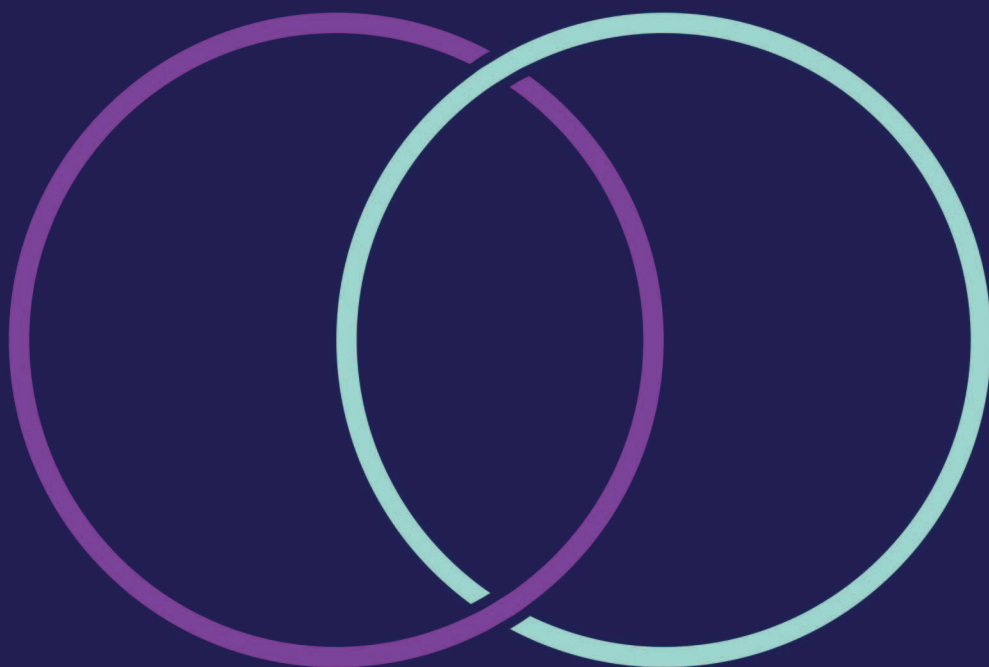


Kjønnsbalanse i ledelse

Anne Grethe Solberg



Innhold

Forord	5
Kapittel 1	
Kjønnsbalanse i ledelse	11
Utjevning	11
Ubalansen mellom kjønnene	15
Utfordringene	16
Bokens fokus	19
Bokens teoretiske rammeverk	20
Bokens struktur	22
KAPITTEL 2	
Kjønnsbalanse og kjønnsmangfold	25
Kjønnsbalanse	26
Kjønnsmangfold	26
Argumenter til kjønnsbalanse og -mangfold i ledelse	27
Holdninger og handlinger	29
Kjønnsbalanse er en rettighet	31
Kjønnsmangfold er moralsk riktig	33
Kjønnsbalanse øker attraktiviteten	35
Kjønnsmangfold øker effektiviteten	36
Kartlegging av de fire argumentene	40
Konsekvenser for lederes holdninger til kjønnsbalanse og -mangfold	43
Hva viser studier om kjønnsforskjeller i ledelse?	43
Risiko for å forvente systematiske kjønnsforskjeller	48
Kjønnsbalanse riktigere enn kjønnsmangfold?	49

Kapittel 3

Å måle og forstå kjønnsforskjeller i ledelse	51
De problematiske kjønnsforskjellene	51
Feiloppfatninger av kjønnsforskjeller	56
Perspektiv på kjønnsforskjeller	59

Kapittel 4

Lederens sosiale kjønnsrolle	65
Sosialpsykologiske kjønnsforskjeller	66
Kjønnskjemateorien og kjønnsrolleidentitet	69
Dannelse av kjønnsrolleidentitet	70
Kjønnsrolleidentitet formes i sosiale relasjoner	76
Lederes kjønnsrolleidentitet og biologi	78
Måling av maskulinitet og feminitet	79
Kjønnsrolleidentiteter og ledelse	83
Sosialt kjønn	87

Kapittel 5

Teorien om glasstaket	89
Interne kjønnsordnende prosesser	92
Patriarkalske organisasjoner	97
Homososial reproduksjon	99
Oppsummering av glasstakteorien.	104
Statistisk målemetode for glasstaket	105
Lederes biologiske kjønn, kjønnsrolleidentitet og glasstakeffekt	108

Kapittel 6

Dagens organisasjoner	111
Den hierarkiske strukturen	115
Den maskuline kjønnsrolleidentiteten	119
Den homososiale reproduksjonen	121
Undertrykkelsen	124
Åpning av feltet som forklarer ubalansen	129
Fra teoretisk kjønnsordning til kjønnsbalanse i praksis	131

Kapittel 7

Kjønnsbalanserende prosesser i praksis 133

Naturlig og systematisk integrasjon 135

Det ligger i maskinrommet til HR 138

Bedriftens forutsetninger 139

Institusjonell logikk og valg av tiltak 140

HRs rolle i kjønnsbalanserende prosesser 145

Prinsipper for å få til kjønnsbalanse i ledelse 150

Prinsipp 1: Anse lederkrav som kjønnsnøytrale 152

Prinsipp 2: Vær løsningsfokusert 153

Prinsipp 3: Mobiliser topplederens motivasjon og vilje 154

Prinsipp 4: Skaff oversikt over kjønns sammensetningen, og sett mål 157

Prinsipp 5: Kommuniser mål oppnåelse bevisst og systematisk 159

Prinsipp 6: Bygg en pool av kvinnelige lederkandidater 160

Prinsipp 7: Tilpass tiltakene lokalt 161

Prinsipp 8: Omorganiser til kjønnsbalanse 161

Prinsipp 9: Bruk kjønnsnøytrale rekrutteringsmetoder 162

Prinsipp 10: Evaluer tiltakenes effekt 164

Kapittel 8

Kvinnens inntog i ledelse i praksis 167

Ansvarliggjøre valg 167

Kvinner som subjekt og objekt 171

Verdien av å knekke lederkoder 172

Hvordan utøve toppledelse? 173

Arenaer for å informere om lederkoder 176

Syv generelle lederkoder 181

Kvinnens inntog i ledelse 186

Kapittel 9

Kjønnsbalanse i ledelse 2.0 187

Referanseliste 193

Stikkord 219