

## **Hvad skal der til?**

### **Barrierer for kvinder og ligestilling i fagbevægelsen.**

Af Lise Lotte Hansen, Pernille Tanggaard Andersen og Jo Krøjer.

#### ***Det største!***

Fagbevægelsen kan betragtes som nutidens største demokratiske projekt, for intet andet fællesskab har så mange og så forskellige mennesker aktivt valgt at melde sig ind i. Gennem fagbevægelsen har hver enkelt kvinde og mand mulighed for at få indflydelse på beslutninger, der kan have store samfundsmæssige konsekvenser. Sådant en beslutning blev der taget på LO's kongres i efteråret 2003: i fremtiden skal indsatsen for at få køn og magtforhold på den (fag)politiske dagsorden og arbejdet for ligestilling mellem mænd og kvinder have afgørende vægt i LO's politiske virke. Det synes vi er stort! Vores forskning har nemlig vist, at ligestilling er en både nødvendig og frugtbar vej at følge.

Vi deler en forskningsinteresse og ambition om, at vores forskning skal medvirke til demokratisering. Både i fagbevægelsen og i arbejdslivet som sådan. Og vi ser ligestilling som et led her i: uligestilling mellem kvinder og mænd er et demokratisk problem. Uligestilling mellem kønnene forhindrer fri og lige adgang til politiske beslutninger og anden magtudøvelse.

Vi er som forskere fælles om at se traditionelle billeder af køn som en central ligestillingsbarriere. Til fælles er også, at vi gennem vores forskning vil bidrage til forandringsprocesser i fagbevægelsen.

#### ***Hvad er problemet?***

På trods af at ligestilling har været på den politiske dagsorden i mange år, kæmper LO fortsat med mange forskellige ligestillingsproblemer både i forhold til organisationsdemokratiet og på arbejdsmarkedet. I denne publikation vil vi afdække nogle af disse ligestillingsproblemer og komme med vores bud på, hvordan der kan skabes en højere grad af ligestilling i LO. En højere grad af ligestilling, mener vi nemlig, er absolut nødvendig for at styrke fagbevægelsen i og til fremtiden – hovedsageligt af tre grunde:

- For at fastholde gamle og tiltrække nye medlemmer
- For at kunne bruge alle gode kræfter og udnytte den dynamik, som forskelligheden skaber
- For at udvikle fagbevægelsen til de nye udfordringer på arbejdsmarkedet og i samfundet

### ***Hvordan belyser vi det?***

Selvom vi som sagt har mange fælles udgangspunkter for vores forskning, arbejder vi på ret forskellige måder. Det betyder, at vi har tre forskellige perspektiver på, hvordan barrierer for kvinder og for ligestilling sætter sig igennem:

- Et policy-perspektiv
- Et virksomhedsperspektiv
- Et perspektiv på personlige relationer.

*Lise Lotte Hansen* sætter fokus på problemer relateret til repræsentation og politikudvikling. Det organisatoriske niveau er såvel de enkelte forbund under LO som LO centralt.

*Pernille Tanggaard Andersen* sætter fokus på opfattelser af køn, fællesskab og solidaritet blandt yngre ufaglærte kvinder indenfor højteknologisk produktion. Centrale spørgsmål er her hvordan tænkes og praktiseres solidaritet, køn og klasse? I hvilket omfang synes tendenser til individualisering at influere på kvindernes liv?

*Jo Krøjer* sætter fokus på de relationer mænd og kvinder indgår i på arbejdspladserne. Hvordan opleves kønsarbejdsdeling og kollegiale relationer? Og hvilken betydning har det for, hvordan man oplever sig selv som mand eller kvinde?

### ***Hvilke indsigter giver det?***

Tilsammen tegner de tre forskellige tilgange et billede af ligestillingsproblemerne som et resultat af meget komplicerede processer. Disse processer er ikke altid umiddelbart synlige, og de spiller sammen på kryds og tværs på måder, der forstærker ligestillingsproblemerne og gør dem vanskelige at løse. Uligestillingen er en del af

- organisationsstrukturen og – kulturen og af den daglige politiske praksis
- arbejdsorganiseringer og kønsopdelingen af arbejdet
- individualiseringsprocesser og manglende identifikation med traditionelle fællesskaber som fagbevægelsen.

*Lise Lotte Hansens* analyse viser, at de kvalifikationer og kompetencer, som en 'rigtig' fagpolitisk leder skal have, forbindes med mænd og det mandlige, hvor kvinder og det kvindelige nærmest ses som i modsætning hertil. Disse forestillinger skaber i kombination med kvinders begrænsede adgang til de uformelle veje til politisk indflydelse barrierer for kvinders valg til ledelsesposter. Samtidigt understøtter forestillingerne om kvinders familieforpligtelser forståelsen af, at det er kvinderne der vælger det fagpolitiske arbejde fra frem for at sætte fokus på organiseringen af det faglige arbejde. Det er desuden en central pointe hos Lise Lotte Hansen, at kvinder gennem deres egen fagpolitiske praksis er med til at reproducere uligestillingen, fordi de er nødt til at gøre fagpolitik som alle andre (mænd) for at blive set som legitime aktører. Som den sidste barriere påpeger Lise Lotte Hansen, at der er en begrænset opbakning til og nogle gange ligefrem modstand mod ligestilling. Og at dette besværliggør ligestillingsarbejdet og kan betyde et stort pres på ligestillingsagenterne.

*Pernille Tanggaard Andersens* analyser viser, at generelle forandringsprocesser i samfundet influerer på arbejds- og familielivet, hvorved der er en tendens til at strukturelle vilkår individualiseres. Dette kommer blandt andet til udtryk i en selvopfattet individualisering, som bliver en fortælling i flere af de yngre kvinders univers. Denne fortælling spiller bl.a. ind på opfattelsen af fagforeningsmedlemskabet og på diskussionen om ligestilling, hvor den grundlæggende opfattelse er, at ligestilling er opnået. Yderligere peger analyserne på en række vilkår, der 'synligt' og 'usynligt' skaber modstand for ligestilling: Stereotype billeder af kvinder som arbejdskraft og forældre udgør en væsentlig barriere for ligestilling, fordi forestillinger om og forventningerne til kvinderne stadfæster en bestemt forventning om prioritering og adfærd i forhold til familie- og arbejdslivet. At være 'rigtig' fagligt aktiv modstilles ofte det at være hovedansvarlig for familielivet. Samtidig synes flere af kvinderne, at kampen for ligestilling er vundet, og der er tendenser til, at kønsuligheder er illegitime at tale om. Endelig påpeger Pernille Tanggaard Andersen, at der er begrænset opbakning blandt kollegerne til at tage kampen op – at deltage aktivt i fagbevægelsen - og nogle møder ligefrem modstand i arbejdspladskulturen.

*Jo Krøjers* udgangspunkt for at analysere tillidsfolks arbejde med køn og ligestilling er, at direkte intervention virker. Forskningens mål er hos Jo Krøjer, at den skal kunne bidrage direkte til at ændre og overskride de forestillinger om køn og ligestilling, som trives rundt omkring på arbejdspladserne og blandt tillidsfolk. I første omgang har Jo Krøjer derfor været involveret i

udviklingen af et særligt kursusforløb om køn og ligestilling for tillidsfolk – de nuværende Mainstreamingsambassadørnetværk. Herudfra har Jo Krøjer arbejdet med tillidsfolks fortællinger om de relationer, som de indgår i på deres arbejdspladser og i livet i øvrigt. På den måde åbner Jo Krøjers forskning for et andet blik på kønsarbejdsdeling og kønnede relationer. Pointen er, at kønsarbejdsdelingen er en væsentlig barriere for ligestilling, fordi den afholder mænd og kvinder fra at udvikle betydningsfulde relationer på tværs af køn og arbejdsfunktioner. Samtidigt viser Jo Krøjer, at kønsarbejdsdeling ikke kun handler om holdninger. Det handler i høj grad også kropsliggjorte erfaringer af, hvordan man *er* som henholdsvis mand eller kvinde.

### ***Hvordan kan folk i fagbevægelsen handle?***

En helt nærliggende handling er, at læse videre i dette papir! I hver af de tre forskeres selvstændige artikler præsenteres og uddybes den forskning, som leder frem til en række handlingsorienterede anbefalinger.

Første bidrag er *Lise Lotte Hansen*: ”Hvorfor bliver så få kvinder fagpolitiske ledere?” *Lise Lotte Hansen* har et direkte fokus på ligestillingspolitikken i LO. Skabelse af ligestilling kræver transformativ forandring, og derfor kobles ligestilling sammen med demokrati – og organisationsudvikling. Anbefalingerne bygger på analyse og diskussion af to forskellige ligestillingstiltag i henholdsvis LO (Starlet-programmet) og i UNISON (de selv-organiserede kvindegrupper).

*Pernille Tanggaard Andersens* artikel: ”Yngre ufaglærte kvinder og ligestilling” anskuer ligestilling som en del af et demokrati-projekt. Ligestilling forstås her som lige rettigheder, muligheder og resultater og som en udviklingsproces hen imod, at kønnet ikke er bestemmende for, hvordan ens liv skal forløbe. I det lys vil diskussionerne også omhandle mere generelle diskussioner om fagbevægelsens udfordringer i fremtiden.

*Jo Krøjers* artikel: ”Krop og ligestilling” ser skabelse af ligestilling som en del af selve forskningsprocessen. Forskningsprocessen handler blandt andet om at tage fat i de følelser, der er forbundet med de ulighedsrelationer, som mænd og kvinder indgår i. Det betyder, at ligestillingsstrategier ikke kun skal handle om holdninger, men også om følelser, hvis tingene skal ændres.

Helt overordnet peger de tre forskere på nogle handlingsstrategier, der går på tværs af de enkeltes bidrag. De kan sammenfattes således:

- Alle politisk valgte i fagbevægelsen må anerkende ligestilling som et fælles demokratiserende projekt; ligestilling er ikke kvinders særlige problem.
- Fagbevægelsen bør indføre kønskvotering til politiske poster og udvalg.
- Fagbevægelsen må kæmpe aktivt for at nedbryde de stereotype forestillinger om kvinder og mænd som bl.a. reproduceres i de strukturelle og kulturelle rammer