

Hva gjør bedrifter som får til kjønnsbalanse?

Anne Grethe Solberg PhD

31. mars 2022

Utleiekonferansen 2022

Begrunnelser for kjønnsbalanse og mangfold

L
I
K
E

RETTFERDIG

Rettigheter:
Rett, plikt,
krav

U
L
I
K
E

Moral:
Etisk ansvarlig
Samfunnsnyttig

LØNNSOMHET

Attraksjon:
Tiltrekke
kompetanse,
kunder, investorer

Effektiv:
Mangfold
Innovasjon

Balanse



Mangfold

Realiteten om kjønnsforskjeller



Forskning: Fra ord til handling

Ledergruppen aksepterer problemet

Synliggjør ansvar for måloppnåelse

Unngår dobbelthet om forskjeller

Ser individer mer enn grupper

Forskning: Fra ord til handling



Avmystifisering



Deler
karrierehistorie



Twinning Domino Omvendt mentoring

Forskning: Rekruttering

«Etablerer gode rekrutteringsrutiner»

Reelle, åpne, formelle jobbutlysninger
forhindret uryddighet

Nettverksrekruttering

Ekstern rekruttering

Digital rekruttering

Forventer samme egenskaper av kvinner og menn

Stille samme krav



Forskning: Strukturelle føringer

«Bruker omorganiseringen».

Ny ledersammensetning bedre enn klipp-og-lim

Få ledernivå har bedre balanse enn mange

Store ledergrupper bedre balanse enn små



Topplederes rolle



HR-lederes rolle



Våger å velge



Forskning om lederkarriere

Karriere

- ✓ Måten du dekker organisasjonens behov åpner/stenger mulighetene

Survival of the fittest

- ✓ Åpen nysgjerrig holdning til systemet du velger jobbe
- ✓ *Bevisst* inkludere deg selv mer enn *ubevisst* ekskludere deg selv
- ✓ Være *aktør* og bli hørt og ikke passiv oversett *brikke*
- ✓ Engasjert knekke uformelle karrierekode

Diskriminering: Teorien om glasstaket



Glasstaket bare en illusjon?

40 år gammel feministisk
kritisk teori

Moderne
organisasjoner

Maskuline
Feminine
Androgyne

All motstand er
ikke glasstak

Kvinner og menn
rekrutterer eget
kjønn

Demotiverer
kvinner:
Selvoppfyllende
profeti