

Køn & kærlighed i 3F

– nye perspektiver på ligestilling i fagbevægelsen

AF LISE LOTTE HANSEN

Magthierarkier, eksklusion og uligestilling er centrale diskussioner inden for kønsforskningen, men hvad betyder det at anlægge et helt andet perspektiv, nemlig et kærligheds perspektiv på en analyse af ligestilling i fagbevægelsen? Dette spørgsmål vil artiklen undersøge med udgangspunkt i fagforbundet 3F.

I denne artikel vil jeg argumentere for nødvendigheden af at begrebsliggøre køn som skabt, genskabt og forandret gennem kærlighed. Kærlighed skal i denne sammenhæng ikke forstås som hverken romantisk eller fysisk kærlighed mellem to personer, men som en metafor for forståelser og handlinger, som på forskellig vis medvirker til at skabe lighed i deltagelse i fagbevægelsen. Formålet med artiklen er at undersøge, hvordan man kan anlægge et kærligheds perspektiv på en analyse af ligestilling i fagbevægelsen og hvilke konsekvenser det har. I fokus er fagforbundet 3F, hvor fair repræsentation og ligestilling udgør en central del i vedtægter og fusionsaftale.

KØNNET SOM SKABT, GENSKABT OG FORANDRET I KÆRLIGHED

Svaret på spørgsmålet om, hvad køn er, er igennem det seneste årti især kommet fra den poststrukturalistiske forskning i dens

mange variationer. Jeg trækker også selv på dele af denne forskning, men i en neopragmatisk udgave inspireret af Nancy Fraser og formet af (den tidligere) kønsforsknings handlingsorientering og ønske om, at forskningen skal reflektere den empiriske kompleksitet frem for at tilstræbe en teoretisk stringens (Fraser 1995 a, b, Harding 1987). Min positionering har fået mig til at stille en række kritiske spørgsmål til den poststrukturalistiske kønsforståelse: Bliver køn kun skabt og genskabt gennem magten? Er enhver forskelsrelation en magtrelation? Og skal alle kategoriseringer opløses eller kan grænser også beskytte? Er en mangfoldighed af køn uden ekskluderende og regulerende effekter et brugbart eller ønskeligt eller for den sags skyld et opnåeligt mål? Hvorledes repræsenteres det, der traditionelt konnoteres kvindeligt i det dekonstruerende og dekonstruerede køn? Er individuelle destabiliseringer af betydninger tilstrækkelige til at udfordre den politiske magts indlejring i institutionaliserede procedurer? Hvorledes er det muligt at inddrage det kropslige/det biologiske uden at dette samtidig udløser et 1:1 forhold mellem krop og betydning?

En på mange måder lignende kritik af poststrukturalismen og søgen efter andre forståelser af kønsrelationen end som en magtrelation findes hos Lilian Munk Rösing, som i bogen *Kønnets katekismus* (2005) med udgangspunkt i en genlæsning af Simone de Beauvoir og forskellige psykoanalytiske teoretikere opstiller en række teser om køn. Alternativet til magt er kærlighed, og hermed et forsøg på gennem en anden – mere kvindeligt? – metafor at skabe en ny forståelse af, hvordan køn skabes, genskabes og forandres.

Rösing vil forstå kønsforskellen som andet end en dikotomi: “Fra strukturalismen henter bogen anskuelsen af de to køn som en forskelsstruktur frem for substanser. Mod strukturalismen forsøger bogen at forstå denne forskelsstruktur som noget andet end en dikotomi” (Rösing (2005: 9)). Dette

andet er for det første en mulighed for at give manden sit køn; at lade ham træde ud af det fængsel, som følger af at være det – tilsyneladende – neutrale køn, og dermed også lette kvinden for at bære byrden ved at være kønnet. Men det kræver, at mødet mellem kønnene kan blive en udveksling og ikke en kamp. Med udgangspunkt i et klassisk eksempel fra Beauvoirs *Det andet køn* indstifter Rösing en ny position, som bygger på den nysgerrige dialog. I eksemplet diskuterer Beauvoir ‘det andet køns’ dilemma gennem en beskrivelse af, hvordan hun i filosofiske diskussioner er blevet mødt med udsagnet: ‘De mener det og det fordi De er kvinde’. For Beauvoir består dilemmaet i, at hun enten må opgive sit køn og svare, at hendes bidrag til diskussionen bygger på sandheden eller at hun må starte kønskampen og svare: ‘Og De mener det modsatte, fordi de er mand’. Dette sidste svar mener Beauvoir dog ikke er en reel mulighed, da det ikke vil give mening, fordi manden repræsenterer det almene. Rösing foreslår i stedet – vel også som udtryk for at positioneringsmulighederne har ændret sig siden Beauvoirs tid og åbnet for nye mulige svar – at Beauvoir skulle have lagt op til en diskussion af køn uden at fremstille det som en modsætning f.eks. ved at spørge om, hvordan han mener, at kønnet påvirker hendes teoretiske position, og derefter hvordan hans køn påvirker hans egne fortolkninger. Altså etablere en udveksling, hvor manden bliver givet sit køn, og begge får mulighed for at opleve deres eget køn i mødet med det andet. For Rösing handler det også om at se kønnet som andet end en byrde og en begrænsning, men som et eksistentielt vilkår: uden køn intet menneske! Eller med Bechs ord: Man bliver “kastet i køn” (Bech 2005). Og vel at mærke et ud af to køn: kvinde eller mand. Dette betyder dog hverken, at den biologiske krop automatisk fører til en bestemt udgave af kvinde eller mand, eller at heteroseksualitet er den eneste rigtige kønspraksis. Derimod er kroppen en situation med indretninger og

potentialer, som møder kulturelle og historiske betingelser og muligheder, der tilsammen er med til at forme vores subjektivitet. Kønnen er altså ikke kun en byrde og en begrænsning, men også en kreativ medskab af os som mennesker. Derudover handler kønnen som skabt i kærligheden om at vide, at der altid er 'to i situationen'. At erkende den 'sandhed' at der altid er to (eller flere) 'erfaringspositioner' og at vide, at 'den anden' hverken er mit spejlbillede, min tabte halvdel eller det store mysterium (Rösing 2005: 159). Det vil sige, at udvekslingen ikke skal bygge på forventninger om enslighed, komplementaritet eller at opdage noget spændende og ukendt.

Der er rigtig mange ting på spil hos Rösing og for at forstå rækkevidden og anvende hendes gentænkning af køn i en diskussion af ligestilling i fagbevægelsen, så er det nødvendigt med en uddybning, som også inddrager andre teoretikere. Først og fremmest markerer Rösing et opgør med den poststrukturalistiske feminisme forståelse af køn, som en ekskluderende kategori, der skal opløses for at skabe frigørelse. En central figur hos Rösing er kritikken af patriarkatets enkønnethed og poststrukturalistiske fortolkninger af dette forhold: Ifølge Rösing er problemet ikke, at der er to køn; problemet er forholdet mellem de to, nemlig at manden er usynlig som køn, mens kvinden bærer kønnen. Dikotomien, der skal opløses er altså ikke mand-kvinde, men menneske-kvinde, og ved at give manden sit køn – ved at lære at tælle til to – skabes der frigørelse for begge parter.¹ Men hvad betyder dette? Frigørelse kan ikke forstås uden at have et begreb om det, man skal frigøres fra. Magtdimensionen er underbelyst hos Rösing, men Moi (2005) og Beauvoir (1949/1999) kan medvirke til at tydeliggøre denne. For det første betyder dialogen om kønnets betydning, og det at manden får sit køn, at kvindens position som 'den anden', som den der bærer kønnen, opløses. Hermed får både kvinden og manden et køn, og begge bliver synligt medska-

bende i at give betydning til dette. Dialogen handler ikke kun om en frigørelse af kvinden, men også om mandens frigørelse: Manden skal gives sit køn, så han kan bryde ud af patriarkatets usynliggørelse og træde ud af den kønsneutrale spændetrøje. For hvor undertrykkelsen af kvinden handler om, at hun alene er kønnen, så handler undertrykkelsen af manden om, at han ikke har haft et køn. For det andet skal dialogen medvirke til at nedbryde kønstereotyper eller med Beauvoirs ord, myter eller Moie, ideologier. Dialogen skal give plads til forskellige kønserfaringer ligesom den skal give plads til andre erfaringer, der nogle gange er vævet sammen med køn og andre gange ikke. Levet erfaring er en central del af Beauvoirs kønsforståelse og handler om den samlede erfaring af alle situationer f.eks. også etnicitet, seksualitet og klasse. Det er vigtigt, at kønsforskelle ikke altid slår igennem i kulturelle og personlige aktiviteter eller ikke altid er det vigtigste ved en person eller en praksis: "Women's bodies are human as well as female. Women have interests, capacities, and ambitions that reach far beyond the realm of sexual differences, however one defines these" (Moi 2005: 8). Hermed ønsker Moi også at pointere, at for de Beauvoir handler det om at skabe et rum mellem det universelle (menneske) og det partikulære (kvinde) uden at afvise, hverken det ene eller det andet. Projektet var ikke at afskaffe kvinde, men at begrebsliggøre dobbeltheden i det at være kvinde: Ikke alt, hvad en kvinde siger eller gør, er udtryk for kvinden i hende, men på den anden side er det altid en kvinde, der taler eller handler.²

FRA RÖSING TIL DELTAGELSESPOLITIKKER

Jeg har før fremført, at en opløsning af kønnen ikke nødvendigvis hverken er en genkendelig eller god kønspolitisk strategi (Hansen 2004). Dels er det svært for kvinder i fagbevægelsen at genkende sig selv og

de problemer, de har i en sådan løsning, dels kan grænser også beskytte, ikke kun ekskludere. Kærlighedsperspektivet giver mulighed for at diskutere en kønspolitisk strategi, hvor fokus bliver på at skabe plads til en mangfoldighed af køns- og andre erfaringer og ikke på at opløse køn. Dertil sætter kærlighedsperspektivet fokus på mandens frigørelse, på betydningen af deltagelse i den nysgerrige dialog og sidst, men ikke mindst, bliver kønnet muligheds- og en glæde, ikke kun en byrde.

Hverken Rösing, Beauvoir eller Moi er samfundsforskere, og svagheden i deres tilgang er størst, når det kommer til at forankre de teoretiske refleksioner i andet end individer. Opgaven er således at oversætte kærlighedsperspektivet til en diskussion af ligestilling, hvor der også inddrages institutioner (i bred forstand), strukturer og kollektiv handling. Det helt centrale i kærlighedsperspektivet er mødet mellem kvinde og mand og mulighederne for gennem deltagelse i udveksling at skabe frigørelse for dem begge. Men udvekslingen foregår i en bestemt institutionel sammenhæng, hvor betydninger af køn ikke blot skabes mellem de forskellige individer, men er indlejret i ledelse, organisering, demokrati, samværsform, ressourcefordeling, interessevaretagelse, værdigrundlag og politik. Hermed bliver det tydeligt, at ligestilling ikke kun kan skabes gennem en dialog mellem to individer af forskelligt køn. Plads til en mangfoldighed af køns- og andre erfaringer kræver således også institutionelle ændringer og kollektiv handling. På den anden side tydeliggør kærlighedsperspektivet begrænsningerne ved en ligestillingstilgang. Ligestilling implicerer at stille kvinder lige med mænd, i en nyere udgave også at stille mænd lige med kvinder, men er det at stille lige nok? Kærlighedsperspektivet indebærer – i lighed med megen poststrukturalistisk feminisme – en bred tilgang til ligestilling. Fokus skal ikke blot være på de traditionelle politikområder som barsel, repræsentation og løn, men også på betydninger og deres institutionelle

indlejring. Jeg vil derfor med inspiration fra Nancy Fraser (2003) i stedet tale om 'lighed i deltagelse' og om deltagelsespolitikker. 'Lighed i deltagelse' handler ikke kun om repræsentation, men om muligheder for at deltage fuldt ud i hele det sociale liv. Deltagelsespolitiske strategier skal rettes mod at forandre de institutionaliserede værdimønstre, demokratiske procedurer og fordelingsstrukturer, der forhindrer 'lighed i deltagelse'. Deltagelsespolitikker kan også være koalitionspolitikker, der forbinder forskellige levede erfaringer, og således bedre afspejler den kompleksitet af situationer det enkelte medlem og den enkelte faglige leder indgår i (se også Hansen 2005).

Når jeg taler om kærlighed i forhold til køn og deltagelseslighed i fagforeninger, er det altså i endnu højere grad som en metafor end hos Rösing. Selv om jeg også ser på de enkelte kvinder og mænd, er mit fokus mere på kønsrelationen som et abstrakt forhold mellem grupper af kvinder og mænd og som indskrevet i ledelse, organisering, demokrati, fordelingsprincipper, værdigrundlaget og politikker. Centralt er udveksling, og hvorledes udvekslingen kan skabe, genskabe og forandre kønnet som andet end en dikotomi i 3F. For at udvekslingen kan medvirke til at skabe deltagelseslighed, kræver det en dialogisk tilgang, som bygger på gensidig respekt, og det kræver institutionelle procedurer, der gør op med kulturelle værdimønstre, som skaber miskendelse og ulighed i social status. Dette skal sammen med fordeling af ressourcer og demokratisering sikre det enkelte medlem og den enkelte leder 'lighed i deltagelse', dvs. at kunne deltage på lige fod i det faglige arbejde. Det er vigtigt at være opmærksom på, at udvekslingen sker i en bestemt kontekst, der er skabt af både centrale (f.eks. aftalesystemet, forbundspolitikker, aftaler og vedtægter) og lokale (sammensætning af afdeling, forhandling af fusionen) betingelser og muligheder samt erfaringer uden for fagbevægelsen (arbejde, familie, fritid, politik). Dette skaber forskellige – individuelle

som kollektive – handlemuligheder i forhold til at skabe deltagelseslighed. Desuden er det vigtigt at være opmærksom på, at de institutionelle procedurer, som skal skabe lighed i deltagelse både er en forudsætning for og et resultat af 'kærligheds mødet'. Altså politikker og handlinger er både et resultat og en forudsætning for udvekslingen.

DATAPRODUKTION

Udvekslingen i 3F (Fagligt Fælles Forbund) er særlig interessant at undersøge, fordi 3F er et helt nyt forbund fusioneret i 2005 mellem en ren kvindefagforening, Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark (KAD) og en fagforening med flest mænd (88 %), Specialarbejderforbundet i Danmark (SiD). Samarbejdet i forbundshuset og i afdelingerne betyder derfor også i høj grad et helt nyt møde mellem kvinder og mænd samt mellem delvist forskellige organisationskulturer, ledelsespraksisser og politiske prioriteringer. 3F er det største forbund i LO med ca. 335.000 medlemmer, hvoraf forhenværende KAD'ere udgør ca. 20 % (3F 2005). Afgørende for at fusionen blev gennemført og en central del af det nye værdigrundlag er *Aftalen om Fair representation*. Aftalen udgør også grundlaget for ligestillingspolitikken. Aftalen består af tre dele: En introduktion, som fastlægger baggrunden for aftalen, herunder ønsket om at fastholde KAD's værdier i den nye organisation; en del, som aftaler en lang række tiltag, der skal sikre den fremtidige rekruttering af både kvinder og mænd og en høj aktivitet i ligebehandlingsarbejdet; og en del, som handler om forbundskvotering mellem KAD og SiD på alle ledelsesniveauer i organisationen. Den sidste del er en midlertidig ordning, og der arbejdes nu på at finde en erstatning. Sammenlægningsforhandlingerne og *Aftalen om Fair representation* har lagt nogle rammer for mødet: at KAD'ere skal være repræsenteret i ledelsen i forhold til deres andel af medlemsgrupperne; at afdelingerne skal ledes af en

daglig ledelse, som i de fleste afdelinger består af både kvinder og mænd; at ligestilling skal være en del af 3F's arbejde fra lokalt til centralt niveau; og endelig inddrages også etnisk ligestilling.³

I 2006-2007 evaluerede Steen Scheuer og jeg *Aftalen om Fair representation* for 3F's sekretariat for Ligestilling og Familiepolitik. Evalueringen omfattede såvel forhandlingerne af aftalen på centralt niveau som implementeringen af denne på lokalt niveau. Derudover resulterede evalueringen i en række anbefalinger til det videre ligestillingsarbejde. Evalueringen består af et survey, som omfatter medlemmerne af afdelingsbestyrelserne, interviews med de centrale aktører i forhandlingen af aftalen, dokumentstudier på forbundsniveau samt casestudier i fem lokalafdelinger (A-E). Casestudierne består af interaktiv deltagerobservation på afdelingernes generalforsamlinger og tre dage i hver afdeling, semi-strukturerede kvalitative interviews med formandsgruppen og samtaler med daglig ledelse og medlemmer, ansatte og tillidsrepræsentanter. Derudover dokumentstudier af forhandlingsaftaler, kommissorier, afdelingsblade, statistikker m.m. og et fokusgruppeinterview med ligestillingsansvarlige og afdelingsformænd fra en region. Evalueringen er publiceret i to rapporter, Hansen og Scheuer 2006 og Hansen 2007. Afdelingerne er udvalgt efter spredning i størrelse og geografi, forskellig medlemssammensætning i forhold til køn, servicegrupper, KAD- eller SiD-baggrund samt hvorvidt, der var valgt en ligestillingsansvarlig eller ej. Interessant nok viste det sig, at disse faktorer ikke havde afgørende indflydelse på hverken det ligestillingspolitiske arbejde eller i bredere forstand deltagelsespolitikker. De tre afdelinger (B, D, E) med mest udveksling har dog en række andre fælles træk: Daglig ledelse har nogenlunde fælles ledelsesstil med varierende grad af dialogisk tilgang, de arbejder godt sammen og er forholdsvis enige om de politiske og økonomiske prioriteringer.⁴

DELTAGELSE, DIALOG OG MANGE (KØNS)ERFARINGER

I alle afdelinger, selv i de mindst ligestillingsorienterede, er der 'lommer' og 'sprækker', hvor udveksling finder sted og skaber plads til forskellige (køns)erfaringer. Men afdeling B skiller sig ud, fordi udvekslingen her udgør et fundament for afdelingens arbejde og opbygning, og fordi afdelingen har gennemført et skift fra ligestillingspolitik til deltagelsespolitikker.

Sammenlægningsforhandlingerne i afdeling B startede med en kamp, om hvem der skulle være formand. Efter dette var afgjort, udviklede mødet sig til en udveksling, til en konstant nysgerrig dialog, der både bygger på forskellige køns- og andre erfaringer og giver mulighed for nye. Den ene næstformand siger: "Vi siger ikke: jeg er bedre end dig (...). Vi har været åbne og ærlige over for hinanden fra begyndelsen". Den anden taler om, hvordan de som ledere er loyale over for hinanden. Daglig ledelse har formålet at skabe en praksis, hvor dialog og gensidig respekt har medført en ledelsesgruppe, der arbejder som et team, bruger forskelligheden aktivt, styrker hinanden, og som resultat har været i stand til at skabe forholdsvis radikale forandringer. Dialogen har givet både mænd og kvinder et køn, samtidig med at der ikke alene er skabt plads til forskellige kønserfaringer, men at disse også er blevet brugt som en ressource. Den kvindelige formand, som kom fra det tidligere KAD, har været aktiv i at tænke køn ind i selve skabelsen af den nye fælles afdeling, men det har også haft betydning, at en anden leder havde erfaringer med en høj grad af deltagerdemokrati i den gamle SiD-afdeling, og at han gennem sit engagement kunne overtale de andre. Ledergruppen kombinerer en forståelse af kønsforskelle som værdifulde med en praksis, der tilstræber at overskride samme: altså at opløse betydningen af køn gennem at skabe institutionelle procedurer, der inkluderer alle, samtidig med at de erkender, at der er forskellige kønskulturer. De skaber rum til,

at mænd og kvinder kan lære af hinanden uden at fastholde kønsstereotyper. Den ene næstformand trådte ud af 'kønsusynligheden', da han blev udpeget som ligestillingsansvarlig. Han er meget engageret i arbejdet og diskuterer gerne ligestillingsproblemer, ligesom han gerne vil give alle et køn, hvilket alle dog ikke vil tage imod. Ligestillingspolitikken omfatter også etnisk ligestilling og homoseksuelles interesser – hvilket giver plads til nye erfaringspositioner og former for interessevaretagelse.

Når ligestillingspolitik i afdeling B kan siges at være blevet til deltagelsespolitikker, er det udtryk for en interesse i at skabe inklusion og deltagelse, men ikke nødvendigvis med et klart kønspolitisk formål hele tiden. Resultatet er større mulighed for 'lighed i deltagelse' for alle. Ud over den daglige dialogiske ledelsespraksis, der også inkluderer medarbejderinddragelse og mange sociale arrangementer, har afdelingen skabt en række nye tiltag, hvoraf jeg vil diskutere to mere indgående: generalforsamlingen og bestyrelsesarbejdet. Et centralt problem i 3F er, at kvinder tier i store forsamlinger, men mere overraskende, at det gør de fleste mænd også! I afdeling B har man taget konsekvensen af dette og ændret formen på generalforsamlingen. Den startede med, at formanden holdt en kort beretning, som blev diskuteret kort i fællesskab. Derefter blev forsamlingen delt op i grupper, som skulle formulere tre positive afdelingsaktiviteter og en kritisk fra den foregående periode samt komme med et forslag til nye aktiviteter. Gruppearbejdets resultater blev præsenteret i den fælles forsamling, og formanden noterede bidragene ned, så den daglige ledelse kunne arbejde videre med dem. Der var meget livlig udveksling under gruppearbejdet, og alle bidrog, både kvinder og mænd, gamle og unge. Diskussion foregik generelt set i en gensidigt respektfuld atmosfære.

I bestyrelsen har man vedtaget et værdigrundlag, det bygger på gensidig respekt, ærlighed og åbenhed. Grundlaget er ned-

skrevet og praksis evalueres løbende. Både dagligdagen i afdelingen og bestyrelsesmøderne er præget af hurtige og sjove bemærkninger, der flyver gennem luften. Det skaber en god og uformel stemning, som også virker afvæbnende på potentielle konflikter. Men samtidig er der nogle i bestyrelsen, som ikke føler sig omfattet af denne tone. De synes ikke, at de bliver taget alvorligt og hørt, og nogle synes, at de bliver afbrudt, og at tonen er for hård. Dette blev diskuteret på et bestyrelsesmøde og blev taget til efterretning. En enkelt erkendte, at han nok var lidt for hurtig med de spidse bemærkninger, men undskyldte det med træthed; andre syntes, det var lidt irriterende at skulle diskutere sådanne emner. Men efterfølgende kom der også andre emner op som f.eks. at der er for mange sidehistorier og mange, som gentager hinanden, hvilket gør møderne unødigt lange. Samtidig synes alle, at der er en god udvikling i samarbejdet, og at kultursammenstødene er blevet færre. En vigtig pointe er, at både kvinder og mænd deltager og befinder sig på begge sider af diskussionerne.

Men afdeling B's strategi er ikke uden problemer. Det at give køn i en fagbevægelse, som hidtil har ønsket at fremstå som kønsneutral, kan for kvinder være særligt udfordrende, fordi de for at komme frem i høj grad har måttet lægge kønnet fra sig, og at tage det på sig, vil i deres erfaring være lig marginalisering. Risikoen for marginalisering kan også være en forklaring på mænds modstand mod at få et køn. Samtidig spiller det ind, at kønnede forhold på arbejdspladsen og i fagforeningen mange steder har været og fortsat er usynlige. Det er altså svært at se sig selv som køn. Dette gør sig også gældende for nogle af de forhenværende KAD'ere, mens andre slås med en 'træthed' over at skulle repræsentere kønnet og kæmpe de ligestillingspolitiske kampe. For lederne i afdeling B er faren, at de kan risikere ikke at blive genkendt som kvalificerede ledere af hverken medlemmer eller andre ledere, fordi de bryder med den

traditionelle forståelse af såvel en leder som af en kvinde og en mand (se også Hansen 2004, 2008). En anden problematik er, at det på trods af plads til forskellige erfaringer og deltagelsespolitikker er svært at få kvinder til at stille op til bestyrelsen. Hvorfor? For det tredje har afdelingen en kvindelig ansat, som er af tyrkisk oprindelse. Det har været med til at styrke forholdet til de etniske minoritetsmedlemmer, men der var kun få etniske minoritetsmedlemmer til generalforsamlingen, og ingen i daglig ledelse eller i bestyrelsen. Men hvorfor ikke? Når nu afdelingen gør alt det rigtige! Endeligt så arbejder alle lederne rigtig meget, og selv om de samarbejder og afløser hinanden, har de ikke gjort op med ideen om, at det at være leder i fagbevægelsen er en livsopgave. På den anden side siger de alle, at det er i orden, at de kan tage fri, når de har behov for det, at de tager arbejdet med hjem, og frem for alt er de glade og engagerede. Men hvilken betydning har arbejdsindsatsen for at få nye til at stille op som ledere?

NÅR UDVEKSLINGEN IKKE LYKKES

En forudsætning for, at udvekslingen kan finde sted, er, at begge/alle vil den nysgerrige dialog. At de er interesserede i kærlighedsgerningen både som afsender og modtager; interesserede i at give plads, nedbryde fordomme og ikke blot 'vinde' den anden for sit synspunkt. Kønnen bliver til kærlighed i udvekslingen, men kærligheden er også en forudsætning for udvekslingen: Kærlighed er på én gang præmis, proces og resultat. Desuden har den som forudsætning, at de, der indgår i dialogen, mestrer sproget.⁵ Men hvad med de, der ikke vil tage del i dialogen, ikke vil have et køn, ikke vil nedbryde stereotyper, ikke kan eller vil tale det inkluderende sprog?

I nogle afdelinger kan man finde både passiv og aktiv modstand mod ligestillingspolitik og en reproduktion af kønsstereotyper. Dette sker både adskilt fra og sam-

menvævet med forskellige magtfastholdelsesstrategier og kampe om andre politiske dagsordener. Begge dele resulterer i ekskluderende 'møder', der forhindrer lighed i deltagelse. Jeg vil give eksempler fra to afdelinger, hvor der er begrænset udveksling.

Formanden i afdeling A er en traditionel leder. Han lægger vægt på at vise styrke og være magtfuld, og han ønsker at fastholde status quo og en traditionel fagforeningsdagsorden, f.eks. mener han ikke, at ligestilling er vigtig. Samtidig er han en forhandler: Du får noget for noget. Formanden kan også betegnes som en patriark: Han nærer omsorg for de ansatte, de andre ledere og for medlemmerne, men han bestemmer! Han vil gerne have modspil, men ikke som dialog, mere som kamp og oplæg til forhandling. Formanden søger ikke udveksling, han mener ikke, at køn har betydning i det faglige arbejde, og han trækker på kønsstereotyper i beskrivelsen af mænd og kvinder: Kvinder er først og fremmest mødre og omsorgsfulde, mænd først og fremmest skaffedyr og vil have magt. Det præger deres fagpolitiske prioriteringer og er en væsentlig grund til, at kvinder ikke vil være ledere i samme omfang som mænd: De prioriterer familien, og det skal vi være glade for! Formanden er dog opmærksom på at inddrage de kvinder, han ser som egnede, i det faglige arbejde, og han ville meget gerne have den kvindelige næstformand til at overtage flere opgaver.

I afdeling C er formanden heller ikke interesseret i udveksling. Som ledertype reproducerer han en traditionel ledelsesstil og er ikke interesseret i organisatorisk forandring, samtidig med at han i vidt omfang overlader medarbejderne til at lede sig selv. Han producerer og reproducerer skel mellem kvinder og mænd, mellem forhenværende SID'ere og KAD'ere, og mellem alle de tidligere afdelinger. Derudover er der i afdelingen et skel mellem a-kassemedarbejderne og de faglige medarbejdere. Det hele foregår i en kontekst, hvor der tilsyneladende fortsat kæmpes om magt og

indflydelse mellem de tidligere afdelinger. Det har den konsekvens, at der er meget lidt udveksling, og at kønsstereotyper bliver reproduceret på trods af, at ligestilling er indskrevet i afdelingens arbejdsgrundlag, udgør et fast punkt på hvert bestyrelsesmøde, og at den ligestillingsansvarlige brænder for sit arbejde.

KONKLUSION: KØN & KÆRLIGHED I 3F

Først og fremmest har kærlighedsperspektivet givet en ny indsigt i, hvorledes køn skabes og forandres. Mit fokus på udveksling har tydeliggjort, hvorledes den nysgerrige dialog både som konkret praksis og som deltagelsespolitik kan skabe rum for mange forskellige (køns)erfaringer, give mænd deres køn og forbindes med engagement og glæde i 3F. Det har også vist det modsatte: at en afvisning af udveksling fastholder kønsulighed, og at der godt kan være en interesse i ligestilling, men hvis ikke der er en interesse i udveksling, så skabes der ikke 'lighed i deltagelse'. Så når den nye sammenlagte afdeling ikke fungerer efter 'kærlighedsprincippet', men derimod efter magtprincippet; ikke skaber udveksling, men konstant kamp; ikke skaber plads til mange kønserfaringer, men fastlåser stereotyper; ikke skaber lighed i deltagelse, men deltagelse for de mest magtfulde, så skabes der heller ikke ligestilling og inkluderende fællesskaber. Derimod oplever nogle af de forhenværende KAD'ere en følelse af tab.

Fokus på udveksling synliggør således både ligestillingspolitiske problemer og muligheder, herunder muligheden for at skabe glæde ved køn frem for træthed og irritation. Samtidig betyder et skift til deltagelsespolitik, at der bliver plads til både en kompleksitet af kønserfaringer og til andre erfaringer. Men det er også nødvendigt at reflektere over, hvordan der kan skabes mere udveksling og mindre marginalisering. Og hvorledes den bredere kontekst, som er med til at fastholde uligestilling, kan foran-

dres. Teoretisk skal der fortsat arbejdes med forholdet mellem kærlighed og magt i skabelse og forandring af køn.

Endeligt er det vigtigt at huske, at kærlighed ikke gør det alene! *Aftale om Fair repræsentation* har været med til at sikre kvinders og mænds deltagelse i det nye forbund, også selv om denne har haft meget forskellig gennemslagskraft.

NOTER

1. Fraser (2003), der med sin neopragmatisk tilgang forsøger at etablere et teoretisk ståsted mellem diskursteori og kritisk teori, argumenterer også for, at ikke alle forskelle skal opløses. Det er dog fra et delvist anderledes udgangspunkt, nemlig for det første at ikke alle forskelle er magtforskelle, og for det andet at 'mellem løsninger' kan være den bedste politiske strategi (se også Hansen 2005).
2. Rösings alternativ udgør dog en delvis anden position end Mois, som foreslår Beauvoir at svare, at kønnet ikke er relevant lige nu. Den kønnede krop bliver i Mois læsning af Beauvoir til en baggrund, som nogle gange har betydning og andre gange ikke.
3. KAD stillede krav om proportionel repræsentation mellem alle kvinder og mænd i den nye organisation, men det var der stor modstand mod i SiD. Kompromiset blev proportionel repræsentation baseret på organisationsrepræsentation, dvs. KAD 20 % og SiD 80 %. Dette sikrede til en vis del kvinders repræsentation, men betød samtidig at SiD-kvinderne blev underrepræsenterede og i det hele taget mener, at de har mindre indflydelse. I nogle af de undersøgte afdelinger har kvinder som gruppe opnået proportionel repræsentation (se Hansen & Scheuer 2006).
4. Se Hansen & Scheuer for oversigt over de enkelte afdelinger og sammenhæng til ligestillingspolitik. Hansen 2008 diskuterer forskelle i ligestillingspolitisk interesse, deltagelsesstrategier og lederskab.
5. Dette relaterer sig til en mere generel kritik af dialogen, som et demokratisk redskab alle behersker, jf. kritik af Habermas' kommunikative teori. Og stiller et kritisk spørgsmål til de dele af feminismen, der fremfører, at feminister ikke kan tale på andre kvinders vegne.

LITTERATUR

- Beauvoir, Simone de (1949/1999): *Det Andet Køn*, Tiderne Skifter, Viborg.
- Bech, Henning (2005): *Kvinder og mænd*, Hans Reitzels Forlag, København.
- Fraser, Nancy (1995a): 'False Antitheses' i Benhabib et al: *Feminist Contentions. A Philosophical Exchange*, Routledge, New York, London.
- Fraser, Nancy (1995b): 'Pragmatism, Feminism and the Linguistic turn' i Benhabib et al: *Feminist Contentions. A Philosophical Exchange*, Routledge, New York, London.
- Fraser, Nancy (2003): 'Social Justice in the Age of Identity Politics' i Fraser & Honneth: *Redistribution and Recognition?*, Verso, London.
- Hansen, Lise Lotte (2004): *Ligestillingspolitiske problemer – og mulige løsninger. Køn, magt og forandring i LO & UNISON*, Ph.d. afhandling, Institut for Samfundsvidenskab & Erhvervsøkonomi, Roskilde Universitetscenter.
- Hansen, Lise Lotte (2005): 'At skabe lighed i deltagelse' – Nancy Fraser & nye veje til ligestilling' i *Kvinder, Køn & Forskning 14. årg. nr.4*.
- Hansen, Lise Lotte (2007): *Rapport 2. Veje frem*, Sekretariatet for ligestilling & familiepolitik, 3F, København.
- Hansen, Lise Lotte (2008): 'Leadership for Change – Making gender equality in 3F' i *Bulletin of Comparative Labour Relations no 67*.
- Hansen, Lise Lotte & Steen Scheuer (2006): *Rapport 1. En aftale er en aftale og en aftale overholder man*, Sekretariatet for ligestilling & familiepolitik, 3F, København.
- Harding, Sandra (1987): 'Instabiliteten i den feministiske teoribildningens analytiske kategorier' i *Kvinnovetenskaplig tidskrift årg.8 nr.2-3*.
- Moi, Toril (1999): "Jeg er kvinde". Kroppen som baggrund i "Det andet køn" i *Kvinder, Køn & Forskning årg.8 nr. 2*.
- Moi, Toril (2005): *Sex, Gender and the Body*, Oxford University Press, Oxford.
- Rösing, Lillian Munk (2005): *Kønnets katekismus*, Roskilde Universitetsforlag, Frederiksberg.

SUMMARY

Love and Gender in 3F – new perspectives on gender equality in the labour movement
In the article I argue for the necessity of (also) conceptualizing gender as produced, reproduced and transformed through love. This

love is neither romantic nor physical, but a metaphor for meanings and practices which contribute to the making of gender equality in the Danish trade union 3F. From Rösing's re-reading of de Beauvoir I develop the concept of 'exchange' as a way to create room for a multiplicity of gender and other experiences. Acknowledging that gender inequality is embedded in the organization, democracy, leadership, and ideology of the labour movement I add the idea of participation policies building on Fraser's theory of justice. This perspective reveals how important the ex-

change both as the actual 'positive dialogue' between individuals and as participation policies has been for the making of gender equality in the five 3F branches. And furthermore, that the absence of exchange and a narrow understanding of gender equality do not lead to parity in participation but to the reproduction of gender stereotypes.

Lise Lotte Hansen, lektor, ph.d.
Institut for Samfund og Globalisering
Roskilde Universitetscenter