernization, Individualization and Solidarity” in *European Journal of Industrial Relations* 95/1

- Young, I. M. (1995) “Gender as seriality: thinking about women as a social collective” in Nicholson & Seidman (eds) *Social postmodernism. Beyond identity politics*

SUMMARY

Gender equality policies risk contributing to the reproduction of gender inequality. This is what I will call the Gordic Knot of gender equality. It is caused by the paradox that the policy reproduces the binary understanding of gender and that gender discourse creates the conditions for what is meaningful to say, do and change. In the article I discuss how Nancy Fraser’s theory of justice can help in solving this paradox and the dilemmas following it. I also criticise Fraser and add new perspectives and tools based on research into the labour movement in Denmark and Britain.

Lise Lotte Hansen
ph.d., adjunkt ved Institut for Samfundsvidenskab
& Erhvervsøkonomi
Roskilde Universitetscenter



iStockphoto