



#huninvesterer

Barrierer kvinner møter i arbeidsliv, finans og entreprenørskap

DNB

→ dnb.no/huninvesterer

© 2023 DNB

Innhold levert av Menon Economics
ved Leo Gründfeld, Sigrid Hernes, John Oskar H. Skjeldrum og Per Fredrik Forsberg Johnsen.

Innholdsfortegnelse

SAMMENDRAG	3
1. GLASSTAKET FOR KVINNER: HVOR STÅR VI NÅ?	6
2. KVINNER I LEDELSE, ENTREPRENØRSKAP OG EIERSKAP	7
2.1. Datakilder	7
2.2. Kvinner og ledelse	8
2.3. Kvinner, styreledelse og styredeltakelse	10
2.4. Kvinner, ledelse og styreverv innen finans	11
2.5. Kvinnelig entreprenørskap	13
2.6. Kvinner som eiere i næringslivet	18
2.7. Kvinners sparing og investeringer	22
3. BARRIERER OG HINDRE SOM KVINNER MØTER	24
3.1. Barrierer knyttet til kvinner som gründere	24
3.2. Barrierer knyttet til kvinner som ledere	29
3.3. Barrierer knyttet til kvinner i styreverv	36
3.4. Barrierer knyttet til kvinners eierskap og investeringsvirksomhet	39
4. LØNNSOMHET OG KVINNER I LEDENDE POSISJONER	45
4.1. Lønnsomhet i selskaper på børs	45
4.2. Lønnsomhet i bedrifter mer generelt	46
4.3. Lønnsomhet og kvinner i styret	46

Kort om innholdet

Innholdet sammenfatter oppdatert relevant tallgrunnlag og informasjon om barrierer som kvinner møter innenfor følgende felt:

- Ledelse
- Styreverv
- Gründerskap
- Investeringer

Innholdet er bygget opp slik at relevant tallgrunnlag først presenteres, og deretter barrierer fra forskningslitteratur, offentlig utredning og øvrige rapporter. Avslutningsvis fremheves sentrale elementer fra et tidligere notat Menon utarbeidet for DNB om lønnsomhet og kvinner i ledende posisjoner.

Sammendrag

Kvinner har tradisjonelt hatt få lederstillinger og styreverv i norsk næringsliv. De har historisk eid få bedrifter og har startet langt færre nye bedrifter enn menn. Som finansielle investorer har kvinner i langt mindre grad enn menn latt seg eksponere for risiko gjennom kjøp av aksjer i enkeltsselskaper. Men hvordan har dette bildet utviklet seg de seneste årene?

I denne rapporten viser vi at kvinners deltakelse og aktivitet på disse områdene i Norge i beste fall øker svært sakte. På en rekke områder har vi de siste 8-10 årene ikke sett noen endring i dette mønstret overhodet. Det er skuffende fra et likestillingsperspektiv. Det forteller at kvinner ikke blir vesentlig sterkere representert i roller som i stor grad definerer makt og rikdom i næringslivet her i landet. Det er en viktig innsikt fordi man ser en markant dreining mot økt likestilling på andre områder i samfunnet, som skole, utdanning, politisk representasjon, lederstillinger i det offentlige, inntektslikhet med mer. Nedenfor lister vi opp sentrale funn i denne studien:

- Andelen kvinnelige daglige ledere i næringslivet er nå på 18 prosent. Det er en økning på tre prosentpoeng siden 2010. Hvis denne trenden fortsetter, vil vi først nå en andel kvinnelige daglige ledere på 33 prosent i 2089.
- Andelen kvinnelige styreledere i næringslivet er enda lavere (16 prosent). Vi har sett nøyaktig samme veksttakt for kvinner i denne rollen som for daglige ledere. Med denne farten tar det 70 år til kvinner bekler en tredjedel av alle styreledervervene.
- Andelen kvinnelige daglige ledere og styremedlemmer er størst i næringer som sysselsetter mange kvinner, som helse- og sosialtjenester, personlige tjenester, undervisning, reiseliv og kultur. Men ingen av disse sektorene kan vise til et flertall av kvinner i disse rollene. Dette er arbeidsintensive sektorer med relativt lav inntektsevne. I kapitalintensive sektorer dominerer menn sterkt i lederposisjoner og i styrene.
- I finansnæringen er det ingen vekst i kvinners andel av ledervervene. Dette er en næring som sysselsetter mange kvinner, men nettopp her er avviket mellom kvinners andel av sysselsatte og kvinners andel av lederstillinger noe av det største vi finner i næringslivet.
- Kvinners andel av entreprenører i Norge har holdt seg konstant på i overkant av 20 prosent siden 2014.
- I enkelte sektorer som sysselsetter mange kvinner står kvinner for majoriteten av nyetableringene. Dette gjelder innen personlige tjenester, helse og sosial, og undervisning.
- Reisen fra å ønske å bli en entreprenør til å faktisk oppnå suksess med bedriften er lang, og kvinner faller i større grad enn menn av på denne reisen. 38 prosent av alle som ønsker å starte bedrift er kvinner. 21 prosent av de som faktisk starter opp er kvinner. Kvinner står for om lag samme andel av bedrifter som har overlevd de første fem årene. Men på veien til suksessbedrift blir kvinneandelen redusert markant. Bare 12 prosent oppnår denne statusen etter fem år.
- Forrettingsengler tilfører nye bedrifter kapital, kompetanse og nettverk. Kvinnelige forrettingsengler kan bidra til å styrke slike nettverk, men de utgjør kun 18 prosent av slike aktive investorer og mentorer.
- Kvinnelig eierskap står bak 7 prosent av verdiskapingen i næringslivet i Norge, målt som andel av verdiskaping. Til sammenligning står menn bak 28 prosent. Hvis vi snevrer det inn til privat eierskap i Norge, så står kvinner bak 21 prosent av verdiskapingen i næringslivet, mens menn står bak de resterende 79 prosentene. Siden 2014 har kvinners andel av privat eierskap økt marginalt fra 19 til 21 prosent.

- Kvinners andel av majoritetseiere i småbedrifter har økt fra 23 til 26 prosent siden 2014. Det går med andre ord sakte her også. I mellomstore bedrifter er trenden uklar. I store bedrifter er trenden flat eller fallende.
- Kvinners andel av samlet verdi på boligeiendom, faste eiendommer, anlegg og skog har fulgt en stigende trend fra rundt 35 prosent i 2000 til over 40 prosent i 2021. Vi har sett en tilsvarende økning i kvinners andeler i verdipapirfond. Kvinners andel av aksjer og verdipapirer har kun steget fra 20 prosent i 2000 til 25 prosent i 2021.

Barrierer og mangler som kvinner møter på veien:

I denne rapporten går vi gjennom forskningslitteratur som forsøker å identifisere de viktigste barrierene eller manglene som bidrar til å bremse kvinners deltakelse gjennom lederstillinger, styreverv, eierskap og entreprenørskap. Det er viktig å merke seg at barrierer og mangler kan bli påført kvinner utenifra, men de kan også etableres av kvinner selv. I stor grad består de største barrierene av kombinasjoner av eksterne og interne forhold hos kvinner.

Kvinnens entreprenørskap er en helt sentral kilde til eierskap og ledelse i næringslivet, for det er gjennom egen igangsetting av virksomhet at personer gjerne bygger kontroll, nettverk og kapital over tid. Forskningen viser at

- Kvinner i større grad blir påvirket av kvinnelige entreprenører som rollemodeller. Fordi det er få kvinnelige entreprenører og fordi kvinnelige entreprenører har mindre nettverk mister man en viktig selvforsterkende effekt som kan gi grobunn til flere kvinnelige entreprenører i fremtiden.
- Kvinners oppfatning av egen kompetanse og selvtillit påvirker deres tilbøyelighet for å bli entreprenører.
- Utdanningsvalg er ikke nødvendigvis en viktig barriere for entreprenørskap for kvinner.
- Manglende informasjon om rettigheter knyttet til permisjon ved sykdom og svangerskapspermisjon oppleves som en barriere, i tillegg til at velferdsordninger med svangerskapspermisjon og barnehage/ barnepass oppleves å favorisere arbeidstakere foran selvstendig næringsdrivende.
- Kvinner møter strengere krav til informasjonsinnhenting for kapitalreising i finansmarkeder og kvinnelige gründers erfaringsbakgrunn blir tillagt mindre vekt av investeringsfond.

Forskningen finner enkelte særlig viktige barrierer for kvinner i lederposisjoner og styreverv. Forhold i husholdningen peker seg særlig ut:

- Det er vanskeligere å gjøre karriere for kvinner enn menn med barn, ettersom kvinner med barn oftere har en partner som har en jobb som krever mer, sammenlignet med menn med barn som oftere har partnere som har en jobb som krever mindre. Dette betyr at kvinnelige ledere må ta en større del av omsorgs- og husarbeidet.
- Det er ikke slik at kvinner i toppstillinger ønsker å ta mest omsorgsansvar hjemme. Kvinner som tar mest omsorgsansvar hjemme er klart minst fornøyd med egen situasjon.
- Kvinner opplever forventninger og krav om lange arbeidsdager som mer problematisk enn menn med barn.
- Stor forskjell i måten foreldrepermisjon tas mellom kvinner og menn, hvor menn tar ut kortere permisjon, samt oftere jobber mens de har permisjon.
- Mangel på kvinnelige topledere (som rollemodeller) signaliserer til andre kvinner at de mangler ferdighetene som er nødvendige for å lykkes.

- Kvinner er i større grad ansatt-representanter i styrer, mens menn er representert som eiere/deleiere/partnere. Færre kvinner har eierinteresser i selskaper enn menn, og rekrutteres derfor sjeldnere inn i styrer.
- Krav om ledelseserfaring for å ha styreverv gjør det mer utfordrende for kvinner å få slike verv.

I tilknytning til investeringer finner vi følgende barrierer for kvinner:

- Kvinner har lavere finansiell kunnskap enn menn i Norge.
- Kvinner er noe mer risikoaverse i sine investeringsbeslutninger enn menn.
- Kvinner har lavere selvtillit i sine investeringsbeslutninger enn menn.
- Kvinner holdes i noe grad utenfor mannlige engleinvestornettverk.

1. Glasstaket for kvinner: Hvor står vi nå?

I denne rapporten ser vi nærmere på kvinner som ledere i næringslivet, entreprenører, styremedlemmer og aktive eiere i bedrifter i Norge. Vi ser også på kvinners investeringsprofil sammenlignet med menns investeringer. Rapporten er en første bredere kartlegging av kvinners aktiviteter på områdene, og vi ser derfor også på historisk utvikling for å avdekke viktige mønstre over tid.

Det er fortsatt store forskjeller mellom menn og kvinner på disse områdene. På noen få områder ser vi økt kvinnelig tilstedeværelse og aktivitet, men i det store og hele ser det ikke ut til at kvinner blir vesentlig sterkere representert i roller som i stor grad definerer makt og rikdom her i landet. Det er en viktig innsikt fordi man ser en markant dreining mot økt likestilling på andre områder i samfunnet, som skole, utdanning, politisk representasjon, lederstillinger i det offentlige, inntektslikhet etc. Det iverksettes løpende politiske tiltak som skal stimulere til økt likestilling i toppen av norsk næringsliv og i eierskapet til næringsvirksomhet, men politikken synes ikke å virke spesielt godt.

Utforming av gode tiltak og initiativer må hvile på bred innsikt i hvilke barrierer og mangler som bidrar til at denne utviklingen går så vidt sakte. I denne rapporten går vi derfor gjennom relevant forskningslitteratur på feltet, med særlig vektlegging av studier som kartlegger og studerer norske forhold. Vi går systematisk gjennom studier som fokuserer på barrierer for kvinner som ledere, styremedlemmer, entreprenører og eiere. For å øke tilgjengeligheten har vi oppsummert våre kartlegginger av barrierer i ingresser med kulepunkter på hvert underkapittel.

2. Kvinner i ledelse, entreprenørskap og eierskap

I dette kapitlet presenterer vi en bred kartlegging av kvinners deltakelse og aktiviteter knyttet til ledelse og styring, entreprenørskap og eierskap i næringslivet. Vi benytter datakilder som dekker hele norsk næringsliv i tillegg til å referere til tidligere empiriske kartlegginger og studier.

2.1. Datakilder

Vi benytter oss av offentlig statistikk fra SSB for å kartlegge kvinners investeringer, sysselsetting og til en viss grad entreprenørskap.

Menons eierskapsdatabase

I eierskapsdatabasen har vi samlet eierinformasjon til alle norske selskaper, inkludert eierandel, postnummer og eiertype. Menons eierskapsdatabase dekker eierskapet i alle norske foretak for perioden 2004-2021.

Eierskapsdatabasen består av en fullstendig kartlegging av hele eierskapshierarkiet til norske bedrifter, der eierskapshierarkiet rulles tilbake til vi står igjen med det som kategoriseres som ultimat eier. Ultimat eier er i norsk sammenheng enten en norsk privatperson, en offentlig aktør, en selveid organisasjon eller stiftelse eller en utenlandsk aktør. Gjennom å rulle tilbake til endelige/ultimate eiere unngår vi utfordringer knyttet til personlige holdingselskap som kan «skjule» gründere. Dette innebærer at vi kan identifisere eiere som eierskap i flere selskap gjennom ulike selskapsstrukturer. Videre har vi informasjon om kjønn på private eiere som er brukt for å identifisere andel gründere per kjønn.

Databasen med styreinformatjon inneholder informasjon om daglig leder, styreleder og øvrige styremedlemmer i norske regnskapspliktige selskap. Informasjonen inkluderer kjønn, navn og fødselsdato for de ulike rollene, som tillater oss å se på daglig leder, styreleder og øvrige styremedlemmer på selskapsnivå. Dette er videre koblet til eierskap for å bedre forstå ledelsen og identifisere gründere.

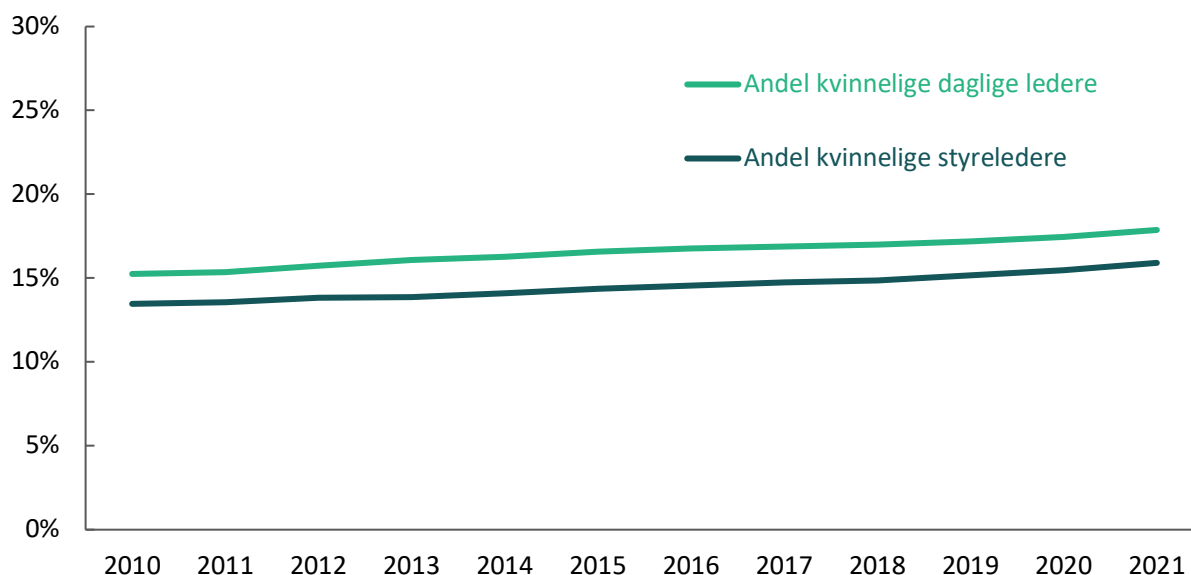
Menons regnskapsdatabase

Menons regnskapsdatabase består av årlig regnskaps- og aktivitetsinformasjon for alle norske bedrifter som er rapporteringspliktige til Brønnøysundregistrene, i perioden 1992-2021. Databasen inneholder både data fra inntektssiden (omsetning, driftsresultat, verdiskaping, etc.) og fra balansesiden. Databasen oppdateres og bearbeides løpende, og er en viktig grunnsten i mye av Menons empiriske arbeid. Regnskapsdatabasen er tidligere benyttet i forskningsarbeid og andre analyser. All informasjon i regnskapsdatabasen er koblet gjennom bedriftenes organisasjonsnummer. I tillegg til regnskapstall som omsetning og verdiskaping inneholder regnskapsdatabasen blant annet informasjon om antall ansatte, næringsinndeling (ned på 5-siffer NACE nivå) og geografisk inndeling på kommunenivå.

2.2. Kvinner og ledelse

Ved hjelp av informasjon om daglige ledere og styreledere i alle regnskapspliktige foretak i Norge har vi kartlagt omfanget av kvinner i lederroller i selskap over perioden 2010-2021.¹ Først belyser vi hvordan andel kvinner i lederroller har utviklet seg over tid, før vi gjør et dypdykk i dagens situasjon med hensyn til kvinner og ledelse. I figuren under ser vi på hvordan andel kvinner i lederroller har utviklet seg over tid.

Figur 2-1: Andel kvinner i lederroller (styreleder og daglig leder) over tid. 2010-2021. Kilde: Menon



Det har vært en svakt positiv utvikling for andelen kvinnelige daglige ledere i næringslivet. I 2010 var andelen kvinnelige daglige ledere på 15 prosent, og i 2021 er den på 18 prosent. Dette tilsvarer en økning på 3 prosentpoeng over 11 år. Økningen går med andre ord sakte. Hvis denne trenden fortsetter, vil vi først nå en kvinnelig andel daglige ledere på 33 prosent i 2089.

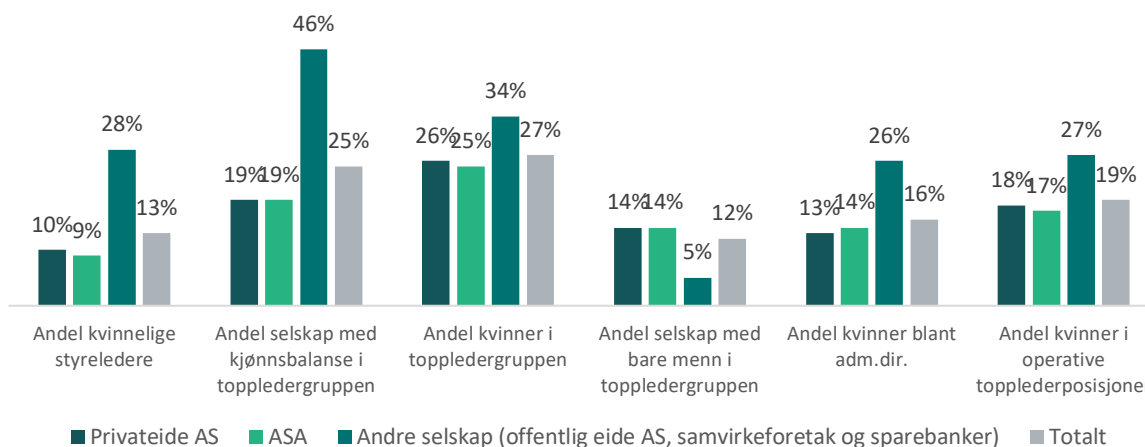
Tall fra SSB viser at andelen kvinnelige ledere i offentlig sektor har nådd 60 prosent². Det er altså mer enn tre ganger så høy andel kvinner i lederroller i offentlig sektor sammenlignet med i næringslivet. I offentlig sektor er også andelen sysselsatte kvinner høy, med 69 prosent.

Erfaringer fra de 200 største selskapene i Norge viser at det primært er i offentlig eide selskaper, samvirker og sparebanker at vi finner høy kvinnelig representasjon i ledelsen (se figuren på neste side). Pålagt kjønnsbalanse i styret i ASA-er synes ikke å ha virket inn på kvinners representasjon i ledelsen.

¹ Vi fokuserer på regnskapspliktige foretak som i all hovedsak er AS. Det eksisterer et stort antall enkeltpersonforetak, men her utøves det i liten grad lederskap over andre ettersom disse nesten utelukkende er selvstendig næringsdrivende.

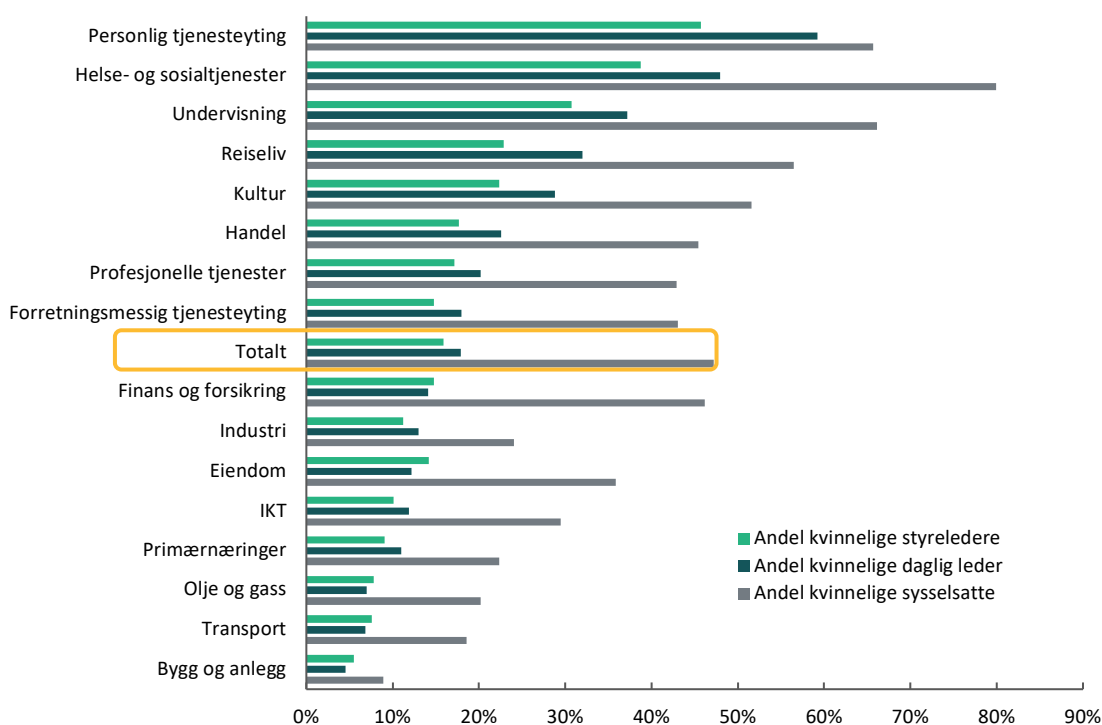
² <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/stadig-flere-kvinnelige-ledere>

**2-2: Kjønnsfordeling i toppledelsen i de 200 største selskapene i næringslivet. Kilde: Mari Teigen (2023)³
Privateide AS: 103, ASA: 58, Andre selskap (offentlig eide AS, samvirkeforetak og sparebanker): 39**



I figuren under viser vi hvordan andel kvinner i lederroller (styreledere og daglig leder) og andel sysselsetting fordeler seg på ulike næringer.

Figur 2-3: Andel kvinner i lederroller (styreleder og daglig leder) og andel kvinnelige sysselsatte i ulike næringer i 2021. Kilde: Menon og SSB



Det er betydelig variasjon mellom sektorer mht. andel kvinner i lederroller. Andelene går fra 60 prosent av daglige ledere innen personlig tjenesteyting til 5 prosent av daglige ledere i bygg- og anleggsnæringen.

³ Institutt for samfunnsforskning / Mari Teigen (2023). Kunnskapsoversikt om kjønnsbalanse i styre og ledelse. Rapport 2023:1

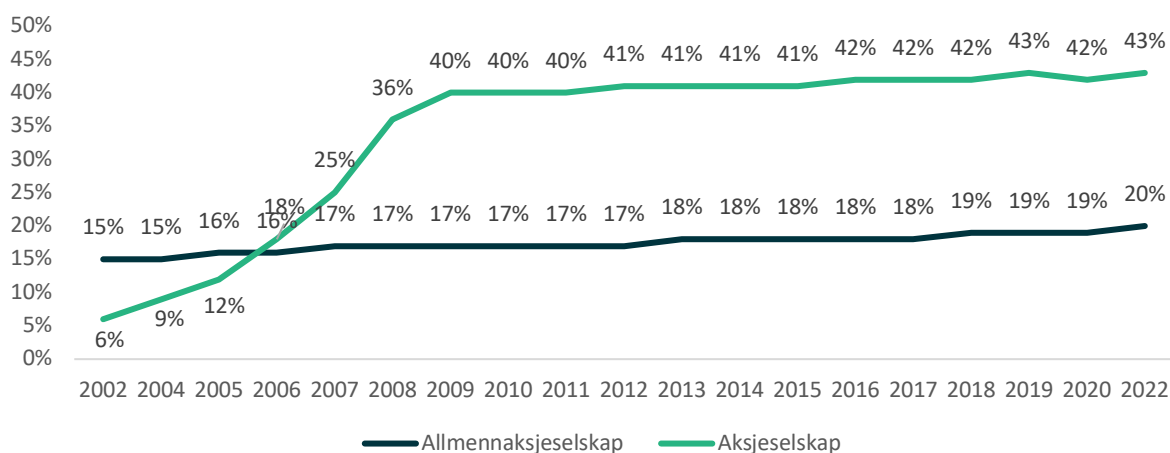
Næringene hvor andelen kvinner er størst er personlig tjenesteyting, helse- og sosialtjenester, undervisning, reiseliv og kultur. Dette er næringer hvor kvinner utgjør en stor andel av de sysselsatte i næringen. Eksempelvis har helse- og sosialtjenester 77 prosent andel kvinnelige arbeidstakere⁴. Samtlige næringer har imidlertid en høyere andel kvinnelige sysselsatte enn andel kvinner i lederroller. Innen personlig tjenesteyting er avviket mellom andel sysselsatte og andel daglige ledere som er kvinner relativt lite. I finans og forsikring utgjør kvinner nesten halvparten av de sysselsatte, mens andel kvinner i lederroller kun er 14-15 prosent.

Et kjennetegn ved næringene hvor kvinner har en høy andel av lederrollene er at disse er arbeidskraftintensive. Personlig tjenesteyting, helse- og sosialtjenester, undervisning og reiseliv er alle næringer hvor arbeidskraft er den viktigste innsatsfaktoren og kjennetegnes med relativt lav produktivitet. I motsatt ende finner vi mer kapitalintensive næringer som olje og gass, IKT, eiendom og industri hvor menn innehar den store majoriteten av ledelsesroller.

2.3. Kvinner, styreledelse og styredeltakelse

Andelen kvinnelige styreledere er noe lavere enn andelen daglige ledere, men veksten gjennom det siste tiåret er om lag like høy: 3 prosentpoeng opp fra 13 til 16 prosent (se figuren over for ledelse). Dette mønsteret bekreftes i stor grad i Teigen (2023) som teller andel kvinner i styrene for ASA-er og AS-er i Norge. Hun ser altså ikke bare på styreleder, men på alle styremedlemmer. Hun finner en vekst fra 17 til 20 prosent i AS-er. Det er med andre ord en litt høyere deltakelse i styret når vi teller alle medlemmene.

Figur 2-4: Andel kvinner i styrene i AS og ASA (2002-2022): Kilde: Teigen (2023)⁵

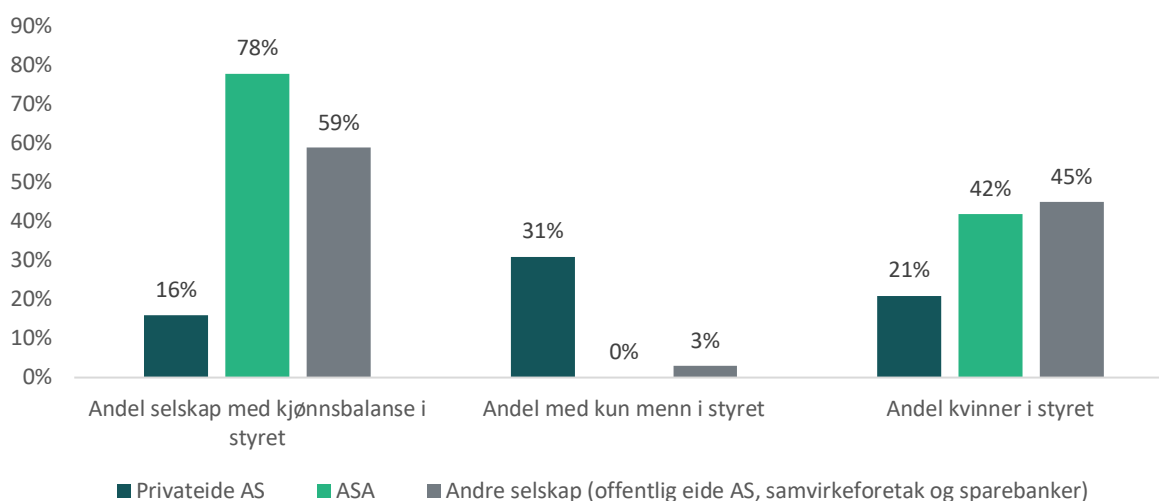


Figuren viser at innføringen av regler om kjønnsrepresentasjon i allmennaksjeselskaperens styre førte til en kraftig økning i andelen kvinner i disse styrene sammenlignet med utviklingen i aksjeselskaperens styre. I sistnevnte grupper er økningen svært moderat.

⁴ 08536: Sysselsatte per 4. kvartal, etter næring (SN2007), statistikkvariabel, år og kjønn. Statistikkbanken (ssb.no)

⁵ Institutt for samfunnsforskning / Mari Teigen (2023). Kunnskapsoversikt om kjønnsbalanse i styre og ledelse. Rapport 2023:1

Figur 2-5: Kjønnfordeling i styrene i de 200 største selskapene i næringslivet. Kilde: Mari Teigen-rapport⁶
Privateide AS: 103, ASA: 58, Andre selskap (offentlig eide AS, samvirkeforetak og sparebanker): 39



Blant de 200 største norske selskapene etter omsetning er det en klart skjevere kjønnsrepresentasjon i de selskapene som ikke er omfattet av kjønnskvoltering enn i styrer og selskaper som er offentlig eiet. Nærmere 60 prosent av offentlige selskaper, stiftelser m.m. oppfyller målet om kjønnsbalanse i styret.

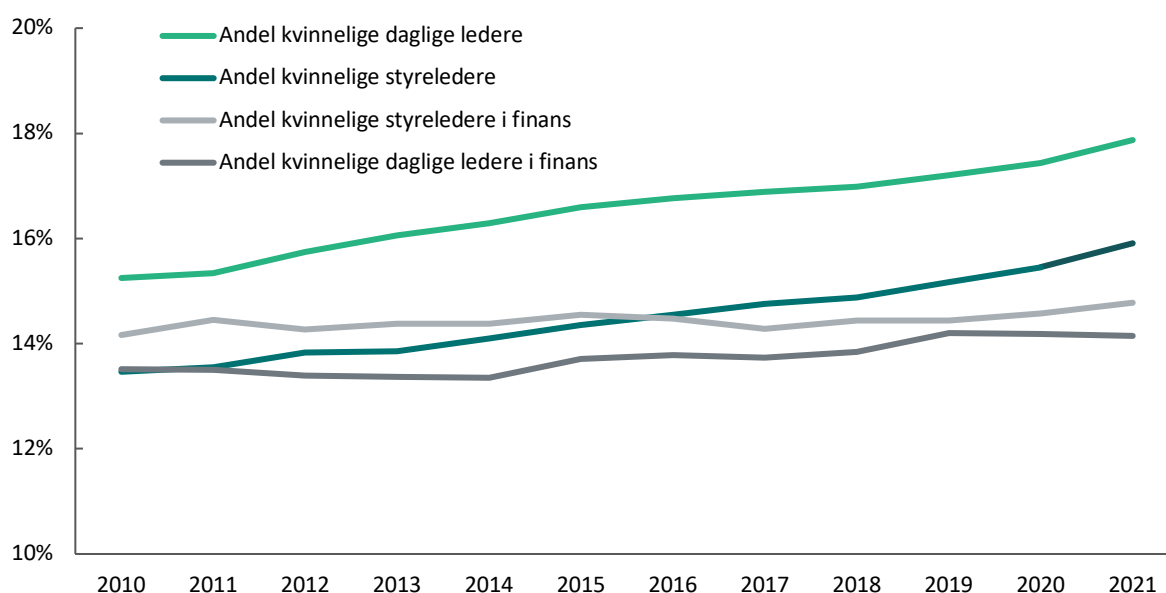
Andelen kvinnelige daglige ledere og kvinnelige styreledere følger hverandre i stor grad i alle næringer (se figur under kapittel om ledelse). I enkelte næringer finner vi at kvinner er sterkere representert som styreledere enn som daglige ledere. Dette finner vi i næringer der andelen kvinnelige daglige ledere er lav, som finans, industri, olje og gass, og bygg og anlegg.

2.4. Kvinner, ledelse og styreverv innen finans

Finansnæringen har lenge vært preget av en lav andel kvinnelige ledere og sysselsatte. I figuren under ser vi hvordan utviklingen har vært for kvinnelige lederroller i finans. Andelen av kvinnelige lederroller i hele næringslivet er med for å sammenligne de to utviklingene.

⁶ Institutt for samfunnsforskning / Mari Teigen (2023). Kunnskapsoversikt om kjønnsbalanse i styre og ledelse. Rapport 2023:1

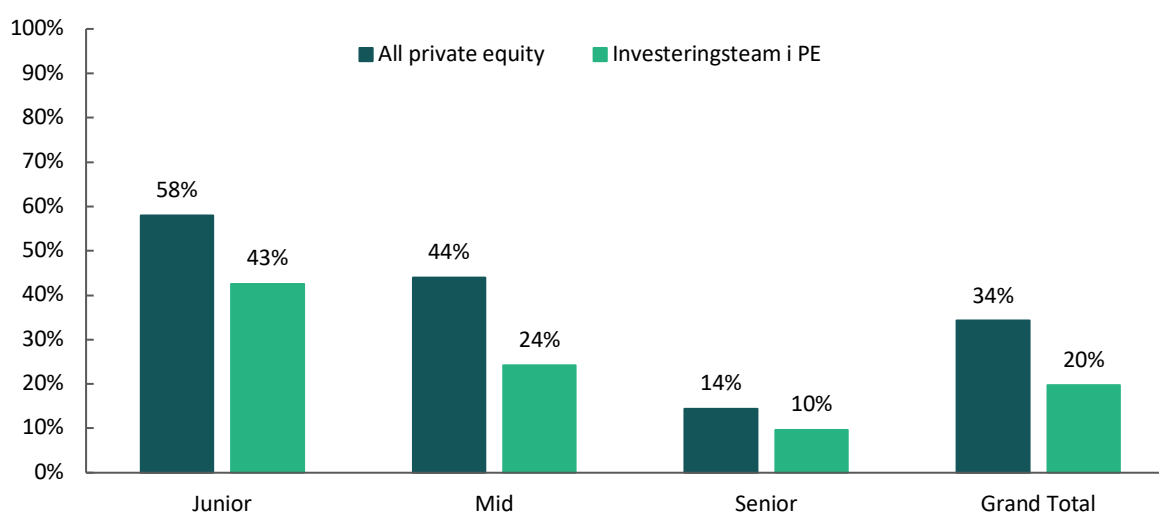
Figur 2-6: Andel kvinnelige daglige ledere og styreledere i finans. Kilde: Menon



Tallene viser at andelen kvinnelige daglige ledere og styreledere i finansnæringen ikke har økt over tid, men variert noe rundt 14 prosent. Dette skiller seg fra den generelle utvikling, hvor det har vært en svak økning på 3 prosentpoeng fra 2010 til 2021. Grafene som representerer kvinner i finans viser at det ikke har vært en lignende stigende utvikling i denne næringen som i de andre næringene. Dette gjenspeiles i at finans er næringen hvor det er færrest kvinner i lederroller sammenlignet med andelen kvinner utgjør av de ansatte.

I figuren under viser vi kvinnelige sysselsatte innen all private equity (aktive eierfond). Vi skiller samlet ansatte ved private equity, og de som er ansatte i investeringsteamet. Dette skillet trekkes ettersom det tradisjonelt har vært en langt lavere andel i investeringsteamene, sammenlignet med øvrige roller i bransjen. Dette betyr at selv om man er ansatt i private equity, er det ikke gitt at arbeidet man gjør er knyttet til investeringer.

Figur 2-7: Andel kvinnelige sysselsatte i forskjellige roller i private equity. Kilde: Menon



Kvinner utgjør 34 prosent av de ansatte i denne bransjen, men bare 20 prosent av de som jobber med investeringer. Kvinner er med andre ord sterkt overrepresentert innen administrasjon og back office. Vi ser også at andelen kvinner synker jo mer senior stillingen er.

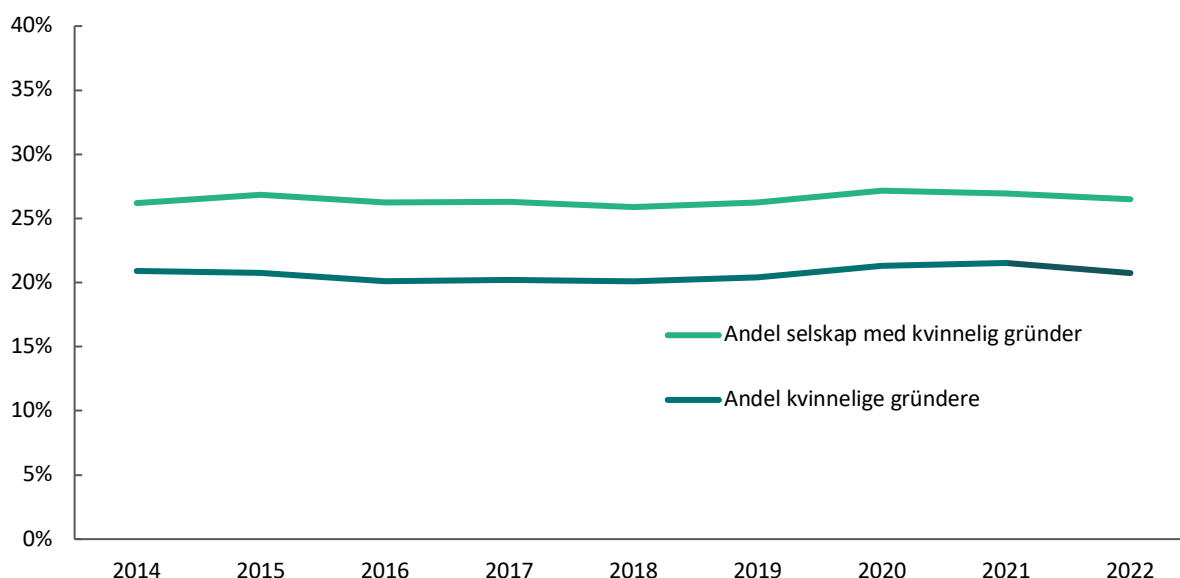
2.5. Kvinnelig entreprenørskap

Ved hjelp av informasjon om daglige ledere og eierskapsdata på selskapsnivå, har vi kartlagt omfanget av kvinnelige entreprenørskap i selskap etablert i perioden 2014-2022.

Det finnes ikke en omforent definisjon på hva en entreprenør er. For å finne andelen kvinnelige gründere har vi har brukt data på styreinformasjon og eierskap i norske selskaper med noen definerte betingelser. For å være entreprenør er man nødt til å enten være daglig leder i en bedrift eller eie mer enn 25 prosent av bedriften i etableringsåret. Vi har ekskludert oppstartsbedrifter som enten har over 10 ansatte i sitt første år, hvor balansen er mer enn 10 millioner kroner, eller hvor omsetning og lønnsutgifter er null i etableringsåret. Dette er for å fjerne bedrifter som egentlig ikke er nystartede og heller ikke aktive.

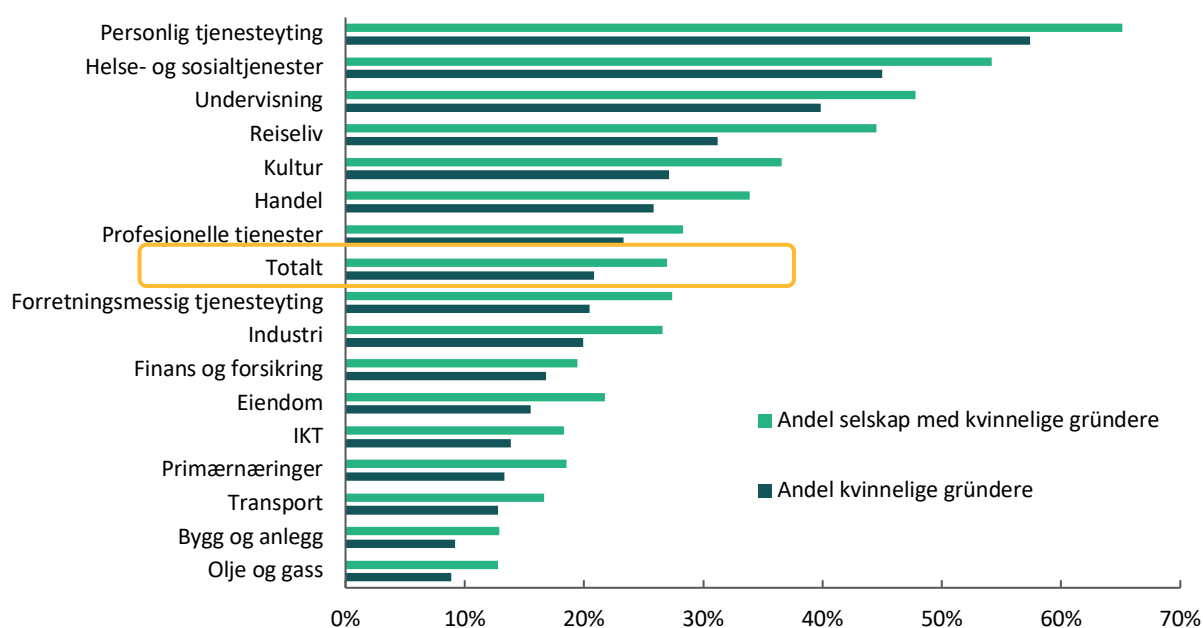
Vi har to forskjellige tilnærminger til å måle andel kvinnelige entreprenører, ettersom et selskap kan ha mer enn én gründer. Først ser vi på andel kvinnelige gründere av alle identifiserte gründere. Videre ser vi på andelen selskap som har minst én kvinnelig gründer. Figuren under viser andel selskap med kvinnelige gründere og andelen kvinnelige gründere fra 2014 til 2022.

Figur 2-8: Andel kvinnelige entreprenørskap over tid. Kilde: Menon



I figuren ser vi at andelen kvinnelige gründere er 21 prosent og selskap med minst én kvinnelig gründer utgjør 26 prosent av alle gründer-selskaper. Vi ser ingen klar økning i andelen over tid. Figuren under viser hvordan andel kvinnelige entreprenører fordeler seg på ulike næringer ved å se på andelen selskap med minst én kvinnelig gründer og andelen kvinnelige gründere i selskaper.

Figur 2-9: Andel kvinnelig entreprenørskap i næringer. Kilde: Menon



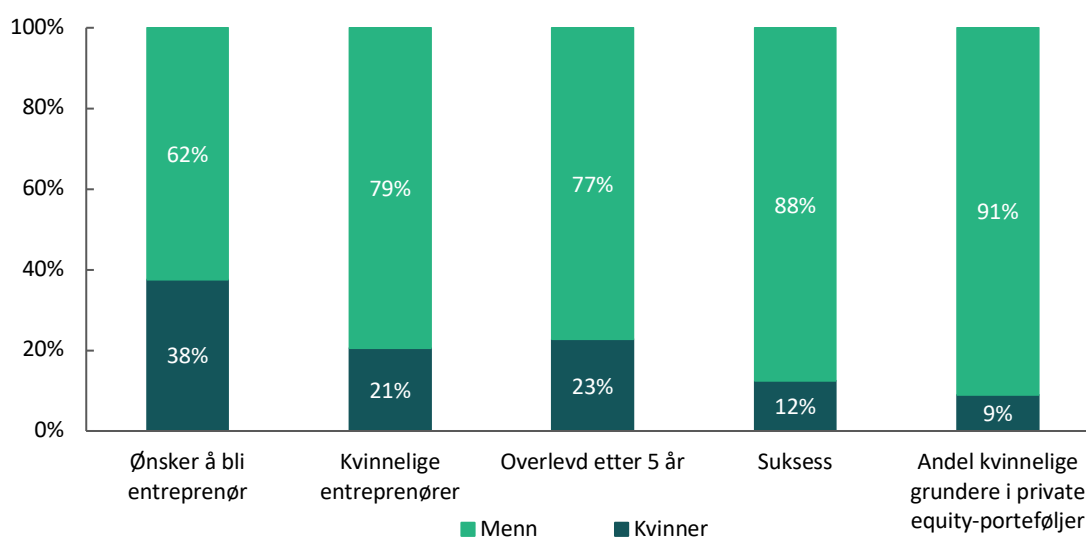
Figuren viser mange likhetstrekk med figuren for andelen styreledere og daglige ledere. Dette er naturlig siden mange gründere også er daglig ledere. I flere næringer er det litt større andel selskap med kvinnelige gründere enn det er andel kvinnelige ledere. Vi ser også i denne figuren at de næringene hvor andelen kvinner er størst er arbeidsintensive næringer som personlig tjenesteyting, helse- og sosialtjenester, undervisning, reiseliv og kultur, mens andelen er lavest for kapitalintensive næringer som finans og forsikring, eiendom, ikt og transport.

2.5.1. En nærmere kartlegging av kvinnelige gründere og hvordan det går over tid

Er det slik at kvinnelige gründere har et annet vekst- og utviklingsforløp enn mannlige gründere? Vi har tatt i bruk spørreundersøkelser, regnskaps- og balansedata, samt informasjon om bedrifter i venturefondenes porteføljer for å identifisere kvinners ønsker, mål og resultater knyttet til entreprenørskap. Til dette benytter vi en trakt som med tydelighet viser at veien til suksessfull oppstartsbedrift blir gradvis mindre preget av kvinner. I Menon Economics (2015)⁷ gjennomførte vi en lignende øvelse der vi også så klare forskjeller mellom kvinner og menn i trakten.

⁷ Menon Economics (2015) *En million ideer: Veien fra drøm til å lykkes som entreprenør*, Publikasjon utgitt av DnB, Oslo.

Figur 2-10: Kvinner i gründertrakten: Kilde: DNB, Menon Economics og NVCA



38 prosent av alle som ønsker å starte bedrift er kvinner. 21 prosent av de som faktisk starter opp er kvinner. Kvinner står for om lag samme andel av bedrifter som har overlevd de første fem årene. Men på veien til suksessbedrift blir kvinneandelen redusert markant. Bare 12 prosent oppnår denne statusen etter fem år. Kun 9 prosent av entreprenørene som ender opp i private equity-porteføljer er startet av kvinner. Våre tidligere analyser av private equity-andelen viste bare 4 prosent i 2016, så her har det skjedd en markant endring.

I drøftingen nedenfor går vi litt grundigere inn på analyser av hvordan det går med oppstartsbedriftene som kvinner etablerer, sett opp mot mannlige entreprenører. Vi har valgt å etablere seks resultat kategorier for bedriftenes tilstand 5 år etter første oppstart.

Kategori	Forklaring
Død	Oppløst, tvangsoppløst eller har ingen aktivitet (verken ansatte eller omsetning) etter innvilgelse
Brenner penger	Negativ verdiskaping per ansatt og akkumulert driftsunderskudd mer enn dobbelt så stort som tilført finansiering siste fem år
Lav vekst	Positiv verdiskaping per ansatt, men omsetning har vokst med mindre enn én million i året etter innvilgelse
Lever dårlig	Positiv verdiskaping per ansatt, men mindre enn en halv million per ansatt, og omsetningsvekst på minimum 1 million kroner per år etter innvilgelse
Brenner penger, men kapitalisert	Negativ verdiskaping per ansatt, men akkumulert driftsunderskudd mindre enn to ganger tilført finansiering siste fem år
Suksess	Verdiskaping per ansatt større enn 0,5 million og omsetningsvekst mer enn 1 million kroner i året. I tillegg er bedrifter som har fått kapital fra egenkapitalvirkemidler eller venturefond og/eller økt innskutt egenkapital med mer enn 50 millioner kroner inkludert

Gjennom disse seks kategoriene fanger vi opp ulike utviklingstrekk i bedriftene. Bedrifter som er *døde* er selvforklarende og har falt bort i løpet av fem år etter at de mottok finansieringsordningen. Kategoriene *lav vekst* og *lever dårlig* har fellestrekk som positiv verdiskaping, altså at lønnskostnader er større enn et eventuelt underskudd. Skillet mellom disse to kategoriene knytter seg til lav omsetningsvekst hos lavvekstkategorien, mens de som lever dårlig har vekst, men denne veksten er ulønnsom da verdiskaping per ansatt er mindre enn en halv million kroner. Det vil typisk si at man enten går med store underskudd og/eller lønnskostnadene per ansatt ikke er nok til å finansiere et årsverk.

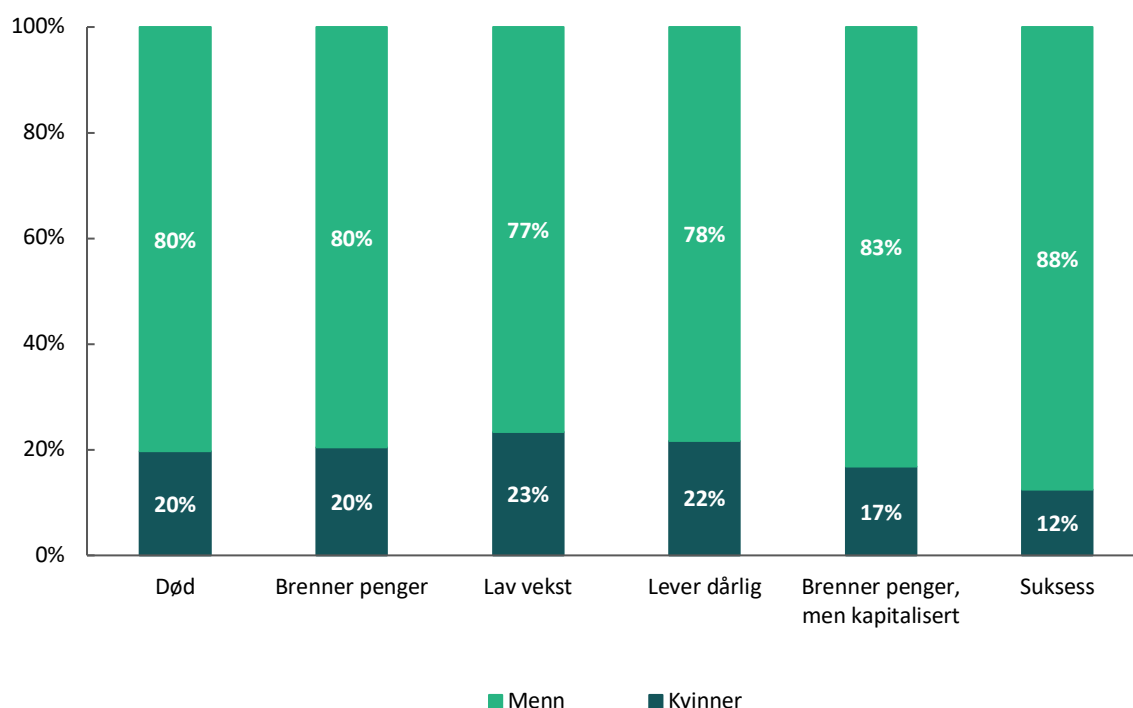
Bedrifter som går med store underskudd og har negativ verdiskaping per ansatt er fanget opp i kategoriene *brenner penger* og *brenner penger, men kapitalisert*. Skillet mellom disse to er hvorvidt bedriftene greier å tiltrekke seg enten egenkapital og/eller gjeldsfinansiering til å finansiere en vesentlig del av underskuddene.

Suksesskategorien er konstruert for å kunne fange opp tre typer bedrifter:

- Bedrifter som opplever omsetningsvekst og har verdiskaping per ansatt som tilsier at man kan drive lønnsomt og betale lønninger.
- Bedrifter som oppleves som gode case fra egenkapitalvirkemidler eller aktive eierfond som investerer på markedsmessige betingelser, og som har tro på at de kan oppnå god risikojustert avkastning på egenkapitalen.
- Bedrifter som tiltrekker seg svært mye egenkapital fra investorer.

Fra tidligere vet vi at kvinner står for 21 prosent av alle gründerne. I figuren på neste side ser vi at 20 prosent av alle bedrifter som er *døde* etter fem år er startet av kvinner. Marginalt lavere dødelighet med andre ord. Kvinner er også svakt underrepresentert i gruppen som *brenner penger*. De aller fleste oppstartsbedriftene ender i gruppene *lav vekst* eller *lever dårlig*. Her er kvinner svakt overrepresentert, mens de er kraftig underrepresentert i gruppene *brenner penger, men kapitalisert* og *suksess*.

Figur 2-11: Andel kvinnelige gründere etter bedriftenes tilstand 5 år etter etablering. Bedrifter etablert 2014-2016. Kilde: Menon



Tabellen under viser denne fordelingen, men brukket ned på enkelt næringer.

Tabell 1: Andel kvinnelige gründere fordelt på næring og etter bedriftenes tilstand 5 år etter etablering. Bedrifter etablert 2014-2016. Kilde: Menon

	Kvinneandel							
	Antall kvinner	Død	Brenner penger	Lav vekst	Lever dårlig	Brenner penger, men kapitalisert	Suksess	Total
Personlig tjenesteyting	786	54 %	46 %	64 %	56 %	25 %	29 %	61 %
Helse- og sosialtjenester	1042	49 %	40 %	48 %	45 %	23 %	47 %	47 %
Undervisning	469	37 %	47 %	41 %	38 %	40 %	31 %	41 %
Reiseliv	703	28 %	23 %	35 %	25 %	33 %	30 %	32 %
Handel	1987	25 %	26 %	32 %	27 %	30 %	15 %	28 %
Kultur	336	20 %	21 %	29 %	44 %	27 %	15 %	27 %
Profesjonelle tjenester	1721	21 %	21 %	26 %	24 %	20 %	19 %	24 %
Forretningsmessige tjenester	557	22 %	17 %	23 %	25 %	18 %	13 %	22 %
Industri	347	17 %	23 %	22 %	19 %	17 %	12 %	20 %
Eiendom	855	15 %	16 %	16 %	17 %	20 %	15 %	16 %
Primærnæringer	131	15 %	20 %	14 %	5 %	22 %	7 %	14 %
IKT	398	14 %	17 %	13 %	8 %	5 %	9 %	13 %
Finans og forsikring	57	15 %	13 %	12 %	7 %	13 %	12 %	13 %
Transport	122	16 %	5 %	12 %	17 %	0 %	4 %	11 %
Olje og gass	9	9 %	7 %	9 %	9 %	0 %	6 %	8 %
Bygg og anlegg	556	11 %	11 %	8 %	6 %	11 %	5 %	8 %
Total	10076	20 %	20 %	23 %	22 %	17 %	12 %	21 %
Total menn		80 %	80 %	77 %	78 %	83 %	88 %	79 %

Felt som er farget grønne signaliserer at kvinner i denne gruppen er overrepresentert i forhold til hvor stor andel av gründerne i næringen som er kvinner. Vi ser at kvinnelige gründere ikke er overrepresentert i suksessgruppen i noen næring. Gjennomgående er kvinner overrepresentert i de midterste gruppene i alle næringer.

2.5.2. Kvinner som forretningsengler

Videre har vi identifisert forretningsengler, også kjent som engelinvestorer. Det er enkeltpersoner som investerer egen kapital i tidlige stadier av oppstartsbedrifter. Forretningsengler tilfører nye bedrifter kapital, kompetanse og nettverk. Kvinnelige forretningsengler kan bidra til å styrke slike nettverk. Forretningsengler tar betydelig risiko gjennom å ta ikke ubetydelige eierandeler i noen selskap. Vi har definert en forretningsengel som en person som eier mellom 5 og 33 prosent i minst 3 bedrifter, med utgangspunkt i etablerte bedrifter i perioden 2014-2022. Vi har i alt identifisert 2 450 forretningsengler, hvorav 450 var kvinner. Totalt utgjør andelen kvinnelige business angels 18 prosent. Den lave andelen kvinner reflekterer at det er en lav andel kvinnelige investorer i oppstartsselskaper.

2.6. Kvinner som eiere i næringslivet

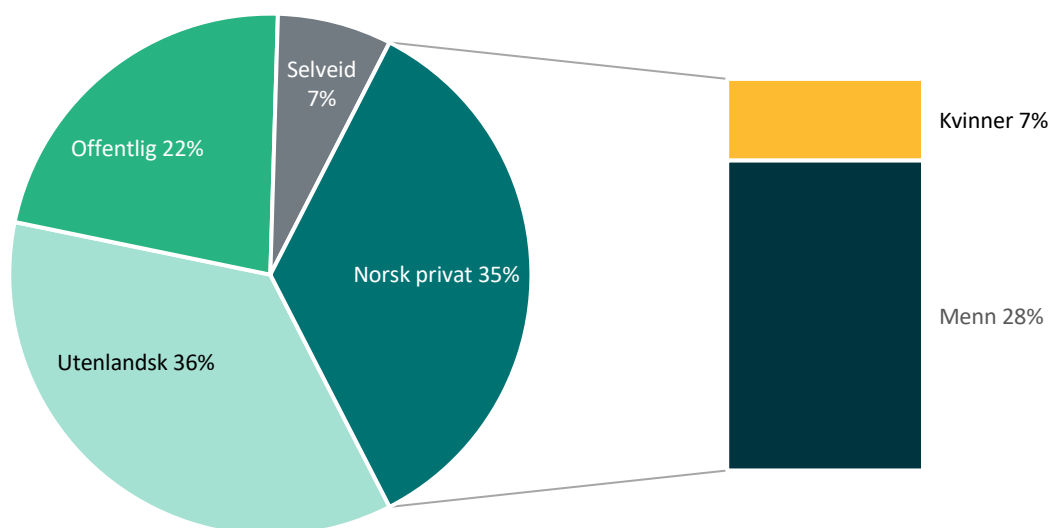
Hva skjer med kvinners aktive eierskap i næringslivet? Øker de deres eierandel? For å undersøke dette har vi sett på kvinners eierandel i næringslivet som helhet, i tillegg til andel kvinnelige majoritetsiere på tvers av foretaksstørrelse og næringer.

For å operasjonalisere kvinners eierandel i næringslivet, har vi sett på hvordan andelen av henholdsvis verdiskaping og sysselsetting fordeler seg på ulike eiertyper. Vi har fire overordnede eiertyper:

- 1) **Privat eierskap** inkluderer alle norske fysiske enkeltpersoner og familier sine eierskap, uavhengig av hvordan eierskapet er organisert.
- 2) **Offentlig eierskap** inkluderer statens, fylkeskommunenes og kommunes samlede eierskap.
- 3) Kategorien **selveiende** inkluderer stiftelser, samvirke-eierskap som landbrukssamvirker, boligbyggelag, kundeeide organisasjoner, foreninger, pensjonskasser osv.
- 4) **Utenlandsk eierskap** inkluderer alle typer utenlandske eiere uavhengig av om disse er personer, offentlige eller stiftelser/medlemsbedrifter.

Videre har vi splittet eierskapet til norske privatpersoner på henholdsvis kvinnelig og mannlig eierskap. I figuren under viser vi hvordan verdiskapingen i næringslivet fordeler seg på ulike eiertyper.

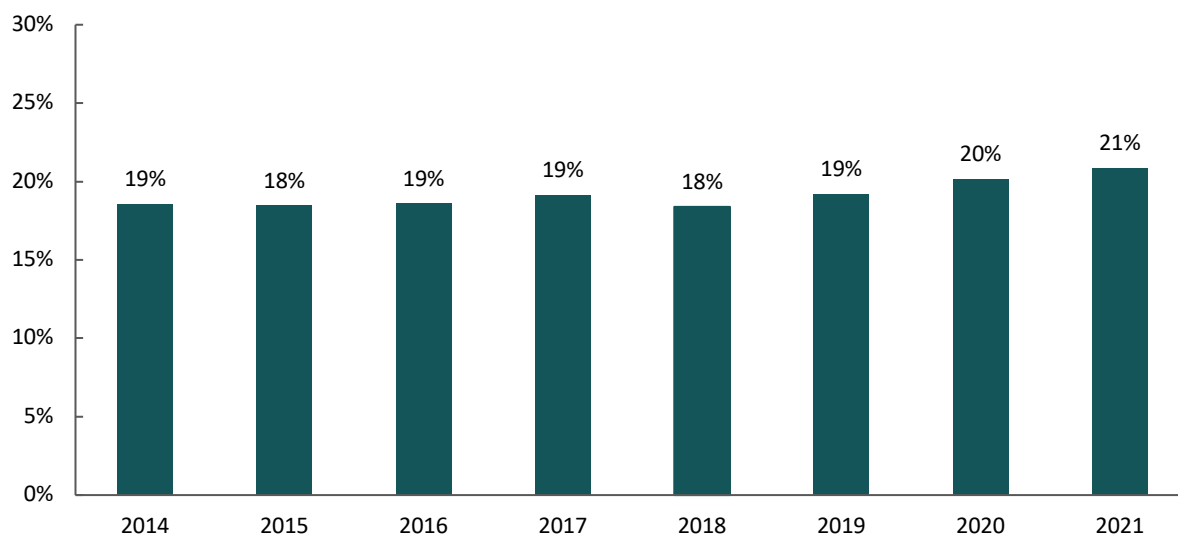
Figur 2-12: Eierskap i norsk næringsliv, målt som andel av verdiskaping, fordelt på eiertype i 2021. Kilde: Menon



Norske privatpersoner står bak 35 prosent av eierskapet i norsk næringsliv. Når vi splitter dette på kjønn, ser vi at kvinners eierskap i næringslivet kun er 7 prosent, målt som andel av verdiskaping. Til sammenligning står menn bak 28 prosent av eierskapet i næringslivet.

Hvis vi snevrer det inn til privat eierskap i Norge, så står kvinner bak 21 prosent av verdiskapingen i næringslivet, mens menn står bak de resterende 79 prosentene. I figuren under viser vi hvordan kvinners andel av privat eierskap i næringslivet har utviklet seg siden 2014.

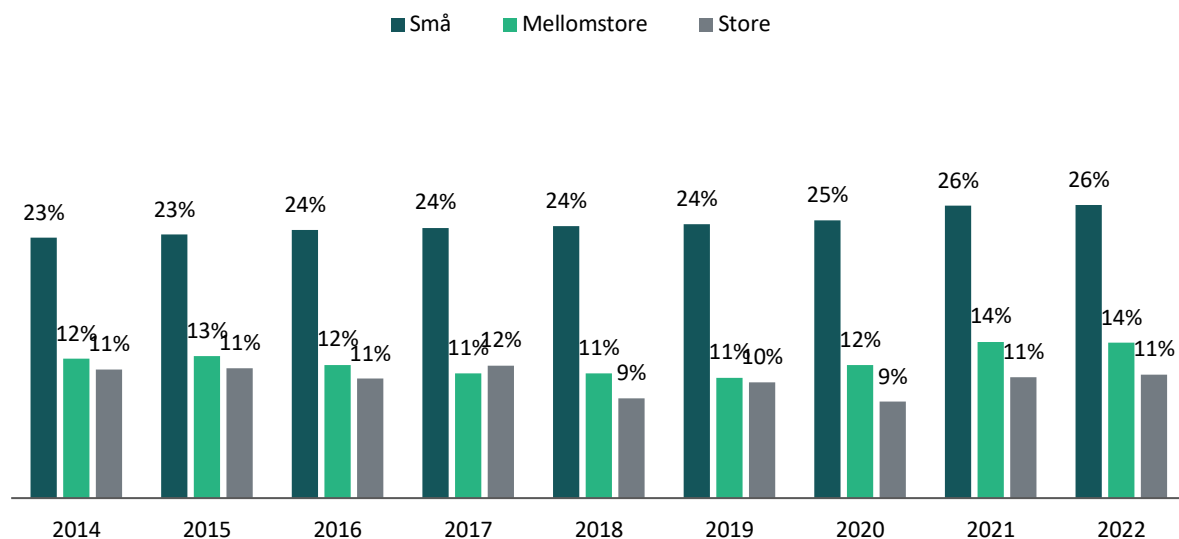
Figur 2-13: Kvinners andel av personlig norsk eierskap, målt som andel av verdiskaping. Kilde: Menon



Kvinnens andel av privat eierskap har økt marginalt siden 2014, fra 19 prosent i 2014 til 21 prosent i 2021.

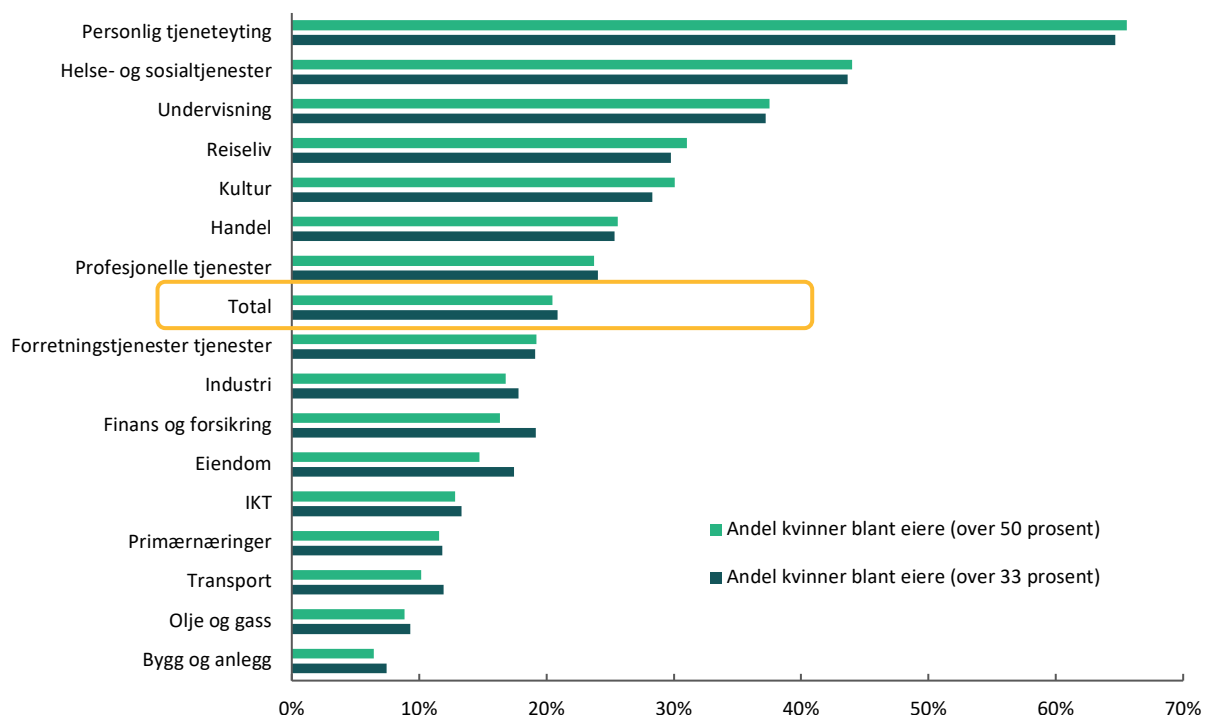
Vi har sett på andelene kvinner blant eiere som har en eierandel over 50 prosent i en bedrift. I figuren under viser vi utviklingen over tid for kvinner i små, mellomstore og store bedrifter.

Figur 2-14: Andel kvinnelige eiere med mer enn 50 prosent i små (<50 ansatte), mellomstore (50-100 ansatte) og store (>100 ansatte) foretak over tid. Kilde: Menon



Vi ser at det har vært moderat økning fra 23 til 26 prosent i andel kvinnelige majoritetseiere i små bedrifter. Den kvinnelige andelen av majoritetseiere i mellomstore bedrifter har økt noe de siste tre årene, men den mer langsiktige trenden er mindre tydelig. I store bedrifter er trenden flat eller fallende.

Figur 2-15: Andel kvinnelige eiere med mer enn 33 og 50 prosent eierskap i forskjellige næringer. Kilde: Menon



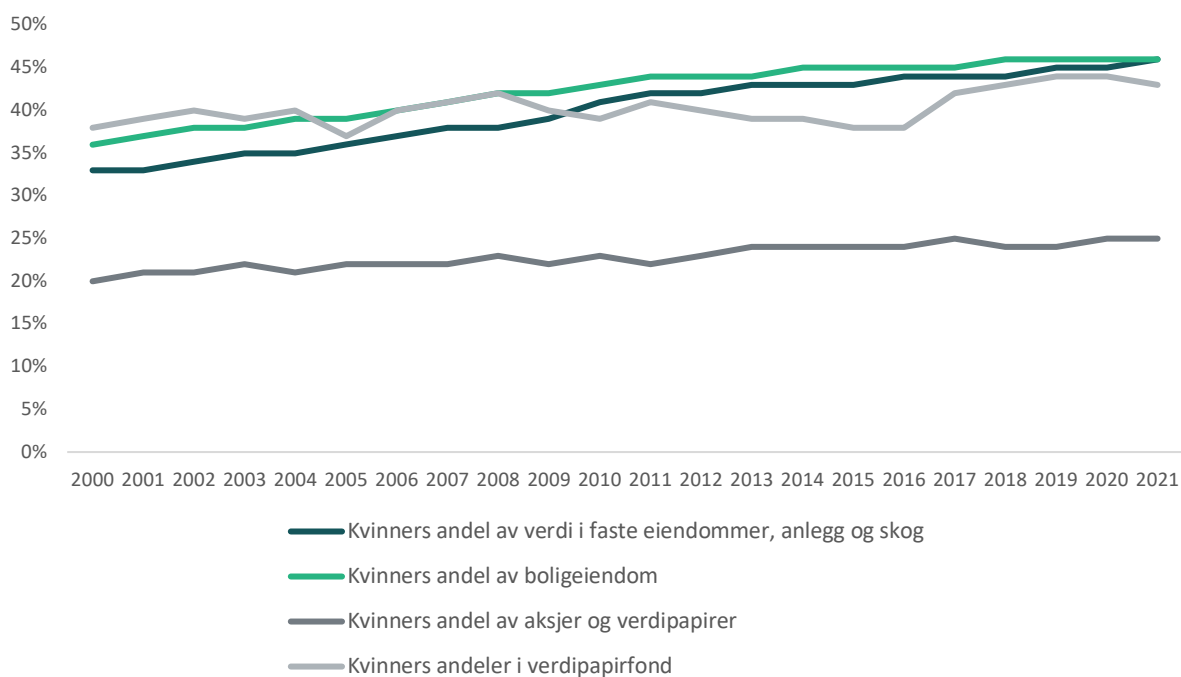
Først ser vi stor variasjon over de forskjellige næringene, hvor personlig tjenesteyting har den største andelen kvinner med 59 prosent med eierskap over 33 prosent og 61 prosent med eierskap over 50 prosent, til bygg og anlegg, hvor andelen er på 8 prosent. Denne figuren har igjen mange likhetstrekk med de tidligere figurene for

ledere og gründere. Det er naturlig da mange daglig ledere og gründere også er eiere med stor andel. Samlet utgjør andelen kvinner 20 prosent for eiere over 33 prosent og 21 prosent for eiere over 50 prosent. Andelene følger hverandre for omtrent alle næringer. Vi ser igjen at det er arbeidsintensive yrker som helse- og sosialtjenester, undervisning og reiseliv hvor andelen kvinner er høyest, og kapitalintensive yrker som eiendom, ikt, transport, olje og gass hvor andelen er lavest.

2.7. Kvinners sparing og investeringer

I figuren under beskriver vi utviklingen for kvinners andel av verdi i faste eiendommer, anlegg og skog; boligeiendom; aksjer og verdipapirer; og verdipapirfond.

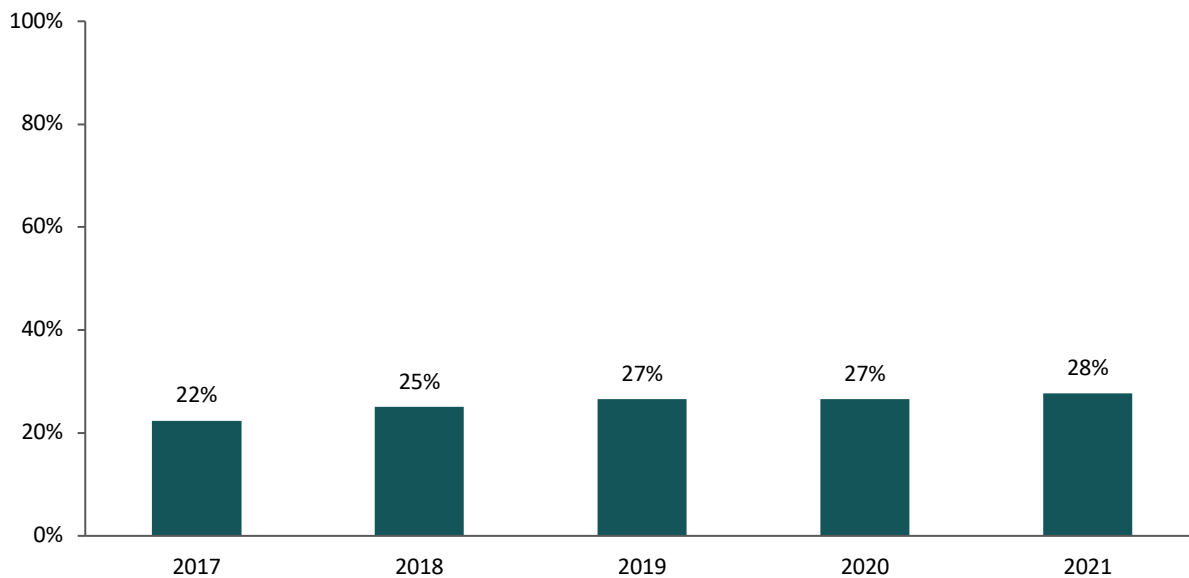
Figur 2-16: Kvinners andel av sparing og investering. Kilde: Menon



Vi ser at kvinners andel av boligeiendom, faste eiendommer, anlegg og skog har fulgt hverandre tett over tid, og vi ser en stigende trend fra rundt 35 prosent i 2000 til over 40 prosent i 2021. Videre har kvinners andeler i verdipapirfond hatt en økende trend fra 37 prosent i 2000 til 43 prosent i 2021, men med noe varierende nivå over årene. Andelen i verdipapirfond gikk ned i årene etter 2007, som kan være grunnet finanskrisen. Kvinners andel av aksjer og verdipapirer har steget med 5 prosent fra 20 prosent i 2000 til 25 prosent i 2021, med noe variasjon i andel over tid.

I figuren under ser vi kvinners andel av formue på aksjesparekonto. Dette er illustrert med fem søyler fra året 2017 til 2021.

Figur 2-17: Kvinners andel av formue på aksjesparekonto. Kilde: Menon



I figuren ser vi at kvinners andel av formue på aksjesparekonto har økt over de siste årene. Andelen var på 22 prosent i 2017 og har økt med 6 prosentpoeng opp til 28 prosent i 2021.

3. Barrierer og mangler som kvinner møter

Som vist i forrige kapittel er kvinner underrepresentert når det kommer til **ledelse, styreverv, gründerskap og investeringer** i Norge. Det er derfor interessant å se nærmere på hvilke barrierer som påvirker nettopp kvinners mulighet til å ta roller som ledere, gründere, styremedlemmer og investorer. I dette kapitlet presenterer vi funn fra forskningslitteraturen, offentlige utredninger og øvrige rapporter knyttet til barrierer som spesielt treffer kvinner innenfor tematikken.

Dette kapitlet er bygget opp slik at vi gjennomgår barrierer for hvert av de fire temaene. Barrierer kan både ha opphav i eksterne forhold, som er utenfor kvinnens kontroll, eller interne forhold, som kan være drevet av eksempelvis egen rolleforståelse og egne preferanser. Barrierer kan enten omhandle forhold som faktisk begrenser kvinners tilstedeværelse, eller det kan være hva mange vil betegne som *mangler*, eksempelvis mangel på rollemodeller, mangel på relevant informasjon og mangel på kompetanse. Å skille mellom barrierer og mangler er ikke nødvendigvis enkelt, men fra et handlingsbasert og politisk ståsted er dette viktige distinksjoner, fordi barrierer må flyttes, men mangler må fylles. Det gir to helt ulike former for utfordringer, både for kvinnen selv og for de som står rundt dem, inkludert de som utformer politikk for likestilling.

3.1. Barrierer knyttet til kvinner som gründere

Færre enn 1 av 4 entreprenører er kvinner. I tilknytning til gründerskap finner vi følgende barrierer for kvinner:

- *Kvinner blir i større grad påvirket av kvinnelige entreprenører som rollemodeller enn mannlige rollemodeller. Kjennskap til andre kvinnelige entreprenører er viktig. Fordi det er få kvinnelige entreprenører og fordi kvinnelige entreprenører har mindre nettverk mister man en viktig selvforsterkende effekt som kan gi grobunn til flere kvinnelige entreprenører.*
- *Forskningslitteraturen er uenig om hvorvidt kvinnelige entreprenører er mer risikoaverse enn mannlige entreprenører.*
- *Kvinnens oppfatning av egen kompetanse og selvtillit påvirker deres tilbøyelighet for å bli entreprenører.*
- *Forskningslitteraturen er delt på hvorvidt ulik utdanning er en barriere for entreprenørskap for kvinner.*
- *Manglende informasjon om rettigheter knyttet til permisjon ved sykdom og svangerskapspermisjon oppleves som en barriere, i tillegg til at velferdsordninger med svangerskapspermisjon og barnehage/ barnepass oppleves å favorisere arbeidstakere foran selvstendig næringsdrivende.*
- *Kvinner er i større grad entreprenører i bransjer som møter andre (og dårligere) rammevilkår ved å konkurrere med offentlig eide aktører.*
- *Entreprenørskapskulturen oppleves som mer mannsbasert.*
- *På jakt etter kapital blir kvinner møtt med andre holdninger, forventninger og krav enn menn. Eksempelvis vurderer investeringsfond (i Sverige) at kvinnelige entreprenører og bedriftsledere har mindre ressurser tilgjengelig og mindre vilje til å satse på at bedriften skal vokse, kvinner møter langt strengere krav til informasjonsinnhenting av kapital i finansmarkeder og kvinnelige gründeres erfaringsbakgrunn blir tillagt mindre vekt av investeringsfond enn menn.*

Rollemodeller og nettverk

I en større amerikansk studie fra Bell, Chetty og van Reenen (2018) finner forskerne at eksponering mot innovasjon i løpet av barndommen har en signifikant effekt på barns tilbøyelighet til å bli innovatør.⁸ Barn av familier som flyttet til et innovativt nabolag da de var unge vil med en høyere sannsynlighet bli innovatører. Jo yngre de var da de flyttet dit, desto større er korrelasjonen med innovasjon. Disse eksponeringseffektene er særlig sterke for jenter og effektene er også styrt av hvilket teknologiområde⁹ som preger nabolaget. Barn som vokser opp i et nabolag eller i en familie med en høy innovasjonsrate i en spesifikk teknologi vil med høyere sannsynlighet patentere innenfor det spesifikke teknologiområdet. Det er særlig interessant å observere at kvinner er mer tilbøyelige til å bli innovatører innenfor et spesifikt teknologiområde dersom de vokste opp i et område med flere kvinnelige (men ikke mannlige) innovatører innenfor samme teknologiområde. Forskerne bak studien estimerer at dersom jenter hadde vært like eksponert for kvinnelige innovatører som gutter er for mannlige innovatører i deres barndomsnabolag, ville den kvinnelige innovasjonsrate øke med 164 prosent og kjønnsgapet i innovasjon falle med 55 prosent – kjønnsgapet ville med andre ord bli halvert.

Også nordiske studier har sett på det samme. I en norsk studie viser Markussen og Røed at kvinners entreprenørskap påvirkes av omfanget av entreprenørskap hos naboer, familie og folk som gikk på samme skole og klassetrinn.¹⁰ Basert på omfattende statistiske tester av populasjonen av alle entreprenører i Norge viser de at menn blir sterkere påvirket av at menn rundt dem er entreprenører, mens kvinner blir sterkere påvirket av tilstedeværelsen av andre kvinnelige entreprenører. Studien viser, i likhet med den ovennevnte amerikanske studien, at sosiale nettverkseffekter er sterke og at de kan forklare mye av forskjellen mellom menn og kvinner når det kommer til andel som starter opp. Markussen og Røed hevder at hele 50 prosent av avviket mellom menn og kvinners entreprenørskapsaktivitet kan forklares av disse effektene. Ettersom denne studien ikke tar høyde for at enkelte nabolag kan særlig tiltrekke seg kvinner med spesielle egenskaper, skal man være varsom med å trekke alt for sterke slutninger fra denne analysen. Studier fra Sverige¹¹ og Danmark¹² støtter opp under fokuset på geografisk nærhet som kilde til sosial interaksjon som igjen påvirker entreprenørskapsratene. Kjennskap til andre entreprenører er positivt relatert til kvinners tilbøyelighet til å starte en virksomhet¹³. Dog er det forskjell mellom kvinnelige og mannlige nettverk. I tillegg har kvinnelige entreprenører mindre nettverk enn mannlige entreprenører¹⁴.

- *Kvinner blir i større grad påvirket av kvinnelige entreprenører som rollemodeller enn mannlige rollemodeller. Kjennskap til andre kvinnelige entreprenører er viktig. På bakgrunn av få kvinnelige entreprenører og at kvinnelige entreprenører har mindre nettverk forsvinner den selvforsterkende effekten.*

⁸ Bell, Chetty, Jaravel, Petkova & Van Reenen (2018). *Who Becomes an Inventor in America? The Importance of Exposure to Innovation.*

⁹ Bell med flere (2018) har klassifisert patenter innenfor 445 ulike teknologiområder.

¹⁰ Røed & Markussen (2015). *Social Insurance Networks.* // Røed & Markussen (2017). *The gender gap in entrepreneurship: The role of peer effects.*

¹¹ Giannetti & Simonov (2009). *Social Interactions and Entrepreneurial Activity;* Andersson og Larsson (2016)

¹² Nanda og Sørensen (2008)

¹³ Langowitz & Minniti (2007). *The Entrepreneurial Propensity of Women.*

¹⁴ Minniti og Arenius (2003). *Women in Entrepreneurship*

Vilje til risikotaking

En rekke studier peker på at kjønnsgapet i entreprenørskap skyldes ulik preferanse for risiko og vilje til å konkurrere mellom kvinner og menn.¹⁵ Enkelte studier rapporterer at kvinnelige entreprenører er mer risikoaverse enn mannlige entreprenører, men andre studier klarer ikke å påvise en slik kobling¹⁶. Vi står med andre ord overfor et uklart bilde her. Det er vist at redsel for å mislykkes kan påvirke kvinnelige entreprenører i større grad enn mannlige entreprenører, noe som kan peke i retning av at kvinner har lavere toleranse for risiko¹⁷. Tilsvarende argumenterer en studie¹⁸ for at kvinnelige entreprenører tar mindre risiko enn mannlige entreprenører da kvinner i større grad enn menn benytter seg av banklån for å finansiere virksomheten

- *Forskningslitteraturen er uenig om hvorvidt kvinnelige entreprenører er mer risikoaverse enn mannlige entreprenører.*

Selvbilde og opplevelse av egne ferdigheter (interne mangler)

Kvinnens tilbøyelighet til å bli entreprenør påvirkes sannsynligvis av hvordan kvinner oppfatter egne ferdigheter. En studie¹⁹ fra 2006 finner at kvinner som mener de selv har de nødvendige egenskapene for entreprenørskap oftere etablerer egen virksomhet. Schneider (2017) viser at blant annet selvtillit med hensyn til egne ferdigheter er en viktig faktor for kvinnelige entreprenører å lykkes. Dette er i tråd med studier²⁰ som argumenterer for at kjønnsgapet i entreprenørskap i stor grad kan forklares ut fra at kvinner har en lavere oppfatning av egen kompetanse.

- *Kvinnens oppfatning av egen kompetanse og selvtillit påvirker deres tilbøyelighet for å bli entreprenører.*

Ferdigheter og utdanning

En stor del av forskningslitteraturen om kvinnelig entreprenørskap fokuserer på utdanning. Imidlertid er resultatene fra forskning ikke entydige. På den ene siden antyder en rekke studier at valg av utdanning spiller en rolle for entreprenørskapsraten. Eksempelvis viser en studie²¹ at høyere inntekt og høyere utdanning øker sannsynligheten for at kvinner blir entreprenører dersom kvinnen er opportunistisk motivert (og ikke handler ut fra nødvendighet). Andre studier²² viser at kjønnsgapet i liten grad skyldes utdanning. På tross av store forskjeller i entreprenørskapsraten mellom utdanningsgrupper består forskjellene mellom kjønn når det kontrolleres for utdanning.

I en amerikansk studie fra 2018²³ fulgte forskere 1,2 millioner oppfinnere i USA. Studien finner at ulike matematikkferdigheter *ikke* forklarer kjønnsgapet innen innovasjon (entreprenørskap).²⁴ De viser at

¹⁵ Markussen og Røed (2017). *The gender gap in entrepreneurship: The role of peer effects*

¹⁶ Humbert og Brindley (2015). *Challenging the concept of risk in relation to women's entrepreneurship*

¹⁷ Langowitz og Minniti (2007). *The Entrepreneurial Propensity of Women*

¹⁸ Minniti og Arenius (2003). *Women in Entrepreneurship*

¹⁹ Arenius og Kovalainen (2006). *Similarities and differences across the factors associated with women's selfemployment preference in the Nordic countries.*

²⁰ Langowitz og Minniti (2007). *The Entrepreneurial Propensity of Women*; Minniti og Arenius (2003). *Women in Entrepreneurship*

²¹ Langowitz og Minniti (2007). *The Entrepreneurial Propensity of Women*

²² Berglann, Golombek & Røed (2013). *Entreprenørskap i Norge – Mest for Menn?*; Berglann, Moen, Røed og Skogstrøm (2011). *Entrepreneurship: Origins and returns*; og Fjærli, Iancru og Raknerud (2013). *Facts about entrepreneurship in Norway. Who become entrepreneurs and how do they perform?*

²³ Bell, Chetty, Jaravel, Petkova & Van Reenen (2018). *Who Becomes an Inventor in America? The Importance of Exposure to Innovation.*

²⁴ Studien definerer en innovatør som et individ som har et patent. Bruken av patent som en proxy for innovasjon har sine begrensninger, blant annet vil ikke alle innovasjoner være patentert og ikke alle patenter er meningsfulle innovasjoner.

matematikkferdighetene til jenter og gutter i tredje og åttende klasse er nokså like og kan kun forklare henholdsvis 2,4 prosent og 8,5 prosent av kjønnsgapet i innovasjon.

- *Forskningslitteraturen er delt på hvorvidt ulik utdanning er en barriere for entreprenørskap for kvinner.*

Velferdsordninger knyttet til permisjon

I en Menon-rapport fra 2016²⁵ vises det at norske kvinnelige entreprenører rapporterer i større grad enn menn utfordringer knyttet til mangelfulle rettigheter ved sykdom. Rapporten argumenterer for å styrke tilgang til sykeforsikring for selvstendige og frilansere for å legge til rette for en høyere andel kvinnelige entreprenører. Videre trekker studien frem at selvstendig næringsdrivende ønsker mer informasjon om deres rettigheter til velferdsordninger i forbindelse med sykdom, svangerskap og arbeidsledighet.

En dansk studie²⁶ har undersøkt velferdsordningers innvirkning på kvinnelig entreprenørskap. Studien finner at selv om den nordiske velferdsmodellen tilbyr ordninger som svangerskapspermisjon og barnehage/barnepass, favoriserer ordningen arbeidstakere fremfor entreprenører. Eksempelvis vil godtgjørelse i forbindelse med svangerskap til en selvstendig næringsdrivende bli redusert dersom hun arbeider, mens en sysselsatt ikke begrenses tilsvarende. Studien argumenterer for at dette kan bety at en kvinnelig entreprenør må stenge ned virksomheten når hun får barn. 56 prosent av kvinnelige entreprenører mener at systemet for svangerskapspermisjon ikke oppfyller de behov som kreves ved å både ha egen virksomhet og familie. Studien finner at 20 prosent av kvinnelige entreprenører ikke tok ut svangerskapspermisjon, mens en tredjedel av kvinnelige entreprenører tok ut mindre enn tre måneders svangerskapspermisjon. Til sammenligning tok en gjennomsnittlig kvinnelig arbeidstaker ut rett over ni måneder med svangerskapspermisjon. Ifølge studien avsto eller utsatte 11 prosent av kvinnelige entreprenører å få barn.

Behov for gode velferdsordninger understøttes av en nyere studie²⁷ fra Canada, som fant at forlenget jobb-beskyttet svangerskapspermisjon for kvinner økte entreprenørskapsraten med 1,9 prosentpoeng blant mødre relativt til fedre.²⁸

Tilgang til barnepass og barnehage er en faktor som signifikant påvirker kvinners mulighet til å delta i arbeidsmarkedet. Dette fastslår EU-kommisjonens rapport om likestilling fra 2009²⁹. Den ovennevnte studien³⁰ fra Danmark finner at 30 prosent av kvinnene i studien oppfatter barnehage/barnepass-systemet som en signifikant barriere for entreprenørskap. Vi har ikke funnet en tilsvarende studie som ser på dette for Norge.

- *Manglende informasjon om rettigheter knyttet til permisjon ved sykdom og svangerskapspermisjon oppleves som en barriere, i tillegg til at velferdsordninger med svangerskapspermisjon og barnehage/barnepass oppleves å favorisere arbeidstakere foran selvstendig næringsdrivende.*

²⁵ Menon Economics (2016). *Organisering av arbeidsliv: Forskjeller i skatt og tilgang på velferdsgoder.*

²⁶ Neergaard og Thrane (2011). *The Nordic Welfare Model: barrier or facilitator of women's entrepreneurship in Denmark?*

²⁷ Gottlieb, Townsend og Xu (2018). *Does career risk deter potential entrepreneurs?*

²⁸ Canadiske myndigheter innførte i 2000 en reform som forlenget jobb-beskyttet svangerskapspermisjon til ett år, en økning på 5 måneder. Studien brukte reformen som et eksperiment hvor de sammenlignet entreprenørskapsraten blant kvinner som fikk barn før og etter en bestemt dato.

²⁹ COM (2009). *Equality between women and men – 2009: report from the commission, accompanying document. Brussels SEC (2009) 165 Committee of the European Communities, Brussel.*

³⁰ Neergaard og Thrane (2011). *The Nordic Welfare Model: barrier or facilitator of women's entrepreneurship in Denmark?*

Rammevilkår i næringen man opererer i

Kvinner velger ofte å etablere virksomhet i næringer som har færre vekstforetak. Herunder faller for eksempel helseforetak, omsorg og pleie, undervisning og kultur/idrett. Et viktig kjennetegn ved disse næringene er at de i stor grad konkurrerer med offentlig eide aktører som ikke sjeldent får operere under andre og bedre vilkår. Det kan handle om ulik håndtering av moms, eller om ulik innkjøpspraksis i kommuner knyttet til valg av offentlig, ideell eller privat leverandør. Det kan handle om krysssubsidierting av offentlige tjenester og det kan handle om særskilte krav til drift som ikke offentlige aktører bli pålagt. Dette er forhold som gjør det vanskelig for kvinner å starte opp virksomhet. De rammer i stor grad næringene der kvinner er mest aktive som entreprenører.

- *Kvinner er i større grad entreprenører i bransjer som møter andre (og dårligere) rammevilkår i mer omfattende konkurranse med offentlig eide aktører.*

Kultur på arbeidsplass

I en studie³¹ peker forskerne på at kulturen innenfor entreprenørskap (samt utdanningsfeltet STEM³²) er tilpasset menn og basert på mannlig væremåte. Med andre ord argumenteres det for at menn i større grad enn kvinner trives innenfor STEM-sektorer, mens kvinners tilstedeværelse er svakere innenfor de samme sektorene. Dette må også sees i lys av i hvilke næringer kvinner dominerer som entreprenører (ref. drøftingen i kapittel 3.4).

- *Entreprenørskapskulturen oppleves som mer mannsbasert.*

Tilgang på kapital

En svensk studie har sett på tilgang på kapital og entreprenørskap i 2018.³³ Studien baserer seg på spørreundersøkelser og intervjuer med investorer, og viser at statlig støttede investeringsfond i Sverige vurderer kvinnelige entreprenører og bedriftsledere til å ha mindre ressurser tilgjengelig og mindre vilje til å satse på at bedriften skal vokse. Studien viser videre at empirien ikke påviser noen forskjell på suksess i bedriftene som var i kontakt med fondene, avhengig av om de ble drevet av en kvinne eller mann. Forfatterne mener derfor at kvinnelige bedriftsledere får langt mindre kapital med offentlig støtte enn det de ideelt burde blitt tilført. Kvinnelige entreprenører fikk i snitt 25 prosent av det beløpet de søkte om, mens menn fikk halvparten av hva de ba om fra offentlige svenske investeringsfond. Dette er en ny type forskning som krever mer omfattende studier med bedre metoder for identifikasjon av årsakssammenhenger, men disse første indikasjonene er av stor interesse.

En annen studie fra 2018, ført i pennen av flere av de samme forskerne som i den svenske studien³⁴, viser at kvinner som søker lånefinansiering gjennom banker for finansiering av transaksjoner (ikke løpende kreditt) møter langt strengere krav til informasjonsinnhenting enn menn når bankene er typisk nasjonale. Når bankene er mer lokale (relation-based banking) forsvinner denne ulikheten. Forfatterne mener at dette er tydelige indikasjoner på at kvinner møter andre og strengere krav til dokumentasjon i ved innhenting av kapital i finansmarkedet.

Alsos og Ljunggren ved Nord universitet har gjennomført en lang rekke studier av kvinnelig entreprenørskap og fremhever overfor tidsskriftet *Forskning* at også de som forvalter offentlige næringsfond i Norge tror det er

³¹ Ogbor (2000) *Mythicizing and reification in entrepreneurial discourse: ideology – critique of entrepreneurial studies*

³² STEM står for science, technology, engineering og mathematics.

³³ Malmstrøm, Voitekane, Johansson & Wincent (2018). *When stereotypical gender notions see the light of day, will they burst? Venture capitalists' gender constructions versus venturing performance facts.*

³⁴ Malmstrøm og Wincent (2018). *Bank lending and financial discrimination from the formal economy: How women entrepreneurs get forced into involuntary bootstrapping*

mindre lønnsomt å investere eller gi støtte til kvinner enn til menn. De peker på at kvinnelige gründeres erfaringsbakgrunn ble tillagt mindre vekt av investeringsfondet enn menns erfaringsbakgrunn. Alsos og Ljunggren hevder videre at de kvinnene som får støtte, ser ut til å ha innsett sin svakhet, og har derfor alliert seg med mannlige støttespillere.

- *På jakt etter kapital blir kvinner møtt med andre holdninger, forventninger og krav enn menn. Eksempelvis vurderer investeringsfond (i Sverige) at kvinnelige entreprenører og bedriftsledere har mindre ressurser tilgjengelig og mindre vilje til å satse på at bedriften skal vokse, kvinner møter langt strengere krav til informasjonsinnhenting av kapital i finansmarkeder og kvinnelige gründeres erfaringsbakgrunn blir tillagt mindre vekt av investeringsfond enn menn.*

3.2. Barrierer knyttet til kvinner som ledere

I tilknytning til ledelse finner vi følgende barrierer for kvinner:

- *Kvinnelige ledere vurderes som mer effektive enn mannlige ledere av andre. Derimot vurderer kvinner seg selv som mindre effektive enn menn.*
- *Lange arbeidsdager representerer en sentral barriere for å realisere idealet om likestilling når det gjelder familieliv og karriere.*
- *Kvinner med barn har sjeldnere stillinger hvor det er tydelige forventninger til tid og tilgjengelighet på jobb enn menn med barn. De opplever slike forventninger og krav mer problematisk enn menn med barn.*
- *Det er ulike betingelser for å gjøre karriere for kvinner med barn og menn med barn, ettersom kvinner med barn oftere har en partner som har en jobb som krever mer sammenlignet med menn med barn som oftere har partnere som har en jobb som krever mindre. Dette betyr at kvinner tar en større del av omsorgs- og husarbeidet.*
- *Det er ikke slik at kvinner i toppstillinger ønsker å ta mest omsorgsansvar hjemme. Kvinner som tar mest omsorgsansvar hjemme er klart minst fornøyd med egen situasjon.*
- *Å ha mest omsorgsansvar hjemme gir dårlige betingelser for karriereutvikling.*
- *Stor forskjell i måten foreldrepermisjon tas mellom kvinner og menn, hvor menn tar ut kortere permisjon, tar ut permisjon når det er lav aktivitet på jobb, samt oftere jobber mens de har permisjon.*
- *Innen finansbransjen fører foreldrepermisjon i større grad til at kvinner mister sin portefølje og sine kunder. Dette har en kostnad, ettersom jo mer prestasjonsbasert lønnen er, desto høyere er prisen for fraværet.*
- *Mangel på kvinnelige toppledere (som rollemodeller) signaliserer til andre kvinner at de mangler ferdighetene som er nødvendige for å lykkes.*

Imidlertid er det ifølge forskningslitteraturen ikke barrierer for kvinner knyttet til:

- *Det er ikke kjønnsforskjeller i preferanse for karriere, faglige ambisjoner og ønske om god lønn*
- *Analyser tyder ikke på at en kvinnelig lederkandidat ble vurdert annerledes eller dårligere enn en mannlige kandidat, og bekrefter slik ikke påstanden om at kvinner utsettes for ubevisste fordommer som en særlig barriere for kvinner*
- *Verken opplevd karriereutvikling eller opplevd arbeidsmiljø (positiv opplevelse av inkludering og anerkjennelse/negativ opplevelse av seksuell trakassering) kan bidra til å forklare hvorfor kvinner sjeldnere har stillinger med resultatansvar, på høyere stillingsnivå og/eller med høy inntekt*

- *Opplevd seksuell trakassering ser ikke ut til å forklare kjønnsforskjeller i karriere og inntekt*

Boks 1: Kobling mellom krav til kvinner i styrer og selskapenes ledelsesmangfold³⁵

Kjønnsrepresentasjon i toppledelse ser ikke ut til å ha vært påvirket av om virksomheter er omfattet av krav til kjønnsrepresentasjon i styret eller ikke. Krav om kjønnsrepresentasjon i styret ser ut til å ha liten betydning for andelen kvinnelige styreledere, andelen selskap med kjønnsbalanse i toppledergruppen, andelen selskap med bare menn i toppledergruppen, og andelen selskap med kvinner blant administrerende direktører, i toppledergruppen eller i operative topplederposisjoner.

Preferanser og karriereambisjoner

En norsk studie av institutt for samfunnsforskning (ISF) fra 2023 peker på at det ikke er forskjeller i preferanse for karriere, faglige ambisjoner og ønske om god lønn mellom kvinner og menn.³⁶ Viktigheten av et arbeidsliv som balanserer arbeids- og familieliv, vektlegges også av både kvinner og menn. Altså ser ikke kvinners og menns like ambisjoner og likestilte preferanser ut til å være tilstrekkelig for å endre kjønnskjevne karrieremønstre. Både kvinner og menn rangerer faglige ambisjoner som viktigst i en jobb og dernest karriereutvikling og god lønn. ISF har også undersøkt kjønn, karriere og omsorgsansvar blant økonomer i 2020³⁷ og blant jurister i 2021³⁸. Heller ikke i disse studiene kan forskjeller i lønn og stillingsnivå enkelt forklares med ulike ambisjoner og idealer. Studiene finner at både mannlige og kvinnelige jurister/økonomer er ambisiøse og høy lønn er like viktig for begge gruppene.

- *Det er ikke kjønnsforskjeller i preferanse for karriere, faglige ambisjoner og ønske om god lønn.*

En forskjell som institutt for samfunnsforskning derimot finner, er knyttet til mulighet for å bli medeier/partner. Denne studien, CORE næringslivsstudie fra 2022, viser at menn oftere enn kvinner oppgir at det er viktig å ha mulighet for å bli medeier/partner.³⁹ Dette er et interessant funn, og må blant annet ses på i vurderingen av barrierer knyttet til styreverv (neste delkapittel).

- *Det er viktigere for menn enn kvinner å ha mulighet til å bli medeier/partner.*

Kunnskap og egenskaper

Mangel på ledelses-egenskaper er identifisert som en av de ti viktigste barrieren for hvorfor det er lite kvinnelige toppledere. Dette ble gjort i en omfattende litteraturgjennomgang av 345 studier i 2017.⁴⁰

En studie fra 2014 finner at kvinnelige ledere vurderes som mer effektive enn mannlige ledere av andre.⁴¹ Derimot finner samme studie at kvinner vurderer seg selv som mindre effektive enn menn. Dette peker på

³⁵ Institutt for samfunnsforskning / Mari Teigen (2023). Kunnskapsoversikt om kjønnsbalanse i styre og ledelse. Rapport 2023:1

³⁶ Institutt for samfunnsforskning / Mari Teigen (2023). Kunnskapsoversikt om kjønnsbalanse i styre og ledelse. Rapport 2023:1

³⁷ Institutt for samfunnsforskning (Halrynjo og Fekjær (2020). Kjønn, karriere og omsorgsansvar blant økonomer. Rapport 2020:9

³⁸ Institutt for samfunnsforskning / Halrynjo mfl. (2021). Kjønn, karriere og omsorgsansvar blant jurister. Rapport 2021:4

³⁹ Institutt for samfunnsforskning / Halrynjo mfl.(2022). CORE næringslivsstudie – kjønnsbalanse på toppen i næringslivet: Hindringer og muligheter. Rapport 2022:4

⁴⁰ Kalaitzi, Czabanowska, Fowler-Davis og Brand (2017). Women leadership barriers in healthcare, academia and business

⁴¹ Paustian-Underdahl, Walker og Woehr (2014). Gender and perceptions of leadership effectiveness: A meta-analysis of contextual moderators

manglende selvtillit. Det samme funnet bekreftes også i to nyere studier fra 2017 og 2018.⁴² I begge disse studiene finner man at kvinner skårer betydelig høyere på ledereffektivitet, samtidig som de anså seg for å ha mindre lederevne enn menn, og så på seg selv som mindre sannsynlige for å bli ledere.

- *Kvinnelige ledere vurderes som mer effektive enn mannlige ledere av andre. Derimot vurderer kvinner seg selv som mindre effektive enn menn.*

Det er en rekke studier som belyser de ulike egenskapene en leder bør ha. Det er en rekke forskningsartikler som presenterer ulike grupperinger av egenskaper. En av disse gruppene er knyttet til humane egenskaper. I en studie fra 2014 fremheves det at interpersonelle egenskaper og tradisjonell kvinnelig adferd er favorisert i new business management.⁴³ Dette må sees i sammenheng med at kvinner i større grad har en tendens til å vise mer empati, intuisjon og samarbeid enn menn.⁴⁴

Arbeidslivets infrastruktur (opplevelse av krav)

Lange arbeidshverdager er utbredt blant ansatte som har høyt stillingsnivå og resultatansvar. Dette er belyst i en studie av institutt for samfunnsforskning fra 2022, som finner at mange jobber mye, og nær halvparten jobber mer enn de ønsker.⁴⁵ Videre viser studiens resultater at menn oppgir gjennomgående at de arbeider flere timer enn kvinner. Studien peker på at kjønnsforskjeller i arbeidstid henger systematisk sammen med stillingsnivå, hvor de med resultatansvar og stillinger på høyere stillingsnivå arbeider mer. Og det er i nettopp disse gruppene at det er en konsentrasjon av menn.

- *Menn oppgir å gjennomgående arbeide flere timer enn kvinner, men dette henger sammen med stillingsnivå, hvor det på høyere stillingsnivå er flere menn.*

Videre finner den samme studien at krav og forventninger til tid og tilgjengelighet på jobb oppleves som klart høyere på høyere stillingsnivå enn på lavere.⁴⁶ De peker på en klar sammenheng mellom høyere forventninger og krav om arbeidstid, arbeidspress og tilgjengelighet på den ene siden og høyere stillingsnivå, resultatansvar og inntekt på den andre. Krav er eksempelvis forventning om generell innsats utover vanlig arbeidstid og periodevis overtid, og om å takle vedvarende høyt arbeidspress, samt være tilgjengelig for kunder/klienter utover vanlig arbeidstid. Studien finner at kvinner og menn *uten barn* opplever disse forventningene i like stor grad. Derimot er det en større forskjell mellom kvinner og menn *med barn*. Menn med barn har både oftere stillinger med slike krav enn kvinner med barn, samtidig som de opplever dette som mindre problematisk enn kvinner med barn. Disse funnene bekreftes også i en norsk studie om jurister fra 2021, hvor juristfedre har oftere jobber med slike krav enn det juristmødre har, men opplever i mindre grad enn mødre at kravene er vanskelig å kombinere med egen familie/livssituasjon.⁴⁷ Kombinasjon av opplevde krav og forventninger opp mot egen familie og livssituasjon utdypes ytterligere under, men forskning viser at mødre opplever at disse kravene er vanskeligere

⁴² Koohang og Hatch (2017). *Leadership effectiveness in IT-centered organizations: Gender and levels of management*; Sheppard (2018). *Gender differences in leadership aspirations and job and life attribute preferences among U.S. undergraduate students*

⁴³ Gaytán (2014). *Gender and leadership: An approach to the differences between women and men in management*.

⁴⁴ Araújo, Araújo, Moreira, Herrmann og Andrade (2017). *Gender differences in scientific collaborations: Women are more egalitarian than men*

⁴⁵ Institutt for samfunnsforskning / Halrynjo mfl.(2022). *CORE næringslivsstudie – kjønnsbalanse på toppen i næringslivet: Hindringer og muligheter. Rapport 2022:4*

⁴⁶ Institutt for samfunnsforskning / Halrynjo mfl.(2022). *CORE næringslivsstudie – kjønnsbalanse på toppen i næringslivet: Hindringer og muligheter. Rapport 2022:4*

⁴⁷ Institutt for samfunnsforskning / Halrynjo mfl. (2021). *Kjønn, karriere og omsorgsansvar blant jurister. Rapport 2021:4*

å kombinere med egen situasjon i større grad enn det fedre gjør, noe som sannsynligvis reflekterer ulik fordeling av omsorgsansvaret blant mødre og fedre.

- *Kvinner med barn har sjeldnere stillinger hvor det er tydelige forventninger til tid og tilgjengelighet på jobb enn menn med barn, samt opplever slike forventninger og krav mer problematisk enn menn med barn.*
- *Lange arbeidsdager representerer en sentral barriere for å realisere idealet om likestilling når det gjelder familieliv og karriere.*

Familielivets infrastruktur (betingelser på hjemmebane)

I den ovennevnte CORE næringslivsstudien fra 2022 finner forskerne at både kvinner og menn rangerer arbeid–familiebalanse som viktigst i en jobb, sammen med faglige ambisjoner, og deretter karriereutvikling og god lønn.⁴⁸ Selv om kvinner og menn har like ideal for arbeid-familietilpasning, så trekker studien frem at det er ulike betingelser for å gjøre karriere for kvinner og menn med barn. Bakgrunnen for dette er at menn med barn oftere har en partner som jobber mindre, tjener mindre og har en jobb med mindre ansvar og status. Dette betyr at partneren tar en større del av omsorgs- og husarbeidet enn dem selv. Derimot har kvinner med barn typisk en partner som jobber mer, tjener mer og har en jobb med mer ansvar og status. Studien viser at partneren til kvinner med barn tar en mindre del av omsorgs- og husarbeidet enn kvinnen. I en tilsvarende studie som ble gjennomført blant jurister i Norge fant også forskerne at nye generasjoner av foreldre ikke rapporterte om mer likedeling enn de som fikk barn for en stund siden.⁴⁹ Dette betyr altså at det ikke har vært en dreining mot mer likedeling av omsorgsansvar blant yngre generasjoner.

- *Det er ulike betingelser for å gjøre karriere for kvinner med barn og menn med barn, ettersom kvinner med barn oftere har en partner som har en jobb som krever mer sammenlignet med menn med barn som oftere har partnere som har en jobb som krever mindre. Dette betyr at kvinner tar en større del av omsorgs- og husarbeidet.*

Boks 2: Statistikk knyttet til arbeid på hjemmebane/omsorgsansvar⁵⁰

En studie om kjønn, karriere og omsorgsansvar for økonomer finner at kvinner er familiens logistikkansvarlige. Hele 82 prosent av de spurte kvinnelige økonomene oppga at de selv i hovedsak har ansvar for familiens logistikk. Blant de ulike ansvarsområdene det ble spurt om, var det kun et område hvor menn tok mest ansvar. Det område var oppfølging av barnas fritidsaktiviteter.

I samme studie viser statistikken at 41 prosent av kvinnelige økonomer gjør mest selv knyttet til praktisk stell av barn. Blant mannlige økonomer var det kun 3 prosent som oppgav at de gjør mest selv. Studien trekker frem at både det uforutsette ansvaret, som nattevåk og syke barn, og det mer planlagte, som planleggingsdager og ansvar for å følge opp barnas skolearbeid, faller klart mest på kvinner.

⁴⁸ Institutt for samfunnsforskning / Halrynjo mfl. (2022). CORE næringslivsstudie – kjønnsbalanse på toppen i næringslivet: Hindringer og muligheter. Rapport 2022:4

⁴⁹ Institutt for samfunnsforskning / Halrynjo mfl. (2021). Kjønn, karriere og omsorgsansvar blant jurister. Rapport 2021:4

⁵⁰ Institutt for samfunnsforskning (Halrynjo og Fekjær (2020). Kjønn, karriere og omsorgsansvar blant økonomer. Rapport 2020:9

Videre finner den ovennevnte CORE-studien at dette ikke kan forklares med ulike preferanse for omsorgsansvar, altså at kvinner i toppposisjoner i større grad enn menn ønsker å ta mest omsorgsansvar selv.⁵¹ Resultater fra studien viser at de kvinnene som tar mest omsorgsansvar selv, er klart minst fornøyd med egen situasjon. Mens de som deler omsorgsansvaret likt er klart mest fornøyd med situasjonen. Sistnevnte funn gjelder både kvinner og menn. Dette viser ifølge en studie om kjønn, karriere og omsorgsansvar blant økonomer at grad av fornøydhet om egen situasjon støtter opp om det likestilte idealet (altså at arbeid-familiebalanse rangeres som viktig).

- *Det er ikke slik at kvinner i toppstillinger ønsker å ta mest omsorgsansvar hjemme. Kvinner som tar mest omsorgsansvar hjemme er klart minst fornøyd med egen situasjon.*

Dette betyr altså at det å ha et «bakkemannskap» hjemme i form av en partner som har en mindre viktig jobb, og som tar hovedansvaret hjemme er viktig.⁵² Å ha et «bakkemannskap» hjemme øker sannsynligheten for å ha en stilling på høyere stillingsnivå, med resultatansvar og høy inntekt. Studien finner at sannsynligheten for høy stilling og inntekt øker dersom det er lik ansvarsdeling hjemme sammenlignet med å ta hovedansvaret for omsorg i hjemmet selv. Det som øker denne sannsynligheten mest er imidlertid å ha en partner som tar hovedansvaret. Studien konkluderer altså med at selv om kvinner og menn har like høye ambisjoner og foretrekker likedeling hjemme, er det langt enklere for menn med barn enn for kvinner med barn å imøtekomme de krav og forventningene som ser ut til å følge med høyt stillingsnivå og resultatansvar, ettersom menn oftere har «bakkemannskap» som tar ansvar på hjemmebane. Kvinnene har dermed oftere dårligere betingelser for en god karriereutvikling. Dette understøttes av liknende funn i studier som samme organisasjoner har gjennomført for henholdsvis jurister⁵³ og økonomer⁵⁴.

- *Å ha mest omsorgsansvar hjemme gir dårlige betingelser for karriereutvikling.*

I en egen studie om kvinner og karriere innen finans fra 2019 trekkes det også frem utfordringer knyttet til den individuelle relasjonen til kunder og at individuell prestasjon belønnes.⁵⁵ Å kombinere jobb hvor kontakt med kunde er viktig med et større omsorgsansvar hjemme er utfordrende. Studien peker på at flere av deres informanter innen finansbransjen har valgt å trappe ned fremfor å gå for en toppkarriere innen finans, ettersom de opplevde at betingelsene for å konkurrere ikke lenger var til stede. Informantene valgte eksempelvis å trappe ned for en periode, ved å gå fra jobber i kundefront til i jobber i personmarkedet eller back-office. Dette er jobber som i større grad er støttefunksjoner, som krever mindre synlighet og tilgjengelighet overfor kunder utover vanlig arbeidstid. Imidlertid fremhevet flere at selv om dette bare skulle være en midlertid tilpasning, ble det en varig løsning. Studien pekte også på at til tross for at kvinner kom etter hvert i posisjoner som var betydningsfulle for bedriften, så kom de dårligere ut på lønn og karriere enn menn, ettersom de mangler betydelig kundeanvar. Studien konkluderer med at å ha et «bakkemannskap» på hjemmebane ser ut til å være en viktig forutsetning for å kunne gjøre toppkarriere i kundefront i finans.

⁵¹ Institutt for samfunnsforskning / Halrynjo mfl. (2022). CORE næringslivsstudie – kjønnsbalanse på toppen i næringslivet: Hindringer og muligheter. Rapport 2022:4

⁵² Institutt for samfunnsforskning / Halrynjo mfl. (2022). CORE næringslivsstudie – kjønnsbalanse på toppen i næringslivet: Hindringer og muligheter. Rapport 2022:4

⁵³ Institutt for samfunnsforskning / Halrynjo mfl. (2021). Kjønn, karriere og omsorgsansvar blant jurister. Rapport 2021:4

⁵⁴ Institutt for samfunnsforskning / Halrynjo og Fekjær (2020). Kjønn, karriere og omsorgsansvar blant økonomer. Rapport 2020:9

⁵⁵ Institutt for samfunnsforskning / Halrynjo mfl. (2019). Kvinner og karriere i finans: Får ikke, kan ikke eller vil ikke?

Familielivets infrastruktur (uttak av foreldrepermisjon)

I den ovennevnte CORE-studien finner de store forskjeller mellom kvinner og menn knyttet til uttak av foreldrepermisjon (som er en viktig del av omsorgsansvaret).⁵⁶ Selv om både kvinner og menn i karrierestillinger i næringslivet tar ut foreldrepermisjon, er det store forskjeller i hvordan. Studien viser at menn sammenlignet med kvinner både tar ut kortere permisjon, oftere tar ut permisjon på tider av året hvor aktiviteten i arbeidslivet er lavere, og oftere jobber mens de har permisjon. Disse funnene kommer også frem i egne studier som samme institutt har gjennomført for henholdsvis jurister⁵⁷ og økonomer⁵⁸. Her pekes det blant annet på at barnehage benyttes mer når fedre er i permisjon enn mødre, samt det gis eksempler på hvordan fedre er mer påkoblet jobb mens de har permisjon. Sistnevnte inkluderer særlig e-post og møtekontakt, men også i noen grad ansvar for kunder og klienter.

- *Stor forskjell i måten foreldrepermisjon tas mellom kvinner og menn, hvor menn tar ut kortere permisjon, tar ut permisjon når det er lavt aktivitet på jobb, samt oftere jobber mens de har permisjon.*

Den ovennevnte studien fra finansbransjen peker også på foreldrepermisjon og fravær fra jobb som en risiko i kundefront-yrker innen finans.⁵⁹ Her trekkes det frem at det er mye å tape for ansatte i form av kunder, bonus, lønnsutvikling og karrieremuligheter. Selv om studien ikke finner at det er motstand fra ledelse eller kolleger for å ta permisjon, så er bransjen bygget på individuelle prestasjonsbaserte belønningssystemer. Dette innebærer at jo mer prestasjonsbasert lønnen er, desto høyere er prisen for fraværet. For menn med barn innen finans, som utsetter, deler opp eller tilpasser foreldrepermisjonen til kundenes behov, så er nedsiden på lønn/bonus mindre ved å ta permisjon. Derimot må de fleste mødre ta permisjon når barnet kommer, og må gi fra seg ansvar for kunder til kollegaer. Studien peker på at kvinner i langt større grad risikerer å miste kunder og «rykke tilbake til start» enn menn i forbindelse med permisjon. Dette henger igjen sammen med at å bygge opp sin egen kundeportefølje krever stor innsats, kontinuerlig oppfølging og vedlikehold.

- *Innen finansbransjen fører foreldrepermisjon i større grad til at kvinner mister sin portefølje og sine kunder. Dette har en kostnad, ettersom jo mer prestasjonsbasert lønnen er, desto høyere er prisen for fraværet.*

Miljø på arbeidsplass

Den ovennevnte CORE-næringslivsstudien viser at kvinner oftere opplever seksuell trakassering enn menn, samt at kvinner i større grad kjenner til at andre har vært utsatt for slik trakassering.⁶⁰ Videre finner studien at det rapporteres oftere om trakassering i mannsdominerte arbeidsmiljø, samt at kvinner som har resultatansvar oftere rapporterer om opplevd seksuell trakassering enn andre. Derimot finner ikke studien at opplevd seksuell trakassering kan forklare kjønnsforskjeller i karriere og inntekt.

- *Opplevd seksuell trakassering ser ikke ut til å forklare kjønnsforskjeller i karriere og inntekt.*

⁵⁶ Institutt for samfunnsforskning / Halrynjo mfl.(2022). CORE næringslivsstudie – kjønnsbalanse på toppen i næringslivet: Hindringer og muligheter. Rapport 2022:4

⁵⁷ Institutt for samfunnsforskning / Halrynjo mfl. (2021). Kjønn, karriere og omsorgsansvar blant jurister. Rapport 2021:4

⁵⁸ Institutt for samfunnsforskning / Halrynjo og Fekjær (2020). Kjønn, karriere og omsorgsansvar blant økonomer. Rapport 2020:9

⁵⁹ Institutt for samfunnsforskning / Halrynjo, Kjos og Torjussen (2019). Kvinner og karriere i Finans: Får ikke, kan ikke eller vil ikke? Rapport 2019:7

⁶⁰ Institutt for samfunnsforskning / Halrynjo mfl.(2022). CORE næringslivsstudie – kjønnsbalanse på toppen i næringslivet: Hindringer og muligheter. Rapport 2022:4

Fordommer mot kvinner/vurdering av kvinners ferdigheter

Ofte blir fordommer eller «unconscious bias» trukket frem som forklaring på noe som begrenser kvinners muligheter i typiske mannsdominerte arbeidslivssammenhenger.⁶¹ Den ovennevnte CORE-næringslivsstudien gjennomførte derfor et survey-eksperiment, som en del av en spørreskjemaundersøkelse, for å undersøke om nettopp ubevisste fordommer kunne være en barriere mot kvinners karriereutvikling.⁶² I tekstboksen under beskrives eksperimentet som ble gjennomført. Analysene fra eksperimentet tyder ikke på at en kvinnelig kandidat ble vurdert annerledes eller dårligere enn en mannlig kandidat. Med andre ord kan ikke studien bekrefte påstanden om at kvinner utsettes for ubevisste fordommer som en særlig barriere for kvinner. Som det understrekes i studien må et slikt eksperiment tolkes med forsiktighet. De konkluderer med at ubevisste fordommer kan ha betydning, ettersom ubevisste fordommer ofte vil være mer subtile enn hva som fanges opp i denne typen undersøkelser.

- *Analysen tyder ikke på at en kvinnelig kandidat ble vurdert annerledes eller dårligere enn en mannlig kandidat, og bekrefter slik ikke påstanden om at kvinner utsettes for ubevisste fordommer som en særlig barriere for kvinner.*

Boks 3: Kort om eksperimentet som ble gjennomført i CORE-næringslivsstudien⁶³

I CORE-næringslivsstudien har de benyttet et vignetteeksperiment om en fiktiv kandidat til en mellomlederstilling for å teste om forekomsten av fordommer/bias kan bidra til å forklare hvorfor kvinner er underrepresentert i mellom- og topplederstillinger. Eksperimentet viste at det:

- ikke er favorisering av menn. Når alt annet er likt, får en kvinnelig kandidat litt høyere skår enn en mannlig kandidat.
- ikke er doble standarder: Egenskaper som erfaring, tilgjengelighet, personlighet og om man har barn, vurderes ikke ulikt avhengig av kjønn.
- er klare indikasjoner på at doble forpliktelser kan være en grunn til underrepresentasjon av kvinner i lederstillinger: Kandidater som vanligvis er tilgjengelige for kunder og kollegaer utenfor normal arbeidstid vurderes som mer egnet for lederstillinger enn dem som sjeldent er tilgjengelige.

McKinsey og LeanIn utarbeidet i 2018 en rapport om *Women in the Workplace*.⁶⁴ Rapporten tar utgangspunkt i amerikanske selskap, og viser til at spesielt kvinner som jobber i mannsdominerte avdelinger/fagfelt oftere opplever at deres egenskaper/ferdigheter blir utfordret. Eksempelvis oppgir 51 prosent av kvinner som jobber i mannsdominerte avdelinger/fagfelt dette, sammenlignet med kun 24 prosent blant kvinner som også jobber med andre kvinner. For menn som jobber i kvinnedominerte avdelinger/fagfelt oppgir kun 20 prosent dette. Den norske CORE-studien refererer også til denne amerikanske studien, og peker på at de ikke finner dette for Norge.⁶⁵ I CORE-undersøkelsen understrekes det at «det er ingen eller svært små kjønnsforskjeller i opplevd

⁶¹ Institutt for samfunnsforskning / Mari Teigen (2023). Kunnskapsoversikt om kjønnsbalanse i styre og ledelse. Rapport 2023:1

⁶² Institutt for samfunnsforskning / Halrynjo mfl.(2022). CORE næringslivsstudie – kjønnsbalanse på toppen i næringslivet: Hindringer og muligheter. Rapport 2022:4

⁶³ Institutt for samfunnsforskning / Halrynjo mfl.(2022). CORE næringslivsstudie – kjønnsbalanse på toppen i næringslivet: Hindringer og muligheter. Rapport 2022:4

⁶⁴ McKinsey & Company og LeanIn (2018). *Women in the Workplace 2018*.

⁶⁵ Institutt for samfunnsforskning / Halrynjo mfl. (2022). CORE næringslivsstudie – kjønnsbalanse på toppen i næringslivet: Hindringer og muligheter. Rapport 2022:4

arbeidskultur og karriereutvikling». De finner heller ikke at menn i større grad forhandler om lønn og opprykk enn kvinner.

Rollemodeller

Forskning peker på at mangelen på kvinner i topplederposisjoner (og innenfor STEM) signaliserer til kvinner at dette kjønnnet mangler ferdighetene som er nødvendige for å være suksessfulle innenfor dette.⁶⁶ Det fremheves derfor ofte i forskning at for å oppfordre kvinner til å komme i topplederposisjoner (og i STEM), er det viktig å få frem kvinnelige rollemodeller.⁶⁷ Bakgrunnen henger ifølge deler av forskningen sammen med oppfattelse av stereotyper. En studie fra 2011 trekker frem at ettersom kvinner oftest observeres i *communal domains* (hvor man er opptatt av andre), blir kvinner oftere assosiert ved å ha sosiale egenskaper, samt være omsorgsfull.⁶⁸ Til sammenligning blir menn oftere observert i *agentic domains* (hvor man er mer opptatt av å nå mål), og dermed assosieres menn oftere ved å være selvsikre og dominerende. Dersom kvinner og menn internaliserer stereotyper om kjønnnet de tilhører, kan det styre oppførselen deres. Med andre ord, mangel på kvinnelige rollemodeller i topplederstillinger fører til at kvinner i større grad ikke ser mulighetene som foreligger der.

- *Mangel på kvinnelige toppledere (som rollemodeller) signaliserer til andre kvinner at de mangler ferdighetene som er nødvendige for å lykkes.*

3.3. Barrierer knyttet til kvinner i styreverv

I tilknytning til styreverv finner vi følgende barrierer for kvinner:

- *Kvinner er i større grad ansatt-representanter i ASA-styrer, mens menn er eiere/deleiere/partnere. Dette understøtter de store kjønnsforskjellene det er i kapital og eierskap. Færre kvinner har eierinteresser i selskaper enn menn, og rekrutteres derfor sjeldnere inn i styrer.*
- *Det er mer krevende å finne frem til de mest relevante og beste kvinnelige styrerepresentantene enn mannlige representanter.*
- *Menn, som er i overtall i styrer og i toppstillinger, favoriserer menn over kvinner til tilsvarende posisjoner.*
- *Krav om ledelseserfaring for å ha styreverv gjør det mer utfordrende for kvinner å få dette, ettersom færre kvinner enn menn har slik erfaring. Det handler altså om sosiale og organisatoriske strukturer ved arbeidslivets infrastruktur som favoriserer mannlige karrierer. Dette er igjen knyttet til familielivets infrastruktur, herunder betingelsene på hjemmebane.*

Imidlertid er det ifølge forskningslitteraturen ikke barrierer for kvinner knyttet til:

- *Det er liten forskjell mellom kvinnelige og mannlige representanter i ASA-styrer når det kommer til utdanningsnivå og utdanningstype.*
- *Kvinner og menn rekrutteres gjennom de samme kanaler til styreverv i ASA-er, som i hovedsak er profesjonelle sosiale nettverk.*

⁶⁶ Eagly, Wood og Diekman (2000). *Social role theory of sex differences and similarities: a current appraisal*

⁶⁷ Stout, Dasgupta, Hunsinger og McManus (2011). *STEMing the tide: using ingroup experts to inoculate women's self-concept in science, technology, engineering, and mathematics (STEM)*; Lockwood (2006). "Someone like me can be successful": do college students need same-gender role models?

⁶⁸ Eagly og Wood (2011). "Social role theory"

Boks 4: Bakgrunn om kvinneandel i styrer (lovregulering)⁶⁹

I 2003 vedtok stortinget lovregulering av kjønnsrepresentasjon i bedriftsstyrer (40 prosent). Denne ordningen, som er dagens ordning, gjelder allmennaksjeselskap, samvirkeselskap (med mer enn 1 000 medlemmer), interkommunale selskap, statsforetak, statsaksjeselskap, sparebanker og gjensidige forsikringsselskap. Regjeringen har varslet en mulig utvidelse av den gjeldende lovreguleringen av kjønnsbalanse i bedriftsstyrer. En mulig utvidelse vil i tillegg omfatte styrene for privateide aksjeselskap.

Utvidelse av regulering av kjønnsrepresentasjon i styret aktualisert ved at EU i november 2022 vedtok et nytt direktiv som skal regulere kjønnsrepresentasjon i styrene i store børsnoterte selskap i EU-landene. Dette EU-direktivet kom på plass etter ti års tautrekking og store kontroverser.

Ordningen har vært et effektivt virkemiddel for å øke kvinneandelen i de bedriftsstyrene som har vært omfattet av vedtaket. Endringen er særlig tydelig for styrer i allmennaksjeselskaper, hvor kvinneandelen var svært lav på begynnelsen av 2000-tallet og er nå på mer enn 40 prosent. Kvinneandelen i styrene for de private aksjeselskapene er lav og har endret seg lite i løpet av de siste tjue årene.

Karakteristikk ved kvinner og menn som har styreverv

I en studie fra Institutt for samfunnsforskning fra 2010 analyseres kjønnsforskjeller i styrerepresentantenes bakgrunn.⁷⁰ Selv om studien er noe gammel, er den gjennomført flere år etter at stortinget vedtok lovregulert kjønnsrepresentasjon i ASA-bedriftsstyrer. Studien finner at 1) kvinnelige styrerepresentanter er gjennomgående yngre enn mannlige styrerepresentantene, 2) det er små forskjeller mellom kvinner og menn når det gjelder utdanningsnivå, selv om det er klart flere kvinner som har lang universitetsutdanning enn menn, 3) det er relativt små forskjeller mellom menn og kvinner i utdanningstype og 4) at det er klart flere menn som er eiere/deleiere/partnere, mens kvinner i større grad oppgir å være ansatt. Studien fremhever at sistnevnte funn understøtter de store kjønnsforskjellene det er i kapital og eierskap.

I forskningslitteraturen skilles det blant annet mellom interne og eksterne styrerepresentanter. Interne representanter er rekruttert fra selskapet (enten som ansatt eller som eier/partner), mens eksterne representanter har ikke en relasjon til selskapet fra før av. En norsk studie fra 2015 finner at lovreguleringen om kjønnsrepresentasjoner i ASA-bedriftsstyrer førte til en økning i såkalte eksterne styrerepresentanter.⁷¹ Ifølge studien henger dette sammen med at færre kvinner har eierinteresser.

- *Kvinner er i større grad ansatt-representanter i ASA-styrer, mens menn er eiere/deleiere/partnere. Dette understøtter de store kjønnsforskjellene det er i kapital og eierskap. Færre kvinner har eierinteresser i selskaper enn menn, og rekrutteres derfor sjeldnere inn i styrer.*
- *Det er liten forskjell mellom kvinnelige og mannlige representanter i ASA-styrer når det kommer til utdanningsnivå og utdanningstype.*

⁶⁹ Institutt for samfunnsforskning / Mari Teigen (2023). Kunnskapsoversikt om kjønnsbalanse i styre og ledelse. Rapport 2023:1

⁷⁰ Institutt for samfunnsforskning / Heidenreich og Storvik (2010). Rekrutteringsmønstre, erfaringer og holdninger til styrearbeid blant ASA-selskaperens styrerepresentanter. Rapport 2020:11.

⁷¹ Bøhren og Staubo (2015). Does mandatory gender balance work? Changing organizational form to avoid board upheaval

Rekruttering og utnevning av kvinner til styre

I en doktoravhandling om kjønnskvoltering i selskapsstyrer og rekrutteringseffekter fra 2014⁷², undersøkte Heidenreich videre materialet som ble samlet inn fra den overnevnte norske studien fra 2010 om kjønnsforskjeller i styrerepresentantenes bakgrunn. Heidenreich er en av forfatterne bak 2010-studien. Formålet med doktoravhandlingen var å undersøke hvordan lovreguleringen påvirket rekruttering til styret. Funn fra doktorgradsstudien viser at styremedlemmer blir rekruttert på samme måte og gjennom de samme kanalene, uavhengig av om de var kvinner eller menn. Heidenreich klarte i sin analyse dermed ikke å bekrefte de to hypotesene som ble undersøkt: at det er vanskelig å finne kompetente og egnede kvinnelige kandidater, og dermed at familie og venner til eksisterende styremedlemmer vil bli rekruttert, eller at man ville bruke rekrutteringsselskap for å finne kandidater. Studien viste at både kvinner og menn i hovedsak ble rekruttert gjennom profesjonelle sosiale nettverk til aksjonærer, og representanter i administrasjonen og valgkomiteene. Disse funnene understøttes av tidligere norske studier. Eksempelvis viser en hovedoppgave fra 2007 at kvinner rekrutteres gjennom de samme kanalene som menn⁷³, og resultater fra en studie fra 2010⁷⁴ tyder på at kun et fåtall kvinner rekrutteres til styreverv gjennom rekrutteringsfirmaer.

- *Kvinner og menn rekrutteres gjennom de samme kanaler til styreverv i ASA-er, som i hovedsak er profesjonelle sosiale nettverk.*

I tillegg fremhever den norske hovedoppgaven fra 2007⁷⁵ at det er mer krevende for lederne av valgkomiteene å finne frem til de mest relevante og kompetente styrerepresentantene blant kvinner enn blant menn. Bakgrunnen for dette handler om endringen i allmennaksjeloven, og at utvalget av kvalifiserte kvinner kan være mindre enn menn. Derfor krever det både mer innsats og tid for å rekruttere kvinner. Disse funnene er basert på intervjuer blant annet valgkomitemedlemmer.

- *Mer krevende å finne frem til de mest relevante og beste kvinnelige styrerepresentantene enn mannlige representanter*

Favorisering (in-group favouritism)

Det finnes en rekke internasjonale studier som forklarer hvorfor kvinner er underrepresentert i styrer (og i toppstillinger) med at menn favoriserer menn.^{76,77} Ettersom det er et klart flertall menn i styrer (og i ledende posisjoner) blir dette en selvforsterkende effekt. Litteraturen kaller dette ofte for *in-group favouritism*. Sett i lys av overstående funn på rekruttering, vil dette altså si at menn i større grad rekrutterer andre menn til slike posisjoner fra sine profesjonelle sosiale nettverk.

- *Menn, som er i overtall i styrer og i toppstillinger, favoriserer menn over kvinner til tilsvarende posisjoner.*

⁷² Heidenreich (2014). *Kjønnskvoltering i selskapsstyrer og rekrutteringseffekter*. Institutt for sosiologi og samfunnsgeografi, Universitetet i Oslo.

⁷³ Hetland (2007). *Betydningen av kjønn og nettverk ved styrekruttering*. En kvalitativ studie av rekrutteringsprosesser til styrer i allmennaksjeselskaper

⁷⁴ Hageland (2010). *Rekruttering til ASA-styrer via hodejegerfirmaer*. En kvalitativ studie på bakgrunn av lovregulert kjønnskvoltering til ASA-styrene.

⁷⁵ Hetland (2007). *Betydningen av kjønn og nettverk ved styrekruttering*. En kvalitativ studie av rekrutteringsprosesser til styrer i allmennaksjeselskaper

⁷⁶ Halrynjo og Blair-Loy (2021). *Women's Underrepresentation in Corporate Power in Norway and US: Beyond In-group Favoritism*

⁷⁷ Se blant annet Cook & Glass 2014; Elsaid & Ursel 2011; Kogut et al. 2014; Stainback et al. 2016; Wang & Kelan 2013

Krav om ledelseserfaring

Det er flere studier som finner at det å ha nylig erfaring som daglig leder (CEO) eller daglig operativ leder (COO) er ofte et krav for å bli utnevnt til styrer.⁷⁸ Ettersom færre kvinner enn menn har denne ledelseserfaringen er det en barriere for å bli rekruttert inn i styrer. Sett i lys av de utfordringene som trekkes frem knyttet til kvinner og ledelse (delkapittel 3.2), bidrar dette til en selvforsterkende effekt.

En nyere norsk-amerikansk studie ønsket å se lengre enn kun favorisering blant menn, som typisk har vært trukket frem som forklaring på få kvinner i toppledelse og styreverv i litteraturen.⁷⁹ De argumenterer med at såkalt in-group favoritism mellom grupper også skulle ha ført til økt kvinneandel i Norge etter at lovforslaget om kjønnsbalanse i allmennaksjeselskap ble innført. I studien finner de antydninger til at man faktisk ser en sammenheng mellom flere kvinner i styret og at en kvinne blir utnevnt som daglig leder. Derimot finner de i hovedsak denne sammenhengen i USA, og ikke i Norge. I USA eksisterer det ikke et slikt lovforslag, og det er ingen restriksjoner på kjønns sammensetning i styrer. Den norsk-amerikanske studien fremhever at dette kan ha noe med at når selskaper *frivillig* velger å ha flere kvinner i styret, så signaliserer det at man ønsker å satse på kvinnelige talenter, og på den måten tiltrekker seg det. Videre trekker studien frem at funn fra forskningslitteraturen om at selskaper som har flere menn i styreverv også har flere menn i toppledelse, handler om sosiale og organisatoriske strukturer som favoriserer mannlige karrierer. Dette henger sammen med de tidligere omtalte funnene om at 1) det å ha ledererfaring er viktig for å få styreverv, samt 2) at færre kvinner lykkes med å få slik erfaring grunnet barrierer trukket frem i delkapittel 3.2.

- *Krav om ledelseserfaring for å ha styreverv gjør det mer utfordrende for kvinner å få dette, ettersom færre kvinner enn menn har slik erfaring. Det handler altså om sosiale og organisatoriske strukturer ved arbeidslivets infrastruktur som favoriserer mannlige karrierer. Dette er igjen knyttet til familielivets infrastruktur, herunder betingelse på hjemmebane.*

3.4. Barrierer knyttet til kvinners eierskap og investeringsvirksomhet

I tilknytning til investeringer finner vi følgende barrierer for kvinner:

- *Kvinner har lavere finansiell kunnskap enn menn i Norge, spesielt knyttet til kompliserte finansielle temaer. Kunnskapsgapet er spesielt stort mellom kvinner og menn under 30 år.*
- *Kvinner vurderer i mindre grad at de har tilstrekkelig finansiell kunnskap, sammenlignet med menn som i større grad overvurderer egen finansiell kunnskap.*
- *Kvinner er mer risikoaverse i sine investeringsbeslutninger enn menn.*
- *Finansiell kunnskap og vilje til risikotaking henger sammen. Ettersom kvinner har lavere finansiell kunnskap enn menn, så har de lavere selvtillit til å kunne ta mer risikofylte investeringer. Imidlertid er forskningslitteraturen noe delt på dette området, da ikke alle finner denne sammenhengen.*
- *Kvinner har lavere selvtillit i sine investeringsbeslutninger enn menn. Dette gjelder også for engleinvestorer, hvor det at menn er mer selvsikre om egen kunnskap og erfaring kommer menn til gode, ved at det gir uttrykk for at de er bedre investorer og flinkere til å investere.*
- *Mindre tilgang på kapital trekkes frem som en forklaring på hvorfor det er få kvinnelige engleinvestorer enn mannlige engleinvestorer.*

⁷⁸ Block & Gerstner (2016). *One-Tier vs. Two-Tier Board Structure: A Comparison Between the United States and Germany*; Smith & Parrotta (2018). *Why so Few Women on Boards of Directors? Empirical Evidence from Danish Companies in 1998–2010*.

⁷⁹ Halrynjo og Blair-Loy (2021). *Women's Underrepresentation in Corporate Power in Norway and US: Beyond In-group Favoritism*

- *Kvinner holdes i større grad utenfor mannlige engleinvestornettverk, som gjør at de går både glipp av viktige læringsmuligheter, samt kan tape investeringsmuligheter.*
- *Rene kvinnelige engleinvestornettverk er viktige for å oppmuntre kvinner til å bli investorer, sikre dem sosial kapital og kunnskap, samt fungere som et «safe space».*
- *Dersom engleinvestornettverk har 10 prosent eller flere kvinner, påvirker dette investeringsadferden til kvinner, ved at denne blir likere menns investeringsadferd.*

Imidlertid er det ifølge forskningslitteraturen ikke barrierer for kvinner knyttet til:

- *Kvinner har trolig ikke en større tapsaversjon enn menn. Men her er forskningslitteraturen delt.*

Finansiell kunnskap

I nesten alle land finner forskere at kvinner lavere finansiell kunnskap enn menn. Dette gjelder også Norge, hvor en studie fra 2016 som baserer seg på OECD-data finner at kvinner, i alle aldre, kan mindre enn menn.⁸⁰ Selv om den norske studien finner at i internasjonale sammenligninger scorer Norge høyt, så er det forskjeller mellom ulike grupper i befolkningen. Forskjellene blir spesielt tydelige innenfor mer kompliserte temaer som inflasjon, rentes rente og diversifisering av risiko. Studien finner også at kunnskapsgapet er størst mellom kvinner og menn for de under 30 år. I tillegg til at kvinner kan mindre enn menn om dette, finner også studien at unge kan mindre enn eldre, de med lav utdanning kan mindre enn de med høy utdanning, og at de med lav inntekt kan mindre enn de med høy utdanning.

- *Kvinner har lavere finansiell kunnskap enn menn i Norge, spesielt knyttet til kompliserte finansielle temaer. Kunnskapsgapet er spesielt stort mellom kvinner og menn under 30 år.*

En studie fra 2018 viser jo mer utviklet et land er, desto større er kjønnsforskjellene i finansiell kunnskap.⁸¹ Dette er med på å understøtte funnene fra den overnevnte norske 2016-studien hvor selv om Norge scorer bra internasjonalt, så er det en betydelig forskjell mellom kjønn. 2018-studien finner i tillegg at hovedvekten av variasjonen kan forklares av sosiodemografiske og økonomiske faktorer, mens kun en liten del av kjønnsforskjellene kan forklares med personlige faktorer (som intelligens og personlighetstrekk). At det er sosiodemografiske og økonomiske faktorer som forklarer forskjellen gjenspeiles også i de øvrige funnene til den norske 2016-studien, hvor store forskjeller i finansiell kunnskap også kommer frem ved ulik utdanning, og ulik inntekt.

Derimot finnes det studier som tar for seg forskjell mellom *faktisk* og *selvopplevd* finansiell kunnskap mellom kvinner og menn. Et eksempel er en studie fra 2019, som viser at det er mer sannsynlig at menn er *overconfident* om deres egen finansielle kunnskap enn kvinner.⁸² Dette kan tolkes slik at kvinner i mindre grad vurderer at de har tilstrekkelig finansiell kunnskap (selvopplevd), sammenlignet med menn som i større grad overvurderer egen (selvopplevde) finansiell kunnskap. Dette understøttes også av andre studier. Eksempelvis fant forskere i en studie fra 2017 at kvinner i større grad enn menn oppgir at de ikke kan svare på spørsmål om finansiell kunnskap, noe som forskerne heller tolker som mangel på selvtillit enn mangel på kunnskap.⁸³ Et eksempel er en annen studie fra 2019 hvor kvinner på spørsmål om finansiell kunnskap i større grad valgte alternativer som «vet ikke/vil

⁸⁰ Refvik og Nyhus (2016). *Finansiell kunnskap i Norge*.

⁸¹ Cupak, Fessler, Schneebaum og Silgoner (2018). *Decomposing gender gaps in financial literacy: New international evidence*.

⁸² Angrisani & Casanova (2019). *What do you think you know can hurt you: under/over confidence in financial knowledge and preparedness for retirement*.

⁸³ Bucher-Koenen et al. (2017). *How financially literate are women? An overview and new insights*.

ikke svare» enn menn, og dermed at forskjellen i *faktisk* finansiell kunnskap som ble observert nesten utelukkende var på grunn av at kvinner valgte slike svaralternativer.⁸⁴

- *Kvinner vurderer i mindre grad at de har tilstrekkelig finansiell kunnskap, sammenlignet med menn som i større grad overvurderer egen finansiell kunnskap.*

Holdning til risiko

En eldre studie fra 2002 peker på at kvinner oppfattes å være mer risikoavers i sine investeringsbeslutninger enn menn i tilsvarende omstendigheter.⁸⁵ Studien peker på denne kjønnsforskjellen kan henge sammen med informasjonstilgang. En annen studie fra 2002 benytter seg av adferdsøkonomiske eksperimenter og finner at kvinner konsistent er mer risikoaverse, i gjennomsnitt, enn menn.⁸⁶ Resultatene fra eksperimentet viser at det er fire ganger så sannsynlig at kvinner velger det risikofrie-alternativet enn at menn velger det alternativet. I en litteraturstudie fra 2012 ble flere empiriske studier som ser på forskjell mellom kvinner og menn i finansiell risikotaking gjennomgått, og de fant tydelige og konsistente funn på at kvinner gjør mindre investeringer i risikofylte aktiva enn menn.⁸⁷

- *Kvinner er mer risikoaverse i sine investeringsbeslutninger enn menn.*

Kobling mellom risiko og finansiell kunnskap

Bannier og Neubert gjennomførte i 2016 en studie som så på kjønnsforskjeller knyttet til finansiell risikotaking.⁸⁸ Studien, som tok utgangspunkt i data fra over 2.000 individer, undersøkte først hvorvidt det var forskjeller knyttet til villigheten til å investere i det de kaller tradisjonelle finansprodukter (som aksje- og eiendomsfond) og mer sofistikerte finansielle produkter (som derivater og hedgefond). Deretter så de på ulike dimensjoner av finansiell kunnskap (faktisk og oppfattet finansiell kunnskap) for å nansere hvordan finansiell kunnskap henger sammen med risikotaking. Et tredje steg i studien var å kombinere rollen som både finansiell kunnskap og toleranse for risiko spiller på kvinner og menns investeringsbeslutninger. Bannier og Neubert finner at både *faktisk* og *opplevd* finansiell kunnskap er relevant for finansiell risikotaking, men at det er noen nyanseforskjeller mellom kvinner og menn.

Forskningslitteraturen trekker i hovedsak frem elementer knyttet til risikotoleranse og finansiell kunnskap i forbindelse med investeringsbeslutninger og kjønn. Forholdet mellom risikotoleranse, finansiell kunnskap og investeringsbeslutninger er komplekse, og det er begrenset med litteratur som analyserer samspillet mellom disse. Enkelte studier ser en sammenheng mellom finansiell kunnskap og risikoaversjon, en forklaring kan dermed være at ettersom kvinner har lavere finansiell kunnskap enn menn, så mangler de selvtillit til å kunne ta mer risikofylte investeringer. En studie fra 2016 har sett på dette, og fant at oppfatning av risiko både påvirkes av finansiell kunnskap og kjønn.⁸⁹ En annen studie fra 2002 bekrefter også dette: at kvinner har mindre

⁸⁴ Kim and Mountain (2019). *Financial knowledge and “don’t know” response.*

⁸⁵ Graham, Stendardi, Myers and Graham (2002). *Gender differences in investment strategies: an information processing perspective*

⁸⁶ Eckel og Grossmann (2002). *Sex differences and statistical stereotyping in attitudes toward financial risk.*

⁸⁷ Charness og Gneezy (2012). *Strong evidence for gender differences in risk taking. Journal of Economic Behaviour*

⁸⁸ Bannier og Neubert (2016). *Gender differences in financial risk taking: the role of financial literacy and risk taking.*

⁸⁹ Aren og Zengin (2016). *Influence of financial literacy and risk perception on choice of investment.*

informasjon enn menn, og at dette er grunnen til at deres selvtillit er lav og at de er risikoaverse.⁹⁰ Imidlertid er det mange studier som ikke finner en slik sammenheng.⁹¹

- *Finansiell kunnskap og vilje til risikotaking henger sammen. Ettersom kvinner har lavere finansiell kunnskap enn menn, så har de lavere selvtillit til å kunne ta mer risikofylte investeringer. Imidlertid er forskningslitteraturen noe delt på dette området, da ikke alle finner denne sammenhengen.*

Tapsaversjon

I den tidligere nevnte studien som baserer seg på adferdsøkonomiske eksperimenter fra 2002, finner de ikke at kvinner har en større tapsaversjon enn menn.⁹² Dette er til forskjell fra tidligere studier som er gjennomført, som finner nettopp dette.⁹³

- *Kvinner har trolig ikke en større tapsaversjon enn menn. Men her er forskningslitteraturen delt.*

Selvtillit

Kvinner har en tendens til å komme med mer beskjedne påstander om deres kunnskap og erfaring tilknyttet investeringer, mens menn oppgir å være mer selvsikre på dette.⁹⁴ En studie fra 2012 hevder at denne kjønnsfordelen kommer menn til gode, ettersom det gir et uttrykk for at de er bedre investorer og flinkere i å investere.⁹⁵ Dette understøtter funnet fra en eldre studie fra 2002, som peker på at kvinner rapporterer å ha lavere selvtillit i sine investeringsbeslutninger enn menn i tilsvarende omstendigheter.⁹⁶ Studien viser til at denne kjønnsforskjellen kan henge sammen med informasjonstilgang. En studie fra 2017 tolker blant annet det at kvinner i større grad enn menn oppgir at de ikke kan svare på spørsmål om finansiell kunnskap, handler mer om mangel på selvtillit enn mangel på kunnskap.

- *Kvinner har lavere selvtillit i sine investeringsbeslutninger enn menn. Dette gjelder også for engleinvestorer, hvor det at menn er mer selvsikre om egen kunnskap og erfaring kommer menn til gode, ved at det gir uttrykk for at de er bedre investorer og flinkere til å investere.*

Nettverk for engleinvestorer

Engleinvestorer er en investor som bruker private midler til å investere i gründerbedrifter. Engleinvestorer bidrar med kapital, nettverk, tid og kompetanse. Engleinvestorbransjen er mannsdominert, og har vært det i lang tid. En studie fra 2020 viser at kvinnelige engleinvestorer investerer mindre summer, gjør færre investeringer og i mindre grad investerer i innovative foretak.⁹⁷ Men hva er bakgrunnen for at bransjen er mannsdominert? Studien fra 2020 fremhever nettopp at det mangler dyptgående kunnskap på hvorfor det er så få kvinner i

⁹⁰ Chen, H. Volpe, R. P. (2002). "Gender Differences in Personal Financial Literacy Among College Students", *Financial Services Review*, 11(3), 289-307

⁹¹ Se eks. Wagland (2009). "When it Comes to Financial Literacy, is Gender Really an Issue"; Kindle (2010). "Student perceptions of financial literacy: Relevance to practice"; og Joo, S. Grable, J. E. (2004). "An Exploratory Framework of the Determinants of Financial Satisfaction"

⁹² Eckel og Grossmann (2002). *Sex differences and statistical stereotyping in attitudes toward financial risk.*

⁹³ Bateman et al (1997) og Tversky og Kahneman (1991).

⁹⁴ Sohl og Hill (2007). *Women Business angels: Insights from angel groups.*

⁹⁵ Charness og Gneezy (2012). *Strong Evidence for Gender Differences in Risk taking.*

⁹⁶ Graham, Stendardi, Myers and Graham (2002). *Gender differences in investment strategies: an information processing perspective*

⁹⁷ Harrison, Botelho og Mason (2020). *Women on the edge of a breakthrough? A stereotype threat theory of women's angel investing*

bransjen. Enkelte studier trekker frem at det handler om at menn har større tilgang på penger (kapital) enn kvinner.⁹⁸

- *Mindre tilgang på kapital trekkes frem som en forklaring på hvorfor det er få kvinnelige engleinvestorer enn mannlige engleinvestorer.*

Det er utarbeidet en rekke forskningsartikler om rollen nettverk har for kvinnelige engleinvestorer. Slike nettverk er ment for å fylle flere funksjoner, eksempelvis å heve kompetansen og investeringsevnen til engleinvestorer.⁹⁹ Altså er det slik som flere studier fremhever – at formelle nettverk er med på å profesjonalisere bransjen.¹⁰⁰ Spesielt uerfarne engleinvestorer vil kunne ha store gevinster av å delta i formelle nettverk på bakgrunn av læringsmulighetene.¹⁰¹ Det å ikke ha et formelt nettverk hvor man kan dele informasjon, bidrar til en mindre effektiv bransje.¹⁰² En studie fra 2020 finner at kvinnelige engleinvestorer har færre nettverk enn mannlige engleinvestorer, samt har vært kortere i disse nettverkene.¹⁰³ I en noe eldre studie finner forskerne at 30 prosent av kvinnelige engleinvestornettverk mener at kvinnelige engleinvestorer opplever en «kjønnsbarriere» ved at de er utenfor de tradisjonelle mannlige nettverkene.¹⁰⁴ I samme studie fremheves det at menn bygger nettverk på arenaer hvor kvinner ikke deltar, og dette bidrar til at kvinner ikke blir inkludert i tradisjonelle nettverk. Følgende av dette er at man i mindre grad blir inkludert når det er snakk om investeringsmuligheter eller investeringsbeslutninger. Samlet sett innebærer dette at mangel på nettverk kan gjøre at kvinnen taper investeringsmuligheter.¹⁰⁵

- *Kvinner holdes i større grad utenfor mannlige engleinvestornettverk, som gjør at de går både glipp av viktige læringsmuligheter, samt kan tape investeringsmuligheter.*

Andre studier har sett på rene kvinnelige engleinvestornettverk. Slike nettverk er ment for å både oppmuntre kvinner til å bli engleinvestorer, samt å gi støtte til kvinnelige gründere. Eksempelvis trekker en studie fra 2020 frem at viktigheten av rene kvinnelige nettverk er at det gir kvinner mulighet til å sikre seg sosial kapital og kunnskap.¹⁰⁶ I tillegg trekker samme studie frem viktigheten av at rene kvinnelige nettverk oppleves som et «safe space». Viktigheten av kvinnelige nettverk understøttes også av en studie fra 2011.¹⁰⁷ Denne studien viser at det er ikke personlige egenskaper som har størst påvirkning på engleinvestorer, men situasjonsbestemte effekter. Det betyr altså at ved at kvinner er i et mindretall eller er en minoritet (i et nettverk), så vil det føre til at kvinner får lavere selvtillit til å investere og derigjennom lavere villighet til å investere.

⁹⁸ Sohl og Hill (2007). *Women Business angels: Insights from angel groups.*

⁹⁹ Gullander og Napier (2003). *Handbook in business angel networks - The Nordic case*

¹⁰⁰ Sørheim (2003). *The pre- investment behaviour of business angels: a social capital approach*; Mason, Botelho og Harrison (2019). *The changing nature of angel investing: some research implications*

¹⁰¹ Sørheim (2003). *The pre- investment behaviour of business angels: a social capital approach*

¹⁰² Sørheim (2003). *The pre- investment behaviour of business angels: a social capital approach*

¹⁰³ Harrison, Botelho og Mason (2020). *Women on the edge of a breakthrough? A stereotype threat theory of women's angel investing*

¹⁰⁴ Sohl og Hill (2007). *Women Business angels: Insights from angel groups.*

¹⁰⁵ Harrison og Mason (2007). *Does Gender Matter? Women Business Angels and the Supply of Entrepreneurial Finance*

¹⁰⁶ Harrison, Botelho og Mason (2020). *Women on the edge of a breakthrough? A stereotype threat theory of women's angel investing*

¹⁰⁷ Becker, Blease og Sohl (2011). *The effect of gender diversity on angle group investment*

Studien finner at dersom kvinneandelen i nettverk er på 10 prosent eller mer, vil investeringsadferden deres påvirkes. Mer nøyaktig blir investeringsadferden hos kvinner likere menn, dersom det er flere kvinner sammen om investeringer.

- *Rene kvinnelige engleinvestornettverk er viktige for å oppmuntre kvinner til å bli investorer, sikre dem sosial kapital og kunnskap, samt fungere som et «safe space».*
- *Dersom engleinvestornettverk har 10 prosent eller flere kvinner, påvirker dette investeringsadferden til kvinner, ved at denne blir likere menns investeringsadferd.*

4. Lønnsomhet og kvinner i ledende posisjoner

Dette notatet ble utarbeidet for DNB (#huninvesterer) i august 2019.

Er det grunn til å tro at bedrifter med kvinnelige ledere og styremedlemmer skal gjøre det bedre enn bedrifter der menn dominerer i ledelsen? I utgangspunktet ikke, men dersom menn systematisk favoriseres inn i slike roller, vil man i totalbildet kunne ende opp med ledere og styrer som har svakere lederegenskaper. Enkelte hevder også at kvinner har egenskaper eller opptre på måter som egner seg særlig godt for noen typer virksomheter. Da vil lønnsomheten bli høyere.

I 2018 presenterte Nordea en omfattende studie av avkastningen i 11.000 børsnoterte selskaper verden rundt¹⁰⁸. Studien viste at selskaper med kvinner som daglig leder i gjennomsnitt har mer enn dobbelt så høy avkastning på investert kapital sammenlignet med bedrifter med mannlige ledere. Tallene var for perioden 2009 til 2018. Analysen har fått mye oppmerksomhet og det er definitivt et interessant resultat, men analysen sier ikke noe om hvorvidt den høye avkastningen kommer som følge av at en kvinne er ansatt som leder eller som følge av andre egenskaper ved selskapene. Dersom det er en tendens til at kvinner rekrutteres til ledelse av selskaper som har hatt høy vekst, så er det en fare for at man tillegger kvinner en evne til å skape høy lønnsomhet som de kanskje ikke har.

Det finnes en stor forskningslitteratur som berører dette temaet. Den henter analyser fra ledelsesfagene, finans, samfunnsøkonomi, sosiologi og kjønnsforskning. Det er svært få av disse studiene som ser på forholdet mellom kjønn og lønnsomhet i en bredest mulig kontekst. Og nettopp dette skaper problemer for oss som ønsker svar på spørsmålet, fordi resultatene spriker i mange retninger. Noen studier fokuserer på entreprenørskap eller små bedrifter, noen fokuserer på store børsnoterte konsern, noen ser på kvinner som daglig ledere, mens andre ser på kvinnelig representasjon i toppledelsen eller styret. Studiene fokuserer på ulike land, ulike næringer og ulike tidsperioder etc. Men selv i denne jungelen av analyser og resultater er det mulig å fremheve noen særlig klare og mye omtalte funn og studier.

4.1. Lønnsomhet i selskaper på børs

Mange av analysene som ser på sammenhenger mellom kjønn og lønnsomhet fokuserer på børsnoterte selskaper, dels fordi det er lett å følge dem og dels fordi de til stadighet blir målt på lønnsomhet i form av aksjeverdi. Wolfers (2006)¹⁰⁹ finner ingen systematiske forskjeller mellom bedrifter som ledes av menn og kvinner på S&P 1500 listen i perioden 1992 til 2004. Dette står i direkte kontrast til funnene av Nordea men her ser man på en annen periode. Wolfers forsøker i større grad å ta hensyn til hvordan bedriften så ut før lederen kom inn (seleksjon). Walayet og Vieito (2013)¹¹⁰ finner heller ikke noen forskjell mellom daglig leders kjønn når det kommer til lønnsomhet blant bedrifter på S&P 1500, der perioden er flyttet til 2002-2013. Studien finner – litt overraskende – at kjønn heller ikke påvirker risikoprofilen til selskapene. Dette funnet er konsistent med Adams og Funks (2012)¹¹¹ som analyserer holdninger og atferd blant kvinnelige og mannlige ledere i børsnoterte selskaper i Sverige. De finner at kvinner er mer opptatt av brede samfunnstema, mindre opptatt av makt og – litt

¹⁰⁸ <https://nordeanews.no/2018/03/kvinnelige-ledere-slar-markedet/>

¹⁰⁹ Wolfers, J (2006): *Diagnosing Discrimination: Stock Returns and CEO Gender*, NBER Working Paper No. 11989

¹¹⁰ Walayet A. Khan og João Paulo Vieito (2013): *CEO gender and firm performance*, Journal of Economics and Business, Volume 67, May–June 2013, Pages 55-66

¹¹¹ Renée B. Adams, Patricia Funk (2012): *Beyond the Glass Ceiling: Does Gender Matter?* Management Science Vol. 58, No. 2

overraskende – noe mer åpne for risiko enn sine mannlige motparter. Dette kan indikere at kvinner som rekrutteres inn som ledere i store børsnoterte foretak er mer risikosøkende enn andre kvinner.

4.2. Lønnsomhet i bedrifter mer generelt

Studiene av bedrifter mer generelt synes i større grad å indikere at bedrifter med kvinner i ledelsen gjør det noe bedre. Noland, Moran og Kotchwar (2016)¹¹² kartlegger 22.000 bedrifter i 91 land gjennom en survey og finner at det å ha kvinner i ledergruppen korrelerer med høyere påfølgende lønnsomhet. Studien viser at bedrifter med kvinner i ledelsen gjerne er store og lokalisert i land der kvinner har en mer fremskutt posisjon. Studien viser ingen tegn til at bedrifter som må forholde seg til kvinne-kvoter i ledelse og styre gjør det bedre. Flabbi mfl. (2016)¹¹³ ser på hvor lønnsomme bedrifter med kvinnelige ledere er når man tar hensyn til egenskaper ved de ansatte. De gjennomfører en svært omfattende studie og finner at bedrifter med kvinnelige ledere gjør det systematisk bedre når det er mange kvinner i arbeidsstyrken/ansatte. Forfatterne hevder at dette er et signal om at kvinner lettere møter og leser kvinnelige ansattes behov og at dagens bedrifter derfor har for få kvinner i ledelsen. Perryman, Fernando og Tripathy (2015)¹¹⁴ ser på avlønning av personer i toppledelsen i store selskap. De finner at kvinnelige ansatte i toppledelsen blir høyere avlønnnet (mer likt som menn) dersom teamet er mer sammensatt mht. kjønn. De viser også at bedrifter med et mer sammensatt ledelsesteam systematisk gjør det bedre mht. ulike lønnsomhetsmål.

4.3. Lønnsomhet og kvinner i styret

Adams og Ferreira (2009)¹¹⁵ viser at der kvinner er representert i styret, holdes det flere styremøter, det er færre problemer knyttet til møtedeltakelse, og bedriftene har større fokus på avkastningsbasert avlønning. Samtidig peker de på at bedriftenes lønnsomhet ikke synes å bli påvirket av at kvinner deltar i styret. Dette er et resultat som fremkommer når man tar hensyn til bedriftenes historikk før styremedlemmene ble utnevnt. Forfatterne tolker resultatene i retning av at styret med kvinner representert er mer fokusert på å monitorere og følge opp ledelsen jevnlig. Smith, Smith og Verner (2016)¹¹⁶ ser på mangfold i styrerommet i 2500 bedrifter i Danmark og vurderer dette opp mot bedriftenes lønnsomhet. De er både opptatt av kvinnelig deltakelse i styret og toppledelsen. De finner en klar positiv effekt på lønnsomhet, men presiserer at kvinnes egenskaper og kompetanse er avgjørende, ikke bare kjønn alene. Forfatterne forsøker å identifisere kausale sammenhenger og ikke bare samvariasjoner.

¹¹² Marcus Noland, Tyler Moran, and Barbara Kotschwar (2016): *Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Survey*, Working paper no 3 /16, Peterson Institute for international studies

¹¹³ Flabbi, L mfl. (2016) *Do Female Executives Make a Difference? The Impact of Female Leadership on Gender Gaps and Firm Performance*, NBER Working Paper No. 22877, December 2016

¹¹⁴ Perryman A. A, G. D. Fernando og A Tripathy (2015): *Do gender differences persist? An examination of gender diversity on firm performance, risk, and executive compensation*, *Journal of business Research*, Volume 69, Issue 2, February 2016, Pages 579-586

¹¹⁵ Adams og Ferreira (2009): *Women in the boardroom and their impact on governance and performance*, *Journal of Financial Economics*, Volume 94, Issue 2, November 2009, Pages 291-309

¹¹⁶ Smith, N., Smith, V. and Verner, M. (2006), "Do women in top management affect firm performance? A panel study of 2,500 Danish firms", *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 55 No. 7, pp. 569-593.

DNB