

CORE

TOPPLEDER- BAROMETER 200

2024

■ Kvinner ■ Menn

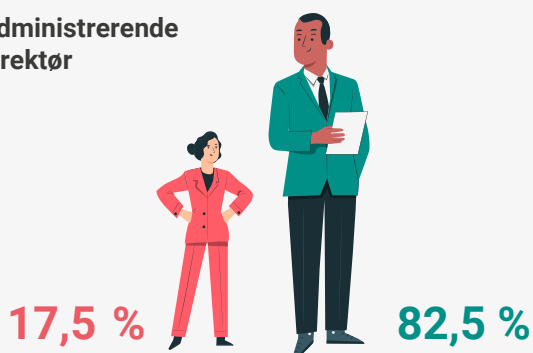
Hva er CORE Topplederbarometer?

CORE Topplederbarometer undersøker kjønnsfordelingen i styrer og toppledergrupper i de 200 største selskapene (etter omsetning) i norsk næringsliv. Vi kartlegger over 1600 stillinger i toppledergruppene og skiller mellom operative stillinger/linje, stab/støtte og mellomposisjoner. Vi følger utviklingen over tid og undersøker variasjon i kvinneandel mellom selskap med lovkrav om kjønnsbalanse i styret og selskap uten lovkrav. Kartleggingen er basert på navn og bilde, ikke kjønnsidentitet. Se [metode](#) for mer informasjon (QR-kode på baksiden).

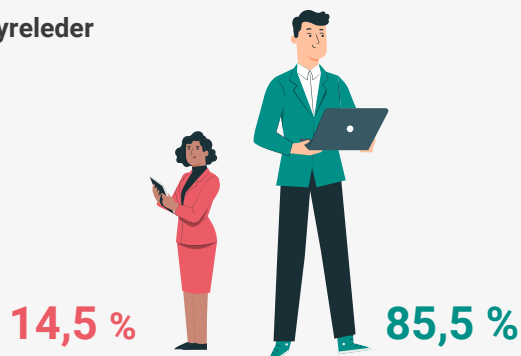
#1 Kjønnsfordeling i de 200 største selskapene

1.1 Øverste leder er oftest en mann

Administrerende direktør



Styreleder



1.2 Toppledergrupper

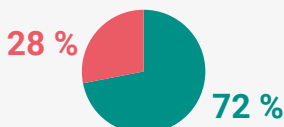
Toppledergruppen utgjør selskapets utøvende ledelse og består av administrerende direktør (adm. dir.), ledere for forretningsområder og andre som rapporterer direkte til adm. dir. En gjennomsnittlig toppledergruppe består av 8 personer.



Privateide aksjeselskap (AS) N 107



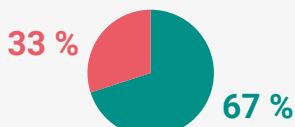
Allmennaksjeselskap (ASA) og sparebanker (SPA) N 64



Statseide og interkommunale aksjeselskap (AS) N 15



Samvirker (SA), boligbyggelag (BBL) og gjensidig forsikringsselskap (GFS) N 14



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 består av 7 personer. Privateide AS har ofte mindre styrer, mens offentlig eide AS og samvirker ofte har større styrer.



Privateide aksjeselskap (AS) N 107 uten lovkrav om kjønnsbalanse i styret



Allmennaksjeselskap (ASA) og sparebanker (SPA) N 64



Statseide og interkommunale aksjeselskap (AS) N 15



Samvirker (SA), boligbyggelag (BBL) og gjensidig forsikringsselskap (GFS) N 14



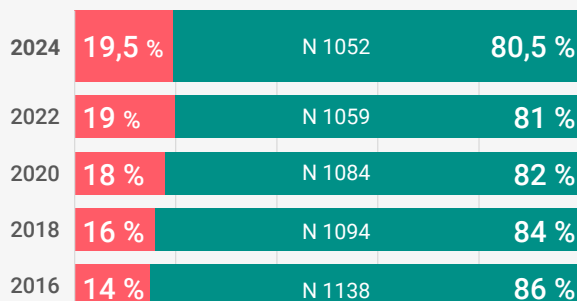
Selskap med lovkrav om kjønnsbalanse har kjønnsbalanserte styrer. For toppledergruppene er det bare offentlig eide virksomheter som har jevn kjønnsrepresentasjon.

#2 Kvinner og menn i operative posisjoner og stab-/støtteposisjoner

I 2024 har vi kartlagt 1646 stillinger i toppledergruppene i de 200 største norske selskapene etter omsetning. Vi har kategorisert 1052 av dem som operative posisjoner, 259 som stab-/støtteposisjon og 335 som mellomposisjoner.



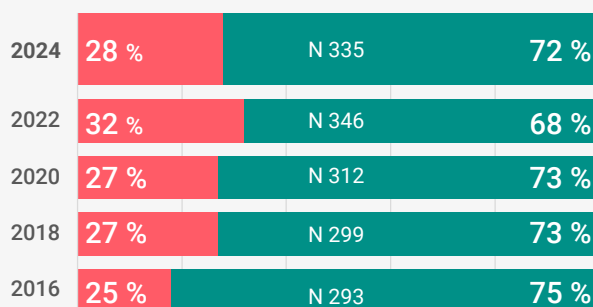
Operative posisjoner



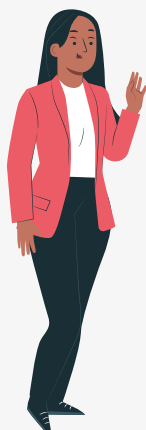
Operative posisjoner er posisjoner med linje- eller resultatansvar som salgs-, divisjons- eller regionsdirektører. Det er en stor overvekt av menn i slike posisjoner. Kvinneandelen er lavest i allmennaksjeselskap (ASA) (17 %) og høyest i offentlig eide selskap (35 %).



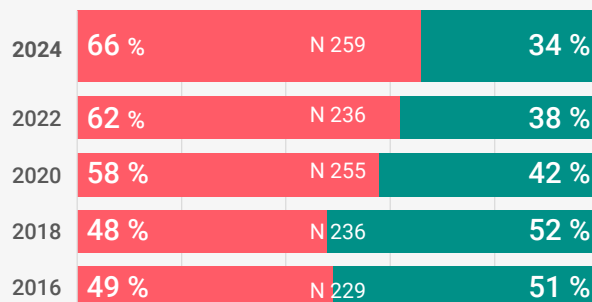
Mellomposisjoner



Mellomposisjoner er stillinger som ikke er direkte knyttet til operativ kjernevirksomhet, men med en tett kobling til resultatansvar. Mellomposisjoner inkluderer direktører for markedsføring, innkjøp, teknologi og logistikk. Privateide aksjeselskap har lavest representasjon av kvinner i mellomposisjoner (23 %) og offentlig eide selskap har høyest andel (64 %).



Stab-/støtteposisjoner

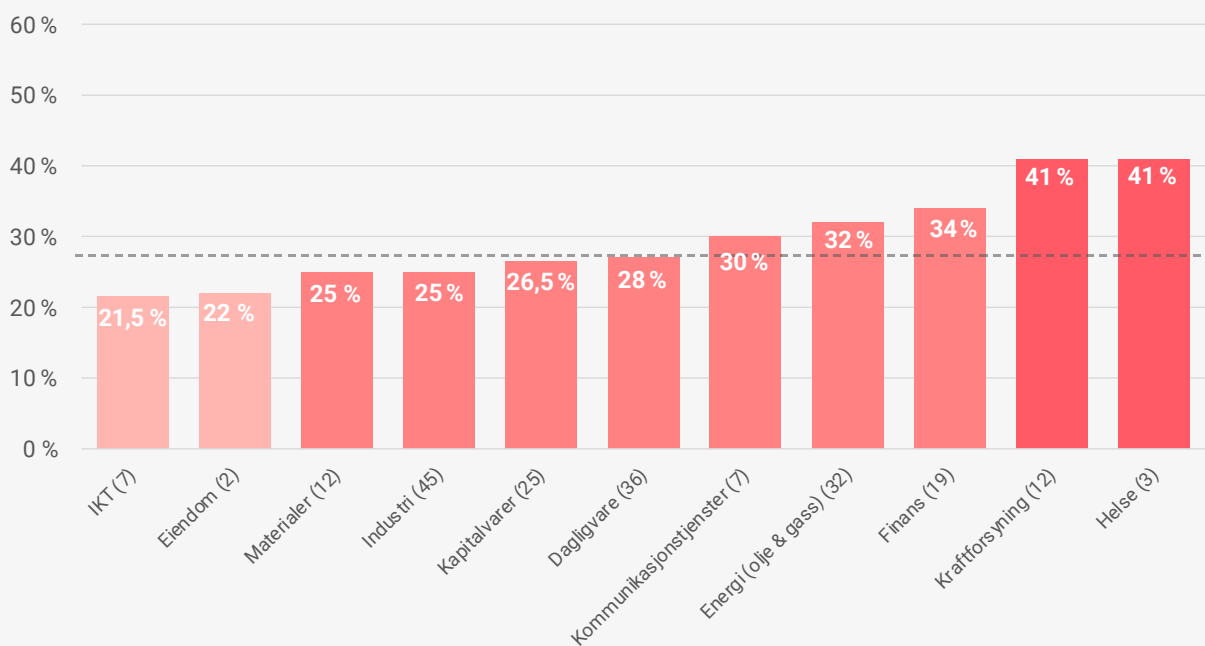


Stillinger med stab-/støttefunksjon er for eksempel direktør for HR, kommunikasjon, HMS og juridiske stillinger. Kvinner er nå i flertall i stab og støtteposisjoner i toppledergruppen både i private og offentlige eide AS, i ASA og i samvirkeselskap.

#3 Kjønnfordeling i ulike bransjer?

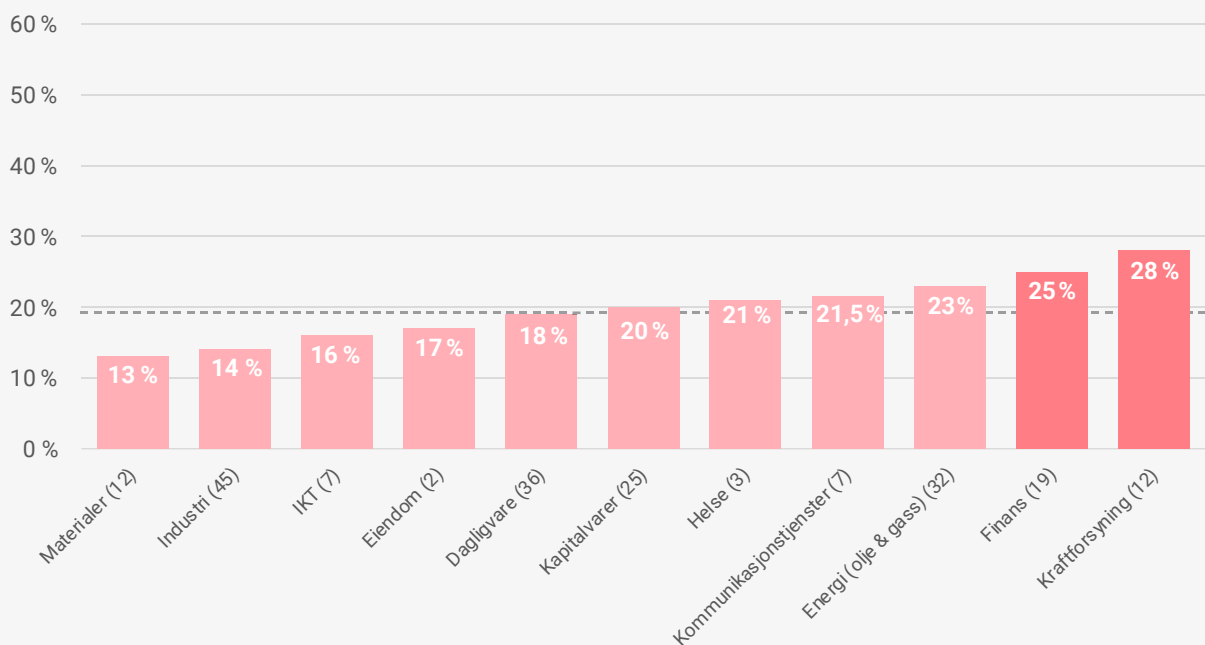
3.1 Kvinneandel i topledergruppen som helhet

28 %
Gjennomsnitt



3.2 Kvinneandel i operative posisjoner

19,5 %
Gjennomsnitt

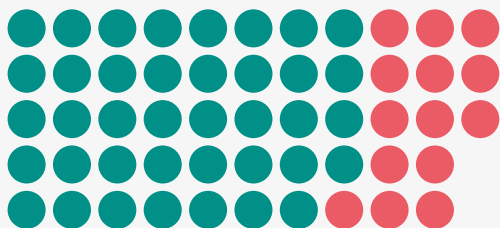


En vitenskapelig artikkel publisert i Gender in Management analyserer data fra CORE Toppledertopplederbarometer 2022. Artikkelen finner ikke støtte for at kvinneandelen i topledergruppene øker som følge av krav om kjønnsbalanse i styrer. Analysene tyder i stedet på at vi trenger mer kunnskap om prosesser som former kvinners og menns karriereveier i næringslivet, for å forstå vedvarende mannsdominans på toppen. Se Halrynjo, S. & Teigen, M. (2024), "Gender quotas for corporate boards: do they lead to more women in senior executive management?", Gender in Management, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/GM-03-2023-0096>

#4 På vei mot kjønnsbalanse

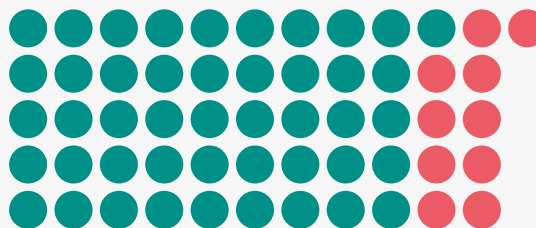
4.1 Nye administrerende direktører

Siden forrige måling har 53 selskap ansatt ny administrerende direktør, 14 av disse (26 %) var kvinner.



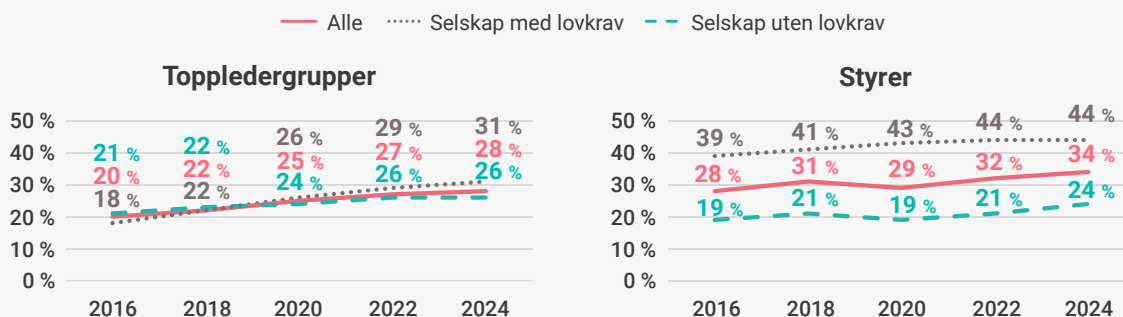
4.2 Nye styreledere

Siden forrige måling har 56 selskap valgt ny styreleder, 10 av disse (18 %) var kvinner.



Nye administrerende direktører kommer ofte fra en operativ posisjon med øverste ansvar for et selskap, forretningsområde eller en region. Nyvalgte styreledere har ofte erfaring med å være styreleder eller administrerende direktør – eller begge deler – fra tidligere.

4.3 Endring i kvinneandel over tid



	2016	2018	2020	2022	2024
Antall selskap med lovkrav om kjønnsbalanse	88	84	79	95	92
Antall selskap uten lovkrav om kjønnsbalanse	112	116	121	105	108

Lovkrav om kjønnsbalanse i styrever bidrar til kjønnsbalanse i styrene de gjelder for. I toppledergruppene er fortsatt klar overvekt av menn. I operative lederposisjoner er 8 av 10 menn.

4.4 Selskap med kjønnsbalanse i toppledergruppen

Andel kvinner	0 %	1–24 %	25–39 %	40–60 %	> 60 %	Antall selskap
2024	15	65	64	51	5	200
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

Vi finner flest selskap med kjønnsbalansert toppledergruppe blant offentlig eide virksomheter og færrest blant private AS og ASA.

Vi finner en stabil trend i retning svak økning i kvinneandel i toppledergrupper og styrever. Likevel ser vi en utfordring for likestilling i næringslivet som bør utforskes nærmere: Kvinneandelen har økt mest i stab-/støtteposisjoner og kvinner er nå i flertall i disse posisjonene. I operative lederposisjoner finner vi fortsatt klart flest menn. Dette kjønnsdelte mønsteret er særlig tydelig i allmennaksjeselskap (ASA) og i privateide AS.

Kontakt:

Sigtona Halrynjo, forsker ved
Institutt for samfunnsforskning og
CORE Senter for likestillingsforskning
sigtona.halrynjo@samfunnsforskning.no

Takk til Nermina Tica, vitenskapelig
assistent ved Institutt for samfunns-
forskning, for arbeidet med data-
innsamling.

ISBN digital: 978-82-7763-830-0
ISBN trykk: 978-82-7763-831-7

Følg oss:

www.samfunnsforskning.no/core
Facebook: @likestillingISF
X: #COREtoppleder

Tidligere utgaver:

[CORE Topplederbarometer – 2022](#)
[CORE Topplederbarometer – 2020](#)
[CORE Topplederbarometer – 2018](#)
[CORE Topplederbarometer – 2016](#)

Topplederbarometer



Metode

