

CORE

TOPPLEDER- BAROMETER

200

2022

■ 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 mer om undersøkelsen.

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

Tidligere utgaver:

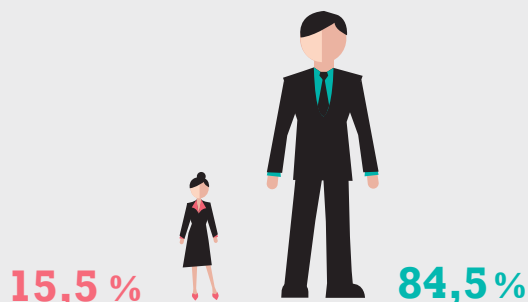
- [CORE Topplederbarometer – 2020](#)
- [CORE Topplederbarometer – 2018](#)
- [CORE Topplederbarometer – 2016](#)

Mer informasjon i metodearket: www.samfunnsforskning.no/core/publikasjoner/core-topplederbarometer/utvalg-og-metode/

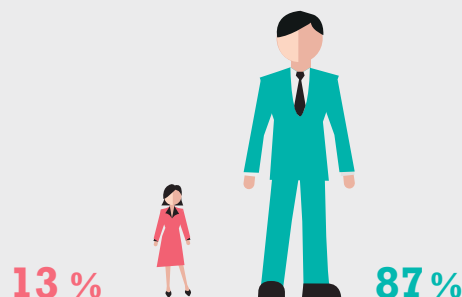
#1 KJØNNSFORDELING I DE 200 STØRSTE SELSKAPENE

1.1 Øverste leder er nesten alltid en mann

Administrerende direktør

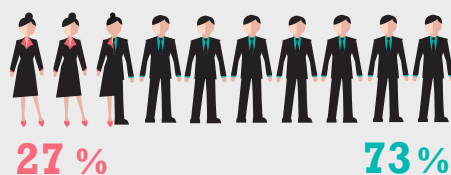


Styreleder



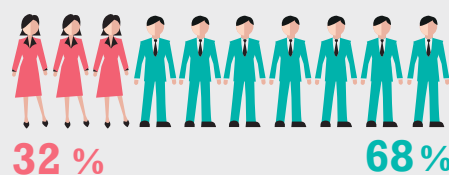
1.2 Toppledergrupper

Toppledergruppen utgjør selskapets utøvende ledelse og består av administrerende direktør (adm. dir.), ledere for forretningsområder og andre som rapporterer direkte til adm. dir.



1.3 Styrer

Styret fastsetter strategi, budsjetter og retningslinjer for selskapet og fører tilsyn med adm. dir. og selskapets virksomhet for øvrig.



Selskap med lovkrav om kjønnsbalanse i styret



Selskap uten lovkrav



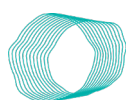
Selskap med lovkrav om kjønnsbalanse i styret



Selskap uten lovkrav



Kvinneandelen i toppledergruppene er omtrent lik i selskapene med og uten lovkrav om kjønnsbalanse, mens selskapene med lovkrav har over dobbelt så mange kvinner i styret.



CORE
SENTER FOR
LIKESTILLINGS-
FORSKNING

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

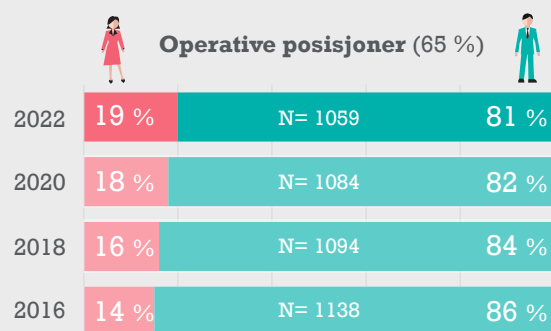
INSTITUTT
FOR SAMFUNNS-
FORSKNING

#2 OPERATIVE POSISJONER OG STØTTE-POSISJONER I TOPPLEDERGRUPPER

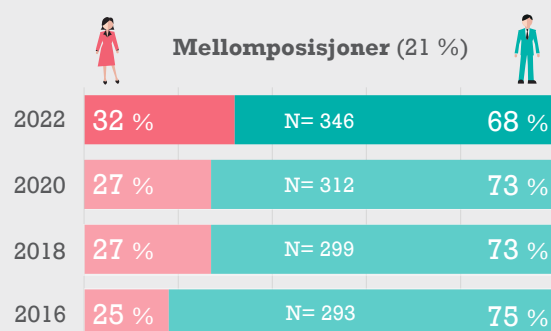
De fleste topplederstillinger er operative posisjoner med resultatansvar. Kvinner er særlig underrepresentert i disse posisjonene.

2.1 Kjønnsfordeling i ulike typer posisjoner

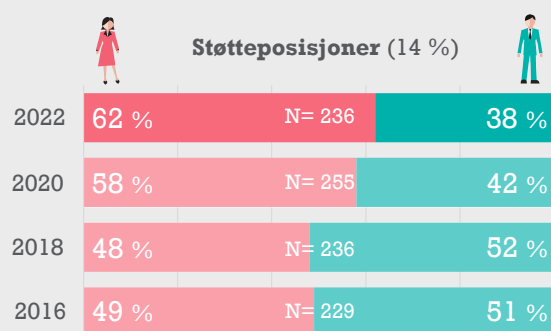
I 2022 er det totalt 1641 stillinger i de 200 største norske toppledergruppene.



Operative posisjoner er posisjoner med linje eller resultatansvar som salgs-, divisjons- eller regionsdirektører.

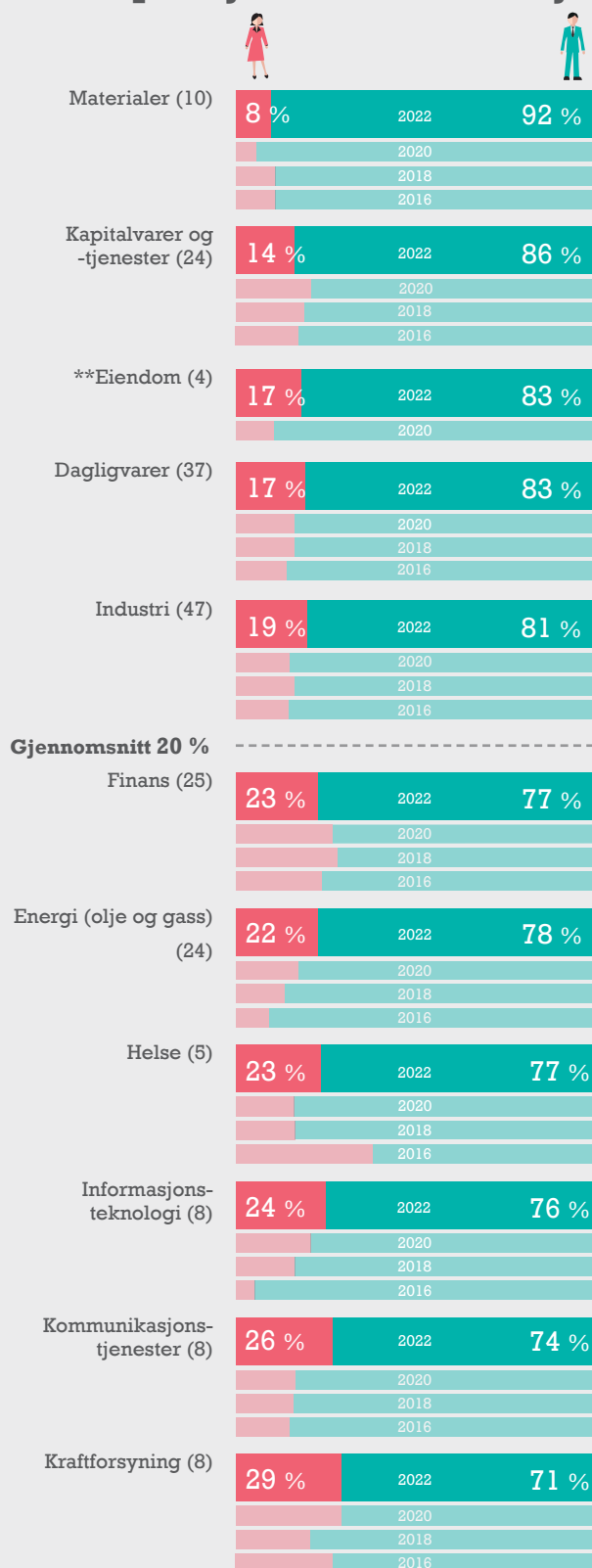


Mellomposisjoner er stillinger som ikke direkte er knyttet til operativ kjernevirksomhet, men med en tett kobling til resultatansvar. Mellomposisjoner inkluderer direktør for markedsføring, innkjøp, teknologi og logistikkdirektør.



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

2.2 Kjønnsfordeling i operative posisjoner i ulike bransjer*



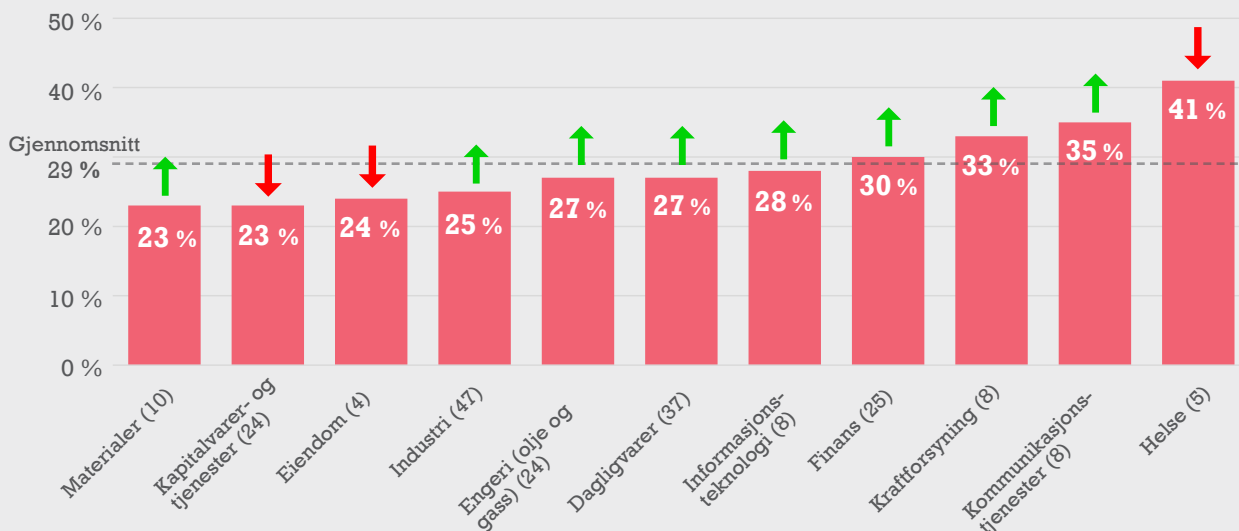
*Antall selskaper i parentes per bransje.

**Før endringen i 2018 var bransjene finans og eiendom samlet.

#3 PÅ VEI MOT KJØNNBALANSE?

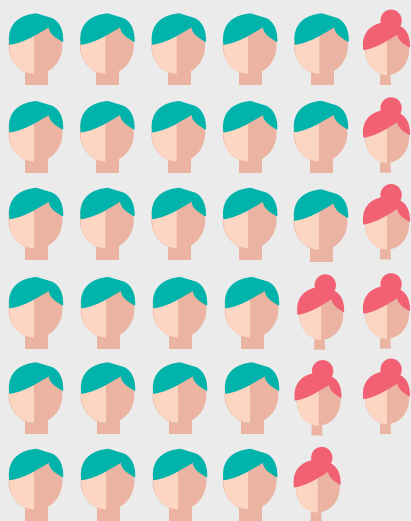
3.1 Kjønnfordeling i ulike bransjer

Vi finner en liten økning av kvinneandel i de fleste bransjer siden forrige kartlegging i 2020. Av totalt 11 bransjer er det kun «helse» som har kjønnsbalanse i toppledergruppen.



3.2 Utskifting av adm. dir.

Siden forrige måling har 35 selskap ansatt ny adm. dir. 8 av disse var kvinner.



De fleste nye adm. dir. (31 av 35) kommer fra en operativ posisjon, ofte med øverste ansvar for et forretningsområde eller en region.

22 av 27 mannlige og 2 av 8 kvinnelige adm. dir. kommer fra en stilling internt i selskapet.

3.3 Utskifting av styreleder

Etter forrige måling har 41 selskap fått ny styreleder. 6 av disse var kvinner.



De fleste nye styreledere har erfaring med å være styreleder eller adm. dir. – eller begge deler – fra tidligere. Ut ifra offentlig tilgjengelig informasjon, har 30 av 41 nye styreledere hatt denne rollen tidligere (25 av 35 menn og 5 av 6 kvinner).

33 av 41 nye styreledere (29 av 35 menn og 4 av 6 kvinner) er eller har vært adm. dir. eller nestkommanderende (COO).

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

4.1 Antall selskap med og uten kjønnsbalanse

Antall selskap fordelt etter prosentandel kvinner i toppledergruppen

	0 %	1-24 %	25-39 %	40-60 %	> 60 %	Antall selskap
2022	23	68	56	49	4	200
2020	26	73	57	41	3	200
2018	39	73	60	26	2	200
2016	34	99	45	20	2	200

En fjerdedel av selskapene har kjønnsbalanse i toppledergruppen. 73 prosent har overvekt av menn, mens 2 prosent av selskapene har overvekt av kvinner.

Blant de 200 største selskapene er det fortsatt mest vanlig å ha færre enn 25 prosent kvinner i toppledergruppen. Disse kvinnene er ofte i støtteposisjoner. Omtrent halvparten av selskapene med kjønnsbalanse har kvinnelig adm. dir.

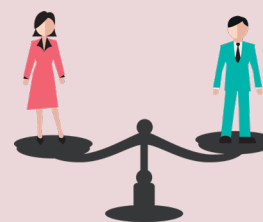
Helt mannsdominert vs. kjønnsbalansert 2022

Bare menn i styret og toppledelsen:

- 33 selskap har bare menn i styret, og 23 selskap har bare menn i toppledergruppen.
- 6 selskap har bare menn i både styret og toppledergruppen.

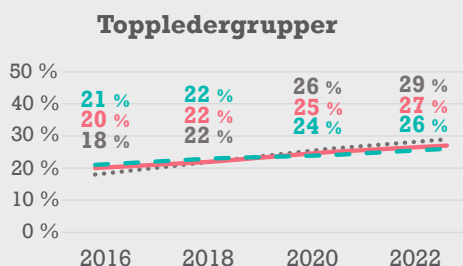
Kjønnsbalanse (40-60%) i styret og toppledergruppen:

- 84 selskap har kjønnsbalanse i styret, og 49 selskap har kjønnsbalanse i toppledergruppen.
- 20 selskap har kjønnsbalanse i både styret og toppledergruppen.

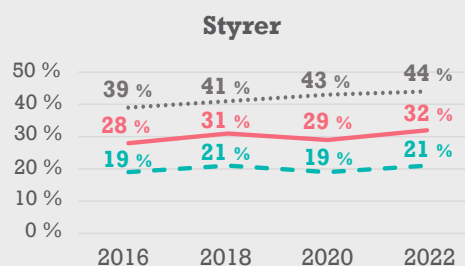


4.2 Endring i kvinneandel

— Alle Selskap med lovkrav - - - Selskap uten lovkrav



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



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

	2016	2018	2020	2022
Antall selskap med lovkrav om kjønnsbalanse	88	84	79	95
Antall selskap uten lovkrav om kjønnsbalanse	112	116	121	105

Mannsdominansen er fortsatt stor i norsk næringsliv, men andelen kvinner i toppstillinger har økt noe de siste årene. Kvinneandelen har økt mer i støtteposisjoner og mellomposisjoner enn i operative posisjoner. I operative posisjoner med resultatansvar utgjør menn fortsatt 81 prosent.