

RAPPORT

# KVINNEREPRESENTASJON I NORSK LIFE SCIENCE



**MENON-PUBLIKASJON NR. 147/2024**

Av Erland Skogli, Kari Rolfsjord, John Oskar Holmen Skjeldrum og Per Fredrik Johnsen



## Forord

Women in Life Science Norway (WiLD Norway) er et profesjonelt nettverk som har som målsetning å styrke kvinners tilstedeværelse innen life science i Norge. Menon Economics har på vegne av nettverket utarbeidet en rapport som kartlegger kvinnerepresentasjon i sektoren i Norge, innen områder som styre- og lederverv, eierskap, utdanning og arbeidsliv.

WiLD Norways målsetning er å fremme likestilling innen life science ved å støtte kvinner i å ta lederskap innen helsevesen, akademia og industri. WiLD Norway tilbyr mentorskap, ledertrening, styretrening og arrangerer nettverksarrangementer med ulike samarbeidspartnere. Formålet med denne rapporten er å kunne gi et kunnskapsgrunnlag og utgangspunkt for nettverkets videre arbeid for kvinner i life science i Norge.

Arbeidet har vært ledet av Erland Skogli med Kari Rolfsjord som prosjektleder og John Oskar Holmen Skjeldrum som prosjektmedarbeider. Per Fredrik Johnsen har vært kvalitetssikrer.

Vi takker WiLD Norway for et spennende oppdrag. Forfatterne står ansvarlig for alt innhold i rapporten.

---

Oktober 2024

Erland Skogli  
Prosjektansvarlig  
Menon Economics

---

Oktober 2024

Kari Rolfsjord  
Prosjektleder  
Menon Economics

# Innhold

<b>INNHold</b>	<b>2</b>
<b>SAMMENDRAG</b>	<b>3</b>
<b>1. INNLEDNING</b>	<b>4</b>
<b>2. DATAKILDER, METODE OG DEFINISJONER</b>	<b>5</b>
Datakilder og metode	5
Definisjon av life science	5
<b>3. LIFE SCIENCE I NORGE</b>	<b>7</b>
Om life science i Norge	7
Kjennetegn for norsk life science	8
Utvikling for norsk life science	9
<b>4. KVINNEREPRESENTASJON I STYRE- OG LEDERVERV</b>	<b>10</b>
Kjønns sammensetningen for styreverv og lederstillinger	10
Kvinner, ledelse og styreledelse	11
Kvinnerepresentasjon i selskaper omfattet av nye krav til kjønnsbalanse	13
Kvinnerepresentasjon i de regionale helseforetakene	14
<b>5. KVINNERS EIERSKAP I LIFE SCIENCE</b>	<b>15</b>
Definisjon av eierskap	15
Kvinnens eierandel vektet etter antall ansatte	15
Kvinnens eierandel av verdiskaping	16
<b>6. LØNSFORSKJELLER MELLOM KVINNER OG MENN I LEDENDE STILLINGER</b>	<b>18</b>
Lønnsutvikling daglig leder	18
<b>7. KVINNEREPRESENTASJON INNEN HØYERE UTDANNING</b>	<b>19</b>
Kvinneandel under høyere utdanning	19
Kvinneandel for doktorgrader	20
<b>8. KVINNER I LIFE SCIENCE</b>	<b>21</b>
Kvinnerepresentasjon i relevante yrkesgrupper	21
Kvinnerepresentasjon i helsesektoren	22
<b>VEDLEGG: UTRULLING AV KRAV OM KJØNNSBALANSE FRA 2024 TIL 2028 IHT. NY FORETAKSLOVGIVNING</b>	<b>24</b>

## Sammendrag

**Norsk life science har et stort verdiskapingspotensial, og kvinner kan og bør i større grad bidra, som ledere og entreprenører. Menons kartlegging viser at kvinner er underrepresentert i styreverv og lederstillinger i norsk life science. Et slikt funn er overraskende gitt kvinners solide representasjon i form av sysselsetting i sektoren og i norsk helsevesen. Kvinner utgjør også flertallet blant studenter innen høyere utdanning innen fagområder som medisin og helse. Vår analyse viser samtidig at kvinner eier en mindre andel av norsk life science sammenlignet med menn.**

- Rapporten viser at kvinner er underrepresentert i styreverv og lederstillinger i life science-sektoren i Norge. Kvinner representerer kun 21 prosent av styremedlemmene og kun 19 prosent av daglig ledere i aksjeselskapene i norsk life science.
- Til tross for at kvinneandelen blant styremedlemmer og daglig ledere i life science-sektoren er nokså lik som i norsk næringsliv for øvrig, er tallene oppsiktsvekkende gitt at kvinner er overrepresentert i norsk helsenæring, helsevesen og i academia, sammenlignet med kvinners representasjon i resten av næringslivet.
- Om lag 24 prosent av selskapene i life science-sektoren omfattes av nye krav til kjønnsbalanse i sine styreverv, iht. ny foretakslovgivning som rulles ut fra 2024 og frem til 2028. Små og mellomstore selskaper vil i større grad omfattes av kravene. Vi finner at om lag en fjerdedel av selskapene i norsk life science vil omfattes slike krav og at 66 selskaper må gjøre grep for å oppfylle foretakslovgivningens nye krav.
- I gjennomgangen finner vi at helseforetakene, som representerer norsk spesialisthelsetjeneste, har oppnådd kjønnsbalanse iht. til krav om kjønnsbalanse for norske statseide foretak fra 2006. Gjennomgangen viser imidlertid at kvinner utgjør et mindretall innen styre- og lederverv i de 37 helseforetakene.
- Våre analyser viser også at kvinnelige daglige ledere har tjent mellom 10 til 20 prosent mindre enn menn som er daglig ledere de siste årene.
- Siden 2015 og frem til i dag har om lag 60 til 70 prosent av alle ferdigutdannede innen relevant høyere utdanning i Norge har vært kvinner. Kvinner utgjør også halvparten av sysselsatte i stillinger relevant for norsk life science.
- Vår gjennomgang viser at kvinner eier en langt mindre del av norsk life science enn menn. Kvinner eier 33 prosent av life science bedrifter, målt som andel av privateid verdiskaping. Kvinner eier imidlertid en større andel av life science-bedrifter enn i norsk privateid næringsliv.

# 1. Innledning

Life science, eller livsvitenskap som det kalles på norsk, spiller en avgjørende rolle i å forme fremtiden vår. Life science kan beskrives som en tverrfaglig vitenskap som forener medisin, kjemi, fysikk, farmasi, biologi, matematikk og informatikk og kan utvikle banebrytende løsninger. I en verden preget av komplekse utfordringer, er det behov for innovativ kunnskap og teknologi som kan bidra til løsninger innen områder som helse, dyrehelse og landbruk. Spesielt innen helse står vi overfor akutte globale problemstillinger som pandemier, kroniske sykdommer og folkehelseutfordringer. Gjennom samarbeid og integrasjon av ulike disipliner kan sektoren bidra til en mer bærekraftig fremtid.

Life science-sektoren representerer ikke bare muligheter forbundet med bedre liv og helse, men også et betydelig potensial for næringsutvikling med nye arbeidsplasser og verdiskaping i Norge. I Veikart for helsenæringen 2023 fremheves Norges mulighet til å styrke sin posisjon i den globale helsenæringen, hvor life science anses som en sentral komponent (Nærings- og fiskeridepartementet og Helse- og omsorgsdepartementet, 2023). Norge har gode forutsetninger for å lykkes med denne satsingen, gitt faktorer som en høyt utdannet arbeidsstyrke og forskningsinstitusjoner av høy kvalitet. Det er et veletablert samarbeid mellom academia, universitetsmiljø og næringsliv innen biovitenskap og medisin, noe som ytterligere styrker landets konkurransevne på dette området.

For at life science-sektoren skal kunne vokse både i Norge og internasjonalt, er det avgjørende å ha de beste kandidatene som kan utvikle og lede selskapene i sektoren. Vår analyse av norsk life science avdekker en underrepresentasjon av kvinner i lederstillinger, til tross for at de er godt representert blant de ansatte og i relevante utdanningsprogrammer. Dette indikerer at Norge har en betydelig gruppe talentfulle og kompetente kvinner som ikke er til stede der beslutninger tas. En økt kvinnerepresentasjon i ledelse vil gjøre at selskapene bedre kan utnytte det eksisterende talentet i befolkningen, noe som vil være til fordel for hele alle, uavhengig av kjønn.

Tilgang til de beste hodene vil ikke bare styrke forskning og utvikling generelt, men kan også bidra til å skape en mer kjønnsbalansert forskning. Det er betydelige kunnskapshull knyttet til kvinnehelse (FHI, 2022), og mye av den eksisterende helseforskningen er eksempelvis basert på mannlige deltakere (Pharma Intelligence Center, 2023). Større kjønnsbalanse i styre- og lederverv vil gi flere perspektiver som vil kunne bidra til at sektoren oppnår mer helhetlige og relevante forskningsresultater.

Ved siden av dette, ble det i starten av 2024 innført nye krav om kjønnsbalanse i styrever for alle aksjeselskaper av en viss størrelse. Kravet om 40 prosent kjønnsbalanse vil innføres gradvis frem til 2028 og vil i praksis bety at flere selskaper vil måtte endre sin styresammensetning og rekruttere flere kvinnelige styremedlemmer. Norsk næringsliv og life science må gjøre grep for å imøtekomme nye krav.

Menon har tidligere gjennomført et omfattende analysearbeid som grunnlag for DNBs satsing «Hun investerer». Her har vi vist at kvinner eier vesentlig mindre av norsk verdiskaping (eierandel i norske bedrifter) enn menn (Menon Economics, 2023). Denne rapporten avdekker et tilsvarende funn innen life science, selv om vi finner en positiv utvikling. I praksis betyr lavere andel eierskap at kvinner ikke får ta del i den økonomiske veksten i like stor grad som menn. Likestilling innen eier- og entreprenørskap i life science er sentralt for å sikre at kvinner både får ta del i den økonomiske utviklingen og får sette retning på utviklingen av sektoren i Norge.

## 2. Datakilder, metode og definisjoner

Rapporten bygger på informasjon fra Menons regnskaps- og eierskapsdatabase, samt sysselsettings- og utdanningsstatistikk fra SSB.

### Datakilder og metode

#### Menons regnskapsdatabase

Menons regnskapsdatabase består av årlig regnskaps- og aktivitetsinformasjon for alle norske bedrifter som er rapporteringspliktige til Brønnøysundregistrene. 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 og metode. 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 og næringsinndeling (ned på 5-siffer NACE nivå).

#### Menons eierskapsdatabase

I eierskapsdatabasen har vi samlet eierinformasjon til alle norske selskaper, inkludert eierandel og eiertype. Menons eierskapsdatabase dekker eierskapet i alle norske foretak. 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. Videre har vi informasjon om kjønn på private eiere som er brukt for å identifisere kvinnerepresentasjon i eierskap.

Databasen med styreinformasjon 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 undersøke styresammensetting på selskapsnivå.

Menon har tidligere utført en tilsvarende analyse i forbindelse med «hun investerer», og rapporten bygger i stor grad på mye av metodikken fra dette arbeidet (Menon Economics, 2023).

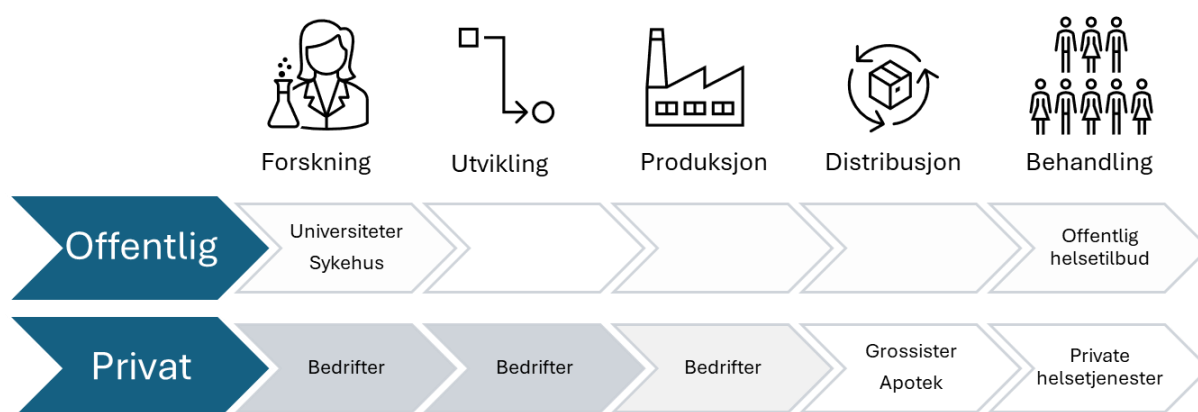
#### Statistisk sentralbyrå

Vi har benyttet statistikk fra SSB for å finne kjønnsfordeling innen ulike utdanningsprogrammer og sysselsettingsområder som er relevant for life science-sektoren.

### Definisjon av life science

Menon har utviklet en egen «populasjon» av selskaper som til sammen utgjør norsk life science. Menon har siden 2016 publisert den årlige rapporten «Verdiskaping i Helsesektoren» (Menon Economics, 2022). Norsk «helseindustri» er en sentral del av helsenæringen. Denne inkluderer bransjene legemidler, medisinsk utstyr (medtek) og digital helse, som til sammen utgjør de to verdikjedeleddene «utvikling» og «produksjon» innenfor den private delen (ASer) av helsenæringen (Figur 2-1).

Figur 2-1: Helsenæringens verdikjede



Life science vil for mange oppfattes som «helseindustri» på engelsk. Men det er også noen små forskjeller som gjør at vi i denne rapporten har lagt til grunn en litt annen definisjon av life science enn helseindustri. Det fremgår av navnet, *life science*, at det i større grad er snakk om *vitenskap*. Life science forbindes ofte med forskning og utvikling knyttet til levende organismer og biologiske prosesser. Menon oppfatter samtidig at mye av dagens medtek-utvikling beror på avansert vitenskap og fagdisipliner som matematikk, kjemi og fysikk, og det oppleves derfor for avgrensende å ekskludere slike selskaper fra populasjonen. Eksempler på dette er de såkalte teknologioverføringsselskapene (TTOer) som bistår i prosessen «fra forskning til forretning» og de mange oppstartsselskapene knyttet til universiteter og instituttsektoren. Disse selskapene er en naturlig del av norsk life science.

Vi inkluderer derfor selskapene i den første delen av verdikjeden, forskning, og utvider dermed populasjonen sammenliknet med helseindustrien (som består av de to leddende utvikling og produksjon). I den andre enden, leddet lengst til høyre, produksjon, tar vi derimot ut noen store IKT-selskaper som har produkter rettet mot helse, men som vanligvis ikke oppfattes som life science. Et eksempel på en slik aktør er Telenor. Vi har også tatt ut tanklinikker (som er med i helseindustrien). Dette gir oss totalt 623 selskaper som utgjør norsk life science.

Vår inkludering av selskaper fra de tre leddene (forskning, utvikling og produksjon) er illustrert gjennom de grå feltene i Figur 2-1. Vi har med alle selskaper registrert i Brønnøysundregisteret fra de to første verdikjedeledene, mens noen IKT-selskaper og tanklinikker er tatt ut fra leddet produksjon. Derav en lysere grå markering av denne delen av verdikjeden.

### 3. Life science i Norge

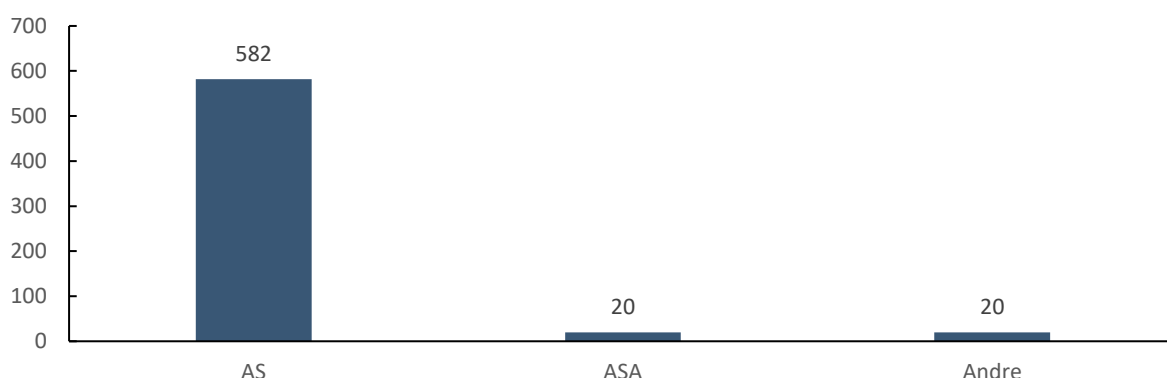
Kapittelet vil presentere norsk life science ved å ta utgangspunkt i sektorens størrelse og etablering.

#### Om life science i Norge

Det er i dag 623 selskaper som faller under vår definisjon av life science i Norge og 13 470 personer jobber i disse selskapene. Norsk life science hadde en total omsetning på 77 milliarder kroner og en verdiskaping på 20 milliarder kroner i 2022. Til sammenlikning hadde helseindustrien en omsetning på 66 milliarder kroner (Menon, 2023). Som tidligere nevnt, er helseindustrien slik vi definerer den litt mindre enn life science; i life science inngår også FoU-selskapene, som sammen med universiteter og høyskoler forsket for 13 milliarder kroner i 2022 (Menon, 2023).

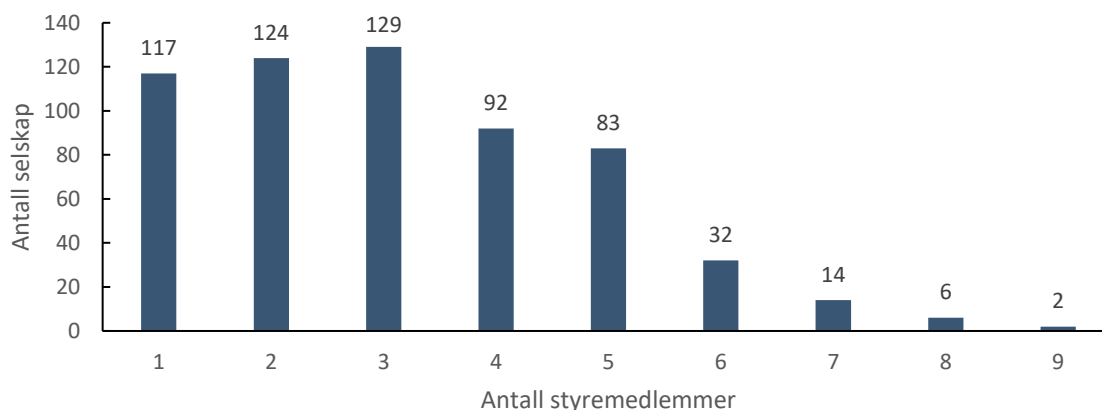
Som det kommer frem av figur 3-1, er majoriteten av life science-selskapene registrert som aksjeselskap (AS). Kun 19 selskaper er allmennaksjeselskap (ASA). ASA fungerer som et AS, men er børsnotert og eies derfor ikke privat. Andre selskapsformer inkluderer norskregistrerte utenlandske foretak (NUF), stiftelser (STI) og kommandittselskap (KS).

Figur 3-1: Selskapsform for norske selskaper innen life science (2022). Kilde: Menon



Figur 3-2 viser styrestørrelse for samtlige av life science-selskapene. Godt over halvparten av selskapene har tre eller færre styremedlemmer.

Figur 3-2: Antall selskap etter antall styremedlemmer i selskaper i life science populasjonen (2024). Kilde: Menon

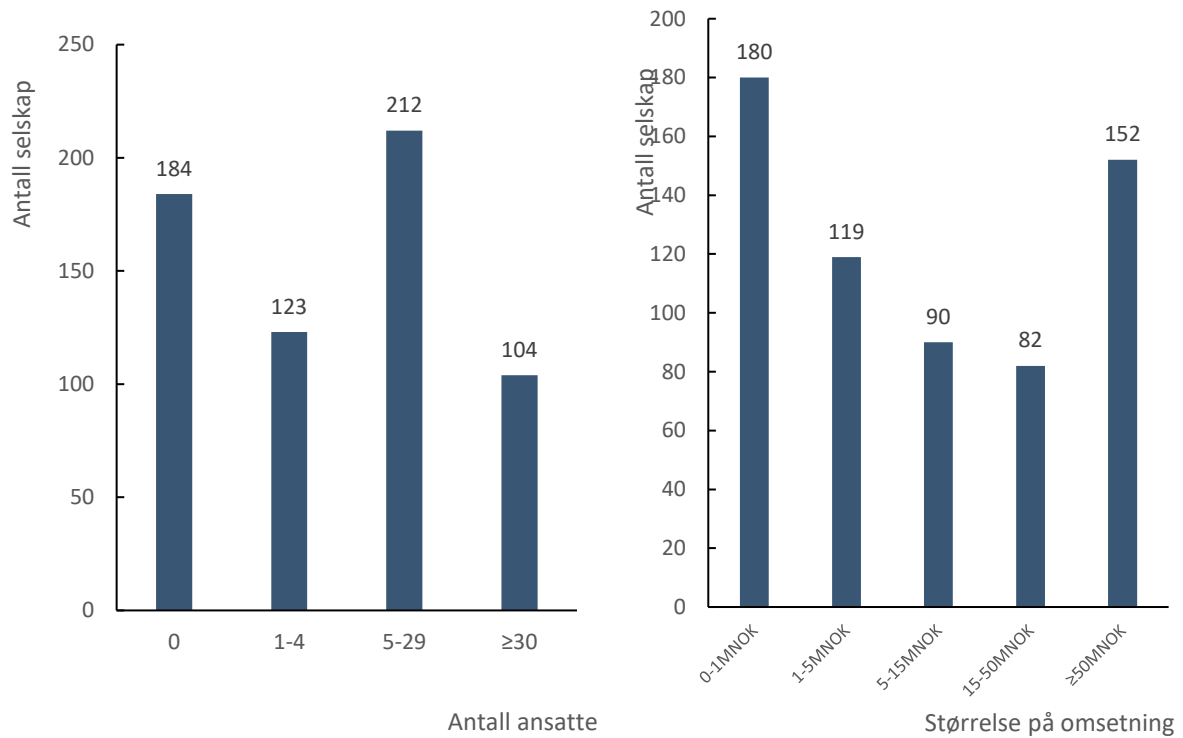




## Kjennetegn for norsk life science

Figur 3-3 viser at 212 av selskapene innenfor life science i Norge har mellom 5 og 29 ansatte. Det er flest selskaper med under 1 million kr i omsetning dvs. 180 selskaper. 152 av selskapene har mer enn 50 millioner kroner i omsetning.

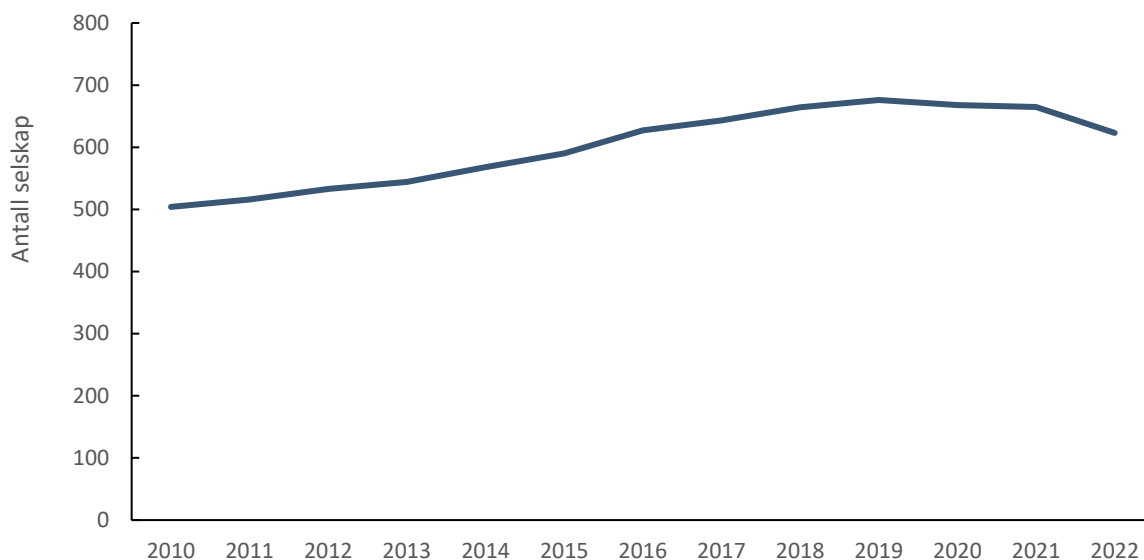
Figur 3-3: Størrelse på selskaper i norsk life science etter antall ansatte (t.v.) og omsetning (t.h.) (2022). Kilde: Menon



## Utvikling for norsk life science

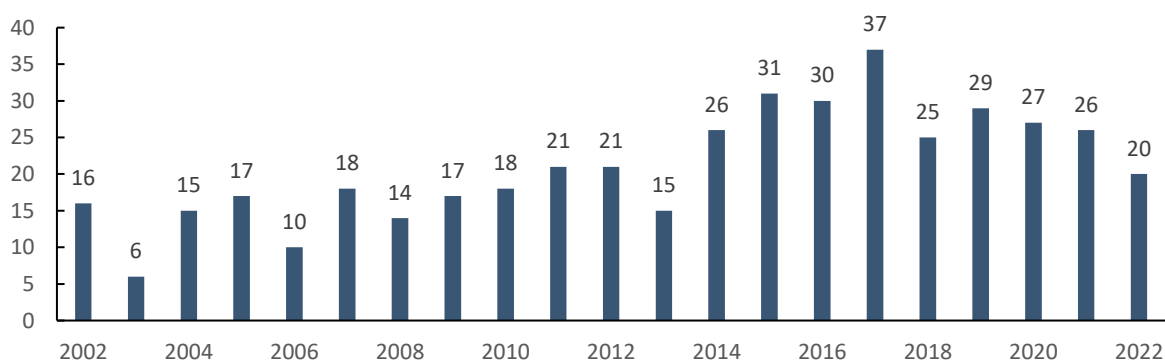
Figur 3-4 viser at antall selskaper i life science-sektoren i Norge har økt gradvis fra om lag 500 selskaper i 2010 til en foreløpig topp med 676 aktive selskaper i 2019. Fra 2019 til 2021 var antall selskaper stabilt, før en reduksjon i antall aktive selskaper i 2022.

Figur 3-4: Utvikling av antall aktive selskaper i norsk life science 2010-2022<sup>1</sup>. Kilde: Menon



Figur 3-5 viser hvor mange selskaper som har blitt etablert årlig siden 2002. De siste 20 årene har man sett en økt etableringstakt innen life science, frem til en foreløpig toppnotering i 2017, hvor det ble etablert 37 selskap i næringen. Siden 2017 har det vært en nedadgående trend i antall etableringer til 20 etableringer i 2022, nesten en halvering sammenlignet med 2017.

Figur 3-5: Antall nyetableringer i life science 2002-2022. Kilde: Menon



<sup>1</sup> Det er omkring 20-30 selskaper fra life science populasjonen hvor vi ikke har tilgang til styredata. Det vil derfor kunne forekomme avvik mellom tall som antall selskaper og antall daglig ledere.

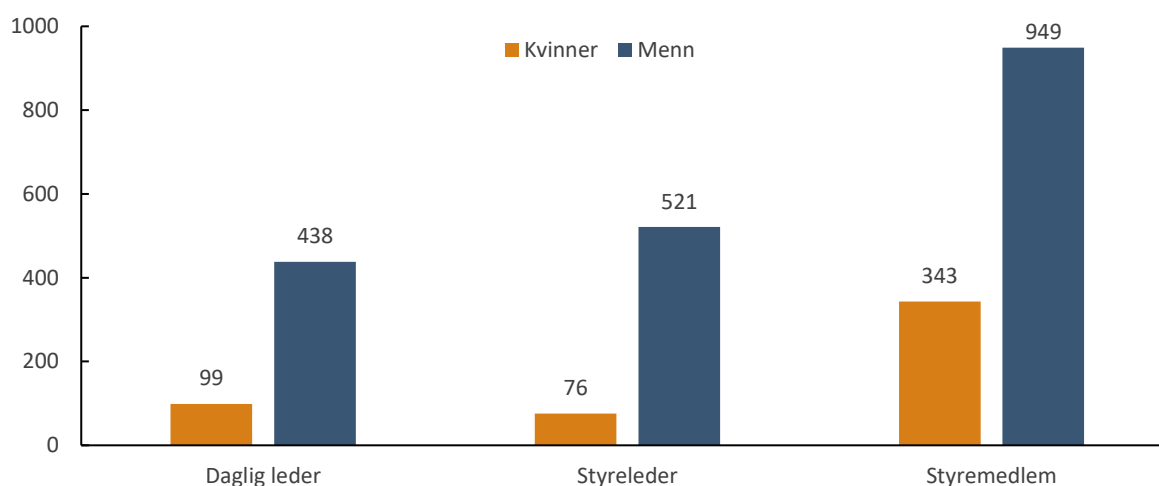
## 4. Kvinnerepresentasjon i styre- og lederverv

I dette kapittelet presenterer vi statistikk på kvinnerepresentasjon i styreverv og lederstillinger i norsk life science.

### Kjønns sammensetningen for styreverv og lederstillinger

Figur 4-1 viser hvor mange personer som er representert i ulike roller fordelt på kjønn. Kvinner er i mindretall innen samtlige roller.

Figur 4-1: Kjønnsfordeling for alle selskapene i life science<sup>2</sup>. Kilde: Menon

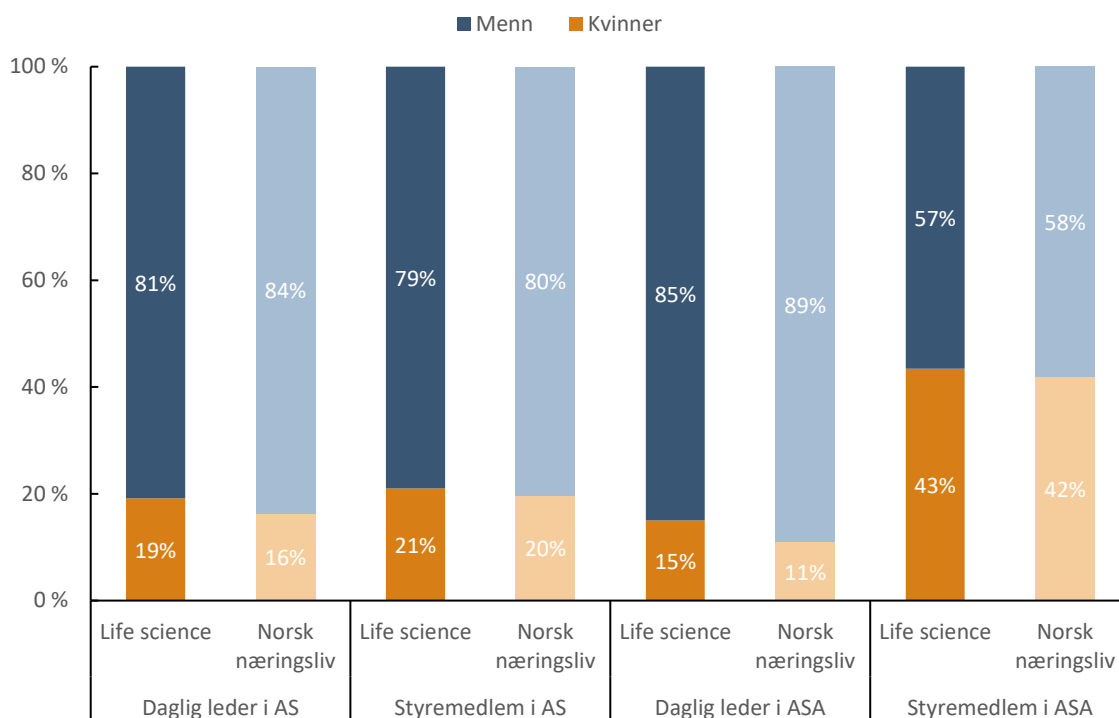


Figuren viser videre at kvinner i størst grad er representert i allmennaksjeselskap (ASA) i norsk life science, på lik linje med samtlige allmennaksjeselskap i norsk næringsliv. Dette er forventet i henhold til lovbestemte krav om kjønnsbalanse fra 2006 som påla selskaper å ha 40 prosent representasjon av hvert kjønn i sine styreverv. Loven omfattet allmennaksjeselskap, samvirkeselskap (med mer enn 1 000 medlemmer), interkommunale selskap, statsforetak, statsaksjeselskap, sparebanker og gjensidige forsikringsselskap. Aksjeselskap var ikke omfattet av kravene som ble innført i 2006. Det er kun 19 allmennaksjeselskap i gruppen vi definerer som life science og det er derfor mer relevant å ta utgangspunkt i aksjeselskapene i sektoren.

For aksjeselskap utgjør kvinner 21 prosent av styremedlemmer innenfor sektoren. Dette er om lag på nivå med norsk næringslivet for øvrig. Andelen kvinnelige daglige ledere er noe høyere i aksjeselskap innenfor life science-sektoren med 19 prosent, sammenlignet med øvrige AS i Norge, hvor andel kvinnelige daglige ledere er 16 prosent.

<sup>2</sup> Merknad: Ikke alle selskaper har registrert daglig leder og derfor er det færre daglig ledere enn selskaper som er undersøkt.

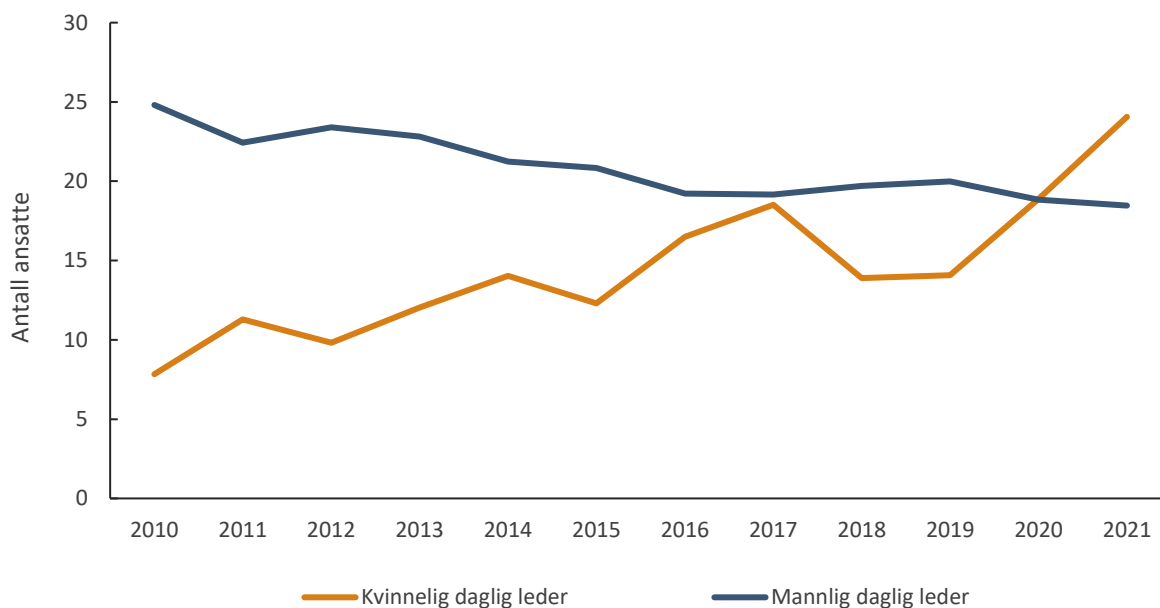
Figur 4-2: Kjønnssammensetning blant daglig ledere og styremedlemmer i AS og ASA for Life Science og hele norsk næringsliv i 2024. Kilde: Menon og SSB



### Kvinner, ledelse og styreledelse

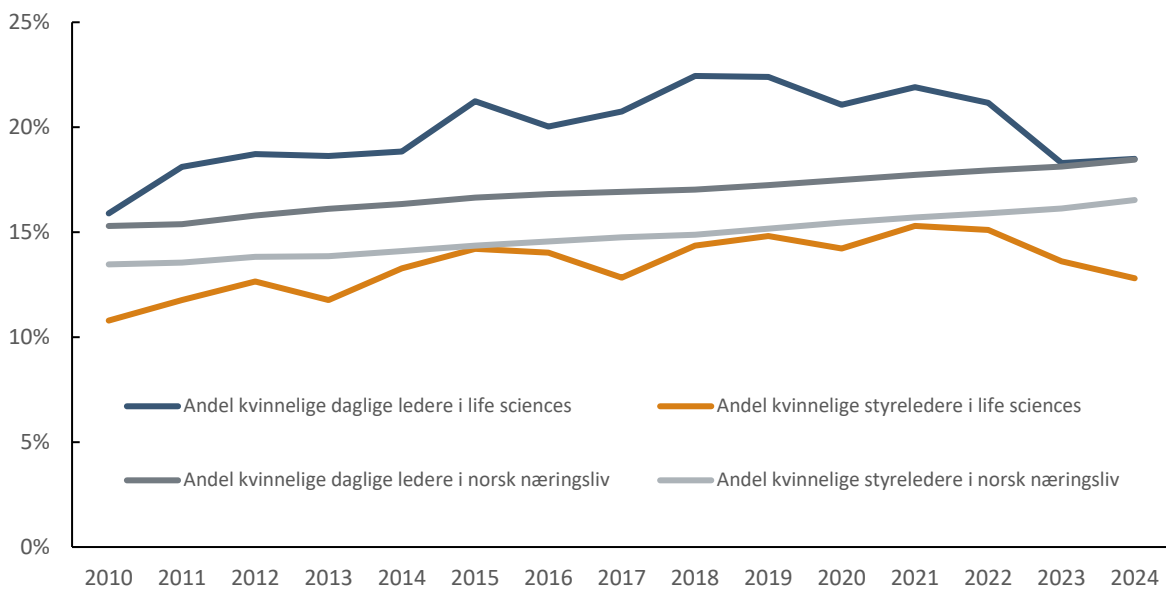
Et interessant funn i vår analyse er at kvinner i økende grad de siste årene blir daglig leder i selskaper som i snitt har flere ansatte (Figur 4-4). Dette kan være en indikasjon på at kvinner stadig får og søker ansvar for større selskaper sammenlignet med tidligere.

Figur 4-3: Gjennomsnittlig antall ansatte i selskaper med henholdsvis kvinnelig og mannlig daglig leder. Kilde: Menon



Videre har vi sett på hvordan kjønns sammensetningen har utviklet seg over tid. Helt siden 2010 har kvinnerepresentasjon som daglig ledere vært høyere i life science sammenlignet med norsk næringsliv, som vist i Figur 4-. Det har imidlertid vært en negativ utvikling i andel kvinnelige daglige ledere og styreledere i life science siden 2022. I 2024 er andel kvinnelige daglige ledere på nivå med andel kvinnelige daglige ledere i næringslivet, på 18 prosent. Når det kommer til andel kvinnelige styreledere har andelen gjennomgående vært noe lavere enn for næringslivet som helhet. I 2024 er imidlertid dette gapet større enn tidligere, etter et sammenhengende fall i kvinneandelen siden 2021. Andelen kvinnelige styreledere i life science var 13 prosent i 2024, en økning på kun 2 prosentpoeng siden 2010 da tilsvarende andel var 11 prosent.

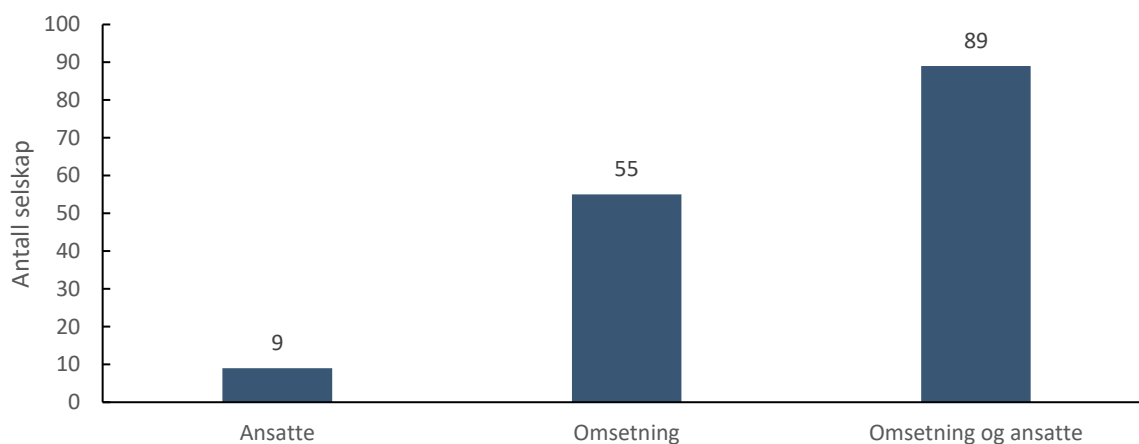
**Figur 4-4. Utvikling andel kvinnelige daglige ledere og styreledere for life science og norsk næringsliv 2010-2024. Kilde: Menon**



## Kvinnerepresentasjon i selskaper omfattet av nye krav til kjønnsbalanse

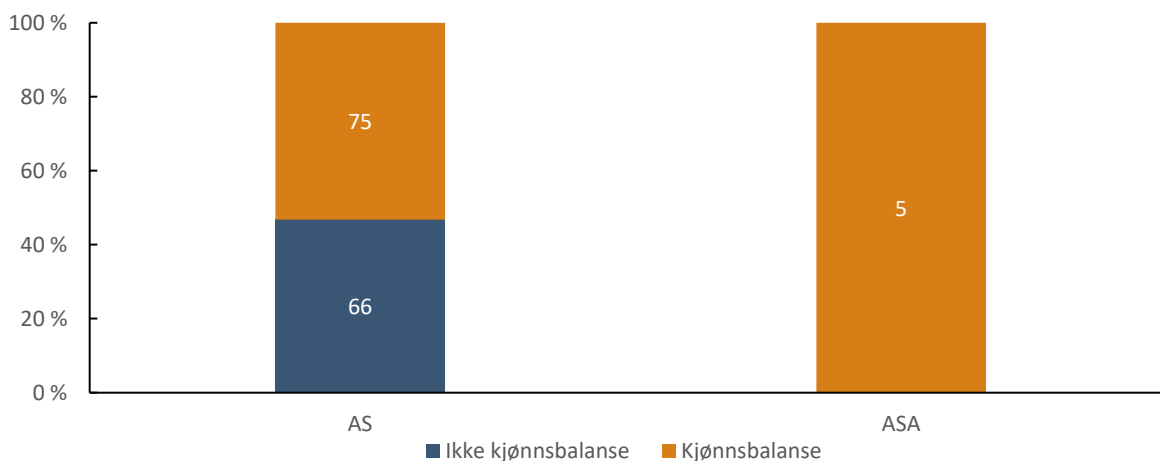
Fra 1. januar 2024 ble lovkrav knyttet til kjønnsbalanse i norske styrever utvidet. Lovendringen medfører at en rekke norske aksjeselskaper over en viss størrelse blir omfattet av krav til kjønnsbalanse i sine styrever. Loven krever minst 40 prosent representasjon av begge kjønn i styret, og blir gradvis innført frem til 2028. Detaljer forbundet med ny foretakslovgivning er beskrevet i vedlegg 1. Fra 2028 vil samtlige selskaper som har mer enn 30 ansatte eller mer enn 50 millioner kroner i samlede drifts- og finansinntekter omfattes av lovgivningen. Vi har undersøkt hvor mange selskaper i norsk life science som vil omfattes av kravene som vil gjelde fra 2028. Totalt er det 153 selskaper som faller under kravet om kjønnsbalanse. Figuren under viser antall selskaper som omfattes av krav til kjønnsbalanse, gruppert etter hvilke terskelverdier som utløser kravet.

Figur 4-5 Årsak til at foretak omfattes av krav om kjønnsbalanse i styrever. Kilde: Menon



Om lag en fjerdedel av selskapene i norsk life science vil omfattes av nye krav til kjønnsbalanse i sine styrever. Figur 4-6 viser at samtlige allmennaksjeselskaper har kjønnsbalanse, i tråd med lovkravet som har vært gjeldende siden 2006. For aksjeselskaper er det 141 selskaper som omfattes av loven slik den vil gjelde fra 2028, hvorav 66 av disse ikke har kjønnsbalanse i sine styrever i dag. Gjennomgangen viser at norsk life science består av mange forholdsvis små aksjeselskaper.

Figur 4-6. Kjønnsbalanse i styrever for selskaper som kommer under 2028-krav (2024). Kilde: Menon.

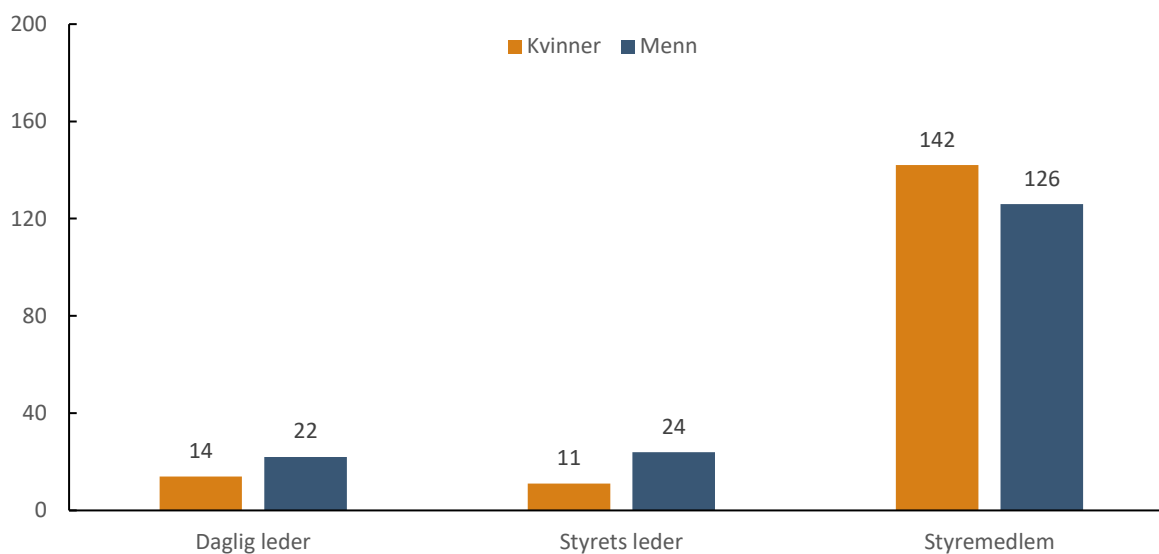


## Kvinnerepresentasjon i de regionale helseforetakene

Regionale helseforetak og helseforetak er statseide foretak og har derfor vært omfattet krav om kjønnsbalanse siden 2006. Foretakene er ikke en del av den private helsenæringen, og faller utenfor definisjonen av «life science». Kjønnssammensetningen i styreverv og lederstillinger i helseforetakene er likevel inkludert i rapporten for å si noe om kvinnerepresentasjon i den offentlige spesialisthelsetjenesten.

Det er totalt 37 helseforetak i Norge. Gjennomgangen viser at samtlige av foretakene har kjønnsbalanse i sine styreverv iht. krav. Figur 4- viser at kvinner utgjør mer enn halvparten av styremedlemmene for alle foretakene samlet, men er i mindre grad representert i rollene «styreleder» og «daglig leder».

Figur 4-7. Kjønnssammensetning i nøkkelroller i regionale helseforetak og helseforetak (2024). Kilde: Menon Economics



## 5. Kvinners eierskap i life science

**Kapitlet gir innsikt i hvor stor andel av norsk life science som eies av kvinner. Eierskap er undersøkt ved å ta utgangspunkt i Menons eierskapsdatabase.**

### Definisjon av eierskap

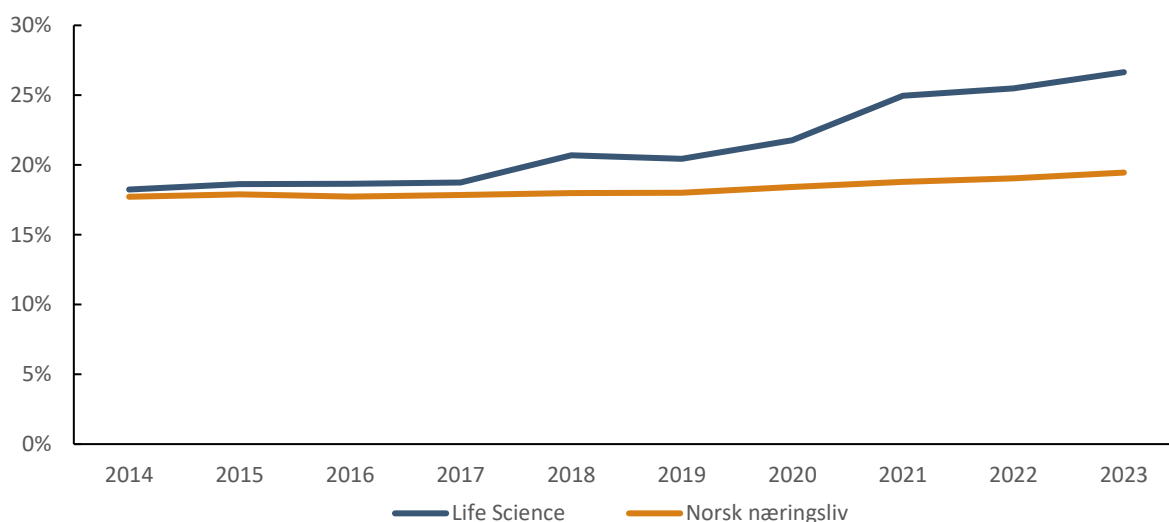
Eierskapet i næringslivet kan måles på ulike måter. Ettersom selskaper varierer betydelig i størrelse, er det naturlig å vekte eierskapet etter enten antall ansatte eller verdiskaping. For å måle kvinners andel av eierskap innen life science, har vi her valgt å se på kvinners eierskap vektet som andel av privat eierskap, vektet etter antall ansatte i sektoren. Ved siden av dette har vi valgt å se på kvinners andel av privat eierskap vektet etter verdiskaping i sektoren.

### Kvinnens eierandel vektet etter antall ansatte

Eierandel av totalt antall ansatte er et godt mål på å vurdere kvinners eierandel. Kapitalintensive næringer som livsvitenskapsnæringen er preget av store investeringer i FoU før man har et produkt klart for markedet. Som et resultat av dette, er det mange selskaper i utviklingsfasen som går med store underskudd og har lav verdiskaping i dag. Ved å bruke antall ansatte, vil man få en vekt som fanger opp en annen dimensjon av selskapets størrelse. Dette innebærer å vektlegge selskapene i tidlig fase i større grad, såfremt de har investert i humankapital.

Figur 5-1 viser en positiv trend for kvinners eierskap i life science, som vektet etter antall ansatte. Utviklingen viser også at kvinner eier en større andel i norsk life science sammenlignet med deres eierskap i norsk næringsliv. I 2014 eide kvinner tilsvarende 18 prosent av privat eierskap i både life science og norsk næringsliv. I 2023 hadde denne andelen økt til 27 prosent innen life science, mens andelen har stått tilnærmet på stedet hvil for norsk privateid næringsliv med 19 prosent.

**Figur 5-1. Kvinners andel av privat eierskap, vektet etter antall ansatte 2014-2023. Kilde Menon**

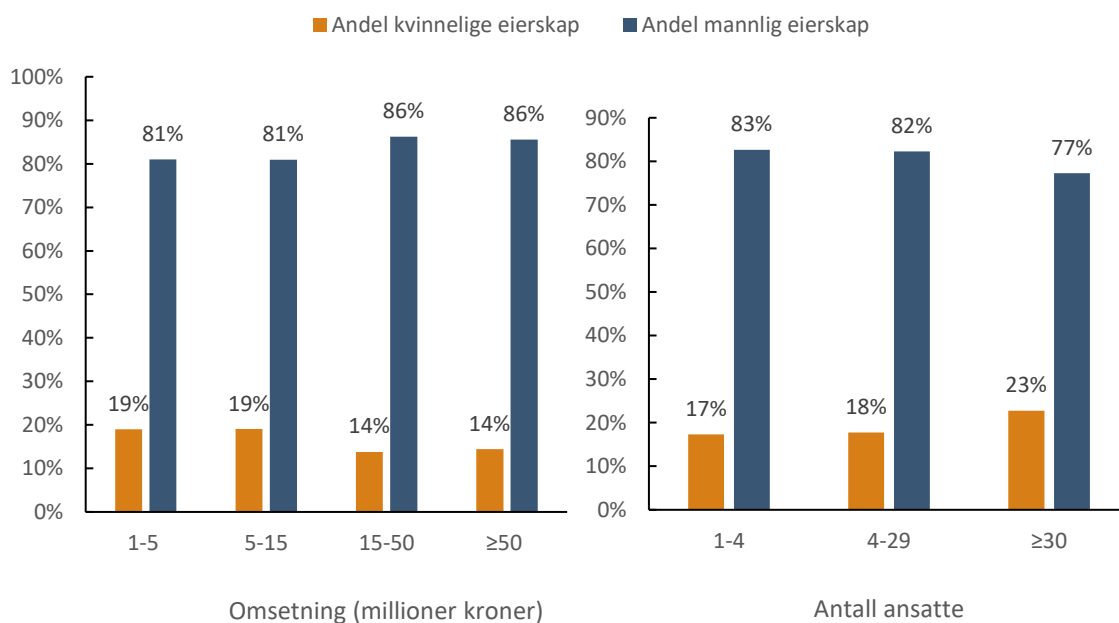


Figuren under viser hvordan kvinners eierandel, vektet etter antall ansatte, varierer med bedriftens størrelse målt ved omsetning og antall ansatte. Kvinner har en større eierandel av privateide aksjer i selskaper med lavere omsetning. Kvinner står bak 19 prosent av eierskapet i bedrifter med 1-15 millioner kroner i omsetning. Når det



kommer til antall ansatte, eier kvinner en større andel av selskaper med over 30 ansatte, sammenlignet med selskaper med under 30 ansatte.

Figur 5-2: Privat eierskap i life science fordelt på kjønn, vektet etter antall ansatte, fordelt på selskapsstørrelse omsetning (t.v.) og ansatte (t.h.) 2023. Kilde: Menon



### Kvinner eierandel av verdiskaping

For å gi en bedre forståelse av kvinners eierandel i life science, har vi undersøkt kvinners eierandel av verdiskaping. Verdiskaping gir et mer nyansert bilde knyttet til hvor stor del av den totale verdiskapingen som eies av kvinner. Selv om dette begrepet i mange tilfeller blir benyttet på ulike måter, har det fra et samfunnsøkonomisk perspektiv en presis og entydig betydning. Verdiskaping beregnes som bedriftenes omsetning fratrukket kjøp av varer og tjenester. Det betyr samtidig at bedriftenes verdiskaping tilsvarer summen av lønnskostnader og EBITDA (dvs. driftsresultat før renter, skattekostnader og av- og nedskrivninger). Innleide konsulenter, midlertidig ansatte og annet innleid personale faller utenfor en slik beregning.

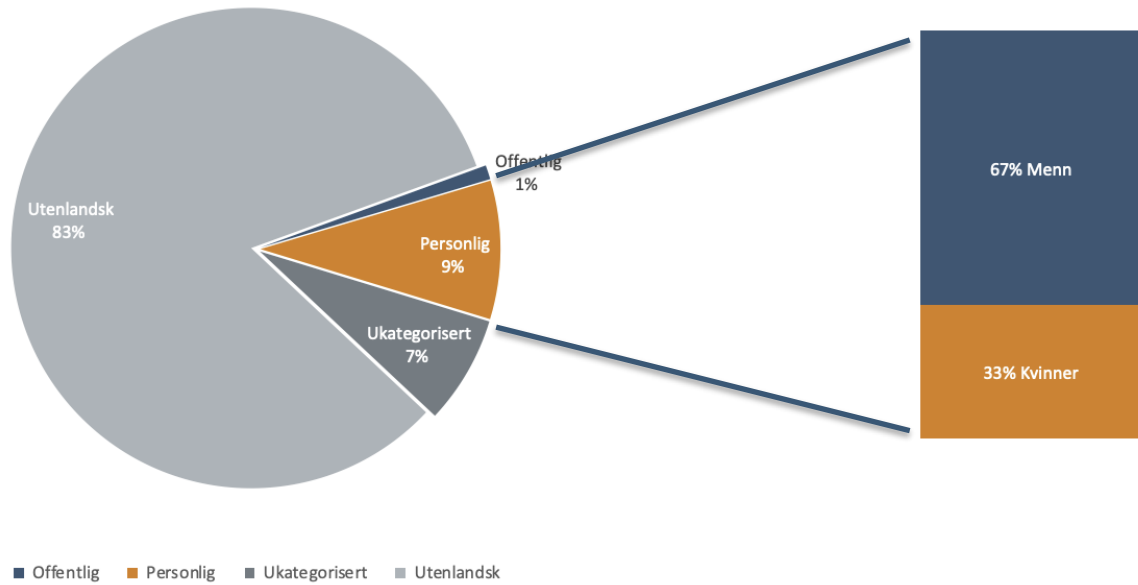
For å kunne måle kvinners andel av verdiskapingen må vi først ta utgangspunkt i de ulike formene for eierskap. Det eksisterer primært fire overordnede eiertyper:

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 landbruksamvirker, boligbyggelag, kundeeide organisasjoner, foreninger, pensjonskasser osv., og er ikke representert i norsk life science.
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 (type 1). Figuren under viser hvordan verdiskapingen i life science fordeler seg på ulike eiertyper. Det er en stor andel av den totale verdiskapingen i norsk life science som eies av utenlandske eiere, på til sammen 82 prosent. Kun 10

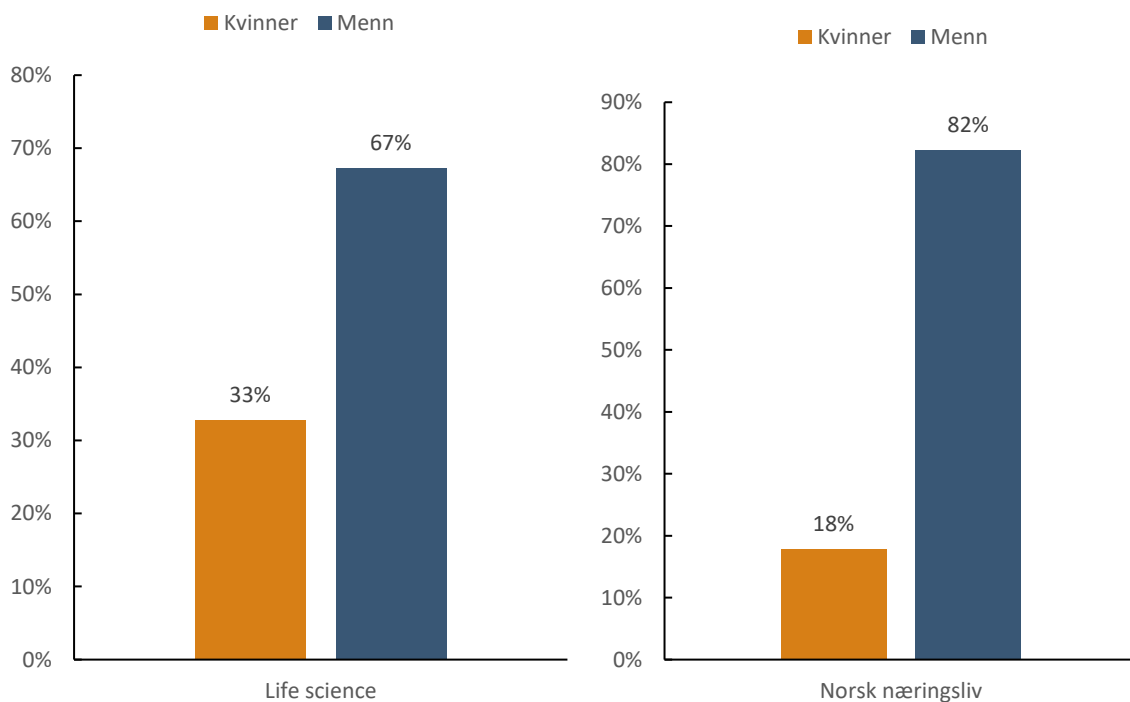
prosent av life science-sektoren er eid av norske private eiere, hvorav menns eierskap utgjør 67 prosent av denne verdiskapingen og kvinners 33 prosent.

Figur 5-2: Eierskap i life science i 2023 fordelt på eiertype, målt som andel av verdiskaping i 2022. Kilde: Menon



Når en sammenligner kvinners eierandel vektet etter verdiskaping i life science sammenlignet med resten av norsk næringsliv, er det også tydelig at kvinner eier en relativt sett større andel av verdiene i life science på 33 prosent, sammenlignet med 18 prosent i norsk næringsliv for øvrig.

Figur 5-3: Personlig norsk eierskap i 2023 fordelt på kjønn, målt som andel av verdiskaping i 2022. Kilde Menon



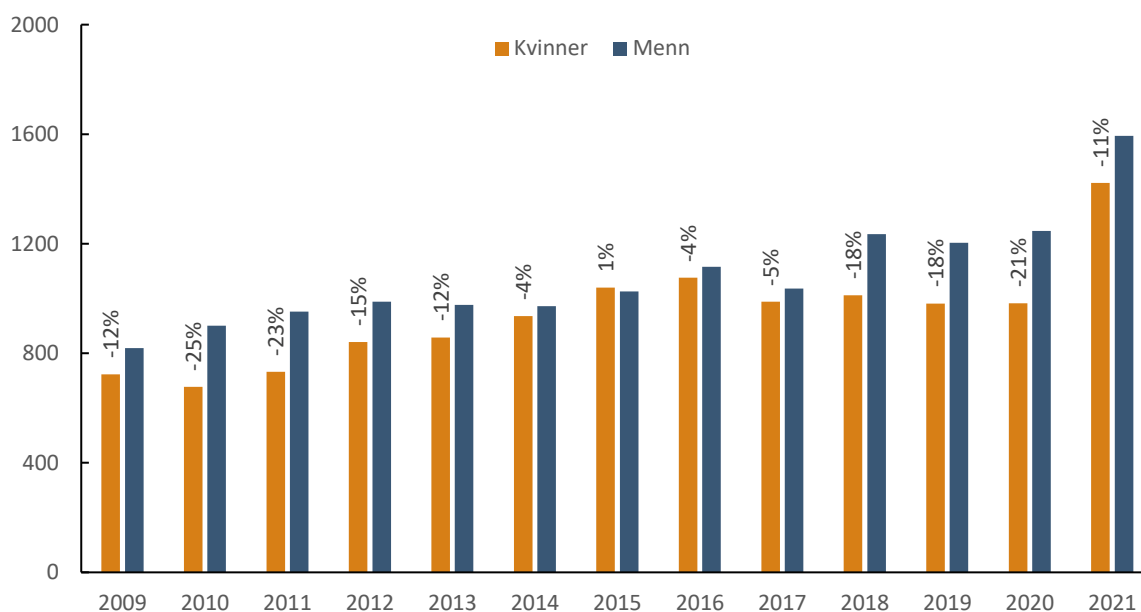
## 6. Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i ledende stillinger

Dette kapitlet sammenligner lønnsforskjeller mellom menn og kvinner som er ansatt som daglig ledere i norsk life science.

### Lønnsutvikling daglig leder

Figur 6-1 viser utviklingen i gjennomsnittslønn for daglig ledere innen life science fordelt på kjønn. 2021 er det siste året vi har komplette data med lønnsinformasjon. Figur 6-1 viser at kvinnelige daglig ledere i snitt har mellom 5 til 25 prosent lavere lønn enn menn som er daglig ledere i norsk life science.

Figur 6-1: Gjennomsnittlig lønn daglig leder fordelt på kjønn 2009-2021. Kilde: Menon



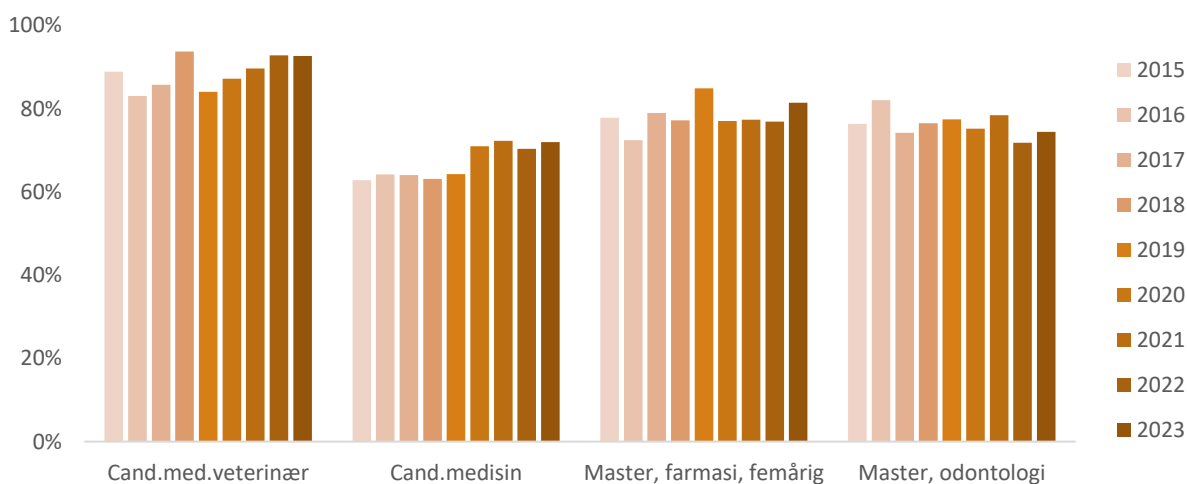
## 7. Kvinnerepresentasjon innen høyere utdanning

Kapitlet gir innsikt i hvor godt kvinner er representert innen høyere utdanning og i doktorgradsarbeid innen fagområder som er relevant for life science.

### Kvinneandel under høyere utdanning

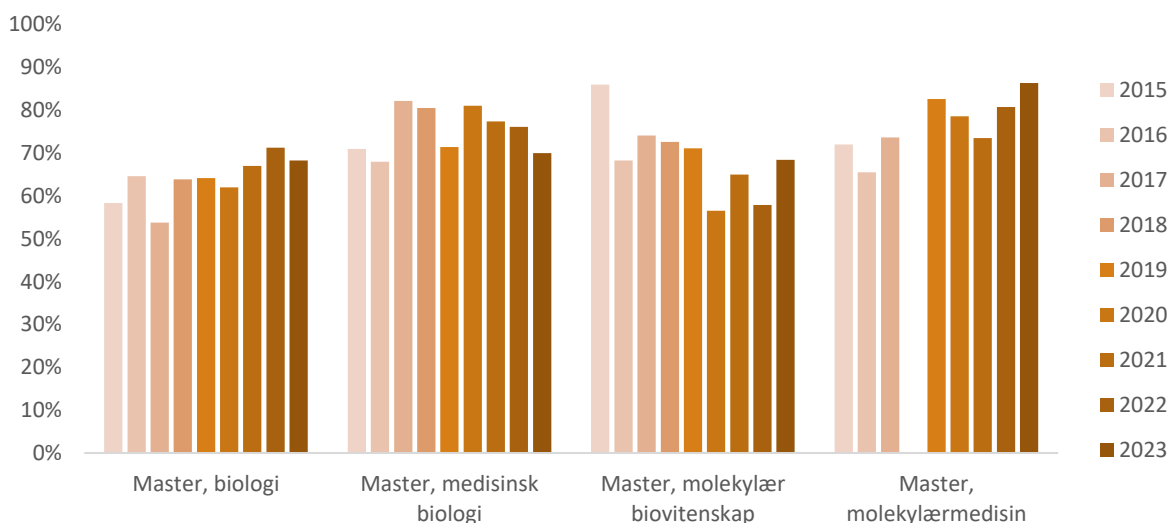
Figur 7-1 og Figur 7-2 viser kvinneandel for studenter som ble uteksaminert fra høyere utdanning fra 2015 og frem til 2023. Kvinner representer majoriteten innen samtlige utdanninger som er relevante for life science-sektoren. Kvinner har i flere år utgjort mer enn 90 prosent av antall uteksaminerte på veterinærstudier. For medisinstudiet representerte kvinner 70 prosent av studentene som ble uteksaminert i 2023.

Figur 7-1: Kvinneandel under fullførte profesjonsutdanninger 2015-2023. Kilde: SSB



Kvinner er også i stor grad representert i masterstudier innen biologi og medisin. 86 prosent av uteksaminerte innen molekylærmedisin i 2023 var kvinner.

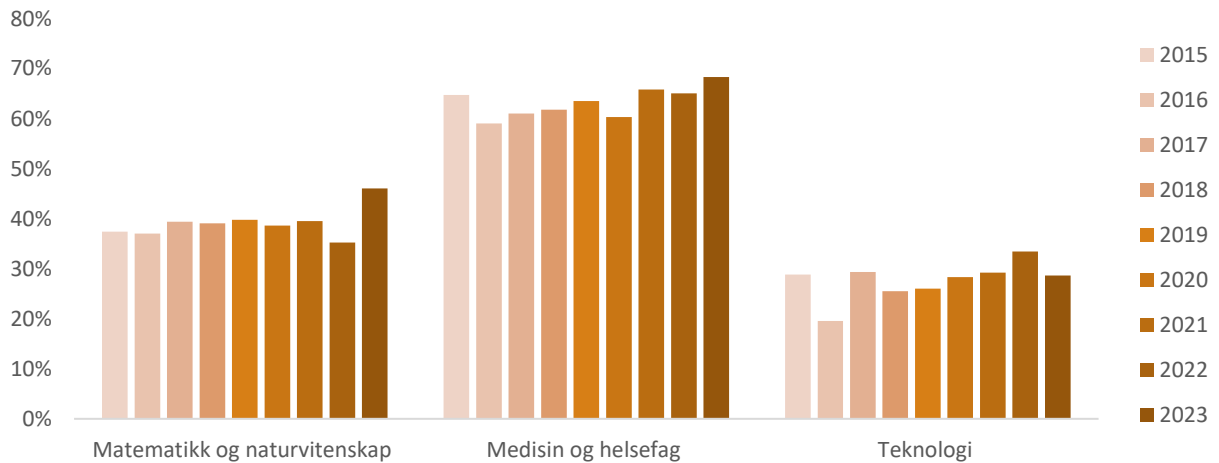
Figur 7-2: Kvinneandel under fullførte masterstudier innen biologi og medisin 2015-2023. Kilde: SSB



## Kvinneandel for doktorgrader

Kvinner er også godt representert blant avlagte doktorgrader innen medisin og helsefag, som vist i Figur 7-. I 2023 representerte kvinner 47 prosent av alle kandidatene som avla doktorgrad inne matematikk og naturvitenskap. Teknologi er det eneste fagområdet der kvinner har utgjort et tydelig mindretall under avlagte doktorgrader i det aktuelle tidsrommet.

Figur 7-3: Kvinneandel under avlagte doktorgrader 2015-2023. Kilde: SSB



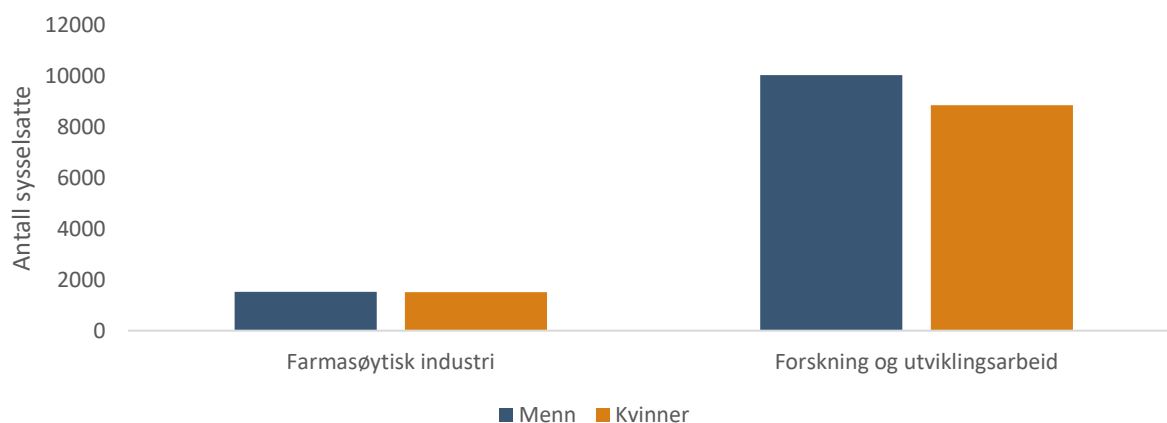
## 8. Kvinner i life science

Kapitlet gir innsikt i hvor godt kvinner er representert som sysselsatte i norsk life science.

### Kvinnerepresentasjon i relevante yrkesgrupper

Det er cirka 13 000 ansatte i norsk life science. Våre selskapsregistre gir ikke informasjon om kjønnsfordeling blant sysselsatte. Vi har derfor benyttet tall fra Statistisk sentralbyrå for å kunne få innsikt om hvordan kjønnsbalansen ser ut for yrkesgrupper som er relevante for life science. Innen farmasøytisk industri finner vi at det i 2023 var en jevn kjønnsfordeling i industrien med om lag 1500 personer sysselsatt fra hvert kjønn (Figur 8-1). Merk at «forskning og utviklingsarbeid» omfatter alle sektorer med forskning i Norge. Vi vet imidlertid at mye av forskning og utvikling i Norge skjer innen medisin og helse. Innen disse yrkesgruppene finner vi også en nokså jevn kjønnsfordeling.

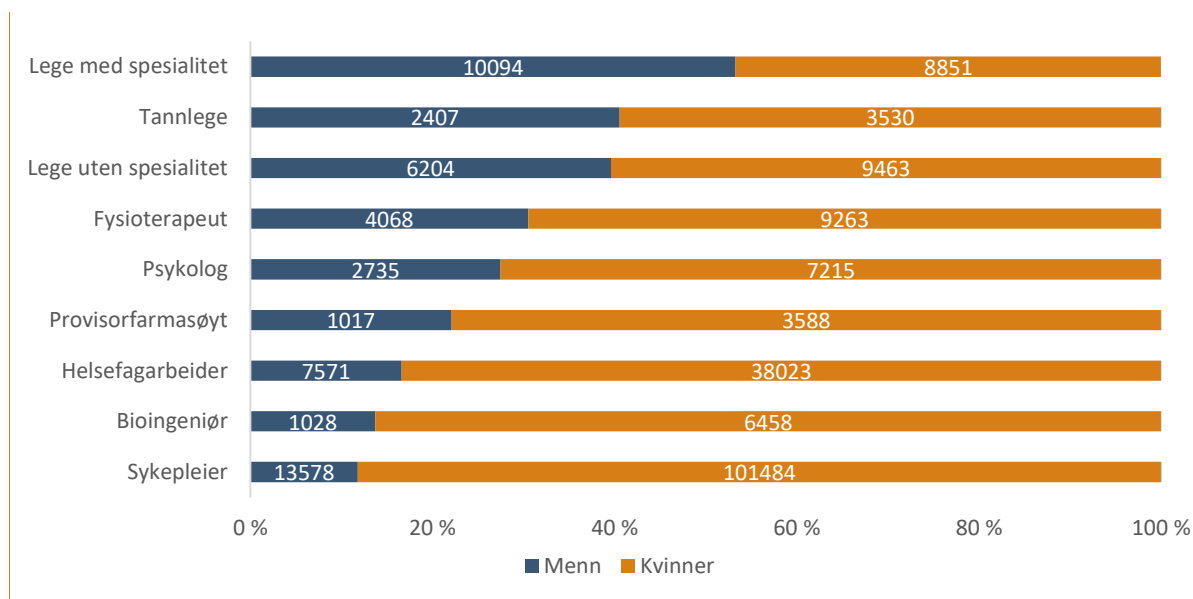
Figur 8-1: Kjønnsfordeling og antall sysselsatte per yrkesgruppe (2023). Kilde: SSB



## Kvinnerepresentasjon i helsesektoren

Figur 8-2 viser at kvinner utgjør mer enn halvparten av sysselsatte i samtlige sentrale yrkesgrupper i helsesektoren, med unntak av «lege med spesialitet» der kvinner utgjør 47 prosent av alle sysselsatte. Blant sykepleiere, utgjør kvinner 88 prosent av alle sysselsatte. Kvinnelige sykepleiere representerer også den største yrkesgruppen med om lag 100 000 ansatte, etterfulgt av «lege uten spesialitet» der kvinner utgjør 9463 personer og 60 prosent av samtlige sysselsatte innen yrkesgruppen.

Figur 8-2 Kjønnsfordeling og antall sysselsatte i helsesektoren per yrkesgruppe (2023). Kilde: SSB



## Referanseliste

- FHI. (2022). *Forskningskart om behandling av sykdommer hos kvinner*. Hentet fra Folkehelseinstituttet: <https://www.fhi.no/globalassets/dokumenterfiler/rapporter/2022/forskningskart-om-behandling-av-sykdommer-hos-kvinner-rapport-2022-v2.pdf>
- GlobalData, Pharma Intelligence Center. (2023). *Women are underrepresented in trials for conditions that predominately affect them*. Hentet fra [clinicaltrialsarena.com](https://www.clinicaltrialsarena.com): <https://www.clinicaltrialsarena.com/analyst-comment/women-underrepresented-trials-conditions/>
- Menon. (2023). Hentet fra <https://www.menon.no/wp-content/uploads/2023-148-Klyngemekanismer-i-helsenæringen-analyse-av-aktorer-og-samspill-i-okosystemet.pdf>
- Menon Economics. (2022). *Helsenæringens verdi 2022*. Hentet fra <https://www.menon.no/wp-content/uploads/2022-57-Helsenæringens-verdi-2022.pdf>
- Menon Economics. (2023). *Kvinner som ledere, eiere og grundere. Viktige barrierer og utvikling over tid*. Hentet fra <https://www.menon.no/kvinner-som-ledere-eiere-investorer-og-grundere-viktige-barrierer-og-utvikling-over-tid/>
- Nærings- og fiskeridepartementet og Helse- og omsorgsdepartementet. (2023, August). *Veikart for Helsenæringen*. Hentet fra [https://www.regjeringen.no/contentassets/bb72ac44ee7a4ee1b8bb95a7b48210c8/no/pdfs/veikart\\_helsenæringen.pdf](https://www.regjeringen.no/contentassets/bb72ac44ee7a4ee1b8bb95a7b48210c8/no/pdfs/veikart_helsenæringen.pdf)



## Vedlegg: Utrulling av krav om kjønnsbalanse fra 2024 til 2028 iht. ny foretakslovgivning

Tabell 1 viser hvordan krav om kjønnsbalanse er definert med utgangspunkt i styrestørrelse iht. foretakslovgivningen i Norge.

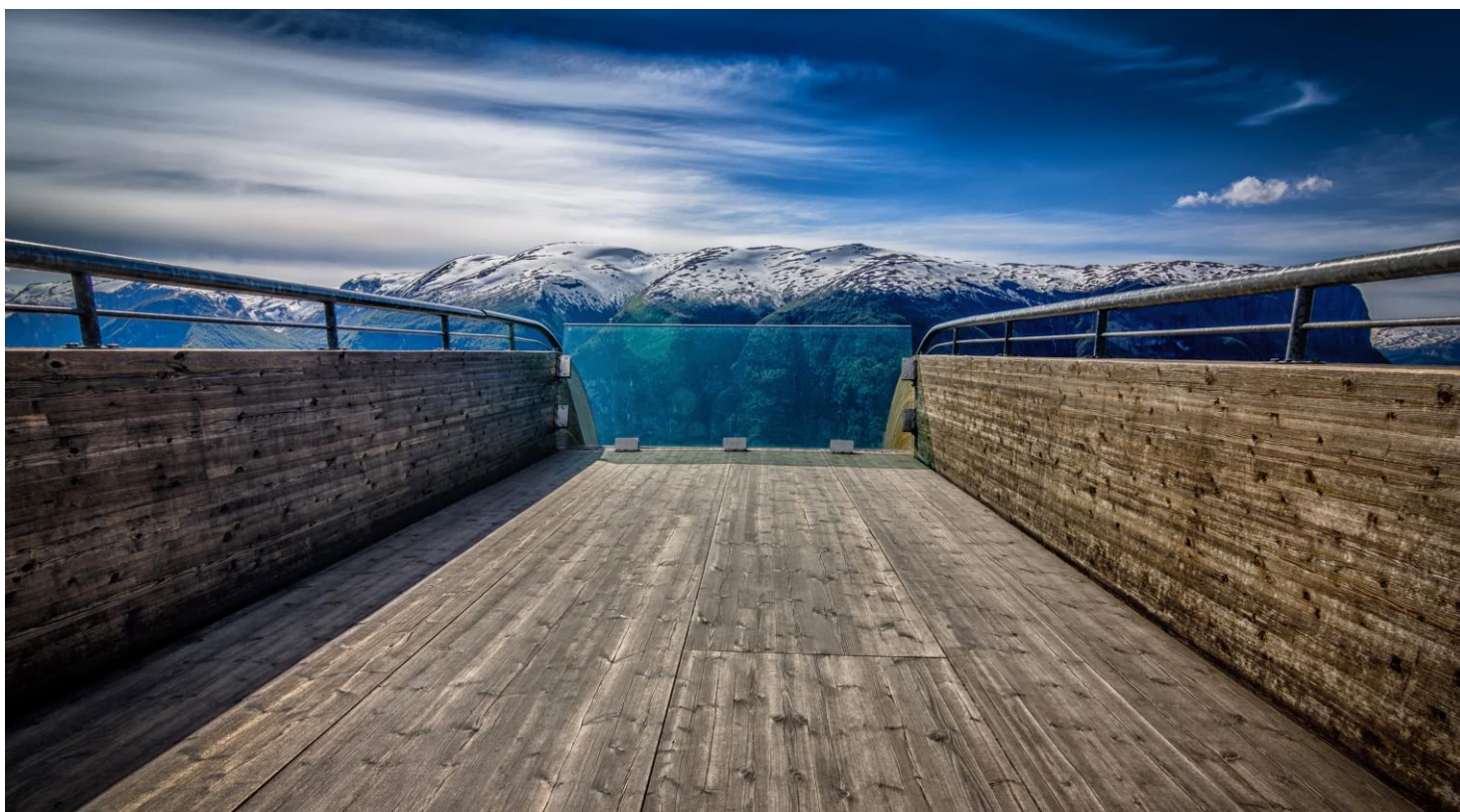
Tabell 1            Krav til kjønnsbalanse i norske styrer etter foretakslovgivningen fra 2024

Antall styremedlemmer	Maks antall av hvert kjønn
1-2	-
3-4	2
5-6	3
7	4
8	5
9 eller flere	60%

Tabell 2 viser hvordan krav om kjønnsbalanse vil gradvis utvides fra 2024 til 2028, og til slutt vil omfatte alle foretak som enten har mer enn 30 ansatte eller mer enn 50 millioner kroner i samlede drifts og finansinntekter.

Tabell 2            Gradvis innføring av krav om kjønnsbalanse i norske styrer etter foretakslovgivningen fra 2024 frem til 2028

Tidspunkt	Utvides med krav for
31. desember 2024	Foretak med mer enn 100 millioner kroner i samlede drifts- og finansinntekter.
30. juni 2025	Foretak med flere enn 50 ansatte Samvirkeforetak og boligbyggelag med mer enn 500 medlemmer eller andelseiere Stiftelser som er næringsdrivende eller som har utdeling som formål, eller der en offentlig myndighet velger minst ett styremedlem
30. juni 2026	Foretak med flere enn 30 ansatte
30. juni 2027	Foretak med mer enn 70 millioner kroner i samlede drifts- og finansinntekter.
30. juni 2028	Foretak med mer enn 50 millioner kroner i samlede drifts- og finansinntekter.



Menon Economics analyserer økonomiske problemstillinger og gir råd til bedrifter, organisasjoner og myndigheter.

Vi er et medarbeidereiet konsultentselskap som opererer i grenseflatene mellom økonomi, politikk og marked.

Menon kombinerer samfunns- og bedriftsøkonomisk kompetanse innenfor fagfelt som samfunnsøkonomisk lønnsomhet, verdsetting, nærings- og konkurranseøkonomi, strategi, finans og organisasjonsdesign. Vi benytter forskningsbaserte metoder i våre analyser og jobber tett med ledende akademiske miljøer innenfor de fleste fagfelt. Alle offentlige rapporter fra Menon er tilgjengelige på vår hjemmeside [www.menon.no](http://www.menon.no).

+47 909 90 102 | [post@menon.no](mailto:post@menon.no) | Sørkedalsveien 10 B, 0369 Oslo | [menon.no](http://menon.no)