

INHOUD

BIJ WIJZE VAN INTRO 9

Deel 1. Genderdiversiteit:
een theoretische verkenning 15

1. MANNELIJKHEID EN VROUWELIJKHEID 17

De metafoor van de mobile 17

De brede, culturele context 22

Een populaire visie: mannen en vrouwen leven in verschillende werelden 26

Een eenvoudig verklaringsschema: mannen jagen, vrouwen zorgen 28

Een dominant verklaring patroon: hersenfunctie, hormonenwerking en genetische bepaaldheid 30

2. ZICHTBAAR ZIJN EN VERTROUWEN GEVEN, GOED
LUISTEREN EN TROUW BLIJVEN AAN JEZELF, DAAR GAAT
HET OM 35

(MARIKE VAN LIER LELS)

3. MANNEN EN VROUWEN: ANDERE LEIDERS
(ZEGGEN VOORAL DE VROUWEN) 41

Levend in verschillende werelden, dus ook een verschillende leiderschapsstijl? 41

Vooral vrouwen geloven in het bestaan van een eigen 'vrouwelijke leiderschapsstijl' 43

Een meer democratische of een meer directieve stijl? 45

Maar in topfuncties toch liever met mannelijkheid verbonden kenmerken? 48

4. VROUWEN WILLEN ZO GRAAG PERFECT ZIJN EN DAT IS
DODELIJK 53

(MONICA DE CONINCK)

5. EEN VAN ONS, GEEN VAN ONS	59
<i>Stereotypering en minderheidsposities</i>	59
<i>In-groep/out-groeponderscheid: een van ons, geen van ons</i>	60
<i>Verinnerlijken van toegeschreven stereotypen?</i>	61
<i>Een duwtje in de rug op weg naar een leidinggevende functie</i>	63
<i>Wat je echt wilt, kun je ook</i>	65
<i>De m/v-samenstelling van de groep en de tokenposities</i>	67
<i>Tokens en de gevolgen van hun solostatus</i>	68
6. VROUWEN IN EEN MANNENWERELD, AAN HET HOOFD VAN EEN MOTORENBEDRIJF (Lieve en Kathy Theys)	73
7. OVER GLAZEN PLAFONDS, PLAKKENDE VLOEREN EN LOOPBANEN ALS LABYRINTEN	79
<i>Over (dikke) glazen plafonds</i>	79
<i>Glazen plafonds, glazen muren, plakkende vloeren</i>	83
<i>Een rekenregel</i>	85
<i>Liever labyrint dan glazen plafond?</i>	87
<i>Drie argumentatielijnen als verklaring voor de trage doorstroming van vrouwen</i>	90
<i>Eenmaal door het glazen plafond, het risico van de glazen afgrond?</i>	95
8. WIJ ZIJN MET ONS ALLEN DIVERS (Joan Ferrier)	97
9. KIEZEN VOOR DIVERSITEIT	105
<i>Waarom meer v/m- evenwicht op hogere beleidsniveaus wenselijk is</i>	105
<i>Strategieën voor verandering</i>	106
<i>Effecten van een actief diversiteitsbeleid</i>	123
<i>Een zaak van iedereen? Aanvankelijk vooral van overheidsorganisaties, nu bredere belangstelling</i>	126
<i>Waarom is dit thema zo kwetsbaar en gevoelig?</i>	128
10. MANNEN MAKEN CARRIÈRE, VROUWEN HEBBEN EEN LEUKE BAAN (Yvonne van Rooy)	131

11. VAAK GEHOORD: LIEVER GENDER DAN FEMINISME.	
WAAROM? EN WAT DOEN WE DAN MET EMANCIPATIE?	137
<i>Help, een feminist in huis!</i>	137
<i>Gender: aantrekkelijke term, want... klinkt neutraal?</i>	139
<i>De bakermat van het 'sekselgender'-onderscheid</i>	140
<i>Emancipatie: vandaag positieve term, maar ooit was dat anders</i>	142
<i>De lat gelijkleggen of streven naar cultuurverandering?</i>	143
<i>Honderd jaar sociale beweging, drie feministische golven</i>	145
<i>Vandaag: verschillende accenten, zoals cyberfeminisme, ecofeminisme, moslimidentiteit en postfeministische 'vrijheid-blijheid'</i>	147
<i>Van Mars & Venus naar Simone de Beauvoir</i>	149
<i>Jaren zestig en zeventig: accent op collectieve onderdrukking</i>	152
12. ER IS NOG WERK AAN DE WINKEL	155
(Marieke Wyckaert)	
13. VERSCHILDENKEN	161
<i>Verschillen tussen mannen en vrouwen en het 'eigen vrouwelijke'</i>	161
<i>Gelijkheid en ongelijkheid, verschil en overeenkomst, binnen één sekse</i>	162
<i>Verschillen respecteren, machtsverschillen wegwerken</i>	165
<i>Hardnekkig vasthouden aan de gendermobile?</i>	166
<i>Nancy Chodorow: waarom vrouwen moederen</i>	168
<i>Jongens leren afstand te nemen</i>	169
<i>Een korte overweging over verschillen en machtsverschillen</i>	171
14. MENSEN UITDAGEN EEN ANDERE STAP TE ZETTEN DAN WAT ZE TOT DAN TOE VOOR ZICHZELF BEDACHT HEBBEN	173
(Christel Verschaeren)	
Deel 2. Genderdiversiteit in de praktijk	179
15. SUGGESTIES VOOR WIE CONCREET AAN HET WERK WIL	181
<i>Een team van medestanders opbouwen</i>	183
<i>De bestaande situatie in kaart brengen en analyse van probleemgebieden</i>	185
<i>Een draagvlak creëren</i>	190

<i>De wenselijke toestand uittekenen: welke doelen bereiken via welke strategie?</i>	192
<i>Planning opstellen, acties bepalen</i>	194
<i>Mentoring</i>	207
<i>Opvolging, monitoring en evaluatie</i>	208
<i>Tot slot: een samenvattend overzicht</i>	211
16. IK MOET EEN DUIDELIJK DOEL HEBBEN, EN DAAR GA IK DAN VOOR (Ingrid Pelssers)	215
17. PRAKTIJKGETUIGENIS: (GENDER)DIVERSITEIT BIJ JANSSEN PHARMACEUTICA (Mieke Smet)	223
<i>Een team van medestanders opbouwen</i>	223
<i>De bestaande situatie in kaart brengen en analyse van de probleemgebieden</i>	225
<i>Een draagvlak creëren</i>	231
<i>De wenselijke toestand uittekenen: welke doelen bereiken via welke strategie?</i>	233
<i>Planning opstellen, acties bepalen</i>	234
<i>Opvolging, monitoring en evaluatie</i>	241
<i>2005-2011</i>	243
<i>Recente case: de financiële organisatie van Janssen Pharmaceutica</i>	246
<i>Slotbedenkingen</i>	250
18. GOEDE LEIDINGGEVENDEN, MANNEN EN VROUWEN, MOETEN ZOWEL PROCESGERICHT ALS RESULTAATGERICHT WERKEN (Inge Vervotte)	253
EPILOOG	261
NOTEN	265
BIBLIOGRAFIE	285