



Kjønnsbalanse i aksjeselskapenes styrer

Utviklingen fra 2017 til 2021

TALL

SOM FORTELLER

Erik Fjærli og Marina Rybalka

RAPPORTER / REPORTS

2023/29

I serien Rapporter publiseres analyser og kommenterte statistiske resultater fra ulike undersøkelser. Undersøkelser inkluderer både utvalgsundersøkelser, tellinger og registerbaserte undersøkelser.

© Statistisk sentralbyrå

Publisert: 12. september 2023

ISBN 978-82-587-1791-8 (elektronisk)

ISSN 1892-7513 (elektronisk)

Standardtegn i tabeller	Symbol
Ikke mulig å oppgi tall Tall finnes ikke på dette tidspunktet fordi kategorien ikke var i bruk da tallene ble samlet inn.	.
Tallgrunnlag mangler Tall er ikke kommet inn i våre databaser eller er for usikre til å publiseres.	..
Vises ikke av konfidensialitetshensyn Tall publiseres ikke for å unngå å identifisere personer eller virksomheter.	:
Desimaltegn	,

Forord

Denne rapporten er gjennomført på oppdrag av Innovasjon Norge og Selskapet for industrivekst (Siva) og gir en bred gjennomgang av kvinnerepresentasjon i norske aksjeselskap generelt, og foretak som får støtte gjennom virkemiddelapparatet spesielt. Bakgrunnen er økt fokus fra de politiske myndigheter på problematikken rundt vedvarende lave kvinneandeler i styre og ledelse i næringslivet.

Stor takk til Terje Skjerpen for nyttige merknader og Salah Eddine Ziade for bistand med datatilrettelegging for styremedlemmer.

Arbeidet er finansiert av Innovasjon Norge og Siva.

Statistisk sentralbyrå, 31. august 2023

Per Morten Holt

Sammendrag

Hvert år publiserer SSB statistikk om personer som sitter i styre og ledelse i norske foretak (se <https://www.ssb.no/virksomheter-foretak-og-regnskap/eierskap-og-roller/statistikk/styre-og-leiing-i-aksjeselskap>). Det har lenge vært interesse for kjønnsfordelingen i ledelsen av næringslivet og vi tilstreber derfor å publisere styrestatistikken på kvinnedagen 8. mars eller rett før. I år har temaet vært særlig aktuelt, i og med at det er vedtatt å innføre kjønnskvotering også for ikke-børsnoterte aksjeselskaper av en viss størrelse (målt etter antall ansatte og inntekter). Denne rapporten er gjort på oppdrag av Innovasjon Norge (IN) og Selskapet for industrivekst (Siva) og gir en beskrivelse av kjønnsfordelingen i foretakene som får offentlig støtte fra disse ordningene, sammenlignet med foretakspopulasjonen sett under ett.

Mens SSBs ordinære styrestatistikk viser antall styremedlemmer og kjønnsandeler etter ulike foretakskjennetegn, så ønsker vi med denne rapporten å gi et mer detaljert bilde av kvinnerepresentasjon i styrene i norske aksjeselskaper, med spesielt fokus på foretak som mottar støtte fra Innovasjon Norge og Siva. Kvinneandelen alene viser bare én dimensjon av kvinnerepresentasjon, og sier mest om (mangelen på) kvinners innflytelse i næringslivet. Vel så viktig er det å undersøke mangfold versus segregering i styrene; altså om de relativt få kvinner og mange menn er klumpet sammen i enkjønnede styre og om de kjønnsblandede styrene har forskjellig grad av kjønnsdominans, eller om et i utgangspunktet skjevt utvalg av styremedlemmer etter kjønnsammensetning fordeler seg jevnt utover styrene. At myndighetene har vedtatt en lov om ganske høy grad av kjønnsrepresentasjon i styrene for aksjeselskaper av en viss størrelse, innebærer jo at myndighetene prioriterer at for større selskaper så skal *alle* ha en kjønnsfordeling innenfor et bestemt intervall (minst 40 prosent av hvert kjønn). I tillegg til å se på kjønnsandelene i ulike styre ser vi derfor også på graden av segregering i styreverdenen. Dette har vist seg å gi verdifull tilleggsinformasjon som vi vil tilstrebe å innarbeide i den ordinære, årlige styrestatistikken.

Blant våre viktigste funn kan nevnes at jo større styrene er, jo høyere er kvinneandelen. Dette gjelder både for foretakspopulasjonen sett under ett, og for de ulike virkemidlene. For gruppene 7-9 styremedlemmer og flere enn 10 medlemmer ligger kvinneandelen i hele foretakspopulasjonen på rundt 28-29 prosent, hvilket ikke er så mye lavere enn lovkravet på 40 prosent som gjelder for de største aksjeselskapene. Det som særlig trekker den aggregerte kvinneandelen ned, er styre med ett medlem (14 prosent kvinner). Dersom store, ressurssterke foretak også tenderer mot å ha større styre, så vil kvotering få mindre konsekvenser for endringer i styresammensetningene. Vi beregner at for foretakene blant INs og Sivas kunder (med over 30 ansatte og over 50 millioner i inntekt), vil kvotering omfatte 36 prosent av styrene, som i gjennomsnitt har mellom 5 og 6 medlemmer og der mellom 1 og 2 må skiftes ut for å oppfylle lovkravet.

Videre finner vi at for foretakspopulasjonen sett under ett har kvinneandelen i styrene økt noe mellom 2017 og 2021. Det gjelder for alle styrestørrelser unntatt de få med 10 eller flere medlemmer, der kvinneandelen har falt fra om lag 32 til om lag 29 prosent. Også for foretak som mottar støtte gjennom virkemiddelapparatet har kvinneandelen i styrene økt.

Selv om menn dominerer i alle styrestørrelser, så øker andelen blandede styre med styrestørrelse. Dette gjelder både for virkemiddelkundene og for hele populasjonen og er for så vidt som man skulle forvente. Dette medfører også en høyere grad av kjønns mangfold, målt ved lavere segregeringsgrad. Både når det gjelder populasjonen sett under ett og for virkemiddelapparatets kunder, så ser vi en tendens til at en moderat økende kvinneandel over tid faller sammen med mindre segregering. Selv om bildet blir noe mer blandet når vi bryter ned på undergrupper, kan dette tolkes som at nye kvinnelige styremedlemmer som har kommet til over tid har fordelt seg slik at kjønnsfordelingen mellom styrene har blitt likere.

Abstract

Every year, Statistics Norway publishes statistics on people who sit on the board and management of Norwegian enterprises (see <https://www.ssb.no/en/virksomheter-foretak-og-regnskap/eierskap-og-roller/statistikk/styre-og-leiing-i-aksjeselskap>). This year, the topic has been particularly relevant, as it has been decided to introduce gender quotas also for non-listed limited companies of a certain size (measured by the number of employees and income). This report comes is financed by Innovation Norway (IN) and the Industrial development corporation Society of Norway (Siva) and provides a description of the gender distribution in the enterprises that receive public support from these schemes, compared to the enterprise population as a whole.

This report has a broader perspective on women's representation on the boards of Norwegian joint-stock companies than the official statistics. In addition to reporting gender proportions, we also examine diversity versus segregation in boards; i.e. whether the relatively few women and many men are lumped together in single-sex boards and whether the gender-mixed boards have different degrees of gender dominance, or whether an initially skewed selection of board members by gender composition is distributed evenly across the boards. The fact that the authorities have passed a law on a fairly high degree of gender representation on the boards of limited liability companies of a certain size means that the authorities prioritize that for larger companies, everyone must have a gender distribution within a certain interval (at least 40 per cent of each gender). In addition to looking at the gender ratios in various boards, we therefore also look at the degree of segregation in the world of boards. This has proven to provide valuable additional information which we will endeavour to incorporate into the ordinary, annual board statistics.

Among our most important findings can be mentioned that the larger the boards, the larger the proportion of women. This applies both to the enterprise population as a whole, and to the various instruments. For the groups of 7-9 board members and more than 10 members, the proportion of women in the entire company population is around 28-29 per cent, which is not that much lower than the legal requirement of 40 per cent that applies to the largest limited companies. What particularly pulls the aggregate proportion of women down are the one-person boards (14 per cent women). If large, resource-rich enterprises also tend to have larger boards, then introduction of quotas will have less consequences for changes in board compositions. We calculate that for the companies among IN's and Siva's customers (with over 30 employees and over 50 million in revenue), quotas will comprise 36 percent of the boards, which on average have between 5 and 6 members and where between 1 and 2 must be replaced to fulfil the legal requirement.

Furthermore, we find that for the enterprise population as a whole, the proportion of women on boards has increased somewhat between 2017 and 2021. This applies to all board sizes except the few with 10 or more members, where the proportion of women has fallen from around 32 to around 29 per cent. The proportion of women on boards has also increased for companies that receive support through the instrument apparatus.

Although men dominate in all board sizes, the proportion of mixed boards increases with board size. This applies both to the customers of the means and to the entire population and is as far as one would expect. This also results in a higher degree of gender diversity, measured by a lower degree of segregation. Both when it concerns the population as a whole and for the clients of the policy apparatus, we see a weak tendency for an increasing proportion of women over time to coincide with less segregation. This can be interpreted as the fact that new female board members who have joined boards over time have distributed themselves so that the gender distribution between the boards has become more equal.

Innhold

Forord	3
Sammendrag	4
Abstract	5
1. Innledning og bakgrunn	7
2. Hva sier litteraturen?	9
3. Deskriptiv analyse. En sammenligning av foretak med støtte med foretakspopulasjonen	10
3.1. De viktigste datakildene	10
3.2. Kjennetegn ved foretak som mottar støtte sammenlignet med hele foretakspopulasjonen.....	11
3.3. Styresammensetning i hele populasjonen og i virkemiddelapparatet	17
3.4. Hvor mange foretak i virkemiddelapparatet blir berørt av kjønnskvolterng?.....	20
4. Segregering og kjønnsrepresentasjon	21
4.1. Dissimilaritetsindeksen	21
4.2. Hvorfor bruke D-indeksen?.....	22
4.3. Det store bildet i utviklingen i kvinneandel og segregering.....	23
4.4. Samspill mellom kvinneandeler og segregeringsgrad	26
4.5. Hvor øker segregeringen og hvor finner vi økt spredning?	28
5. Konklusjoner	32
Referanser	33
Vedlegg A: Endringen i D-indeks over tid og bidraget til endringen fra ulike grupper foretak	34
Figurregister	35
Tabellregister	36

1. Innledning og bakgrunn

Det er et politisk mål å øke likestillingen mellom kjønnene, også på arenaer der det utøves makt og tas beslutninger som påvirker samfunnet, som i styre og ledelse i næringslivet. Styrets funksjon er å overvåke virksomheten i foretaket, bestemme forretningsstrategi og utnevne og gi råd til daglig ledelse. Styret er ansvarlig overfor eierne og kan også stilles til ansvar for grov uaktsomhet overfor tredjepart. Styreverv innebærer med andre ord både innflytelse og et betydelig ansvar. I desember 2022 sendte Nærings- og fiskeridepartementet ut et forslag til høring om ulike prinsipper for å avgrense hvilke foretak som skulle omfattes av kjønnskvoltering (i dag er alle børsnoterte foretak underlagt et krav om minst 40 prosent av hvert kjønn, mens andre foretak er unntatt).

I høringsbrevet av 12.12.2022 heter det bl.a. at «Nærings- og fiskeridepartementet foreslår å bruke antall årsverk og summen av driftsinntekter og finansinntekter som avgrensningskriterier. I høringsnotatet blir det foreslått at kravene utløses hvis foretakene overstiger visse terskler. Departementet legger ikke fram et endelig forslag til terskler, men ønsker å få høringsinstansenes synspunkter på ulike innslagspunkter. For departementet er det viktig å finne terskler som gjør at selskaper som har en vesentlig innvirkning på samfunnet i form av inntekter eller årsverk, blir omfattet. Departementet ber høringsinstansene konkret om å vurdere om krav til kjønnsbalanse i styret bør utløses hvis virksomheten har hhv. flere enn 20, 30 eller 50 årsverk eller hvis sum av drifts- og finansinntekter overstiger 50, 70 eller 100 millioner kroner. Departementet ber også om høringsinstansenes vurdering av om tersklene skal settes andre steder. Departementet ber også høringsinstansene om å vurdere forslagene til avgrensningskriterier».

I det endelige vedtaket landet man på å innføre ordningen gradvis. I 2024 vil reglene om maksimalt 60 prosent av samme kjønn omfatte om lag 8 000 selskaper.¹ I første omgang gjelder det selskaper med mer enn 100 millioner kroner i samlede drifts- og finansinntekter. Deretter vil reglene utvides årlig fram til 2028 og vil gjelde om lag 20 000 selskaper. I 2028 vil reglene inkludere selskaper med flere enn 30 ansatte og med mer enn 50 millioner kroner i samlede drifts- og finansinntekter.

I selve høringsnotatet heter det videre at «Det offentlige bidrar med målrettede tiltak for å få mer verdiskaping, forskning, innovasjon og gründeraktivitet. Selv om ikke forskning og innovasjon i næringslivet er en offentlig oppgave, vil denne aktiviteten kunne skape verdier som er samfunnsøkonomisk lønnsomme. Virkemiddelapparatet har både generelle ordninger og mer rettede ordninger. På forsknings- og innovasjonsområdet finnes det også virkemidler som retter seg mot gründere. Dette omfatter blant annet oppstartslån, etableringstilskudd, mentorordning og egenkapitalinvesteringer. Formålet er at virkemidlene skal bidra til mer verdiskaping ved at flere gode forsknings- og innovasjonsprosjekter får finansiering og blir gjennomført. Virkemiddelapparatet består av aktører som Forskningsrådet, Innovasjon Norge, Investinor og Siva. Mange nystartede foretak bruker også det ordinære virkemiddelapparatet. Virkemidlene er tilgjengelige for alle foretak med vekstambisjoner. Det er også etablert en portal som gir tilgang til hele virkemiddelapparatet, for å tilgjengeliggjøre både de generelle og mer rettede ordningene. Nesten 2 900 foretak som ble etablert for mindre enn tre år siden, brukte én eller flere tjenester fra virkemiddelapparatet i 2021. Disse utgjorde ni prosent av alle som brukte virkemiddelapparatet. Nesten 2 500 foretak mottok til sammen 1,7 mrd. kroner i tilskudd i 2021. Bruken av virkemiddelapparatet er likevel liten. 95 prosent av alle norske aksjeselskaper hadde før pandemien aldri brukt virkemiddelapparatet for forskning og innovasjon. Det er satt i gang flere tiltak for å øke kvinneandelen blant gründere. For å få bedre statistikk over de som starter opp og hvordan de fordeler seg på kjønn, publiserer Statistisk sentralbyrå (SSB) jevnlig statistikk for gründere, også fordelt på kjønn. Virkemiddelapparatet arbeider også med forslag til felles standarder som skal gi en oversikt over hvor mye støtte som går til kvinnelige gründere.»

¹ Avhengig av antall styremedlemmer må man anvende «60/40-regelen» gjennom avrunding.

I Nærings- og fiskeridepartementets (NFD) oppdragsbrev for 2021 ble Innovasjon Norge, sammen med Forskningsrådet og Siva, bedt om å utarbeide et forslag til sammenlignbart system som registrerer kvinners bruk av virkemidlene som de tre aktørene forvalter. Dette skulle være en videreføring av arbeidet med handlingsplan for kvinnelige gründere. Siden hensikten var å følge opp handlingsplanen for kvinnelige gründere, skulle den foreslåtte løsningen avgrensnes til å gjelde den delen av virkemiddelapparatet for innovasjon og forskning og utvikling (FoU) som forvaltes av Innovasjon Norge (IN), Siva og Forskningsrådet.

SSB har bistått virkemiddelapparatet i dette arbeidet med statistikk og analyse. Det er Innovasjon Norge som koordinerer arbeidet for virkemiddelaktørene og har som et ledd i dette inngått avtale med SSB om tabellleveranser og analyser. Deler av leveransen har vært rene tabelloppdrag formidlet direkte til oppdragsgiver bl.a. for bruk i årsrapporter. Denne rapporten gir i tillegg et dypdykk der vi undersøker kjønnsfordelingen i styrene i mer detalj og der vi også ser nærmere på hvilke konsekvenser ulike foreslåtte alternativer av kjønnskvoltering har for foretak som benytter seg av virkemiddelapparatet.

Høyere kvinneandel i næringslivets styre og ledelse og mer innovasjon i næringslivet er begge prioriterte politiske målsettinger. Fra 2023 av har NFD altså pålagt virkemiddelaktørene å rapportere kvinneandel i styrene blant sine kunder, noe som kan indikere at myndighetene ønsker å se næringspolitikk og likestilling i sammenheng. Skal rapportering av kvinneandel kunne fungere som politikkrelevant, så må man imidlertid gå i dybden for å se hvor skoen trykker. Er lav kvinneandel først og fremst et fenomen som drives av gjennomgående lav kvinneandel i næringslivet eller finner vi tendenser til opphoping av mannsdominans i noen foretak og kvinnedominans i andre (segregering)? Hvor finner vi kvinnene? Finner vi andre mønstre blant foretak som mottar offentlig støtte enn i næringslivet ellers? Svar på spørsmål som dette vil forhåpentligvis bidra noe som navigasjonshjelp i likestillingsarbeidet. Likevel er det på sin plass å minne om at virkemiddelapparatet først og fremst skal fremme FoU og innovasjon i næringslivet og slik bidra til verdiskaping, omstilling og bærekraftig vekst. Tildeling av støtte kan godt baseres på andre kriterier også, som for eksempel distriktpolitiske hensyn eller likestilling, men dette er jo ikke nødvendigvis innbyrdes konsistente målsettinger.

2. Hva sier litteraturen?

Å fremme likestilling mellom kjønnene i næringslivets ledelse har lenge og i økende grad vært tema og gjenstand for debatt i mange land, ikke bare i Norge (se OECD, 2023). OECD har en egen database med likestillingsindikatorer (<https://www.oecd.org/gender/data/>), herunder også for entreprenørskap (<https://data.oecd.org/entrepreneur/self-employed-with-employees.htm>).

Spørsmålet om kvinnerepresentasjon i bedriftsstyrene dreier seg dels om diskriminering på arenaer der beslutninger tas, der man er mest opptatt av andelen kvinner blant populasjonen av styremedlemmer og andelen kvinner som involverer seg i styrearbeid og ledelse. Dette er et ideologisk eller politisk tema og er for så vidt uavhengig av hvordan kvinnerepresentasjon ev påvirker beslutningene som tas i styrene og om dette er bra for foretakene.

Dels dreier det seg om kvinnerepresentasjon gir bedre beslutninger gjennom større mangfold eller ikke. Dette kan for eksempel skje gjennom at styrene får bredere erfarings- og kunnskapsgrunnlag.² En annen hypotese er at kvinner er utsatt for en mer brutal seleksjon enn menn, slik at bare de aller dyktigste kvinnene tar seg i gjennom til styreverrommet.³ I sammenheng med ev positive effekter av økt kvinnerepresentasjon er man mest opptatt av andelen foretak med kvinnerepresentasjon, ev. også kvinneandelen i de enkelte styrene.

I forskningssammenheng er det gjort et utall empiriske undersøkelser internasjonalt av effekten av kvinnerepresentasjon på foretakenes prestasjoner.

En metastudie av Pletzer mfl. (2015), som inkluderte 20 undersøkelser av i alt 3097 selskaper, konkluderte med lav og ikke signifikant statistisk sammenheng mellom kvinneandel og bedriftsøkonomiske prestasjoner. Studien fant også små og ikke signifikante effekter når man brøt ned på u-land og i-land og lav- og høyinntektsland. Likevel viser forfatterne til tvetydige resultater i litteraturen, som også har ulike metodiske tilnærminger.

En annen mye sitert metastudie er Post og Byron (2015), som finner at kvinnerepresentasjon virker positivt i noen sammenhenger, som i land med gjennomgående høyere grad av kjønnsbalanse, eller når det gjelder noen styrefunksjoner som strategiarbeid og å følge med virksomheten. En litteraturstudie av Reddy og Jadhav (2019) gir en litteraturgjennomgang som også har med noen nyere arbeidere.

Når en oppsummerer, finner litteraturen på feltet både positive, negative og ikke-signifikante effekter av kvinnerepresentasjon etter rent bedriftsøkonomiske kriterier og man må vel kunne si at forskningen på området ikke har konkludert. Men det kan jo også være andre grunner til at flest mulig styrene bør ha sterkere kvinnelig representasjon. Kowalewska (2020) argumenterer at å få en «kritisk masse» av kvinner i styrene kan bidra til mer kvinnevennlig praksis og policy, samt forbedringer i bedriftskulturene som også kan forplante seg til holdninger i arbeidsmarkedet.

² Se f.eks. Hillman, mfl. (2000).

³ Det finnes også undersøkelser som har funnet støtte for at kvinner i større grad enn menn stiller tøffe og ubehagelige spørsmål i styret (Groysberg og Bell, 2013).

3. Deskriptiv analyse. En sammenligning av foretak med støtte med foretakspopulasjonen

I dette kapitlet gis en deskriptiv analyse av kjennetegn ved foretakene som mottar næringslivsstøtte fra Innovasjon Norge og Siva sammenlignet med populasjonen av alle norske aksjeselskap (AS). Analysen dekker perioden 2017-2021.

3.1. De viktigste datakildene

Styre og ledelse i aksjeselskap

Statistikken gir oversikt over styrerepresentantene og de daglige lederne i alle allmennaksjeselskap (ASA) og aksjeselskap (AS) etter kjønn, landbakgrunn, alder og utdanningsnivå. Statistikken gir dessuten tall for styreveroller etter kjønn. Basert på disse data har vi beregnet totalt antall roller i styrever og antall roller for hvert kjønn og koblet dem til andre data på foretaksnivå. Vår undersøkelse omfatter dermed alle styreverrepresentanter i alle foretak med organisasjonsformen AS og ASA.

Virkemiddeldatabasen

Databasen gir oversikt over bevilgninger til næringslivet fra forskjellige virkemiddelaktører som opptrer på vegne av offentlige myndigheter og som forvalter næringspolitiske virkemidler. Den omfatter virkemidler som forvaltes av Innovasjon Norge, SkatteFUNN, Norges forskningsråd, EUs rammeprogrammer for forskning (per i dag FP7, H2020, HEU), Siva, Enova, fylkeskommunene, regionale forskningsfond, såkornfond, Argentum, Investinor, Nysnø, Eksportfinansiering Norge, Fiskeri- og havbruksnæringsforskingsfond og Norsk romsenter. Statistisk sentralbyrå overtok driften av denne databasen fra og med 2018, på oppdrag fra Nærings- og fiskeridepartementet.

Bare støtte fra Innovasjon Norge og Siva til norske foretak er benyttet for beskrivende statistikk under og i analysen i kapittel 4.⁴ Foruten lån, oppstarts- og innovasjonstilskudd omfatter virkemidlene til Innovasjon Norge støtte til næringsklynger, distriktsutviklings- og landbrukstilskudd og støtte via ekstraordinære tiltak. Sivas ordninger omfatter næringshager og inkubatorer i tillegg til innovasjonstilskudd, samt medeierskap (innskutt egenkapital) fra Siva.⁵ Et forhold man må være oppmerksom på, er at ett og samme foretak kan få støtte fra både Siva og IN (eller andre virkemiddelaktører).

Andre datakilder

Data for foretakets størrelse, alder, fylke og hovednæring er hentet fra Virksomhets- og foretaksregisteret (VoF).

⁴ Her og videre bruker vi organisasjonsform som registrert i SSBs Virksomhets- og Foretaksregister for å identifisere foretak fra næringslivet. Enkeltmannsforetak (ENK) og personlige mottakere av støtte er ekskludert (de fleste av disse er mottakere av landbrukstilskudd fra Innovasjon Norge).

⁵ Mer detaljert om Sivas virkemidler kan leses her <https://siva.no/virkemidler/>.

3.2. Kjennetegn ved foretak som mottar støtte sammenlignet med hele foretakspopulasjonen

Tabell 3.1 viser totalt antall foretak i populasjonen og antall foretak med støtte fra Innovasjon Norge og Siva. Vi ser fra tabellen at antall norske foretak har økt betydelig fra 2017 til 2021. Også antall norske foretak som mottar innovasjonsrettet støtte fra Siva har økt, mens totalt antall Siva-kunder er synkende siden 2019. Antall kunder hos Innovasjon Norge har økt mye fra 2019 til 2020. Dette kan forklares med at Innovasjon Norge formidlet store koronarelaterte krisepakker i 2020. Noen av disse tiltakene gjaldt fortsatt i 2021, men i mindre omfang.

Tabell 3.1 Antall foretak i analyse i alt og etter type virkemiddel. 2017-2021

Gruppe foretak	2017	2018	2019	2020	2021
Foretakspopulasjonen	291 136	306 259	320 304	334 000	349 066
Mottakere av støtte:					
Fra Innovasjon Norge i alt ¹	1888	1851	1741	3627	2429
Innovasjonstilskudd	496	550	509	623	391
Oppstartstilskudd	434	373	362	513	303
Lån	509	451	473	952	517
Fra Siva i alt ²	3438	4049	4531	3480	3847
Innovasjonstilskudd	1885	2174	2305	2837	3129

¹ Inkludert klyngemedlemmer, mottakere av distriktsutviklings- og landbrukstilskudd og støtte via ekstraordinære tiltak i tillegg til mottakere av lån, oppstarts- og innovasjonstilskudd.

² Inkludert alle medlemmer i næringshager og inkubatorer i tillegg til mottakere av innovasjonstilskudd, samt foretak med eierskap fra Siva.

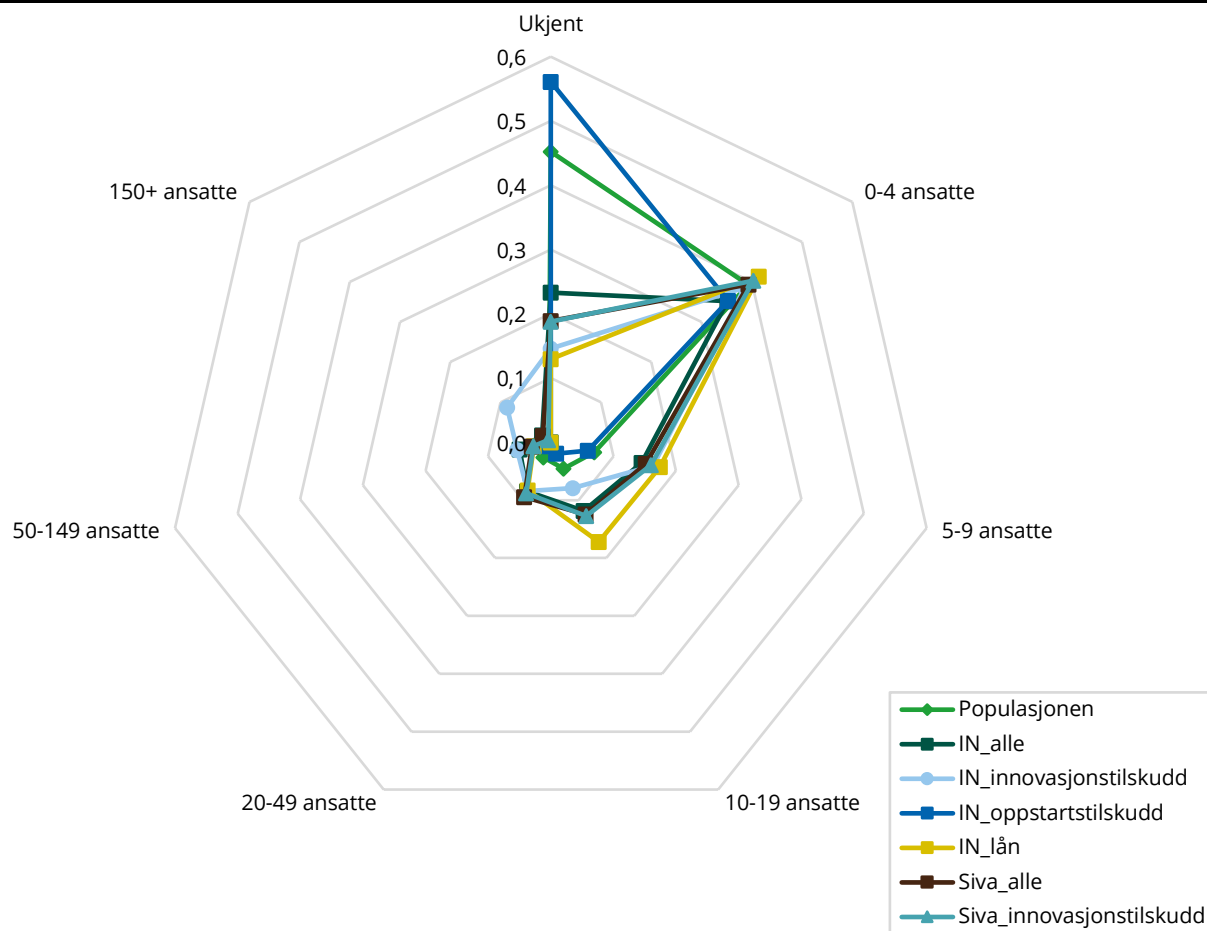
Kilde: Virkemiddeldatabasen, Statistisk sentralbyrå.

Videre viser figurene 3.1-3.4 fordelingene etter størrelse, alder, fylke og næring av foretak som mottar ulike typer støtte fra Innovasjon Norge og Siva, sammenlignet med hele foretakspopulasjonen. Disse figurene viser at det er en viss forskjell mellom brukerne av virkemiddelapparatet og populasjonen av alle foretak i forhold til deres størrelse, alder, fylke og næring.

Små foretak er store brukere av virkemidler fra Innovasjon Norge og Siva

Figur 3.1, som viser fordelingen av støttemottakere i 2021 etter foretakets størrelse i antall ansatte, viser at mikroforetak med 0-4 ansatte er den største gruppe som får støtte fra Innovasjon Norge og Siva sett under ett. Dette kan delvis forklares med en stor andel av foretak med null ansatte og ukjent antall ansatte i populasjonen av norske foretak. Andelen med ukjent antall ansatte er spesielt høy for Innovasjon Norge (noe som kan tilskrives ordningen med oppstartstilskudd hos Innovasjon Norge, da det tar tid før informasjonen om foretak blir registrert). Støttemottakere av innovasjonstilskudd fra Innovasjon Norge skiller seg noe ut ved at de har en relativt høyere andel store foretak (med 150 eller flere ansatte) sammenlignet med støttemottakere av andre typer virkemidler.

Figur 3.1 Fordelingen av foretak i 2021 etter foretakets størrelse (i antall ansatte). Alle foretak og etter type virkemiddel



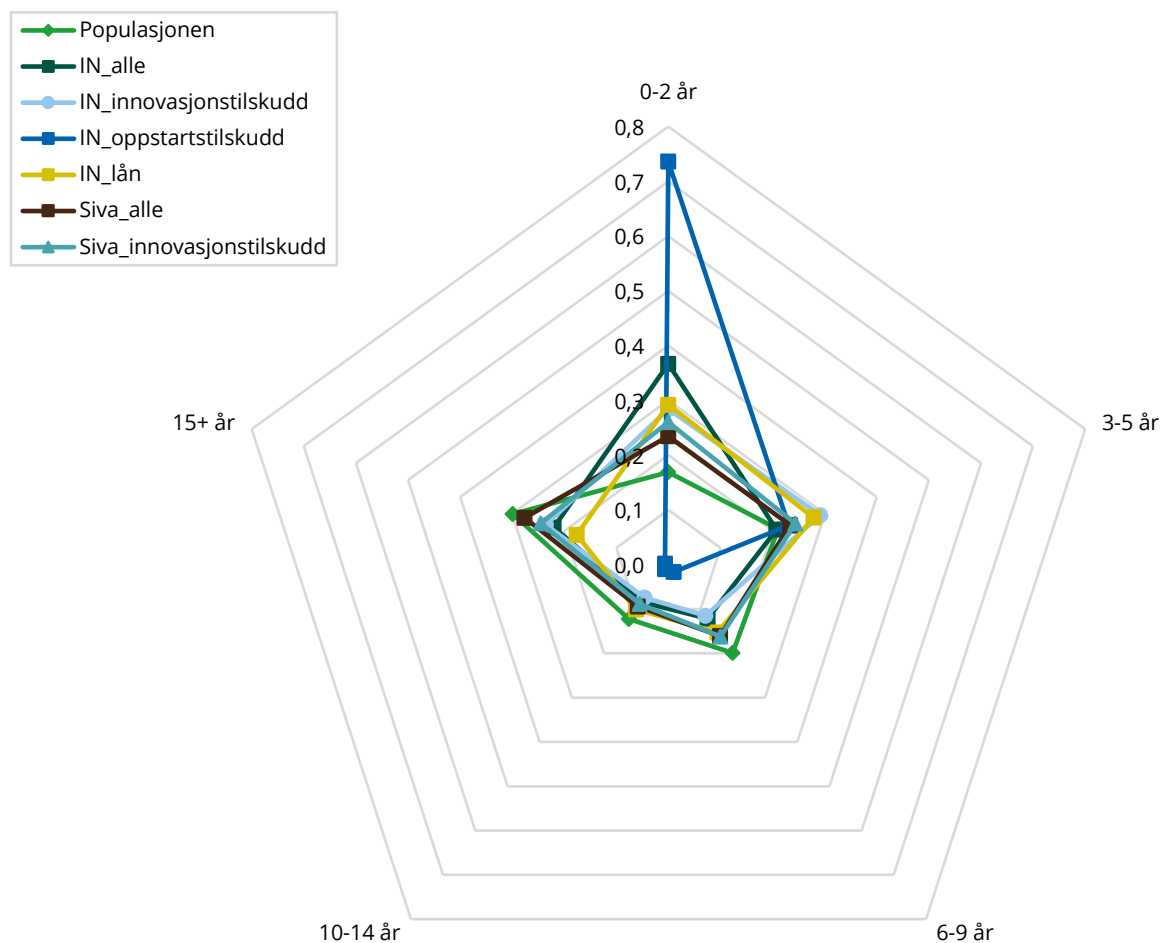
Noter: «IN_alle» inkluderer også klyngemedlemmer, mottakere av distriktsutviklings- og landbrukstilskudd og støtte via ekstraordinære tiltak i tillegg til mottakere av lån, oppstarts- og innovasjonstilskudd, mens «Siva_alle» inkluderer alle medlemmer i næringshager og inkubatorer i tillegg til mottakere av innovasjonstilskudd, samt foretak med eierskap fra Siva.

Kilde: Virkemiddeldatabasen, Statistisk sentralbyrå.

Nyetablerte foretak er store brukere av virkemidler fra Innovasjon Norge og Siva

Figur 3.2 viser fordelingen av foretak etter foretakets alder (beregnet som antall hele år etter stiftelsesdato). Figuren viser at nylig etablerte foretak (0-2 år etter stiftelsesår) er overrepresentert blant brukerne med støtte fra Innovasjon Norge og Siva sammenlignet med andelen nyetablerte i hele foretakspopulasjonen. Dette kan delvis tilskrives Innovasjon Norges ordning med etablerertilskudd og innovasjonsrettet tilskudd fra Siva til bedrifter i næringshager og inkubatorer som ofte befinner seg i en etableringsfase. Godt etablerte foretak (15 år eller eldre) er likevel godt representert som kunder hos Siva.

Figur 3.2 Fordelingen av foretak i 2021 etter foretakets alder (i antall år etter stiftelsesdato). Alle foretak og etter type virkemiddel

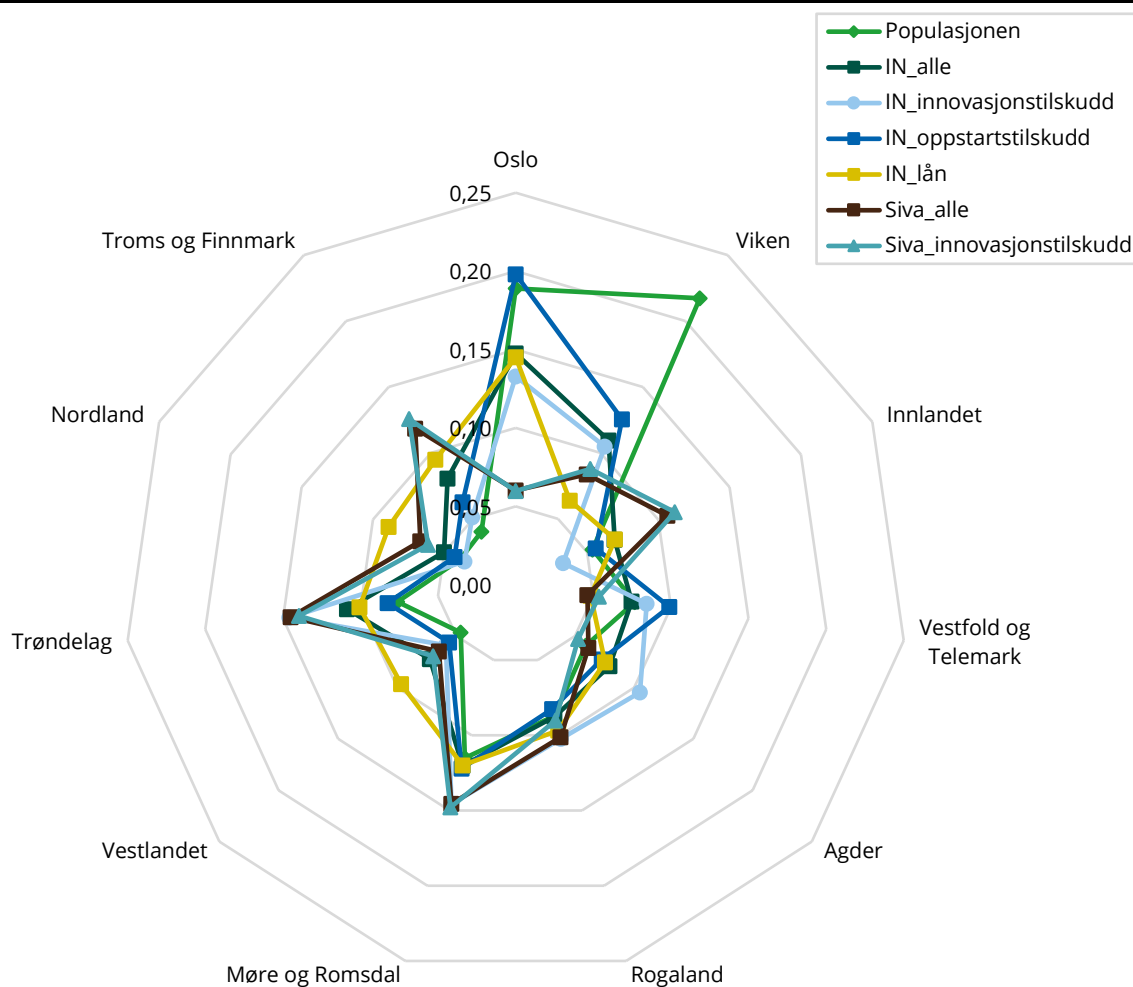


Noter: «IN_alle» inkluderer også klyngemedlemmer, mottakere av distriktsutviklings- og landbrukstilskudd og støtte via ekstraordinære tiltak i tillegg til mottakere av lån, oppstarts- og innovasjonstilskudd, mens «Siva_alle» inkluderer alle medlemmer i næringshager og inkubatorer i tillegg til mottakere av innovasjonstilskudd, samt foretak med eierskap fra Siva.
 Kilde: Virkemiddeldatabasen, Statistisk sentralbyrå.

Stor variasjon i bruk av virkemidler etter fylke

Når det gjelder foretakenes geografiske plassering, ser vi at Innovasjon Norge og Siva har sine mottakere godt spredt over hele Norge, hvor foretak i de nordlige fylkene er ekstra godt representert (jf. Figur 3.3).

Figur 3.3 Fordelingen av foretak i 2021 etter fylke. Alle foretak og etter type virkemiddel

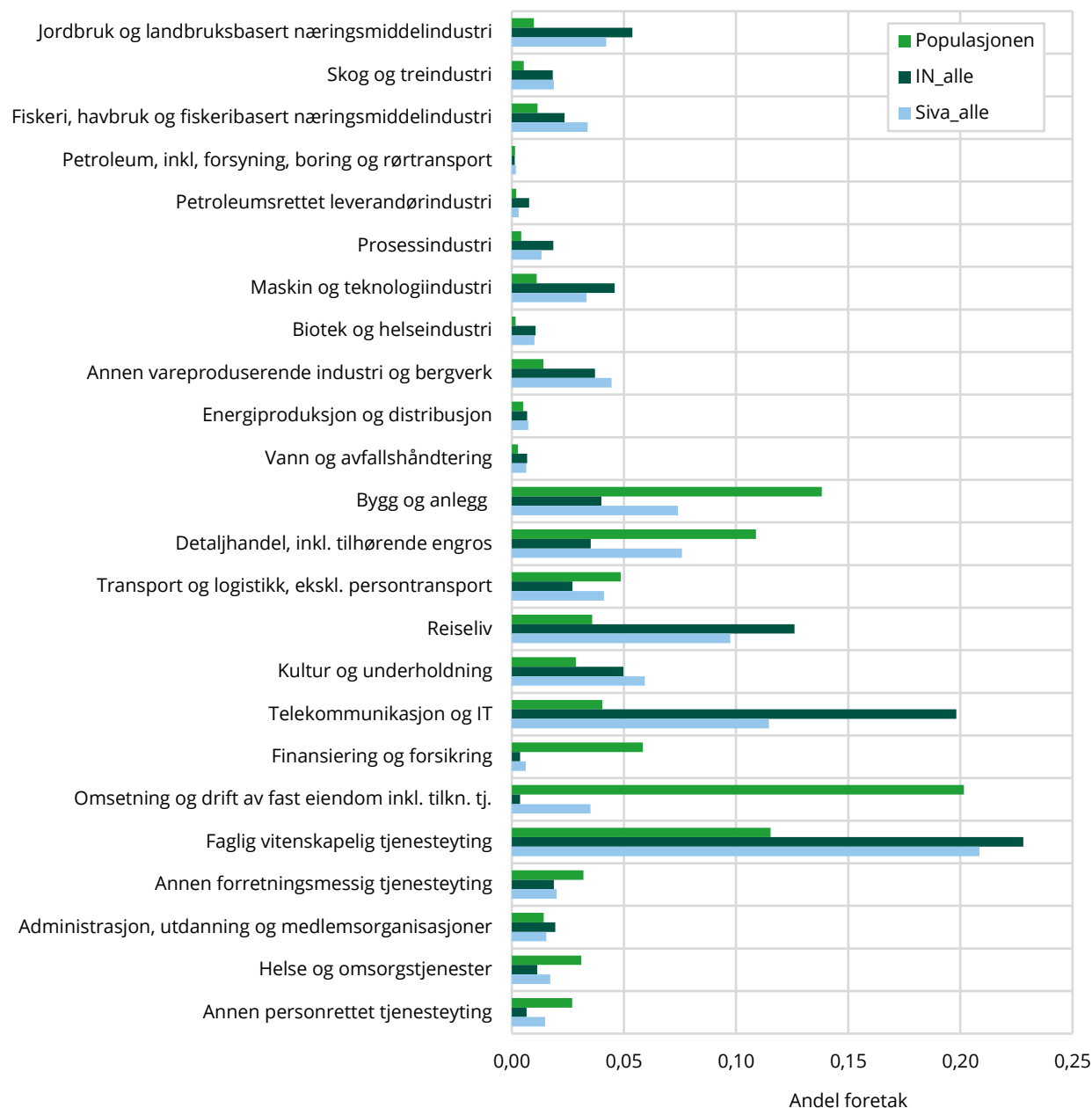


Noter: «IN_alle» inkluderer også klyngemedlemmer, mottakere av distriktsutviklings- og landbrukstilskudd og støtte via ekstraordinære tiltak i tillegg til mottakere av lån, oppstarts- og innovasjonstilskudd, mens «Siva_alle» inkluderer alle medlemmer i næringshager og inkubatorer i tillegg til mottakere av innovasjonstilskudd, samt foretak med eierskap fra Siva.
Kilde: Virkemiddeldatabasen, Statistisk sentralbyrå.

Mange med støtte i reiselivsbransjen, kultur og landbruk

Til slutt viser Figur 3.4 fordelingen av foretak i 2021 etter foretakets hovednæring. En stor andel av mottakere av støtte fra Innovasjon Norge og Siva befinner seg i næringsgruppene Faglig og vitenskapelig tjenesteyting og Telekommunikasjon og IT (som får også mye støtte fra Forskningsrådet og SkatteFUNN),⁶ samt Reiseliv. Også relativt mange i Kultur og underholdning og Jordbruk og landbruksbasert næringsmiddelindustri får støtte fra IN og Siva sammenlignet med foretakspopulasjonen. Fordelingen av hele foretakspopulasjonen viser et annet mønster, det vil si at det er betydelige seleksjonseffekter til stede i denne delen av virkemiddelapparatet.

Figur 3.4 Fordelingen av foretak i 2021 etter foretakets hovednæring. Alle foretak og etter virkemiddelaktør



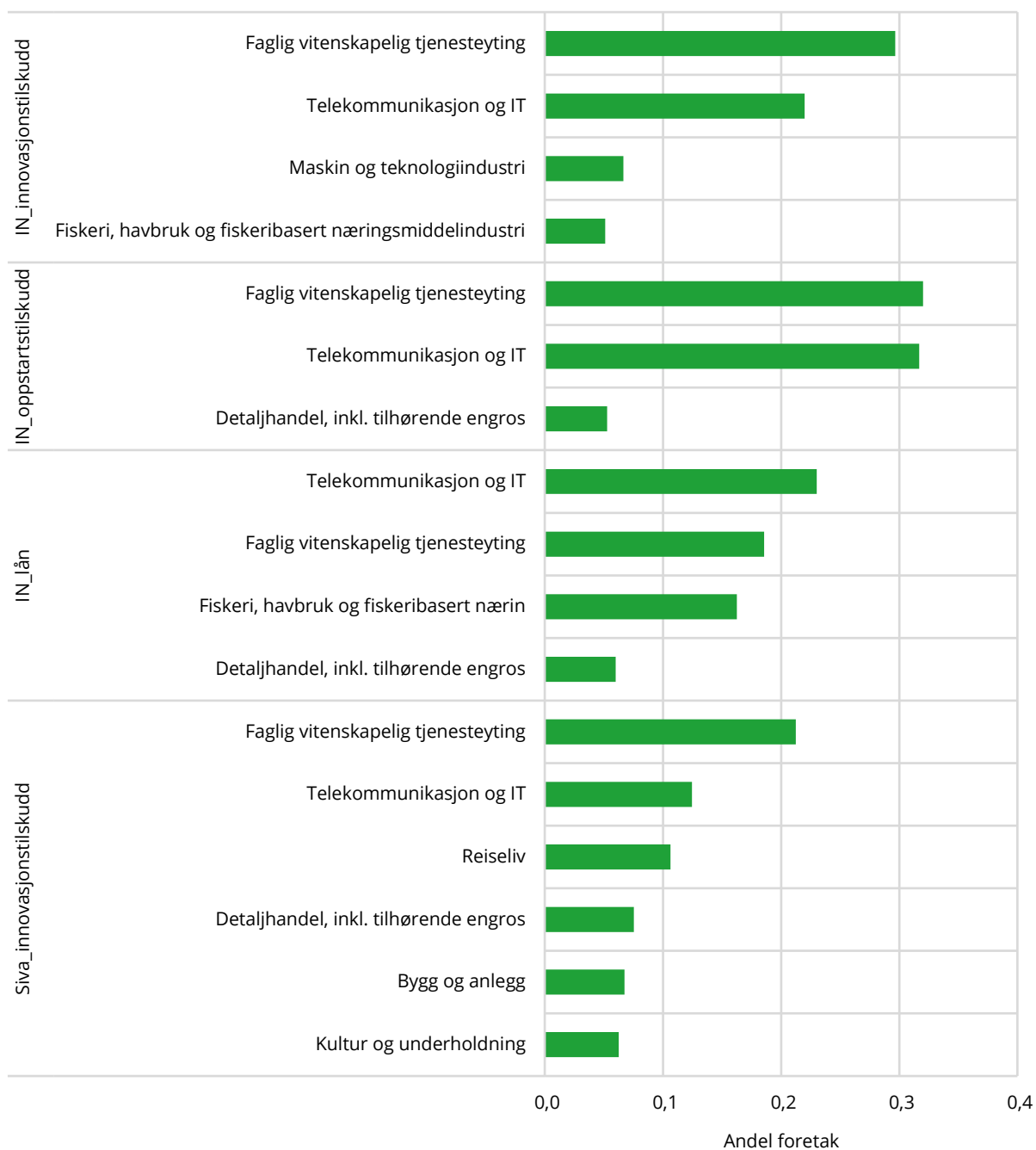
Noter: «IN_alle» inkluderer også klyngemedlemmer, mottakere av distriktsutviklings- og landbrukstilskudd og støtte via ekstraordinære tiltak i tillegg til mottakere av lån, oppstarts- og innovasjonstilskudd, mens «Siva_alle» inkluderer alle medlemmer i næringshager og inkubatorer i tillegg til mottakere av innovasjonstilskudd, samt foretak med eierskap fra Siva.

Kilde: Virkemiddeldatabasen, Statistisk sentralbyrå.

⁶ Se f.eks. sammenligningen av ulike virkemiddelaktører etter mottaker i [kapittel 4.5](#) i Indikatorrapporten (2022).

Figur 3.5 viser næringsfordelingen av kunder på ulike typer virkemidler mer detaljert (bare næringsgrupper hvor andel foretak er lik eller høyere enn 0,05 er med i figuren).

Figur 3.5 Fordelingen av foretak i 2021 etter foretakets hovednæring og type virkemiddel¹



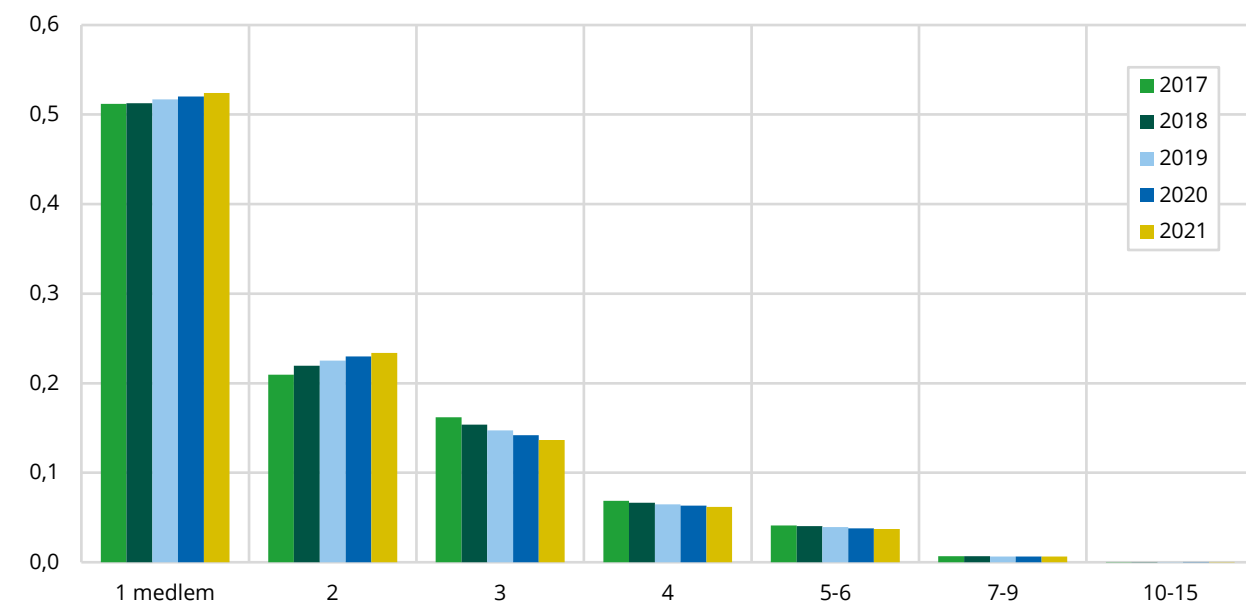
¹ Næringsgrupper som er lite representert (dvs. hvor andel foretak utgjør mindre enn 0,05) er ikke med i figuren.

Kilde: Virkemiddeldatabasen, Statistisk sentralbyrå.

3.3. Styresammensetning i hele populasjonen og i virkemiddelapparatet

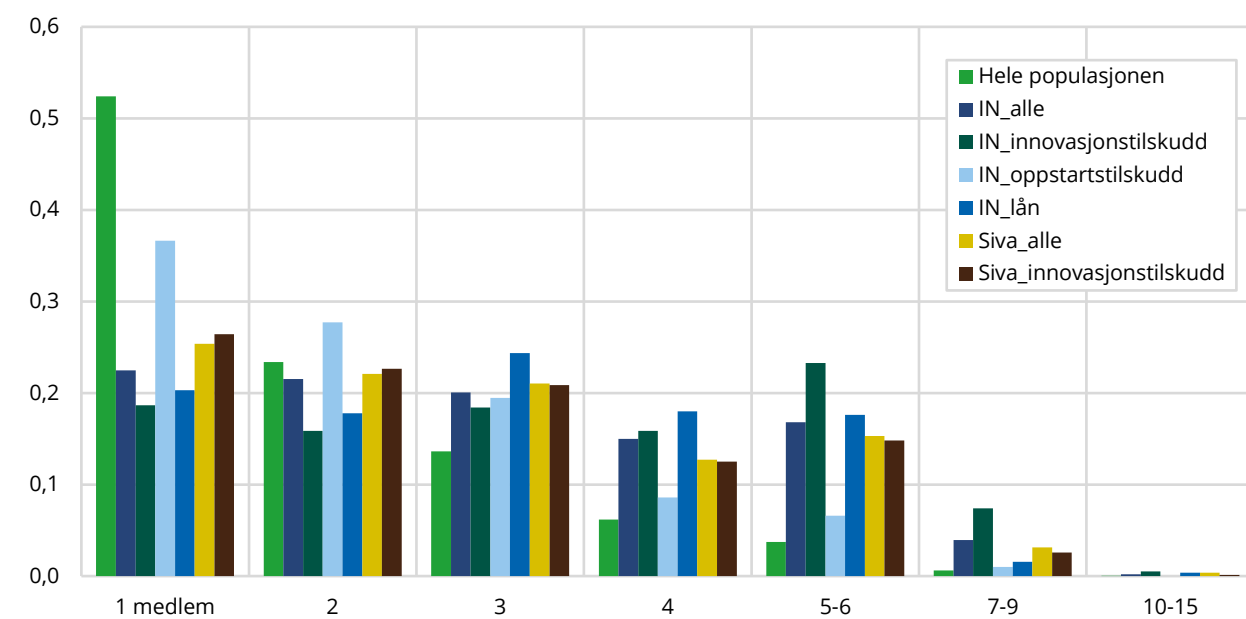
De fleste styre i norske aksjeselskaper har bare ett styremedlem. Dette reflekterer at en stor andel av AS'ene bare har en eier. Dette er nok foretak som i stor grad er sammenlignbare med enkeltpersonforetak, men der innehaveren likevel ser et behov for risikoavlastning. Gruppene med 1 og 2 styremedlemmer har økt noe over tid, på bekostning av styre med flere medlemmer (Figur 3.6). Foretak som mottar støtte fra virkemiddelapparatet har en langt mindre andel styre med få medlemmer (Figur 3.7). Fornuftig nok rettes altså virkemiddelbruken inn mot foretak som må antas å ha et visst potensiale, med unntak av Innovasjon Norges oppstartstilskudd (oppstartsforetak vil vel også forventes å ha et større innslag av foretak med gründeren alene i styret).

Figur 3.6 Andel foretak etter størrelsen på styret (i antall styremedlemmer). 2017-2021



Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Figur 3.7 Andel foretak etter størrelsen på styret (i antall styremedlemmer) og type virkemiddel i 2021

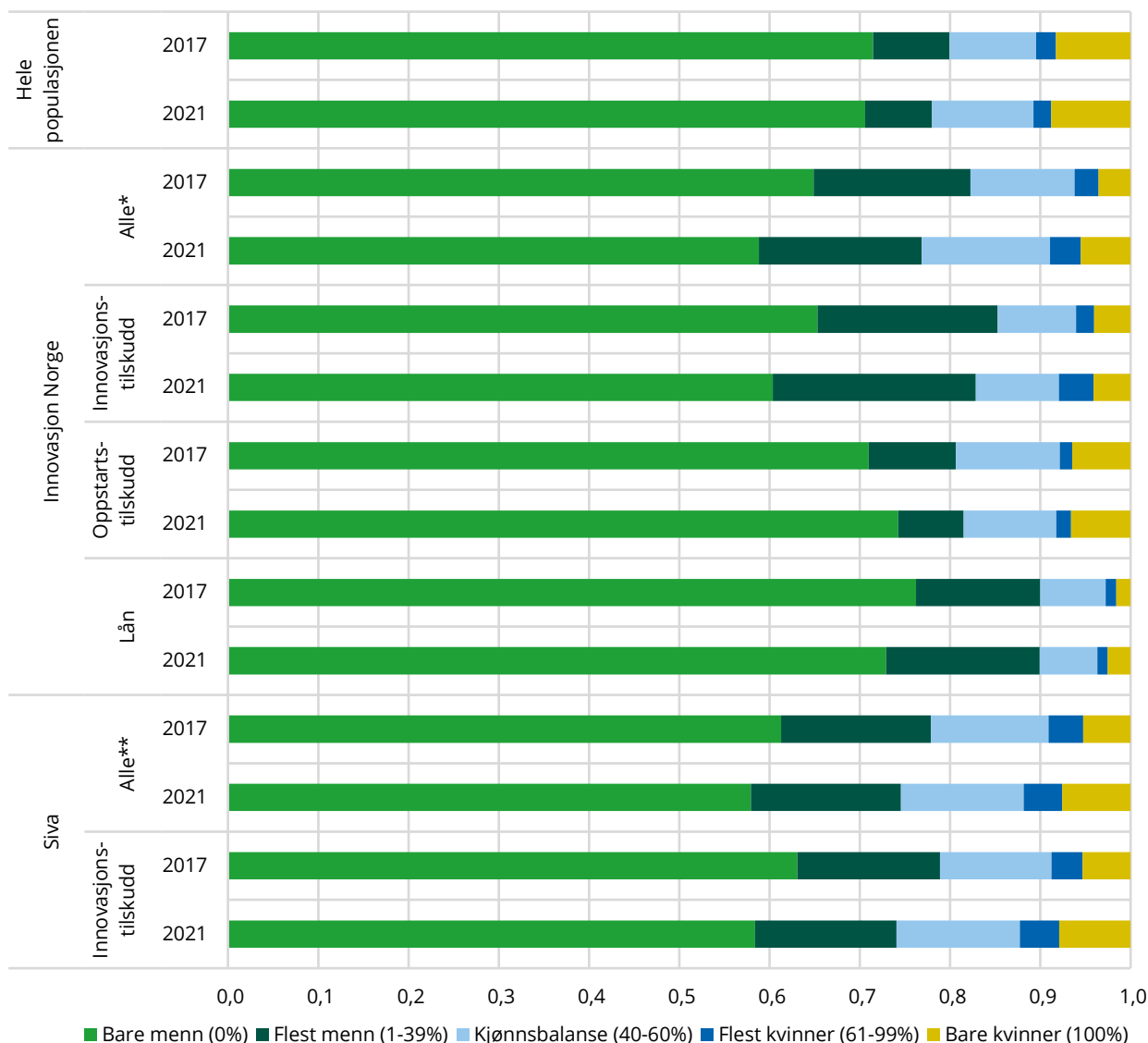


Noter: «IN_alle» inkluderer også klyngemedlemmer, mottakere av distriktsutviklings- og landbrukstilskudd og støtte via ekstraordinære tiltak i tillegg til mottakere av lån, oppstarts- og innovasjonstilskudd, mens «Siva_alle» inkluderer alle medlemmer i næringshager og inkubatorer i tillegg til mottakere av innovasjonstilskudd, samt foretak med eierskap fra Siva.

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Figur 3.8 viser at Sivas kunder jevnt over har en noe mindre andel mannsdominerte styrever enn Innovasjon Norge. Det gjelder særlig Innovasjon Norges låneordninger, der kundene har en ganske stor mannsdominans både i 2017 og 2021. Mens mannsdominans gikk ned over tid for de fleste grupper av foretak, har den derimot økt fra 2017 til 2021 for mottakere av oppstartstilskudd fra Innovasjon Norge. Dette, sammen med høy mannsdominans blant låntakere, henger naturligvis sammen med at det fortsatt er flere menn enn kvinner som i større grad tar finansiell risiko og starter ny bedrift (Fjærli mfl., 2013 og Fjærli og Kittilsen, 2019).

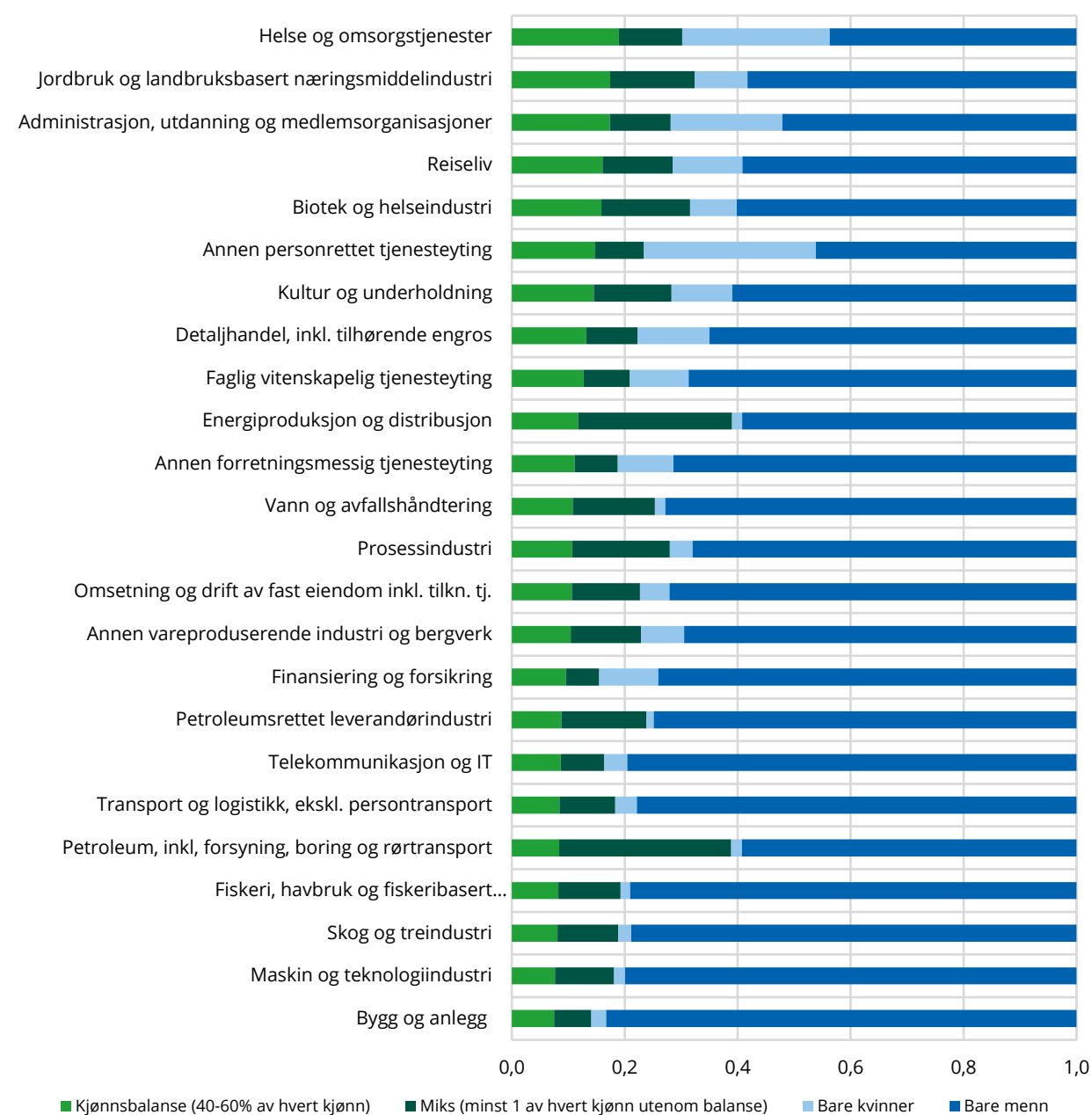
Figur 3.8 Fordeling av foretak etter styverens kjønnsammensetning i hele foretakspopulasjonen og blant kunder i virkemiddelapparatet. 2017 og 2021



Noter: Prosentandel kvinner i parentes. * Inkludert klyngemedlemmer, mottakere av distriktsutviklings- og landbrukstilskudd og støtte via ekstraordinære tiltak i tillegg til mottakere av lån, oppstarts- og innovasjonstilskudd; ** Inkludert alle medlemmer i næringshager og inkubatorer i tillegg til mottakere av innovasjonstilskudd, samt foretak med eierskap fra Siva. Kilde: Statistisk sentralbyrå.

I Figur 3.9 har vi sortert næringene (hele foretakspopulasjonen) etter andel foretak med kjønnsbalanse i styret. Størst andel med kjønnsbalanse finner vi i Helse- og omsorgstjenester, Jordbruk og næringsmiddelindustri, Administrasjon, utdanning og medlemsorganisasjoner og Reiseliv. Minst andel med kjønnsbalanse finner vi i næringer med historisk typiske mannsyrker (Bygg og anlegg, Maskin og teknologi, Skog og treindustri, Fiskeri og havbruk).

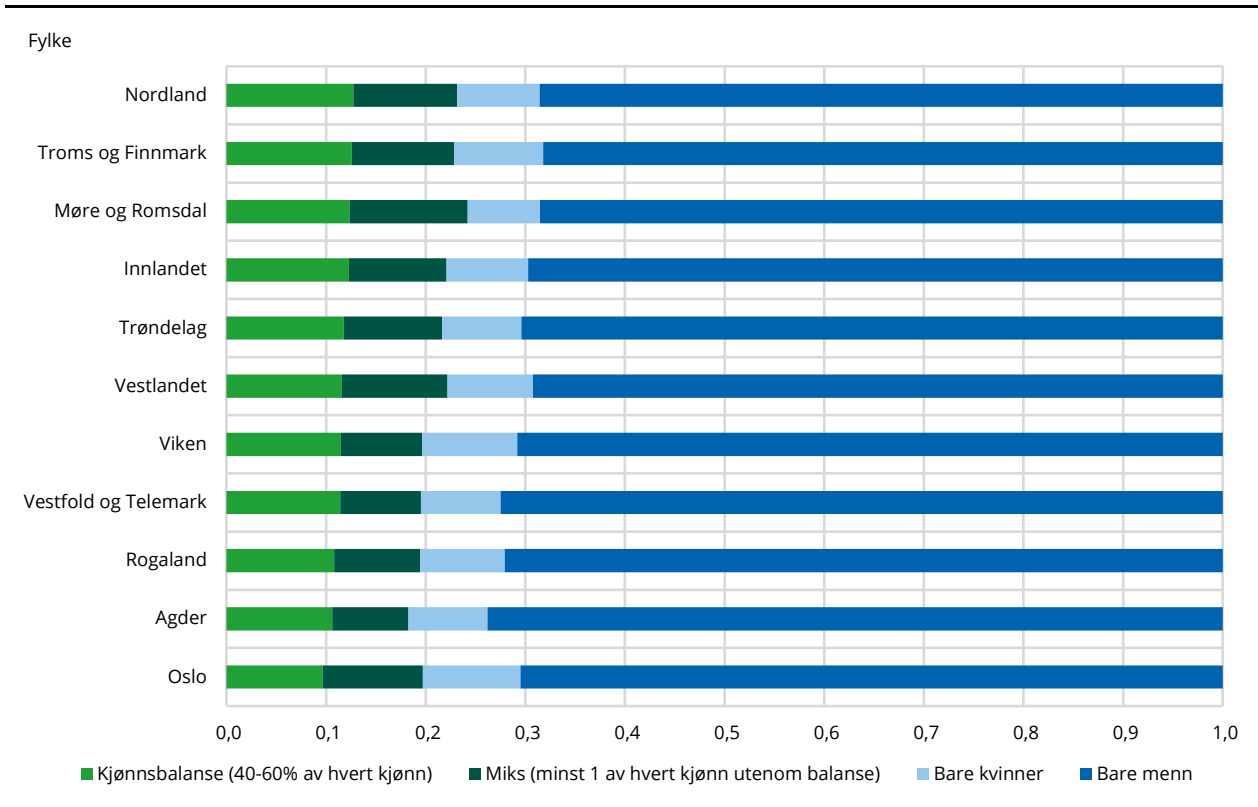
Figur 3.9 Fordeling av foretak etter næring og kjønnsammensetning i styre, sortert etter andel foretak med kjønnsbalanse i styret. Hele populasjonen i 2021



Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Til slutt har vi sortert fylker (hele foretakspopulasjonen) etter andel foretak med kjønnsbalanse i styret (se figur 3.10). Størst andel med kjønnsbalanse i 2021 finner vi i de nordlige fylkene Nordland (12,7 % av foretak) og Troms og Finnmark (12,5 % av foretak). Minst andel med kjønnsbalanse finner vi i Oslo (9,6 % av foretak), Agder (10,6 % av foretak) og Rogaland (10,8 % av foretak).

Figur 3.10 Fordeling av foretak etter fylke og kjønns sammensetning i styre, sortert etter andel foretak med kjønnsbalanse i styret. Hele populasjonen i 2021



Kilde: Statistisk sentralbyrå.

3.4. Hvor mange foretak i virkemiddelapparatet blir berørt av kjønnskvoltering?

Kjønnskvoltering i ikke-børsnoterte foretak er omdiskutert, men hvor mye betyr det i praksis? Det avhenger både av hvor stor andel av foretakene som kommer over tersklene for kvotering, og hvordan kjønnsbalansen er i de foretakene som blir omfattet. Tabell 3.2 (for foretak som mottar støtte fra virkemiddelapparatet i 2021) viser at 36,4 prosent er foretak med mer enn 30 ansatte og mer enn 50 millioner i inntekt og som dermed omfattes av kjønnskvoltering dersom innslagspunktet er 30 ansatte og 50 millioner kr. i drifts- og finansinntekt.⁷ Disse foretakene har i gjennomsnitt styre bestående av 5 – 6 personer, hvorav mellom 1 og 2 styremedlemmer (rundt 28 prosent) må skiftes ut for å tilfredsstille kravet om minst 40 prosent av begge kjønn.

Tabell 3.2 Effekter av forslaget om kjønnskvoltering for foretak som mottar støtte. Simulering på data for 2021

Alternativet med over 30 ansatte og over 50 millioner i inntekt	
Andel virkemidelforetak som omfattes:	36,4 %
Gjennomsnittlig størrelse på styret:	5,4 personer
Gjennomsnittlig antall utskiftede styremedlemmer:	1,5 person
Gjennomsnittlig andel av styret som skiftes ut:	27,8 %

⁷ Dersom antall styremedlemmer holdes fast.

4. Segregering og kjønnsrepresentasjon

4.1. Dissimilaritetsindeksen

Ifølge offisiell statistikk er kvinner underrepresenterte i norske bedriftsstyrene, og slik er det også i bedriftsstyrene blant virkemiddelapparatets kunder. Gjennomsnittlig andel kvinner og menn viser imidlertid bare ett aspekt av kjønnssegregering. Segregering innebærer at personer av ulikt kjønn (eller etnisitet, religion, sosioøkonomisk status etc.) opptrer adskilt fra hverandre, enten som resultat av bevisste avgjørelser eller gjennom mer subtile mekanismer. Statistikken over styresammensetning viser en ikke ubetydelig grad av segregering av menn og kvinner på *aggregert* nivå (kvinner er underrepresentert sammenlignet med sin andel befolkningen som helhet, altså til en viss grad segregert ut av styreuniverset), men er det også slik at kvinner og menn også er segregert i egne manne- og kvinnestyre? Eller er kjønnsfordelingen jevnt over den samme i alle grupper av foretak?

Det vanligst brukte målet for graden av segregering er dissimilaritetsindeksen, forkortet D-indeksen.⁸ Enkelt forklart antar D-indeksen verdien 1 (eller 100 prosent) hvis man har perfekt segregering. I vår kontekst betyr det at alle kvinner er samlet i rene kvinnestyre og alle menn i rene mannestyre. Hvis kjønnsfordelingen er den samme i alle styre, så antar D-indeksen verdien 0 og man har ingen segregering (utover at kvinner er underrepresentert i populasjonen av styremedlemmer).

Formelen for D-indeksen er gitt ved

$$D = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^N \left| \frac{a_i}{A} - \frac{b_i}{B} \right| \quad (1)$$

der a_i er antall individer fra gruppe A (her: kvinner) i hvert styre i , A er totalt antall kvinnelige styremedlemmer og b_i og B er henholdsvis antall individer fra gruppe B (menn) i hvert styre i , og totalt antall menn som sitter i styre. Individene av hvert kjønn antas helt jevnt fordelt når alle styre har samme prosentvise kjønnsfordeling. En lav prosentvis representasjon av kvinner i styre kan tolkes som et mål på underrepresentasjon (i forhold til deres andel av populasjonen), mens en høy D-indeks kan tolkes som mangel på mangfold. D-indeksen har en tolkning som kan være anvendelig i det den (i vår kontekst) angir hvor stor andel av det ene kjønn som måtte flyttes til et annet styre for at mannlige og kvinnelige styrepersoner skulle bli fordelt likt blant styrene (dvs. at alle styre har samme kjønnsfordeling som styrepopulasjonen i sin helhet).⁹

I samfunnsforskning brukes D-indeksen gjerne i sammenheng med segregering i byområder, segregering i utdanning og segregering i arbeidsmarkedet etter kjennetegn som kjønn, innvandrerbakgrunn, klassebakgrunn mm.

D-indeksen er ett av flere segregeringsmål som tilfredsstillende visse kriterier, bl.a.

- Invarians mht. proporsjonale endringer i populasjonen;
- Kjønnsymmetri (indeksverdien er uavhengig av om menn og kvinner bytter plass i fordelingene (trivielt når vi bare har to kategorier);

⁸ For eksempel, se Duncan og Duncan (1955) og James og Taeuber (1985).

⁹ Dersom D-verdien for styremedlemmer var for eksempel lik 0,4, måtte altså 40 prosent av eksisterende kvinnelige styremedlemmer «blandes» på nytt, dvs. halvparten av dem (eller 20 prosent) måtte bytte styre med mannlige styremedlemmer gitt at antall styremedlemmer av hvert kjønn holdes fast.

- Overføringsprinsippet: Dersom en kvinne flyttes fra et kvinnedominert styre til et mannsdominert styre og erstattes av en mann som flyttes motsatt vei, skal det medføre en reduksjon i D-indeksen (og omvendt).

Det er verdt å nevne noen modifikasjoner når det gjelder tolkningen av selve D-indeks og av endringer i D-indeks. For det første skal man være forsiktig med å tolke minimumsverdien av D (altså null) som perfekt likhet i fordelingene, da dette ikke alltid er oppnåelig. Dersom minoriteten er tilstrekkelig fåtallig vil det jo være umulig å oppnå samme fordeling som majoriteten da det simpelthen ikke er nok individer i forhold til antall lokasjoner (her: antall styre). Minimumsverdien av D vil derfor kunne være større enn null (så lenge vi opererer med heltall; mennesker kan jo ikke deles i mindre enheter enn 1). For det andre, dersom man ser på styremedlemskap som en stokastisk variabel, vil en tilfeldig fordeling av hhv. menn og kvinner (med like trekk sannsynligheter) riktignok tendere mot å gi en lav (forventet) D-verdi hvis man gjorde mange trekninger i et hypotetisk lotteri, men hver tilfeldig trekning vil måtte gi ulike styre forskjellige fordelinger av menn og kvinner, der noen menn tilfeldigvis vil havne i mannsdominerte styre og noen kvinner tilfeldigvis vil havne i kvinnedominerte styre (Cortese mfl., 1976, Taeuber og Taeuber, 1976). Jo mindre andel minoriteten utgjør av populasjonen vi ser på, jo større sannsynlighet vil det dessuten være for å finne styre med skjev kjønnsfordeling. Det samme gjelder om en stor andel av styrene er små. Over tid vil flere kvinnelige styremedlemmer (for et gitt antall mannlige) redusere sannsynligheten for å observere rent mannlige styre, rent matematisk (med mindre noen styrekategorier ikke er tilgjengelig for kvinner, eller bortvalgt av kvinner). Det er med andre ord sannsynlig at å øke kvinneandelen blant styremedlemmer også vil kunne øke mangfoldet i den forstand at flere styre vil få en kvinneandel som ligger nærmere den gjennomsnittlige kvinneandelen for hele styrepopulasjonen.

Merk at mange av styrene i norske aksjeselskaper bare har ett styremedlem. Her har vi naturlig nok perfekt segregering i hvert styre, og disse styrene bidrar derfor sterkt til en høy D-indeks, sammen med at de også utgjør en stor andel av styrene (se figur 2.1). Det gir jo liten mening å snakke om segregering for disse og de er derfor i noen tilfeller holdt utenfor beregningene for å studere mangfold i styre der hvor blandingen er mulig.¹⁰

4.2. Hvorfor bruke D-indeksen?

D-indeksen er interessant i seg selv, med tanke på målsettinger om mangfold i bedriftsstyre. Dersom noe av hensikten med de foreslåtte kvoteringsregler for bedriftsstyre er en tanke om at styre fatter bedre beslutninger dersom begge kjønn er godt representert, så er man jo best tjent med en lav D-verdi, altså at begge kjønn er representert i flest mulig styre. Her gir altså D-indeksen supplerende informasjon til de observerte kjønnsandeler, for eksempel om lav gjennomsnittlig kvinneandel er forbundet med opphoping av kvinner i relativt få styre, eller om kvinner er representert i relativt mange styre men jevnt over i mindretall i de fleste styre.

Siden myndighetene nå har vedtatt en lov om at *alle* styre i foretak over en viss størrelse skal ha minst 40 prosent medlemmer av hvert kjønn, så betyr dette implisitt at lav D-verdi er et politisk mål (dersom alle skulle legge seg på en fordeling lik 40/60 ville jo D-indeks bli nær null i denne kategorien foretak).

Videre er det nyttig å vite hva som driver den relativt lave kvinneandelen i norske bedriftsstyre; er det et generelt problem, eller noe som følger av f.eks. næringsstrukturen? I lys av behovene til rapportens oppdragsgivere er det også nyttig å sammenligne virkemiddelapparatets kunder med

¹⁰ Det bør også nevnes at i motsetning til f.eks. geografisk segregering, kan samme styremedlem opptre i flere styre. Dette trekker et mulig minimum for D-verdien i retning 0.

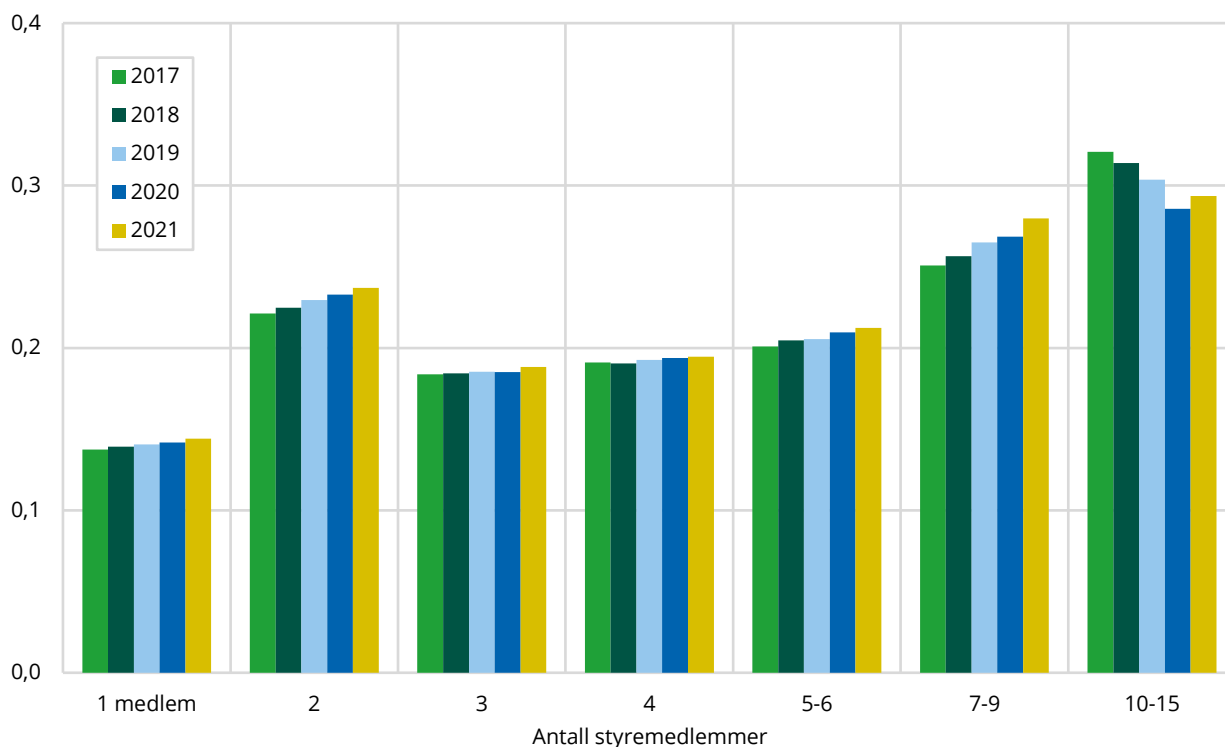
den øvrige populasjonen av aksjeselskaper. Et annet spørsmål er i hvilken grad høy segregering faller sammen med lave kvinneandeler. Det oppstår som nevnt når relativt få kvinnelige styremedlemmer er konsentrert i relativt få bedriftsstyrene, og indikerer altså både en mangel på *mangfold* i styrene og lite *kvinnelig innflytelse* i denne delen av samfunnslivet. I beregningene våre i kapittel 4.4 viser vi også samvariasjonen mellom D-verdi og kvinneandel for ulike kategorier foretak: Virkemiddelkunder (etter virkemiddeltype) versus hele foretakspopulasjonen, etter næringsgruppe og etter størrelsen på styret.

Selv om vi innledningsvis forbinder andel kvinner vs. menn i populasjonen av styremedlemmer med «diskrimineringsargumentet» og flest mulig styrer med kvinnerepresentasjon med «mangfoldsargumentet», så er kvinneandel og D-indeks altså ikke helt uavhengige. Likevel, for en gitt (lav) aggregert kvinneandel viser D-indeksen hvor optimalt disse er fordelt med tanke på at alle styrer skal få likest mulig kvinnerepresentasjon og sammen gir derfor disse to målene er mye mer nyansert bilde av kvinnerepresentasjon enn det andelen kvinner i styre gjør alene.

4.3. Det store bildet i utviklingen i kvinneandel og segregering

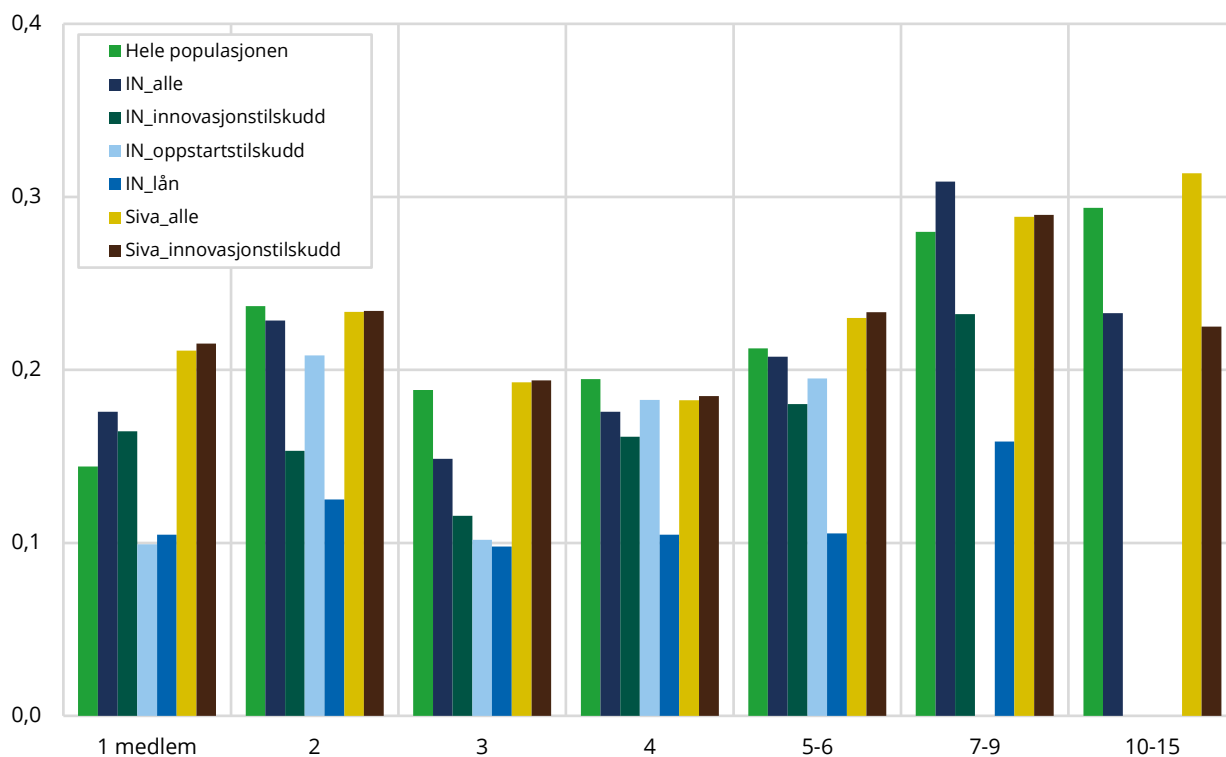
Figur 4.1 viser at for foretakspopulasjonen sett under ett, så øker kvinneandelen jevnt, men sakte fra år til år. Dette gjelder alle styrestørrelser, bortsett fra gruppen 10-15 styremedlemmer, som viser en fallende kvinneandel over 5-årsperioden.

Figur 4.1 Kvinneandel i styre etter størrelsen på styret (i antall styremedlemmer). 2017-2021. Alle foretak



Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Kvinneandelen viser en økende tendens med styrenes størrelse, og det gjelder foretak i alle virkemiddelgrupper (se Figur 4.2). Det er også en tendens til betydelig lavere kvinneandel i styrer for mottakere av lån hos Innovasjon Norge uansett størrelse på styre (som understøtter mannsdominans blant låntakere vist tidligere i Figur 3.8).

Figur 4.2 Kvinneandel i styre etter størrelsen på styret (i antall styremedlemmer) og type virkemiddel i 2021

Noter: «IN_alle» inkluderer også klyngemedlemmer, mottakere av distriktsutviklings- og landbrukstilskudd og støtte via ekstraordinære tiltak i tillegg til mottakere av lån, oppstarts- og innovasjonstilskudd, mens «Siva_alle» inkluderer alle medlemmer i næringshager og inkubatorer i tillegg til mottakere av innovasjonstilskudd, samt foretak med eierskap fra Siva.

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Man kan spørre seg om en høyere gjennomsnittlig kvinneandel er drevet av flere rene kvinnestyre eller høyere kvinnerepresentasjon i blandede styre. Som nevnt tidligere, så er det jo det siste som er det relevante med tanke på mangfoldsargumentet; at styre med allsidig sammensetning (også med tanke på kjønn) påstås å fungere bedre og vil ta bedre beslutninger enn «monokulturer».

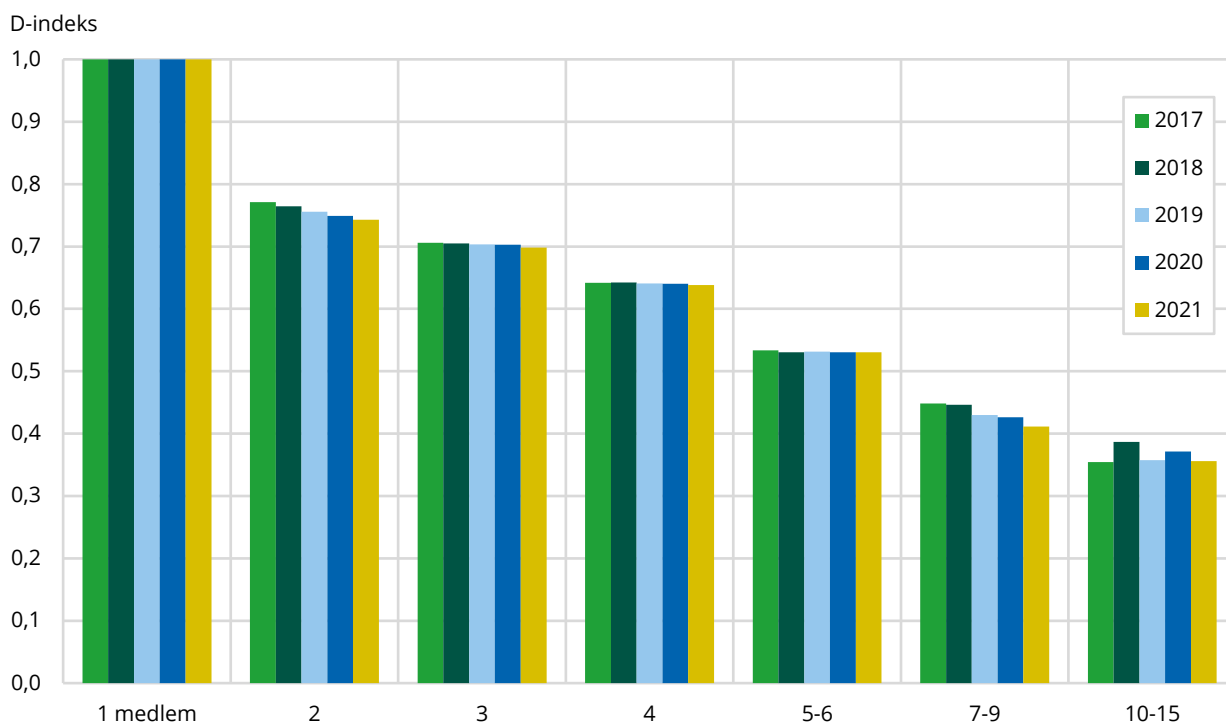
For alle virkemidler sett under ett viser datagrunnlaget for perioden 2017-2021 blandede resultater når det gjelder styresammensetningen på en- og tokjønnede styre. I Tabell 4.1 ser vi at det er store forskjeller mellom styre av ulik størrelse. For alle styrestørrelser sett under ett, er det små endringer i perioden. Rundt 80 prosent av styrene er enkjønnede, og fleste av disse er rene mannsstyre. I de blandede styrene er det størst andel styre med menn i flertall. For de minste styrene (2 styremedlemmer) er det en liten tendens til flere kjønnsblandede styre over tid. Dette er også den største gruppen (sett bort fra en-persons styre) og det kan kanskje forklares med at det har blitt flere «mann-og-kone foretak», uten at vi har undersøkt det. De aller største styrene (10-15 medlemmer) framstår som overveiende mannsdominerte, med en stor andel styre med menn i flertall. Her er det ingen rene kvinnestyre. Dette betyr imidlertid ikke at dette er en gruppe med lite mangfold. Andelen blandede styre her er nemlig høy, og som vist i Figur 4.3 skårer store styre bra på mangfold, målt ved D-indeks. Dette er også naturlig: For en gitt aggregert kjønnsandel i populasjonen av styremedlemmer (og dermed et gitt antall kvinner og velge blant), vil jo den matematiske sannsynligheten for å få med begge kjønn i et styre øke, jo større styret er.

Tabell 4.1 Andel kvinner og menn etter størrelsen på styret. 2017-2021

Styresammensetningen	Størrelsen på styret	2017	2018	2019	2020	2021
Bare kvinner	Alle	0,08	0,08	0,09	0,09	0,09
	2 styremedlemmer	0,04	0,04	0,04	0,04	0,04
	10-15 styremedlemmer	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Bare menn	Alle	0,72	0,71	0,71	0,71	0,71
	2 styremedlemmer	0,60	0,59	0,58	0,57	0,57
	10-15 styremedlemmer	0,10	0,16	0,16	0,20	0,17
Begge kjønn, K flertall	Alle	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02
	2 styremedlemmer	-	-	-	-	-
	10-15 styremedlemmer	0,08	0,13	0,11	0,08	0,09
Begge kjønn, M flertall	Alle	0,09	0,09	0,08	0,08	0,08
	2 styremedlemmer	-	-	-	-	-
	10-15 styremedlemmer	0,67	0,59	0,65	0,64	0,67
Begge kjønn, like andeler	Alle	0,09	0,09	0,10	0,10	0,10
	2 styremedlemmer	0,36	0,37	0,38	0,39	0,39
	10-15 styremedlemmer	0,15	0,13	0,09	0,08	0,08

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

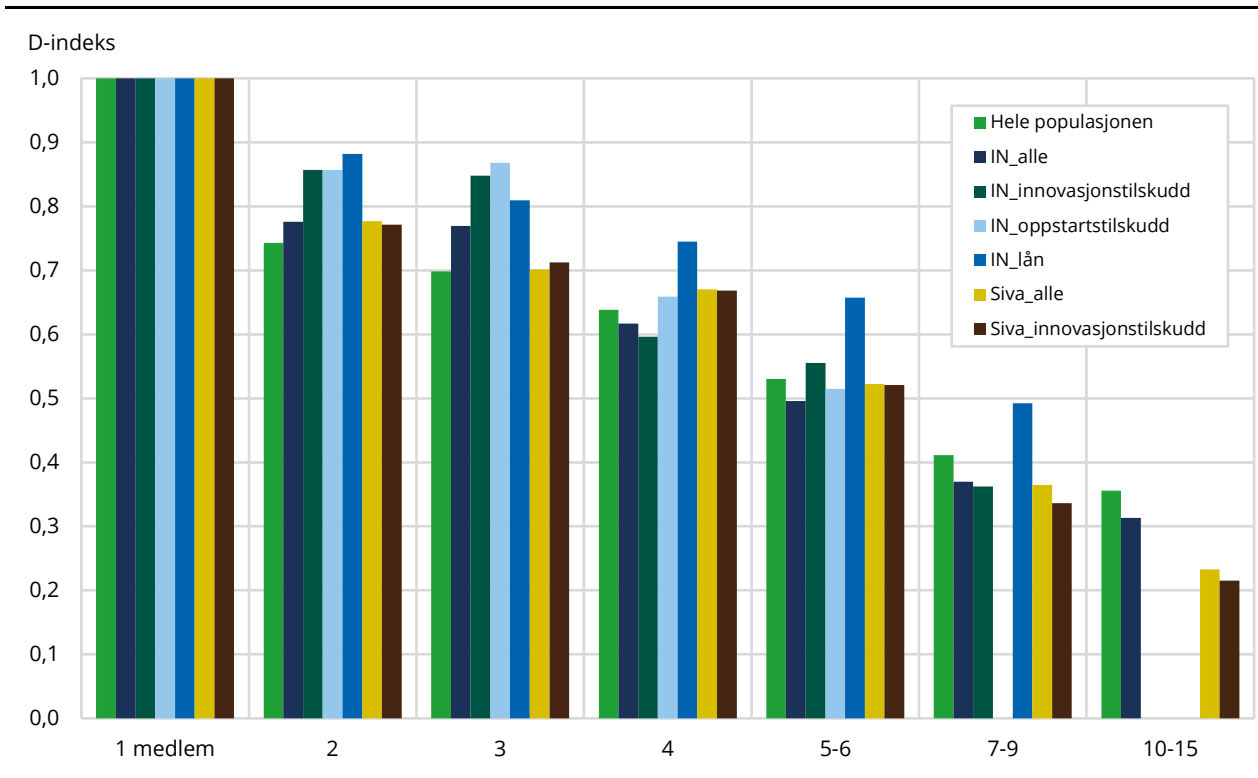
Figur 4.3 Spredning av kvinnelige styremedlemmer på foretak målt ved D-indeks etter størrelsen på styret (i antall styremedlemmer). 2017-2021



Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Også når vi ser på foretak som får støtte (se Figur 4.4), har foretak med små styrever mer segregerte styrever, mens foretak med mange styremedlemmer har mindre segregering i styrene. Det er også en tendens til mer segregering i styrene til foretak som får støtte enn i hele foretakspopulasjonen, spesielt for mottakere av lån hos Innovasjon Norge, hvor styrene er mer segregerte uansett størrelse på dem.

Figur 4.4 Spredning av kvinnelige styremedlemmer på foretak målt ved D-indeks etter størrelsen på styret (i antall styremedlemmer) og type virkemiddel. 2021

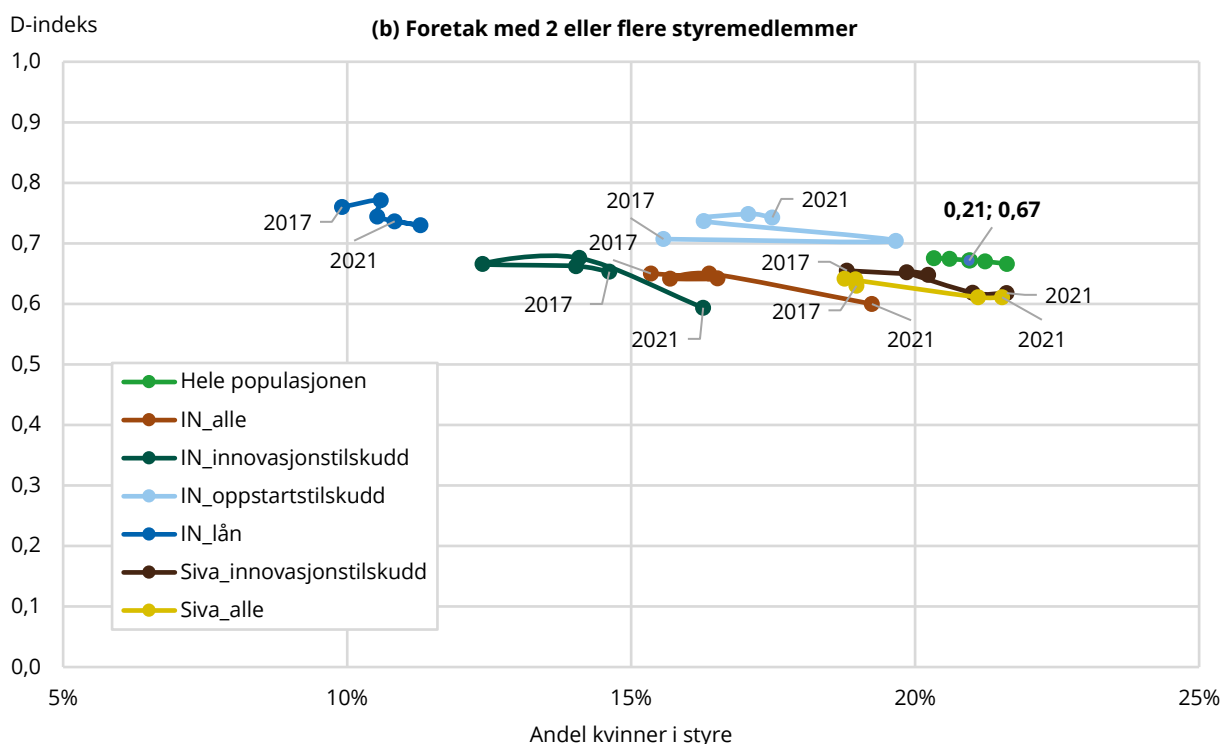
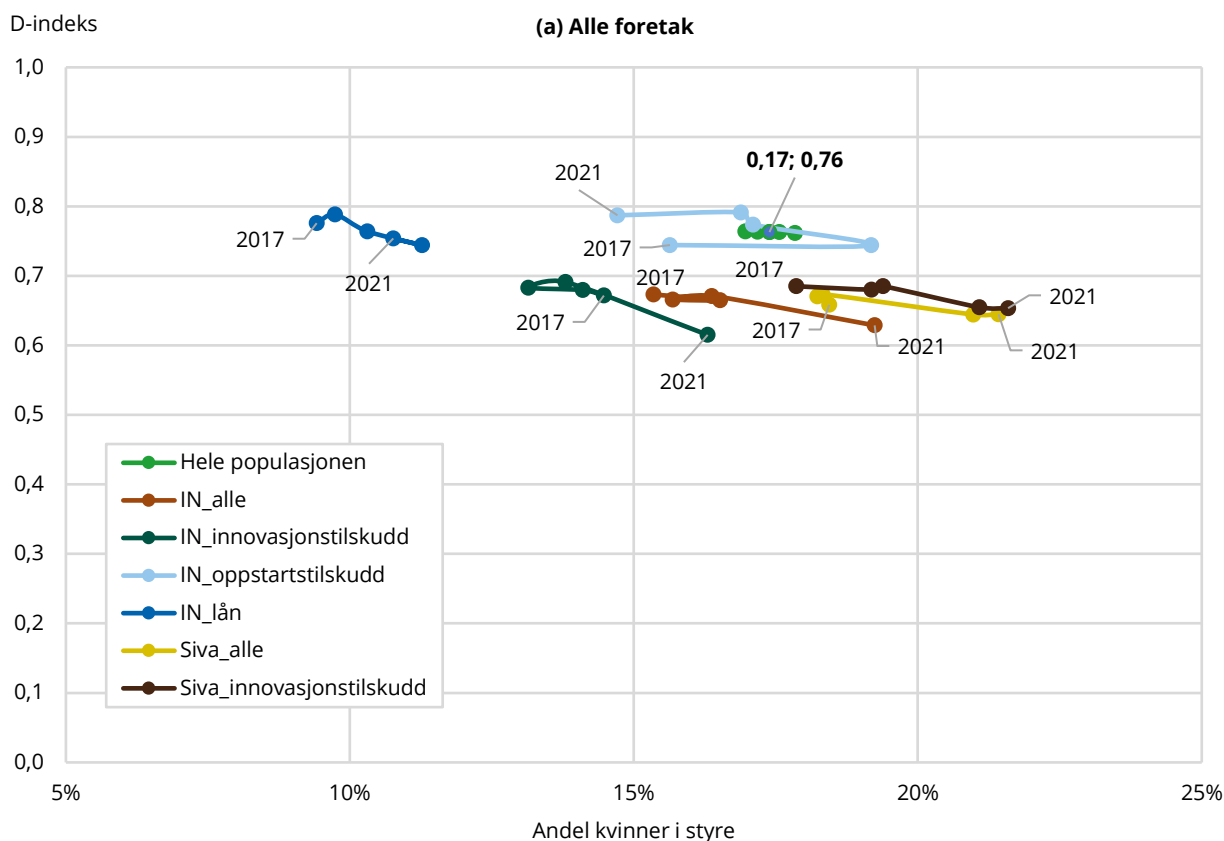


Noter: «IN_alle» inkluderer også klyngemedlemmer, mottakere av distriktsutviklings- og landbrukstilskudd og støtte via ekstraordinære tiltak i tillegg til mottakere av lån, oppstarts- og innovasjonstilskudd, mens «Siva_alle» inkluderer alle medlemmer i næringshager og inkubatorer i tillegg til mottakere av innovasjonstilskudd, samt foretak med eierskap fra Siva.
 Kilde: Statistisk sentralbyrå.

4.4. Samspill mellom kvinneandeler og segregeringsgrad

Figur 4.5 hvor panel (a) inkluderer alle foretak mens panel (b) inkluderer foretak med minst to styremedlemmer viser utviklingen i D-verdi (vertikalt) og kvinneandel (horisontalt) for årene 2017-2021. For hele foretakspopulasjonen ser vi en tendens i retning av høyere kvinneandel og mindre segregering over tid, altså både økt kvinnerepresentasjon i det hele og økt mangfold gjennom at flere styrever får kvinnerepresentasjon, særlig når vi ser på styrever hvor kjønnsblanding er mulig (minst 2 medlemmer). Det kan altså se ut til at en (riktig nok beskjeden) økning i andelen kvinner også bidrar til økt mangfold i betydningen mindre segregering. Når vi bryter ned på virkemiddeltypen blir bildet mer uklart, men i store trekk ser vi den samme tendensen, med unntak av enheter som mottar Innovasjon Norges oppstartstilskudd. Her har både kvinneandelen og spredningen av kvinner blitt noe dårligere (men dette varierer ganske mye fra år til år).

Figur 4.5 Samspill mellom kvinneandel og spredning av kvinner mellom styrever. 2017-2021



Noter: For hele populasjonen vises gjennomsnittlige verdier for andel kvinner i styrever og D-indeks over periode 2017-2021. «IN_alle» inkluderer også klyngemedlemmer, mottakere av distriktsutviklings- og landbrukstilskudd og støtte via ekstraordinære tiltak i tillegg til mottakere av lån, oppstarts- og innovasjonstilskudd, mens «Siva_alle» inkluderer alle medlemmer i næringshager og inkubatorer i tillegg til mottakere av innovasjonstilskudd, samt foretak med eierskap fra Siva.

Kilde: Statistisk sentralbyrå.

4.5. Hvor øker segregeringen og hvor finner vi økt spredning?

Figur 4.5 foran viser et blandet bilde av utviklingen fra 2017 til 2021.¹¹ Bak endringene på aggregert nivå så ligger det endringer i ulike retning, avhengig av for eksempel hvilke næringer eller fylker vi ser på. Om vi ser på endringer i andel kvinner i styre og D-indeksen i ulike næringsgrupper (se Tabell 4.2), finner vi største positive endringer, både for andel kvinner og økt spredning av kvinner i styrer, i Administrasjon, utdanning og medlemsorganisasjoner, Reiseliv, Jordbruk og landbruksbasert næringsmiddelindustri, Petroleum, inkl. forsyning, boring og rørtransport og Energiproduksjon og distribusjon. Mens i andre næringer som for eksempel Annen vareproduserende industri og bergverk økte andelen kvinner i styrer, samtidig med økt segregering. En næring som skiller seg negativt på begge mål, er Vann og avfallshåndtering der både andel kvinner falt markant og segregeringen økte mye fra 2017 til 2021.

Tabell 4.2 Gjennomsnittlig kvinneandel i styrer og D-indeks etter næringsgruppe. 2021-verdier og endring fra 2017 til 2021

Næringsgruppe	Endring 2017-2021			Endring 2017-2021		
	Kvinneandel i 2021	I prosent-poeng	I prosent	D-indeks i 2021	I prosent-poeng	I prosent
Annen personrettet tjenesteyting	0,417	0,303	0,7 %	0,715	1,007	1,4 %
Helse og omsorgstjenester	0,407	3,002	8,0 %	0,597	-0,236	-0,4 %
Administrasjon, utdanning og medlemsorganisasjoner	0,327	3,690	12,7 %	0,646	-1,532	-2,3 %
Reiseliv	0,250	1,505	6,4 %	0,673	-2,373	-3,4 %
Jordbruk og landbruksbasert næringsmiddelindustri	0,232	1,956	9,2 %	0,661	-2,594	-3,8 %
Detaljhandel, inkl. tilhørende engros	0,229	-0,065	-0,3 %	0,756	0,191	0,3 %
Kultur og underholdning	0,228	1,675	7,9 %	0,670	-0,100	-0,1 %
Biotek og helseindustri	0,215	-0,044	-0,2 %	0,645	-1,090	-1,7 %
Faglig vitenskapelig tjenesteyting	0,199	1,481	8,1 %	0,749	-0,859	-1,1 %
Annen forretningsmessig tjenesteyting	0,182	0,921	5,3 %	0,784	0,166	0,2 %
Finansiering og forsikring	0,175	0,530	3,1 %	0,790	-0,812	-1,0 %
Annen vareproduserende industri og bergverk	0,173	1,794	11,6 %	0,753	1,722	2,3 %
Petroleum, inkl. forsyning, boring og rørtransport	0,172	1,917	12,5 %	0,624	-4,295	-6,4 %
Energiproduksjon og distribusjon	0,157	1,633	11,6 %	0,571	-2,895	-4,8 %
Omsetning og drift av fast eiendom inkl. tilkn. tjenester	0,150	0,493	3,4 %	0,752	-0,466	-0,6 %
Prosessindustri	0,145	1,116	8,3 %	0,702	-0,757	-1,1 %
Vann og avfallshåndtering	0,115	-0,886	-7,1 %	0,734	4,379	6,3 %
Transport og logistikk, ekskl. persontransport	0,113	0,529	4,9 %	0,796	-0,509	-0,6 %
Telekommunikasjon og IT	0,109	0,959	9,6 %	0,813	-0,698	-0,9 %
Petroleumsrettet leverandørindustri	0,105	1,069	11,3 %	0,752	-1,123	-1,5 %
Skog og treindustri	0,098	0,220	2,3 %	0,792	0,517	0,7 %
Fiskeri, havbruk og fiskeribasert næringsmiddelindustri	0,093	0,196	2,2 %	0,776	-0,897	-1,1 %
Maskin og teknologiindustri	0,089	0,303	3,5 %	0,792	0,934	1,2 %
Totalt	0,178	0,876	5,2 %	0,763	-0,002	-0,3 %

Note: Sortert etter høyeste kvinneandel i 2021.

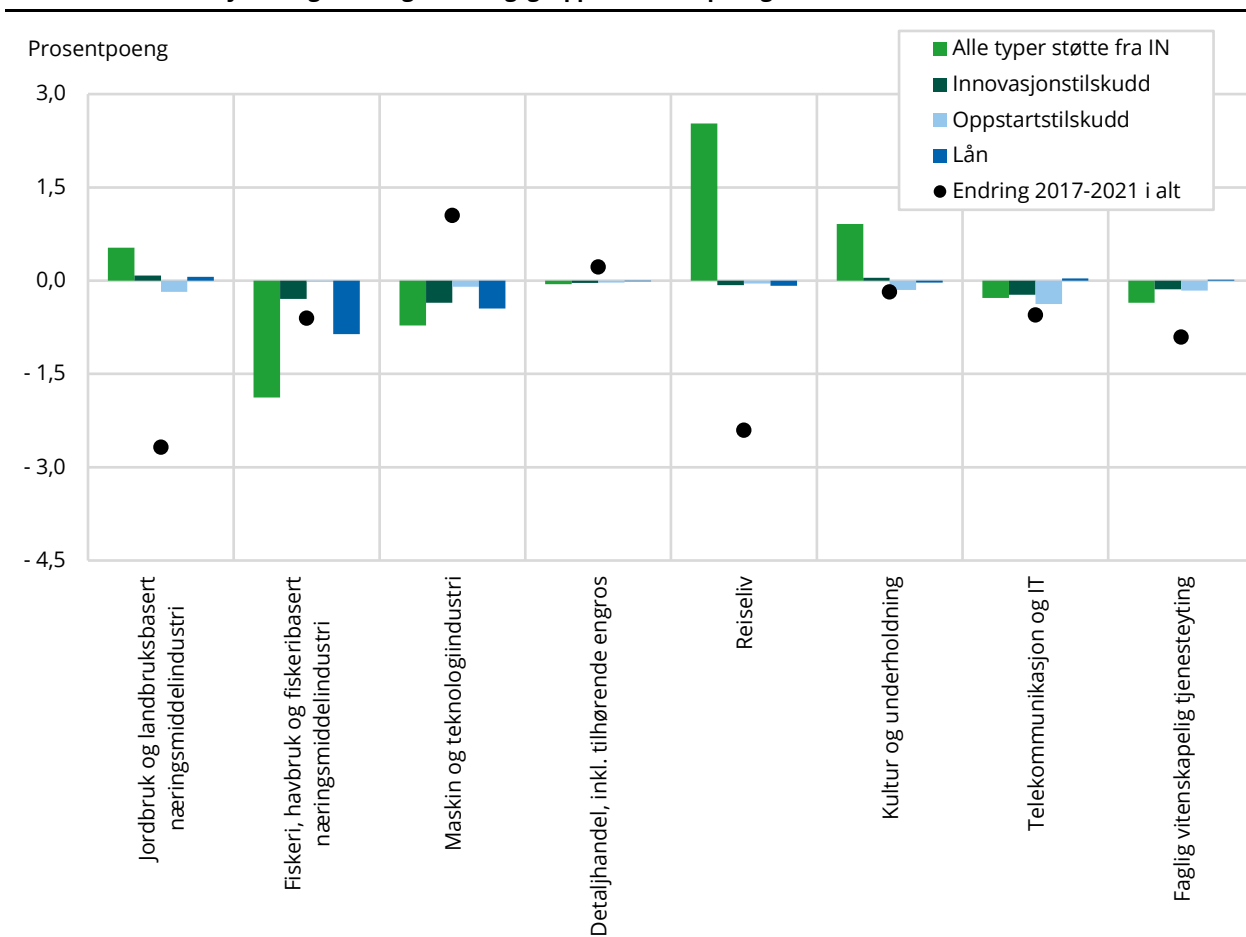
Kilde: Statistisk sentralbyrå.

I Figur 4.6 og Figur 4.7 nedenfor har vi videre dekomponert (se vedlegg A) endringene i D-indeksen i de ulike næringer i bidrag fra ulike støtteordninger for hhv. Innovasjon Norge (innovasjonsstilsjudd, oppstartstilsjudd og lån og alle IN-ordninger under ett) og for Siva (innovasjonsstilsjudd og alle Siva-ordninger under ett). Merk at bare næringsgrupper hvor foretak med støtte fra Innovasjon Norge og Siva er godt representert (dvs. hvor deres andel av foretakene er lik eller større enn 0,05, se Figur 3.5) er tatt med i figurene.

¹¹ Se vedlegg A for beskrivelsen av beregningene av både endringen i D-indeksen over tid og bidraget fra ulike grupper foretak.

For innovasjon Norge (IN) ser vi at både innovasjonstilskuddet, oppstartstilskuddet og lån samt alle IN-ordninger under ett påvirker spredningen positivt i de fleste næringsgrupper hvor mottakere av støtte fra IN er godt representert (dvs. redusert D-verdi). Unntaket er Reiseliv og Kultur og underholdning, der styrer i foretak med støtte fra Innovasjon Norge (alle typer sett under) bidrar til økt segregering. I Fiskeri, havbruk og fiskeribasert næringsmiddelindustri ser vi at støtte fra Innovasjon Norge og spesielt lån bidrar sterkt til en reduksjon i D-indeksen (reduisert segregering) i perioden.

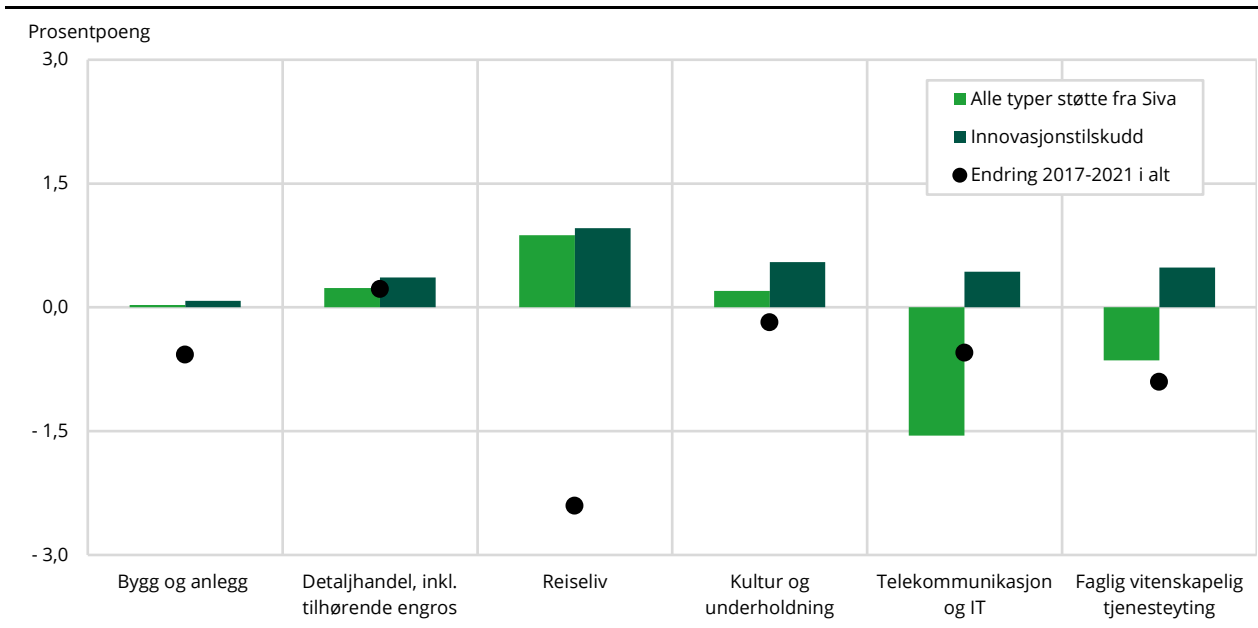
Figur 4.6 Bidrag til næringssspesifikk endring i D-indeksen fra 2017 til 2021 fra ulike grupper foretak med støtte fra Innovasjon Norge. Utvalgte næringsgrupper. Prosentpoeng



Noter: Alle typer støtte fra IN inkluderer også klyngemedlemmer, mottakere av distriktsutviklings- og landbrukstilskudd og støtte via ekstraordinære tiltak i tillegg til mottakere av lån, oppstarts- og innovasjonstilskudd.
Kilde: Statistisk sentralbyrå.

For næringsgrupper hvor foretak med støtte fra Siva er godt representert, finner vi en økende segregering i foretak med innovasjonstilskudd, mens totalbildet for alle støtteordninger under ett er mer blandet med økende segregering i Reiseliv og økende spredning i Telekommunikasjon og IT og i Faglig vitenskapelig tjenesteyting.

Figur 4.7 Bidrag til næringssspesifikk endring i D-indeksen fra 2017 til 2021 fra ulike grupper foretak med støtte fra Siva. Utvalgte næringsgrupper. Prosentpoeng



Noter: Alle typer støtte fra Siva inkluderer alle medlemmer i næringshager og inkubatorer i tillegg til mottakere av innovasjonstilskudd, samt foretak med eierskap fra Siva.
Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Om vi ser videre på endringer i andel kvinner i styre og D-indeksen i ulike fylker (se Tabell 4.3), ser vi at andelen kvinner i styrer har økt i alle fylker, mens for segregeringen finner vi et mer blandet bilde. De største positive endringer både for andel kvinner og økt spredning av kvinner har skjedd i styrer i Oslo, Innlandet og Møre og Romsdal, mens segregeringen har økt noe i Viken, Nordland og Troms og Finnmark fra 2017 til 2021.

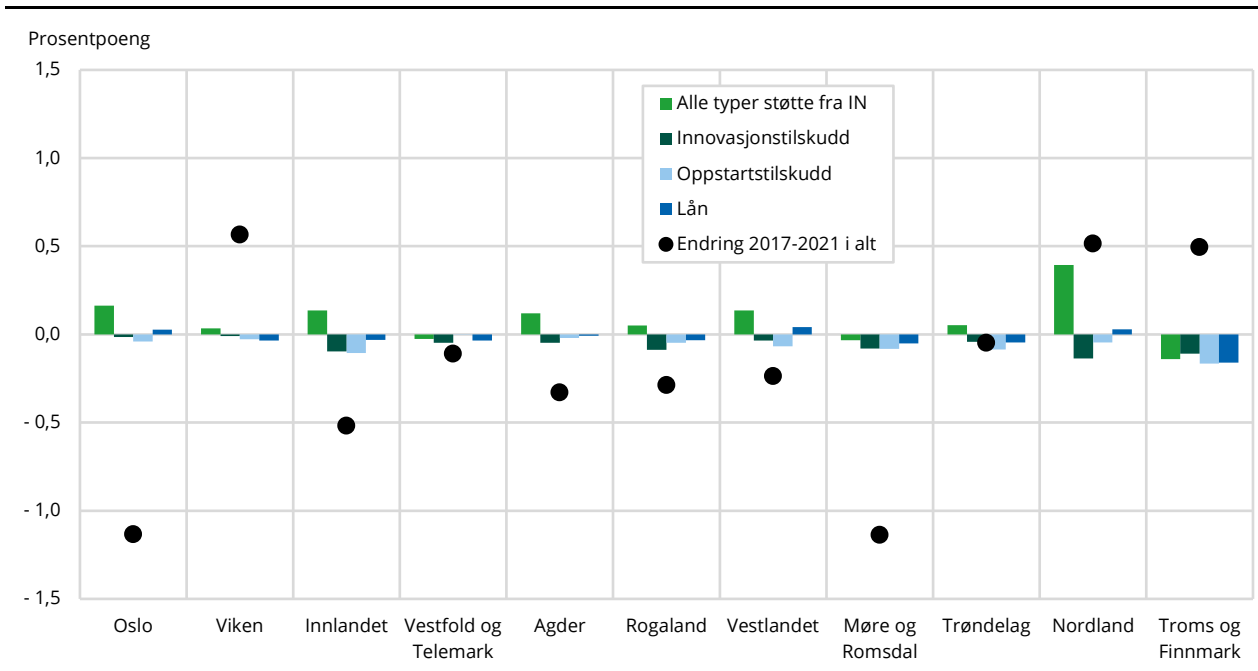
Tabell 4.3 Gjennomsnittlig kvinneandel i styrer og D-indeks etter fylke. 2021-verdier og endring fra 2017 til 2021

Fylke	Endring 2017-2021			Endring 2017-2021		
	Kvinneandel i 2021	I prosentpoeng	I prosent	D-indeks i 2021	I prosentpoeng	I prosent
Troms og Finnmark	0,191	0,06	0,33 %	0,742	0,49	0,67 %
Nordland	0,185	0,66	3,67 %	0,740	0,52	0,70 %
Vestlandet	0,183	0,87	4,97 %	0,742	-0,24	-0,32 %
Oslo	0,183	1,12	6,52 %	0,765	-1,13	-1,46 %
Viken	0,183	0,83	4,74 %	0,768	0,56	0,74 %
Innlandet	0,179	0,95	5,63 %	0,748	-0,52	-0,69 %
Møre og Romsdal	0,177	0,92	5,48 %	0,735	-1,14	-1,52 %
Trøndelag	0,174	0,51	3,03 %	0,757	-0,05	-0,06 %
Rogaland	0,170	1,37	8,81 %	0,778	-0,29	-0,37 %
Vestfold og Telemark	0,166	0,70	4,39 %	0,776	-0,11	-0,14 %
Agder	0,160	0,71	4,64 %	0,793	-0,33	-0,41 %
Totalt	0,178	0,88	5,16 %	0,763	0,00	-0,31 %

Note: Sortert etter høyeste kvinneandel i 2021 og laveste D-indeks verdi deretter.
Kilde: Statistisk sentralbyrå.

I Figur 4.8 og Figur 4.9 nedenfor har vi dekomponert endringene i D-indeksen i de ulike fylker i bidrag fra ulike støtteordninger for hhv. Innovasjon Norge og for Siva. For innovasjon Norge (IN) ser vi at både innovasjonstilskuddet og oppstartstilskuddet påvirker spredningen positivt i de fleste fylker (reduisert D-verdi), men bidraget på regionalt nivå er lite (<0,1 prosentpoeng). Unntaket er Troms og Finnmark der styrer i foretak med ulik støtte fra Innovasjon Norge bidrar til redusert segregering, mens i Nordland ser vi at støtte fra Innovasjon Norge bidrar til økt segregering i perioden.

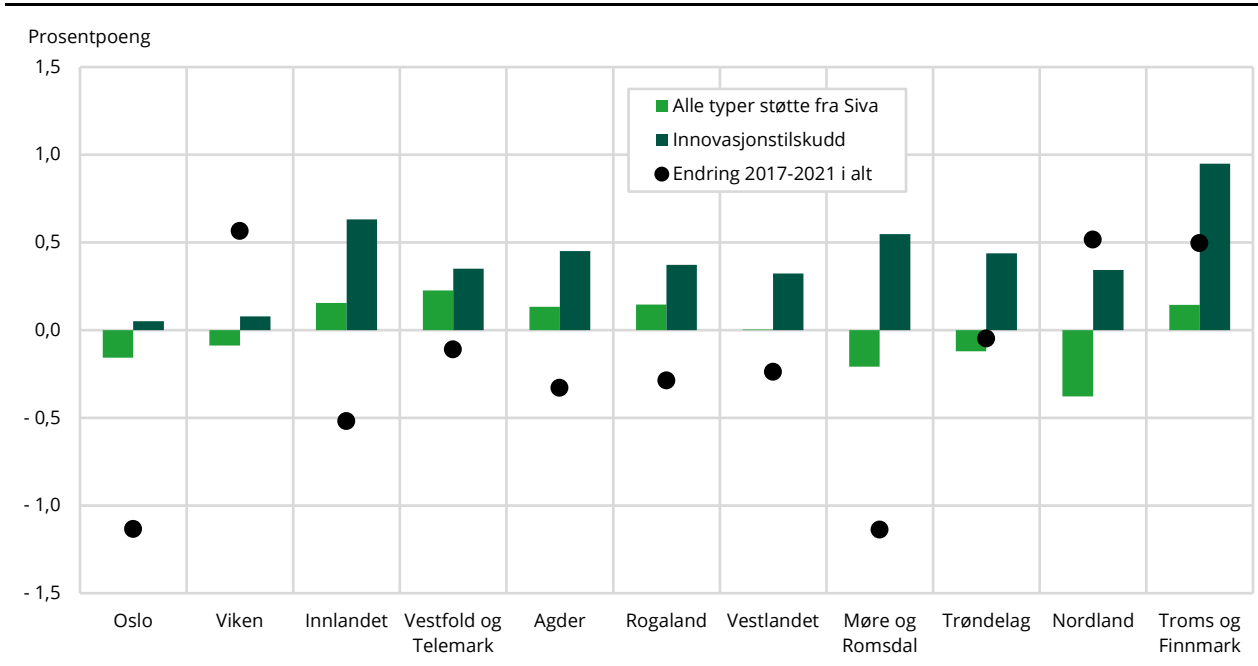
Figur 4.8 Bidrag til fylkesspesifikk endring i D-indeksen 2017-2021 fra ulike grupper foretak med støtte fra Innovasjon Norge. Prosentpoeng



Noter: Alle typer støtte fra IN inkluderer også klyngemedlemmer, mottakere av distriktsutviklings- og landbrukstilskudd og støtte via ekstraordinære tiltak i tillegg til mottakere av lån, oppstarts- og innovasjonstilskudd.
Kilde: Statistisk sentralbyrå.

Når det gjelder bidrag fra foretak med støtte fra Siva regionalt, finner vi igjen en økende segregering i foretak med innovasjonstilskudd, mens totalbildet for alle støtteordninger under ett er mer blandet med spesielt økende segregering i Vestfold og Telemark men avtagende i Nordland.

Figur 4.9 Bidrag til fylkesspesifikk endring i D-indeksen 2017-2021 fra ulike grupper foretak med støtte fra Siva. Prosentpoeng



Noter: Alle typer støtte fra Siva inkluderer alle medlemmer i næringshager og inkubatorer i tillegg til mottakere av innovasjonstilskudd, samt foretak med eierskap fra Siva.
Kilde: Statistisk sentralbyrå.

5. Konklusjoner

Med denne rapporten har vi ønsket å gi en bredere og mer dyptgående gjennomgang av kvinnerepresentasjon i styrene i norske aksjeselskaper enn det som kommer fram i SSBs styrestatistikk, med spesielt fokus på foretak som mottar støtte fra Innovasjon Norge og Siva. Kvinneandelene som rapporteres i statistikken viser bare én dimensjon av kvinnerepresentasjon, og sier mest om (mangelen på) kvinners innflytelse i næringslivet. Vel så viktig er det å undersøke mangfold versus segregering i styrene; om de relativt få kvinner (eller de mange menn) er klumpet sammen i enkjønnede styre og om de kjønnsblandede styrene i stor grad har varierende kjønnsdominans, eller om et i utgangspunktet skjevt utvalg av styremedlemmer fordeler seg jevnt utover styrene slik at mange styre har begge kjønn representert. At myndighetene har vedtatt en lov om ganske sterk kjønnsblanding i styrene for aksjeselskaper av en viss størrelse, innebærer at myndighetene prioriterer at for større selskaper så skal *alle* ha en kjønnsfordeling innen et bestemt intervall (40-60), hvilket jo impliserer en lav D-verdi (lite segregering) for denne gruppen foretak. Selv om forskningen på dette feltet ikke gir klare råd, innebærer vel dette at «mangfoldsargumentet» er tillagt vekt og at man tror at dette vil gagne næringslivet.

Våre viktigste funn er:

- Jo større styrene er, jo større er også kvinneandelen. Dette gjelder både for foretakspopulasjonen sett under ett og for mottakere av de ulike virkemidlene. For gruppene 7-9 medlemmer og flere enn 10 medlemmer ligger kvinneandelen i hele foretakspopulasjonen på rundt 28-29 prosent, hvilket ikke er så mye lavere enn 40 prosent. Det som særlig trekker den aggregerte kvinneandelen ned, er styre med ett medlem (14 prosent).
- Dersom store, ressurssterke foretak også tenderer mot å ha flere styremedlemmer, så får kvotering mindre konsekvenser for endringer i styresammensetningene. Vi beregner at for virkemiddelforetakene (med over 30 ansatte og over 50 millioner i inntekt), vil kvotering omfatte 36 prosent av styrene, som i gjennomsnitt har mellom 5 og 6 medlemmer og der mellom 1 og 2 må skiftes ut.
- For foretakspopulasjonen sett under ett har kvinneandelen i styrene økt mellom 2017 og 2021. Det gjelder for alle styrestørrelser unntatt de få med 10 eller flere medlemmer, der kvinneandelen har falt fra om lag 32 til om lag 29 prosent. Også for foretak som mottar støtte gjennom virkemiddelapparatet har kvinneandelen i styrene økt.
- For alle styrestørrelser viser Siva enn høyere kvinneandel enn hele foretakspopulasjonen, mens INs låneordninger viser en langt lavere kvinneandel enn foretakspopulasjonen.
- Selv om menn dominerer i alle styrestørrelser, så øker andelen blandede styre med styrestørrelse. Dette gjelder både for virkemiddelkundene og for hele populasjonen og er for så vidt som man skulle forvente. Dette medfører også en høyere grad av kjønns mangfold, målt ved lavere segregering (lavere D-verdi).
- Både når det gjelder populasjonen sett under ett og for virkemiddelapparatets kunder, så ser vi en tendens til at økende kvinneandel over tid faller sammen med mindre segregering, selv om bildet blir noe mer blandet når vi bryter ned på undergrupper. Avtagende D-verdi sammen med økende kvinneandel kan tolkes som at nye kvinnelige styremedlemmer som har kommet til over tid har fordelt seg slik at kjønnsfordelingen mellom styrene har blitt likere, altså mindre kjønnssegregering.

Referanser

- Duncan, O.D. og B. Duncan (1955): A Methodological Analysis of Segregation Indices. *American Sociological Review*, 20(2), 210–217.
- Fjærli, E., Iancu D. og A. Raknerud (2013): Facts about entrepreneurship in Norway: Who become entrepreneurs and how do they perform? Rapport, 52/2013, Statistisk sentralbyrå.
- Fjærli, E. og M.O. Kittilsen (2019): Hvem etablerer eget foretak? Notater, 2019/28, Statistisk sentralbyrå.
- Groysberg, B. og D. Bell (2013): Dysfunction in the Boardroom, *Harvard Business Review*, june 2013. <https://hbr.org/2013/06/dysfunction-in-the-boardroom>.
- Hillman, A. J., Cannella, A. A., og R.L. Paetzold (2000): The resource dependence role of corporate directors: Strategic adaptation of board composition in response to environmental change. *Journal of Management Studies*, 37(2), 235–256.
- James, D.R. og K.E. Taeuber (1985): Measures of Segregation. *Sociological Methodology*, 15, 1–32.
- Kowalewska, H. (2020): Bringing Women on Board: The Social Policy Implications of Gender Diversity in Top Jobs. *Journal of Social Policy*, 49(4), 744–762. <https://doi.org/10.1017/S0047279419000722>.
- OECD (2023): *Joining Forces for Gender Equality: What is Holding us Back?*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/67d48024-en>.
- Pletzer, J.L., Nikolova R., Kedzior K.K., og S.C. Voelpel (2015): Does Gender Matter? Female Representation on Corporate Boards and Firm Financial Performance--A Meta-Analysis. *PLoS One*. 2015 Jun 18;10(6):e0130005, <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0130005>.
- Post C. og K. Byron (2015): Women on Boards and Firm Financial Performance: A Meta-Analysis. *AMJ*, 58, 1546-1571, <https://doi.org/10.5465/amj.2013.0319>.
- Reddy S. og A.M. Jadhav (2019): Gender diversity in boardrooms – A literature review, *Cogent Economics & Finance*, 7:1, 1644703, <https://doi.org/10.1080/23322039.2019.1644703>.

Vedlegg A: Endringen i D-indeks over tid og bidraget til endringen fra ulike grupper foretak

Som nevnt i kapittel 4.1 bruker vi dissimilaritetsindeksen, forkortet D-indeksen, for å studere om kjønnsfordelingen i ulike styrever avviker mye eller lite fra gjennomsnittlig andel kvinner i populasjonen av styremedlemmer.

Formelen for D-indeksen i en periode t er gitt ved

$$D(t) = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^N \left| \frac{a_{it}}{A_t} - \frac{b_{it}}{B_t} \right| \quad (A1)$$

der a_{it} er antall individer fra gruppe A (her: kvinner) i hvert styre i , A_t er totalt antall kvinnelige styremedlemmer i periode t og b_{it} og B_t er henholdsvis antall individer fra gruppe B (menn) i hvert styre i , og totalt antall menn som sitter i styre enten i hele Norge eller i gitt næringsgruppe eller i gitt fylke i periode t (hvor N blir henholdsvis antall styrever enten i hele Norge eller i gitt næringsgruppe eller i gitt fylke).

Endringen fra en periode til den neste er gitt ved

$$\begin{aligned} \Delta D(t) &= D(t) - D(t-1) \\ &= \frac{1}{2} \sum_{i=1}^N \left\{ \left| \frac{a_{it}}{A_t} - \frac{b_{it}}{B_t} \right| - \left| \frac{a_{i,t-1}}{A_{t-1}} - \frac{b_{i,t-1}}{B_{t-1}} \right| \right\}. \end{aligned} \quad (A2)$$

Vi har beregnet endringer i D-indeksen for hele landet og separat for ulike næringsgrupper og fylker.

For å gi et anslag på bidraget til endringen i D-indeksen fra ulike grupper foretak med støtte fra Innovasjon Norge og Siva har vi videre brukt følgende formel for foretak med støtte fra Innovasjon Norge:

$$\begin{aligned} \Delta D_{IN}(t) &= D_{IN}(t) - D_{IN}(t-1) \\ &= \frac{1}{2} \sum_{i \in M_{IN}} \left\{ \left| \frac{a_{it}}{A_t} - \frac{b_{it}}{B_t} \right| - \left| \frac{a_{i,t-1}}{A_{t-1}} - \frac{b_{i,t-1}}{B_{t-1}} \right| \right\}, \end{aligned} \quad (A3)$$

hvor M_{IN} er antall foretak med gitt type støtte fra Innovasjon Norge (enten i hele Norge, eller i gitt næringsgruppe, eller i gitt fylke); og tilsvarende for foretak med støtte fra Siva

$$\begin{aligned} \Delta D_{Siva}(t) &= D_{Siva}(t) - D_{Siva}(t-1) \\ &= \frac{1}{2} \sum_{i \in M_{Siva}} \left\{ \left| \frac{a_{it}}{A_t} - \frac{b_{it}}{B_t} \right| - \left| \frac{a_{i,t-1}}{A_{t-1}} - \frac{b_{i,t-1}}{B_{t-1}} \right| \right\}. \end{aligned} \quad (A4)$$

hvor M_{Siva} er antall foretak med gitt type støtte fra Siva (enten i hele Norge, eller i gitt næringsgruppe, eller i gitt fylke).

Gitt at ett og samme foretak kan få støtte fra både Siva og Innovasjon Norge, er det viktig å påpeke at disse bidragene kan ikke summeres og beregnes bare for illustrasjon i hvilken retning (dvs. mindre eller mer segregering) D-indeksen påvirkes av ulike typer virkemidler.

Figurregister

Figur 3.1	Fordelingen av foretak i 2021 etter foretakets størrelse (i antall ansatte). Alle foretak og etter type virkemiddel.....	12
Figur 3.2	Fordelingen av foretak i 2021 etter foretakets alder (i antall år etter stiftelsesdato). Alle foretak og etter type virkemiddel.....	13
Figur 3.3	Fordelingen av foretak i 2021 etter fylke. Alle foretak og etter type virkemiddel.....	14
Figur 3.4	Fordelingen av foretak i 2021 etter foretakets hovednæring. Alle foretak og etter virkemiddelaktør.....	15
Figur 3.5	Fordelingen av foretak i 2021 etter foretakets hovednæring og type virkemiddel ¹	16
Figur 3.6	Andel foretak etter størrelsen på styret (i antall styremedlemmer). 2017-2021	17
Figur 3.7	Andel foretak etter størrelsen på styret (i antall styremedlemmer) og type virkemiddel i 2021.....	17
Figur 3.8	Fordeling av foretak etter styrenes kjønns sammensetning i hele foretakspopulasjonen og blant kunder i virkemiddelapparatet. 2017 og 2021	18
Figur 3.9	Fordeling av foretak etter næring og kjønns sammensetning i styre, sortert etter andel foretak med kjønnsbalanse i styret. Hele populasjonen i 2021	19
Figur 3.10	Fordeling av foretak etter fylke og kjønns sammensetning i styre, sortert etter andel foretak med kjønnsbalanse i styret. Hele populasjonen i 2021	20
Figur 4.1	Kvinneandel i styre etter størrelsen på styret (i antall styremedlemmer). 2017-2021. Alle foretak.....	23
Figur 4.2	Kvinneandel i styre etter størrelsen på styret (i antall styremedlemmer) og type virkemiddel i 2021.....	24
Figur 4.3	Spredning av kvinnelige styremedlemmer på foretak målt ved D-indeks etter størrelsen på styret (i antall styremedlemmer). 2017-2021.....	25
Figur 4.4	Spredning av kvinnelige styremedlemmer på foretak målt ved D-indeks etter størrelsen på styret (i antall styremedlemmer) og type virkemiddel. 2021	26
Figur 4.5	Samspill mellom kvinneandel og spredning av kvinner mellom styrever. 2017-2021	27
Figur 4.6	Bidrag til næringsspesifikk endring i D-indeksen fra 2017 til 2021 fra ulike grupper foretak med støtte fra Innovasjon Norge. Utvalgte næringsgrupper. Prosentpoeng.....	29
Figur 4.7	Bidrag til næringsspesifikk endring i D-indeksen fra 2017 til 2021 fra ulike grupper foretak med støtte fra Siva. Utvalgte næringsgrupper. Prosentpoeng	30
Figur 4.8	Bidrag til fylkesspesifikk endring i D-indeksen 2017-2021 fra ulike grupper foretak med støtte fra Innovasjon Norge. Prosentpoeng.....	31
Figur 4.9	Bidrag til fylkesspesifikk endring i D-indeksen 2017-2021 fra ulike grupper foretak med støtte fra Siva. Prosentpoeng.....	31

Tabellregister

Tabell 3.1	Antall foretak i analyse i alt og etter type virkemiddel. 2017-2021	11
Tabell 3.2	Effekter av forslaget om kjønnskvolering for foretak som mottar støtte. Simulering på data for 2021	20
Tabell 4.2	Gjennomsnittlig kvinneandel i styrever og D-indeks etter næringsgruppe. 2021-verdier og endring fra 2017 til 2021	28
Tabell 4.3	Gjennomsnittlig kvinneandel i styrever og D-indeks etter fylke. 2021-verdier og endring fra 2017 til 2021	30