

# CORE TOPPLEDER- BAROMETER 200

VÅR 2020

 Kvinner  Menn

## Hva er CORE Topplederbarometer?

CORE Topplederbarometer kartlegger kjønnsfordelingen i styrer og toppledergrupper i de 200 største selskapene (etter omsetning) i norsk næringsliv. Se [metodeark](#) for nærmere kriterier.

Vi kartlegger fordelingen i operative posisjoner og i støtteposisjoner i ulike bransjer, og følger utviklingen over tid. Vi undersøker også forskjeller i kvinneandel mellom selskap med lovkrav om kjønnsbalanse i styret (allmennaksjeselskap, samvirker, interkommunale selskap, statsforetak, statsaksjeselskap, sparebanker og gjensidige forsikringsselskap) og selskap uten lovkrav om kjønnsbalanse i styrene (privateide aksjeselskap).

### Tidligere utgaver:

- Core Topplederbarometer – 2018
- Core Topplederbarometer – 2016

Mer informasjon finner du i metodearket: <https://www.samfunnsforskning.no/core/publikasjoner/core-topplederbarometer/utvalg-og-metode/>

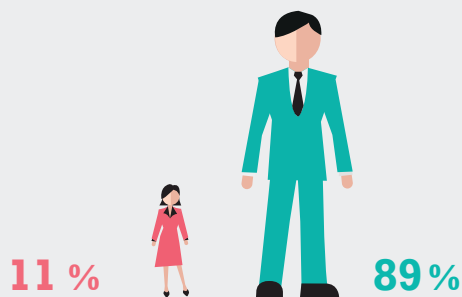
## #1 KJØNNSFORDELING I DE 200 STØRSTE SELSKAPENE

### 1.1 Øverste leder – nesten alltid en mann

#### Administrerende direktør

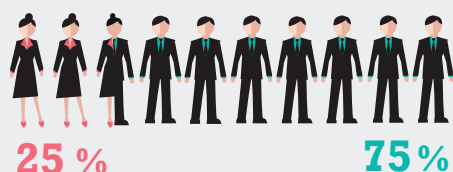


#### Styreleder



### 1.2 Toppledergrupper

Toppledergruppen utgjør selskapets utøvende ledelse og består av administrerende direktør (adm.dir.) og ledere for forretningsområder/divisjoner og andre som rapporterer direkte til adm.dir. En gjennomsnittlig toppledergruppe består av 8 personer.



#### Selskap med lovkrav om kjønnsbalanse i styret

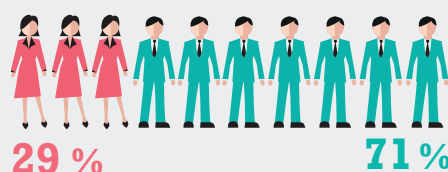


#### Selskap uten lovkrav



### 1.3 Styrer

Styret fastsetter strategi, budsjetter og retningslinjer for selskapet og fører tilsyn med adm.dir. og selskapets virksomhet for øvrig. Et gjennomsnittlig styre uten vara består av 7 personer.



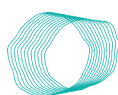
#### Selskap med lovkrav om kjønnsbalanse i styret



#### Selskap uten lovkrav



Selskap med lovkrav har over dobbelt så mange kvinner i styret, mens kvinneandelen i toppledergruppene er omtrent lik (ca. en fjerdedel) uavhengig av om selskapet har lovkrav om kjønnsbalanse i styret eller ikke.



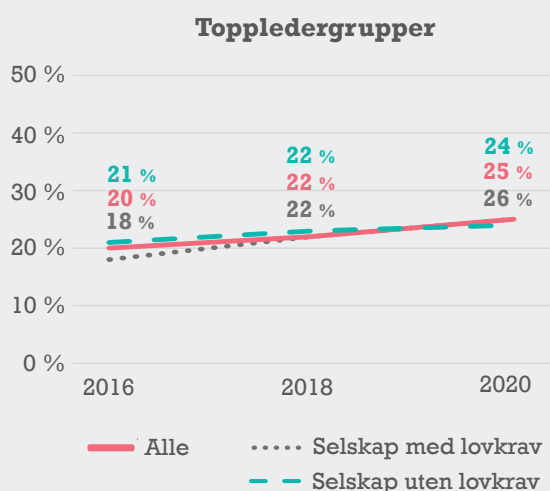
CORE  
SENTER FOR  
LIKESTILLINGS-  
FORSKNING

CORE – Senter for likestillingsforskning ved Institutt for samfunnsforskning utarbeider CORE topplederbarometer på oppdrag for Kulturdepartementet. Annethvert år kartlegger vi kjønnsfordelingen i toppledelsen i de 200 største selskapene i Norge. CORE Topplederbarometer ble etablert i 2016.

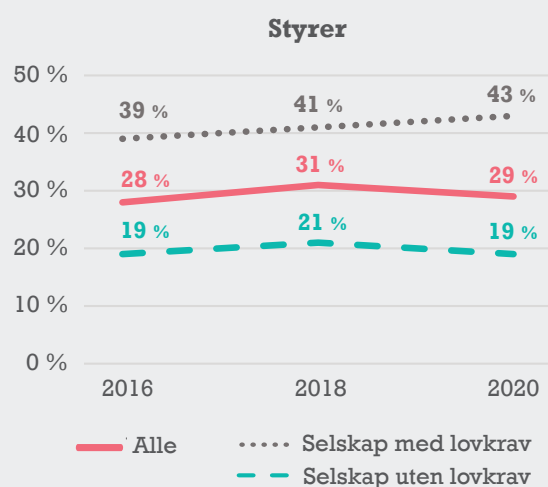
INSTITUTT  
FOR SAMFUNNS-  
FORSKNING

# #2 PÅ VEI MOT KJØNNSBALANSE?

## 2.1 Endring i kvinneandel



I toppledergruppene har det vært en svak økning i andel kvinner siden 2016.



I styrene har kvinneandelen holdt seg relativt stabil, men spriket er stort mellom selskap med og uten lovkrav om kjønnsbalanse.

	2020	2018	2016
Antall selskap med lovkrav	79	84	86
Antall selskap uten lovkrav	121	116	114

## 2.2 Utskifting av adm.dir.

70 selskap har ansatt ny adm.dir. etter 1. mai 2018, og en fjerdedel (18) av disse var kvinner. Ved forrige måling var 6 av 48 nyansatte kvinner. Det er dermed ansatt flere kvinnelige adm.dir. i denne toårsperioden enn i den forrige.



## 2.3 Utskifting av styreleder

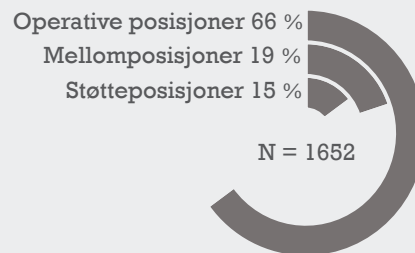
66 selskap har ansatt ny styreleder etter 1. mai 2018, hvorav 8 er kvinner. Andelen nye kvinnelige styreledere er altså lavere enn andelen nytilsatte kvinnelige adm.dir. i denne toårsperioden.



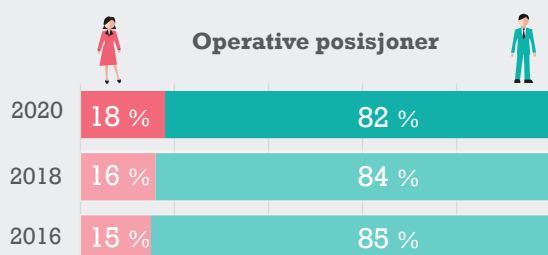
Det er stor utskifting av både adm.dir. og styreleder, og fortsatt er det langt flere menn enn kvinner som rekrutteres til toppstillingene. For å oppnå kjønnsbalanse på adm.dir.-nivå måtte alle nye adm.dir. siden mai 2018 vært kvinner.

# #3 OPERATIVE POSISJONER OG STØTTE- POSISJONER I TOPPLEDERGRUPPEN

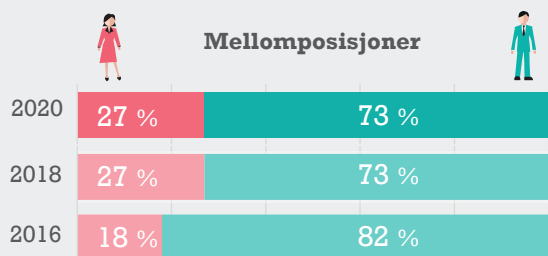
De fleste topplederstillinger er operative posisjoner med resultatansvar (ofte kalt linjevisjoner). Likevel har de få kvinnelige topplederne i næringslivet oftere støtteposisjoner (ofte kalt stabsposisjoner), enn det menn har. Operativ ledererfaring med resultatansvar kreves ofte for å rykke opp til adm.dir. Kvinner er særlig underrepresentert i disse posisjonene.



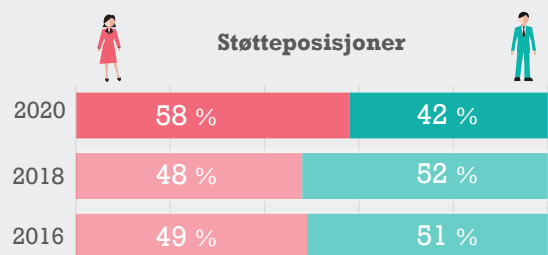
## 3.1 Kjønnfordeling i ulike typer posisjoner



Operative posisjoner med resultatansvar er for eksempel divisjonsdirektører og regionsdirektører. Finansdirektør (CFO) har gått fra å være en tradisjonell støttefunksjon til å oftere være koblet til resultatansvar og er derfor kategorisert som en operativ stilling.

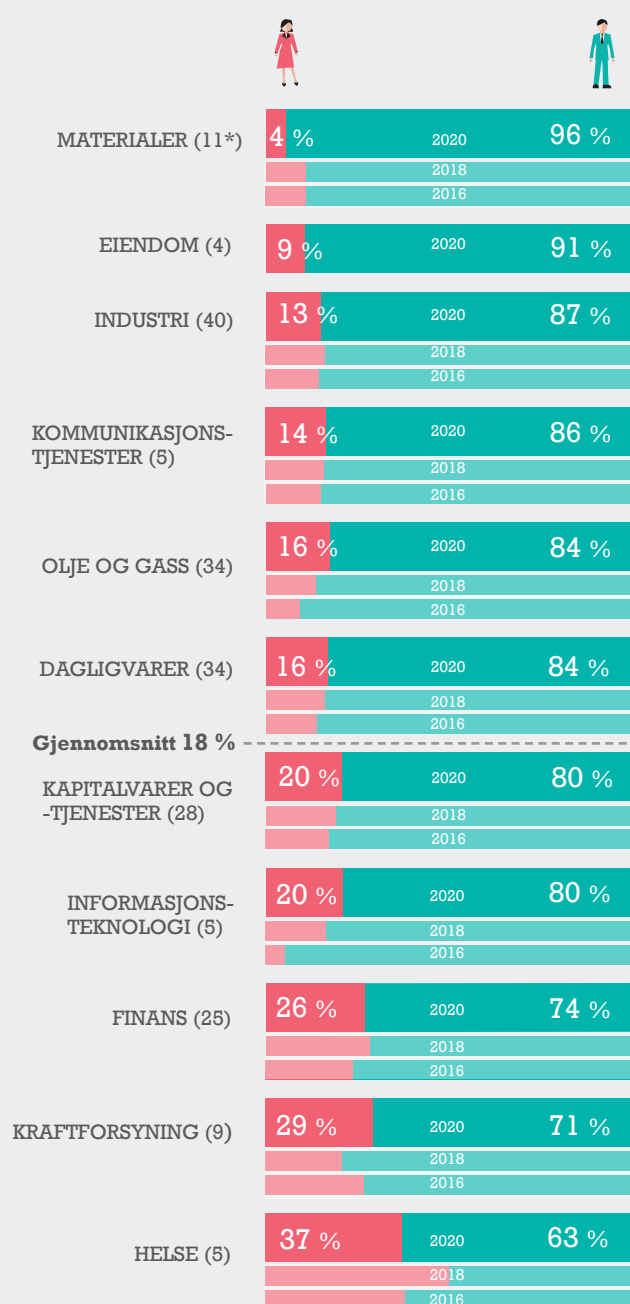


Mellomposisjoner er stillinger som ikke direkte er knyttet til operativ kjernevirksomhet, men som har en tettere kobling til resultatansvar. Mellomposisjoner er for eksempel direktør for markedsføring, innkjøp, teknologi og logistikkdirektør.



Stillinger med støttefunksjon er for eksempel HR, kommunikasjon, HMS og juridiske stillinger.

## 3.2 Andel kvinner i operative posisjoner i ulike bransjer

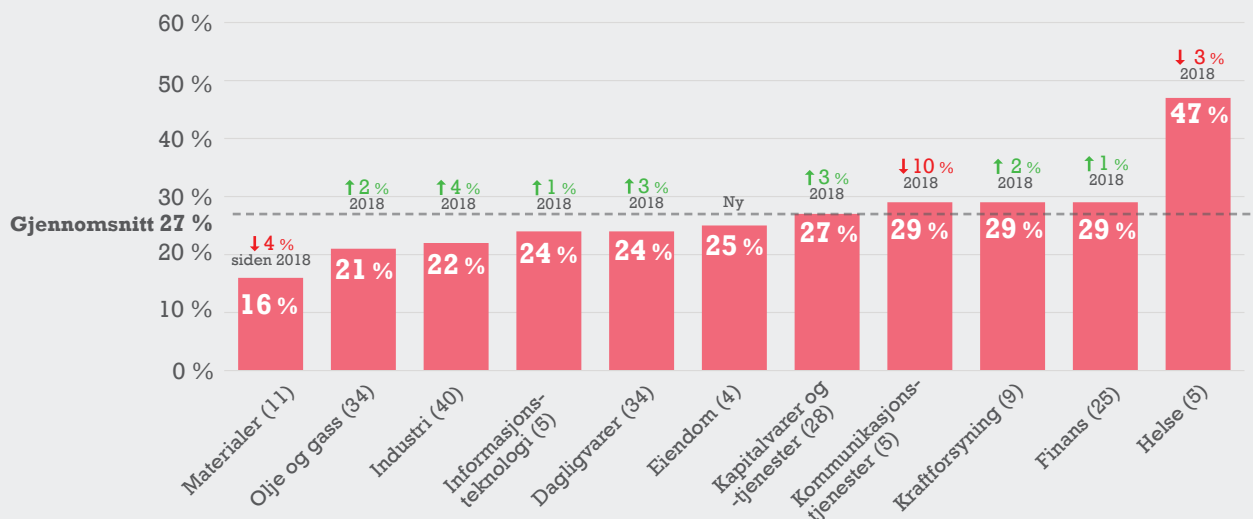


\*Antall selskap

# #4 FLERE SELSKAP MED KJØNNBALANSE – men de fleste har overvekt av menn

## 4.1 Kjønnfordelingen i ulike bransjer

Vi finner en liten, men positiv utvikling i de fleste bransjer siden 2018. Kun 1 av 11 bransjer har kjønnsbalanse i toppledergruppen.



## 4.2 Selskap med og uten kjønnsbalanse



Andel kvinner i toppledergruppen	0 %	1-24 %	25-39 %	40-60 %	mer enn 60 %
<b>Antall selskap</b>					
2020	26	73	57	41	3
2018	39	73	60	26	2
2016	35	98	45	20	2

I 2020 har 41 av 200 selskap kjønnsbalanse i toppledergruppen. Det er en økning fra 2018, da 26 av selskapene hadde kjønnsbalanse i toppledelsen. 3 selskap har overvekt av kvinner i toppledelsen. 156 selskap har overvekt av menn. Omtrent halvparten av selskapene med kjønnsbalanse har kvinnelig adm.dir.

Mannsdominansen er stor i norsk næringsliv, men andelen kvinner i toppledergrupper er svakt økende. Menn har imidlertid klart oftere operative posisjoner med resultatansvar. For å oppnå bedre kjønnsbalanse på toppen må andel kvinner i operative posisjoner økes.

