

# CORE TOPPLEDER- BAROMETER 200

VÅR 2018

■ Kvinner ■ Menn

## Hva er CORE Topplederbarometer?

CORE Topplederbarometer kartlegger kjønnsfordelingen i styrever og toppledergrupper i de største selskapene etter omsetning i norsk næringsliv. Vi kartlegger fordelingen i stabs- og linjeposisjoner, i ulike bransjer – og følger utviklingen over tid.

Tidligere utgaver:

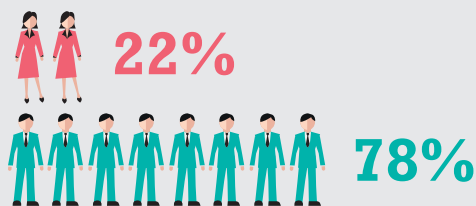
[CORE Topplederbarometer – 2016](#)

For mer informasjon, se metodeark på:

[www.samfunnsforskning.no/core/publikasjoner/core-topplederbarometer](http://www.samfunnsforskning.no/core/publikasjoner/core-topplederbarometer)

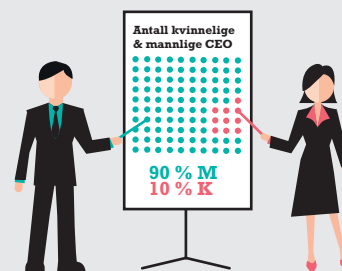
## #1 KJØNNSFORDELINGEN I DE 200 STØRSTE SELSKAPENE

### 1.1 Få kvinner i toppledergruppene



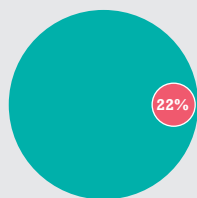
Det er totalt 1629 personer i toppledergruppene. Den gjennomsnittlige toppledergruppen består av 8 personer.

### 1.2 Øverste leder – nesten alltid en mann

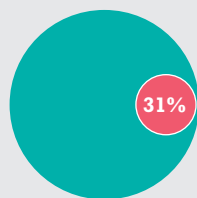


21 av de 200 største selskapene har en kvinnelig CEO (administrerende direktør).

### 1.3 Bedre kjønnsbalanse i styrever enn i toppledergrupper



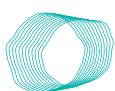
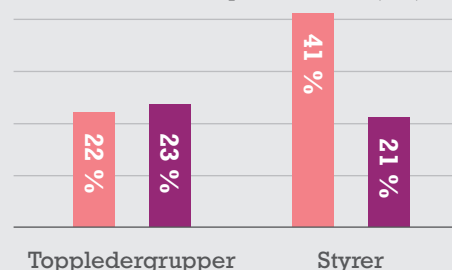
Kvinneandel i  
toppledergrupper



Kvinneandel  
i styrever

### 1.4 Bare styrever med lovkrav har kjønnsbalanse

■ Andel kvinner i selskap med lovkrav (84)  
■ Andel kvinner i selskap uten lovkrav (116)



CORE  
SENTER FOR  
LIKESTILLINGS-  
FORSKNING

#### Hvem er vi?

CORE - Senter for likestillingsforskning ved Institutt for samfunnsforskning har på oppdrag for Barne- og likestillingsdepartementet etablert CORE Topplederbarometer. Her kartlegger vi kjønnsfordelingen i toppledelsen i de 200 største selskapene.

INSTITUTT  
FOR SAMFUNNS-  
FORSKNING

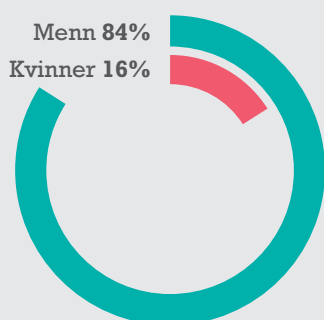
# #2 LINJE OG STAB

De fleste topplederstillinger er operative linje-  
posisjoner med resultatansvar. Likevel har de  
få kvinnelige topplederne i næringslivet oftere  
stabsposisjoner med ansvar for støttefunksjoner,

som kommunikasjon og HR, enn det menn har.  
Resultatansvar regnes ofte som sentralt for å  
kvalifisere til CEO.

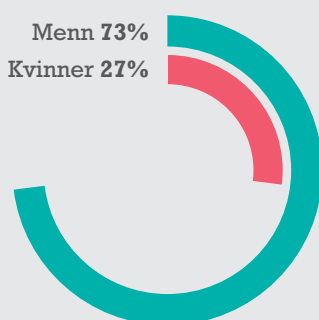
## 2.1 Kjønnsbalanse i stab, stor mannsdominans i linje

### Linjeposisjoner



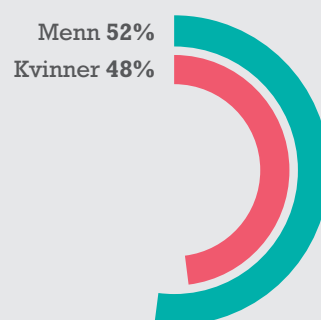
Linjeposisjoner er operative stillinger med resultatansvar. Linjeposisjoner er for eksempel divisjonsdirektører og regionsdirektører. CFO (finansdirektør) har gått fra å være en tradisjonell støttefunksjon, til å oftere være koblet til resultatansvar og er derfor kategorisert som linje-  
posisjon.

### Andre posisjoner

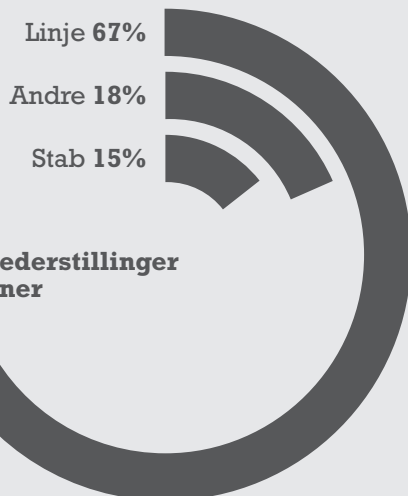


Andre posisjoner er stillinger som ikke er direkte knyttet til operativ kjernevirksomhet, men som ofte har en tettere kobling til resultatansvar. Andre posisjoner er for eksempel direktør for markedsføring, innkjøp, teknologi og direktør for logistikk.

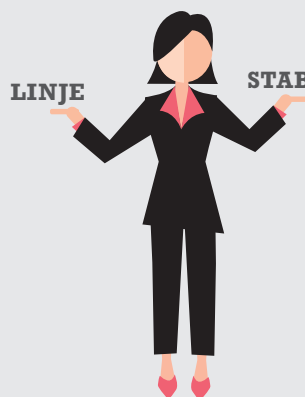
### Stabsposisjoner



Stabsposisjoner er stillinger som har en støttefunksjon i toppledelsen. Stabsposisjoner er for eksempel HR, kommunikasjon, HMS og juridiske stillinger.



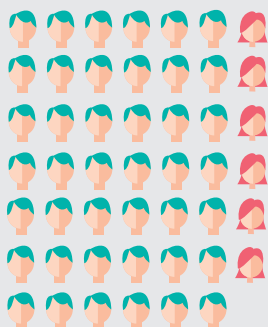
**De fleste topplederstillinger er linje-  
posisjoner**



For mer informasjon om kategorisering av linje- og stabsposisjoner, se metodeark på: [www.samfunnsforskning.no/core](http://www.samfunnsforskning.no/core)

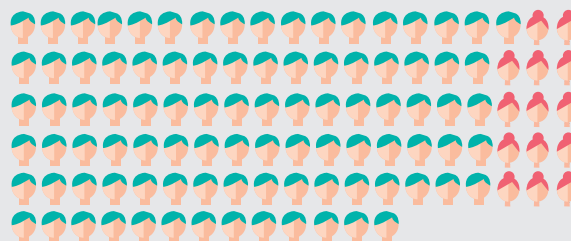
# #3 LITEN ENDRING

## 3.1 CEO: 6 av 48 ansatt siden mai 2016 er kvinner.



48 selskap har ansatt ny CEO etter 1.mai 2016, bare 6 av dem har ansatt en kvinne.

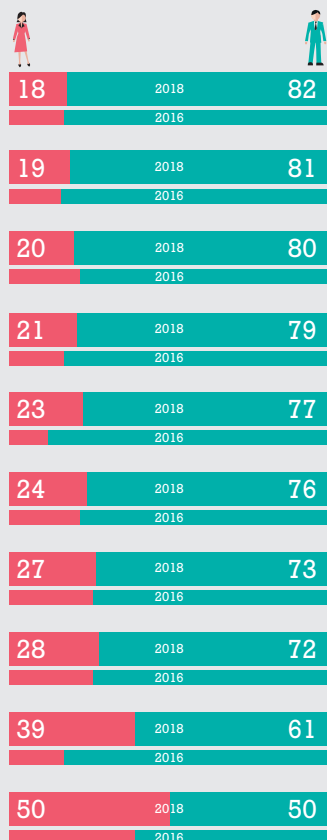
## 3.2 Stor utskiftning av CEO



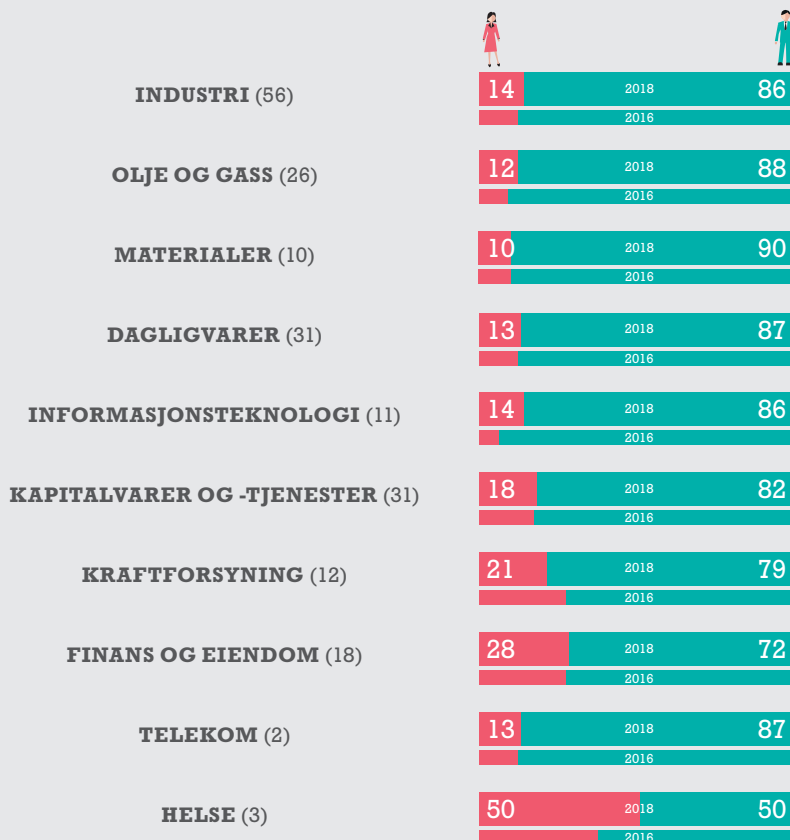
54% (94 menn og 14 kvinner) har vært CEO i under fem år. Til tross for stor utskiftning er det fortsatt langt flere menn som rekrutteres til CEO.

## 3.3 Liten, men positiv utvikling i de fleste bransjer siden 2016

Overvekt av menn i toppledergruppen i 9 av 10 bransjer

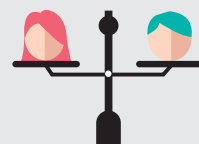


Enda større overvekt av menn i linjeposisjoner

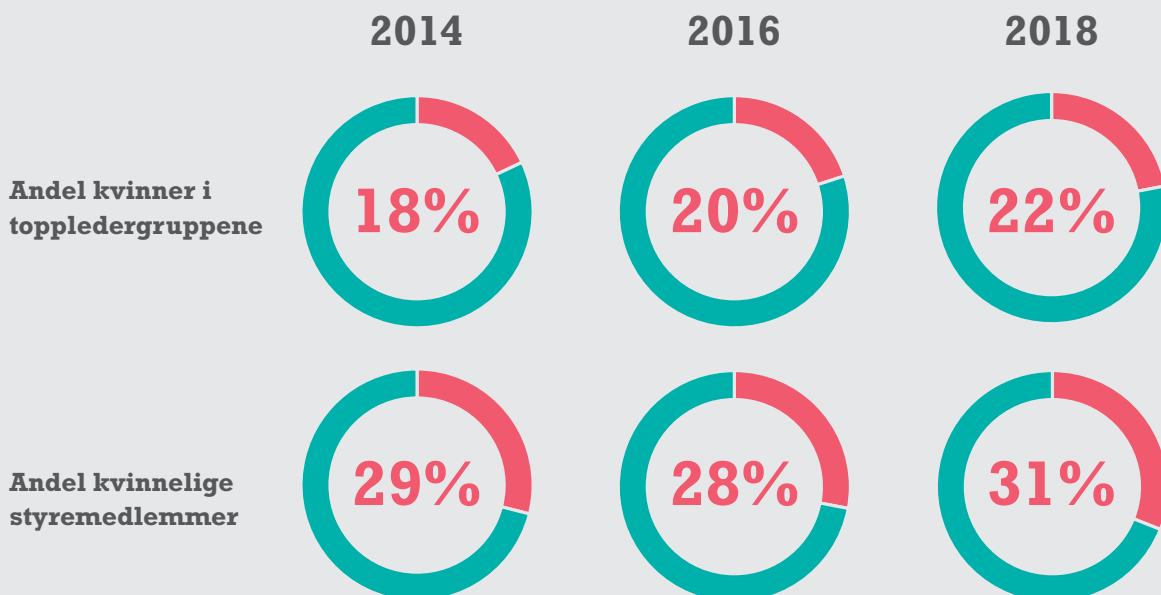


For mer informasjon om kategorisering av bransjer, se metodeark på [www.samfunnsforskning.no/core](http://www.samfunnsforskning.no/core)

# #4 PÅ VEI MOT KJØNNSBALANSE?



## 4.1 Liten, men positiv endring



## 4.2 De fleste selskap har ikke kjønnsbalanse



|                                       | 0%               | 1-24%            | 25-39%           | 40-60%           | mer enn 60% |
|---------------------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-------------|
| Antall selskap                        | 39               | 73               | 60               | 26               | 2           |
| De største selskapene i hver kategori | <br><br><br><br> | <br><br><br><br> | <br><br><br><br> | <br><br><br><br> | <br>        |

I 2018 har 14 prosent av selskapene minst 40 prosent kvinner i toppledergruppen. Det er en økning fra 11 prosent i 2016. 20 prosent av selskapene har ingen kvinner i toppledergruppen, en økning fra 17,5 prosent i 2016.

For mer informasjon, kontakt:  
 Forsker Sigtona Halrynjo  
[sigtona.halrynjo@samfunnsforskning.no](mailto:sigtona.halrynjo@samfunnsforskning.no) eller  
 Prosjektrådgiver Christina Stoltenberg  
[c.h.stoltenberg@samfunnsforskning.no](mailto:c.h.stoltenberg@samfunnsforskning.no)



INSTITUTT  
 FOR SAMFUNNS-  
 FORSKNING