

A close-up photograph of a person's hand holding a black and silver compass. The compass face is white with red markings and a red needle. The hand is positioned on the left side of the frame, with the thumb and index finger gripping the top of the compass. The background is a plain, light-colored surface.

Likestillingsredegjørelse

Aktivitets- og redegjørelsesplikten

Hvordan vi jobber for å fremme likestilling og hindre diskriminering

SINTEF

År: 2023

Innhold

1	Innledning	3
2	SINTEFS arbeid for likestilling og mot diskriminering	3
2.1	Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering	3
2.2	Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis	4
2.3	Slik jobber SINTEF for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling	4
2.4	Kjønnsbalanse	5
2.5	Mangfold	5
2.6	Psykologisk trygghet	6
3	Kartlegging av kjønnslikestilling	7
3.1	Kjønnsbalanse	7
3.2	Kjønn og lønn	7
4	Arbeidsforhold	10
4.1	Midlertidige ansatte	10
4.2	Deltid og ufrivillig deltid	11
4.3	Foreldrepermisjon	11

1 Innledning

SINTEF jobber for likestilling og mot diskriminering, og arbeidet gjøres i samsvar med likestillings- og diskrimineringsloven § 26.

SINTEF er et konsern som består av fire forskningsaksjeselskap: SINTEF AS, SINTEF Ocean AS, SINTEF Energi AS og SINTEF Manufacturing AS. I tillegg er følgende datterselskap tilknyttet konsernet: SINTEF TTO AS, SINTEF Nord AS, SINTEF Ålesund AS, SINTEF Narvik AS og SINTEF Helgeland AS. I det videre, når vi snakker om *SINTEF* mener vi alle disse enhetene. I kjønnsbalansekartleggingen er det SINTEF samlet, inkludert alle AS-ene nevnt over som er kartlagt. I tillegg har vi kartlagt de fire forskningsaksjeselskapene (som alle har mer enn 50 ansatte).

2 SINTEFS arbeid for likestilling og mot diskriminering

2.1 Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

SINTEF skal være en attraktiv arbeidsplass med godt arbeidsmiljø og unike utviklingsmuligheter for mennesker med viten og vilje. Dette er noe vi skaper sammen, både medarbeidere og ledere. Gjennom god og fornuftig rekruttering skal vi sørge for at SINTEF ivaretar sitt samfunnsoppdrag. Det krever at vi tiltrekker og beholder et mangfold av medarbeidere med høy faglig kompetanse og evne til å gjøre en forskjell.

Likestillingsarbeidet i SINTEF er forankret i konsernstrategien, og hensynet til likestilling og ikke-diskriminering ivaretas både i HR-policy, Folk-strategi og andre policyer, retningslinjer og prosesser. Ledere i SINTEF har ansvar for å bygge, utvikle og anvende den ressursen mangfold og kjønnsbalanse representerer, innenfor sitt ansvarsområde. I tillegg forventes alle medarbeidere å bidra til mangfold gjennom å etterleve SINTEFs grunnverdier i hverdagen, by på egne kvaliteter og verdsette andres særegne bidrag og kompetanse.

SINTEF er et stort flerfaglig internasjonalt miljø med medarbeidere fra over 80 nasjoner. Vi vektlegger mangfold og god kjønnsbalanse i vår Folk-strategi. For å ivareta samfunnsoppdraget, levere de beste resultatene og evne å svare på de store samfunnsutfordringene, trenger SINTEF et mangfold i erfaringsgrunnlag, tilnærming og perspektiv. I Folk-strategien vektlegges dette særlig innenfor områdene rekruttering, teamsammensetting, talentutvikling og ledelse.

Alle internasjonale medarbeidere får tilbud om et eget inkluderingsprogram som inneholder felles tiltak og ulike tilbud tilpasset den enkeltes behov.

SINTEFs ledelsesprinsipper vektlegger blant annet respekten for likeverd, unikhhet og mangfold, og all lederopplæring bygger på disse prinsippene.

SINTEFs lønnspolicy er rammeverket for lønnsfastsettelse og skal sikre at vi unngår usaklig forskjellsbehandling i lønnsfastsettelsen av våre medarbeidere. Ledere følger opp den enkeltes lønnsutvikling, faglige utviklingsmuligheter og fordeling av andre goder på en måte som sikrer like rettigheter og muligheter for våre medarbeidere.



2.2 Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Vi jobber aktivt for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i viktige kjerneprosesser.

Hensynet til mangfold og god kjønnsbalanse ivaretas ved rekruttering av nye medarbeidere. Dette sikrer vi gjennom at alle ledige stillinger lyses ut og at HR deltar i alle rekrutteringsprosesser for å ivareta hensynet til mangfold og motarbeide ubevisst diskriminering. Vi har nøytrale kravspesifikasjoner for alle stillinger og et stort mangfold i bildematerialet vi benytter i stillingsutlysninger. Vi intervjuer alle aktuelle kandidater minst to ganger og bruker sertifiserte tester for å kartlegge spesifikke evner, ferdigheter og egenskaper.

Våre medarbeidere utvikler sin kompetanse gjennom prosjektarbeid og tverrfaglig samarbeid med sine kollegaer. Vi har tro på at felles språk bidrar til å sikre godt samarbeid med både kollegaer og kunder, og at det vil gjøre det lettere for internasjonale medarbeidere å lykkes i SINTEF. Vi tilbyr derfor norskopplæring gjennom SINTEF-skolen til alle medarbeidere som ikke snakker norsk, i tillegg til at sentrale kurs i SINTEF-skolen tilbys på engelsk.

Alle medarbeidere har medarbeidersamtaler med sin leder. Her etableres det utviklingsplaner for den enkelte og man sikres tilbakemeldinger på de sentrale dimensjonene for gode prestasjoner i SINTEF. Konkrete forventninger til de ulike stillingskategoriene er beskrevet, og dette gir nøytrale vurderingskriterier for alle medarbeidere. Medarbeidersamtalene og utviklingsplanene er et godt underlag for å avklare utviklingsønsker, forbedringsmuligheter og hva som skal til for å kunne få opprykk til neste stillingsnivå.

Det gjennomføres arbeidsmiljøundersøkelse årlig i SINTEF. Denne undersøkelsen har høy oppslutning med svarprosent på 94 i januar 2023 som er siste tidspunkt for gjennomføring. Vi har i mange år hatt med spørsmål knyttet til mangfold, kjønn, opplevd forskjellsbehandling, mobbing/trakassering og seksuell trakassering i arbeidsmiljøundersøkelsen. Gjennom dette har vi etablert en kontinuerlig overvåkning av disse faktorene og det gir oss et godt utgangspunkt for å jobbe på alle nivå i organisasjonen mot diskriminering og forskjellsbehandling. Resultatene fra undersøkelsen følges opp i hver enhet, i tillegg til at det følges opp på overordnet nivå. Det utarbeides handlingsplaner for å jobbe med arbeidsmiljø i alle enheter i SINTEF, og HR kobles på dette arbeidet i de enhetene der man ser at det er nødvendig eller formålstjenlig.

SINTEF har etablert en plan for kjønnsbalanse (<https://www.sintef.no/en/gender-equality-plan/>) som har som mål å sørge for at vi rekrutterer flere kvinner og sikrer god karriereutvikling for de dyktige kvinnelige medarbeiderne vi har i dag. På overordnet nivå vil SINTEF gjennom dette arbeidet etablere tiltak som er gjennomgripende for hele SINTEF og gir varig effekt. Et prioritert tiltak er å styrke kjønnsbalansehensynet i sentrale prosesser vi allerede har. Vi har styrket kjønnsbalansehensynet i viktige arbeidsprosesser som medarbeider- og lederutvikling, samt lønnsoppgjør og rekruttering. Vi legger stor vekt på å se og motivere dyktige talenter generelt, og kvinner spesielt, i forbindelse med rekruttering av ledere i SINTEF. Vi har mange dyktige kvinnelige ledere i dag, og jobber for å få flere i fremtiden.

2.3 Slik jobber SINTEF for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Vi har utviklet egne rapporter som gir oss god styringsinformasjon knyttet til kjønnsbalanse og lønnsdannelse for våre medarbeidere. På denne måten har vi god oversikt over utviklingen knyttet



SINTEF

til rekruttering, publisering, prosjektledelse og lønnsutvikling for både kvinner og menn i SINTEF. Vi har også lønnsrapporter som viser lønnsutvikling for internasjonale medarbeidere sammenlignet med norske medarbeidere. Disse rapportene, sammen med resultatene fra arbeidsmiljøundersøkelsen, gir oss et godt underlag for å vurdere status på disse områdene. De etablerte arbeidsprosessene i SINTEF sikrer at vi unngår bevisst diskriminering av medarbeidere.

I starten av 2023 jobbet vi samlet på konsernnivå med en gruppe bestående av representanter fra arbeidsgiversiden, verneombud og tillitsvalgte. Etter hvert så vi at det var mer hensiktsmessig og vi kom tettere på de faktiske problemstillingene, ved at forskningsinstituttene jobbet med likestilling og ikke-diskriminering i sine egne institutter. Arbeidet har litt ulik innretning, men i stor grad dreier det seg om like tema. Vi sammenfatter felles arbeid på tvers av SINTEFs institutter nedenfor.

2.4 Kjønnbalanse

SINTEF har etablert en Gender Equality Plan som fastsetter SINTEFs ambisjoner og mål knyttet til arbeidet med å fremme likestilling i organisasjonen, samt viktige initiativ for å nå denne ambisjonen. Tiltakene som gjennomføres gjennom GEP-planen er knyttet til ulike prosesser i SINTEF, der viktige prosesser gjennomgås for å sikre at krav og retningslinjer ikke hemmer våre ambisjoner og mål knyttet til kjønnbalanse. Til støtte for dette arbeidet er det utarbeidet kunnskapsbaserte råd og relevante tiltak utformet for å forbedre likestilling på prioriterte områder.

Konsernsjef i SINTEF gjennomføres Business review-møter med alle instituttene årlig. Her diskuteres blant annet status for kjønnbalanse og tiltak som gjennomføres på instituttnivå.

Vi har opprettet egne rapporter som gjør at vi kan følge utviklingen for kjønnbalanse med hensyn til publikasjoner, omfang av prosjektledelse, lønnsutvikling og rekruttering. Dette har gitt oss nyttig styringsinformasjon og stimulerer til videre arbeid.

2.5 Mangfold

SINTEF skal være en attraktiv arbeidsplass som tilbyr unike utviklingsmuligheter. For å ivareta vårt samfunnsoppdrag, trenger vi dyktige medarbeidere fra hele verden med høy faglig og kulturell kompetanse samt evne til å gjøre en forskjell. Mangfold og god kjønnbalanse er viktig.

For å levere de beste resultatene og finne gode løsninger på utfordringene verden står ovenfor trenger vi et mangfold i erfaringsgrunnlag, tilnærming og perspektiv. Det betyr at vi vil ha medarbeidere som til sammen utgjør en stor bredde iblant annet faglig kompetanse, kjønn, alder, nasjonalitet, kulturell bakgrunn, seksuell legning og personlige egenskaper. Det ligger også en stor verdi i seg selv i et mangfoldig miljø, og med medarbeidere fra over 80 forskjellige land har SINTEF verdifull vitenskapelig og kulturell kompetanse blant våre medarbeidere.

Hos oss skal det være reell likestilling på alle områder. Med dette menes at alle skal ha de samme rettigheter og muligheter til å få arbeid og utvikling i sitt arbeid, uavhengig hvem de er. Likestilling skal gjelde alle sider av arbeidsforholdet.

Som ansatt i SINTEF forventes det at man jobber etter våre verdier *ærlighet, raushet, mot og samhold* og gjennom dette bidrar til et arbeidsmiljø hvor alle føler seg godtatt uavhengig av våre forskjeller.



SINTEF

I SINTEF har vi nulltoleranse for diskriminering og det er vårt felles ansvar at alle medarbeidere føler seg velkommen, inkludert og ivarettatt gjennom hele sitt arbeidsforhold.

Vi arbeider aktivt for å skape positive holdninger til likestilling og mangfold. Blant annet har vi i SINTEF i 2023:

- Etablert en LGBTQ+-gruppe, åpen for alle som identifiserer seg som en del av fellesskapet eller som ønsker å støtte og lære mer om LGBTQ+. Denne gruppa vil kunne bidra til å peke på eventuelle utfordringer i SINTEFs kultur og arbeidsmiljø, og være en viktig bidragsyter til byggingen av et positivt arbeidsmiljø der alle føler seg trygge og aksepterte.
- Deltatt med flere HR-sjefer på mangfoldskurs i regi av Abelia for å utvikle mangfoldskompetansen i organisasjonen samt få inspirasjon til hvordan å jobbe med temaet på en enda bedre måte.
- Gjennom egen opplæringsenhet planlagt en kartlegging av språkopplæringen i organisasjonen for å vurdere hvordan denne kan være en bidragsyter (eller et hinder) for inkludering og mangfold. Alle tidligere og nåværende kursdeltagere vil få tilsendt en spørreundersøkelse om hvordan de opplevde språkopplæringen i SINTEF og hvordan denne kan forbedres for å fremme norskkunnskaper og inkludering i SINTEF og samfunnet for øvrig. Tiltak basert på læringspunkter fra undersøkelsen vil bli iverksatt.

2.6 Psykologisk trygghet

Vi verdsetter samarbeid i team og mener at dette er nøkkelen til å generere innovative løsninger og sikre at vi møter kundenes behov i våre prosjekter. Mangfoldet i vårt arbeidsmiljø er en uvurderlig ressurs, og det bringer med seg en bredde av perspektiver og kompetanser som beriker vårt arbeid. Sentralt i vårt arbeid er den gjensidige respekten for, og anerkjennelsen av, individuelle forskjeller ettersom vi tror dette danner et solid fundament for å oppnå suksess.

Vi har lagt ned betydelig innsats det siste året for å jobbe med psykologisk trygghet i våre team, og vi ser dette som en avgjørende faktor i arbeidet med mangfold. Vi er overbevist om at et miljø preget av psykologisk trygghet fremmer trivsel, motivasjon, engasjement og fører til fremragende prestasjoner blant våre ansatte. Som et ledd i dette arbeidet hadde vi en ledersamling for alle ledere i SINTEF, der temaet var «Hvordan bygge relasjonskompetanse og psykologisk trygghet til å kunne håndtere daglige lederutfordringer på en god måte for seg og sine?». Vår ambisjon er å skape en organisasjonskultur der det er fullt akseptabelt å ytre seg fritt, stille spørsmål, fremme forslag, søke om hjelp og erkjenne feil. Vi streber etter å etablere et inkluderende miljø der hver enkelt medarbeider føler seg sett, hørt og verdsatt, og hvor det oppmuntres til å utforske og utfordre tankesett og ideer.

I SINTEF er vi avhengig av å jobbe sammen i team for å komme opp med nye løsninger og sørge for at vi leverer det kundene trenger i våre prosjekter. I prosjektteamene våre er det viktig at vi evner å utnytte verdien av mangfoldet som teamene representerer. Gjensidig respekt for ulikhet er og et ønske om å forstå hverandre er et godt utgangspunkt for å lykkes med mangfold.

Dette arbeidet er videreført i instituttene, og flere av ledergruppene har jobbet videre med temaet relasjonell ledelse for å få ytterligere innsikt i hvordan vi kan øke relasjonskompetansen hos våre ledere.

3 Kartlegging av kjønnslikestilling

3.1 Kjønnbalanse

Det totale antallet medarbeidere som er kartlagt i de følgende tabellene om kjønnbalanse, midlertidighet og deltid utgjør til sammen 2217 personer og er det antallet medarbeidere som var ansatt i SINTEF pr. 31.12.2023.

For SINTEF samlet er forholdet mellom kvinner og menn 37 % kvinner og 63 % menn.

Tabell 1 Kjønnbalanse

Firma	Antall kvinner	Kvinner (%)	Antall menn	Menn (%)
SINTEF AS	530	39 %	837	61 %
SINTEF Ocean AS	142	37 %	242	63 %
SINTEF Energi AS	114	37 %	196	63 %
SINTEF Manufacturing AS	25	27 %	68	73 %
Andre *	16	25 %	47	75 %
Totalt for SINTEF	827	37 %	1390	63 %

* Andre utgjør resten av de små enhetene i SINTEF dvs. SINTEF Helgeland AS, SINTEF Narvik AS, SINTEF Nord AS, SINTEF TTO AS og SINTEF Ålesund AS

3.2 Kjønn og lønn

Stillingssystemet i SINTEF er bygd opp av fem ulike stillingsgrupper; linjeledelse, vitenskapelige ansatte, ingeniører, teknisk personell og administrativt ansatte. Vi har valgt å gjenbruke dette systemet til lønnskartleggingen, med noen justeringer spesielt for linjeledelse og administrativt ansatte. Det har tidligere blitt diskutert med tillitsvalgte hvilke grupperinger som gir mening for SINTEF.

I følgende tabell lister vi de ulike stillingsnivåene med tilhørende eksempler på titler som hører til i hver kategori.

Tabell 2 Stillingssystem og stillingsnivåer

Stillingsnivå	Eksempler på titler	Kommentar
Administrasjon		
Administrasjon	Avdelingskoordinator, Kommunikasjonsrådgiver, Business controller, Administrasjonskonsulent, Prosjektkonsulent, Seniorrådgiver, Senior HR-rådgiver, Prosjektkoordinator, Seniorkonsulent, Administrasjonskoordinator, Konsern-controller, HR-rådgiver, Senior prosjektkoordinator, Konsulent,	Administrativt ansatte som <i>ikke</i> har leder-/ personalansvar for et stabsområde



Stillingsnivå	Eksempler på titler	Kommentar
	Kunnskapsforvalter, Kontraktsrådgiver, HMS-rådgiver, Koordinator, Eiendomsforvalter, Salgskonsulent, EU-koordinator, IT-koordinator, IT-leder, Eiendomsforvalter og prosjektansvarlig, IT-leveranseansvarlig, Instituttkoordinator, Kommunikasjonskonsulent, Senior controller, Controller, Seniorrådgiver EU, Dokumentkontroller, Økonomikonsulent, + en del flere	
Ledelse i administrasjonen	Økonomisjef, HR-sjef, Kommunikasjonssjef, HMS-sjef, Kvalitetssjef, Kvalitets- og sikkerhetssjef, HR- og organisasjonssjef, Eiendomssjef, Sjef for SINTEFskolen, Kvalitets- og HMS-sjef, IT-sjef, Personalsjef, Sikrings- og beredskapssjef, Sjef for lederutvikling, Administrasjonssjef, Sjef strategisk analyse, Merkevarer- og kommunikasjonssjef, Økonomisjef konsern og OU-sjef	Administrativt ansatte som leder et stabsområde i konsern eller et institutt og dermed har ansvar for et helt eller deler av et stabsområde. Lavest nivå av ledelse.
Teknikere		
Teknikere, nivå 0	Lærlinger, studenter og assistenter	Typisk unge medarbeidere som jobber på lab/verksted/ andre steder med enkle oppgaver
Teknikere, nivå 1	Laboranter og fagarbeider	Krav om fagbrev innenfor relevant fagområde eller ettårig grunnkurs + VG1/VG2 fra videregående
Teknikere, nivå 2	Teknikere + enkelte andre titler	Toårig teknisk skole eller fagbrev pluss tilleggsutdanning / kurs innenfor fagfeltet.
Teknikere, nivå 3	Seniortechniker + enkelte andre titler	Høy spesialkompetanse innen fagområdet, selvstendig arbeid.
Ingeniører		
Ingeniører, nivå 1	Ingeniører + enkelte andre titler	Krav om avlagt ingeniørexamen eller tilsvarende, jobber typisk i laboratoriene
Ingeniører, nivå 2	Senioringeniører + enkelte andre titler	Utvidet ansvar sammenlignet med nivå 1, mer erfaring og mer ansvar på tvers av fag og SINTEF
Ingeniører, nivå 3	Forskningsingeniør + enkelte andre titler	Utvidet ansvar sammenlignet med nivå 2. Krav om faglig bredde og spisskompetanse, være anerkjent innfor fagområdet



SINTEF

Stillingsnivå	Eksempler på titler	Kommentar
Vitenskapelige ansatte		
Vitenskapelige ansatte, nivå 1	Master of science, sivilingeniør, dr.gradsstipendiat + enkelte andre titler	Vitenskapelig ansatte. Krav om avlagt eksamen på masternivå
Vitenskapelige ansatte, nivå 2	Forsker, (vitenskapelige) rådgivere + flere andre titler	Vitenskapelig ansatte. Krav om dr.grad i relevant fagområde eller tilsvarende krav (bl.a. innenfor publisering)
Vitenskapelige ansatte, nivå 3	Seniorforsker, (vitenskapelige) seniorrådgivere, senior forretningsutvikler, senior prosjektleder + flere andre titler	Vitenskapelig ansatte med utvidet ansvar og bl.a. krav om å skaffe arbeid/prosjekter til seg selv og andre
Vitenskapelige ansatte, nivå 4	Sjeforsker, (vitenskapelig) spesialrådgiver, markedsdirektør/-sjef + enkelte andre titler	Faglig/vitenskapelige strategiske rådgivere for konsernledelsen i SINTEF. Stort ansvar på tvers av organisasjonen og krav om å være svært anerkjent.
Vitenskapelig ledelse		
Forskningsledere	Først nivå av vitenskapelig ledelse	Leder en forskningsgruppe med varierende størrelse fra noen få til over 20 personer. Har helhetlig lederansvar for kunder, folk, fag, god drift og skal utøve nær personalledelse.
Øvrig ledelse	Forsknings sjef, forskningsdirektør, adm. dir, viseadm. dir, konsernsjef, visekonsernsjef + flere andre titler (direktører og sjefer)	(Vitenskapelig) ledelse over forskningsledere, konsernledelse samt konserndirektører fra stabssiden. Store ansvarsområder med betydelig ansvar.

Lønnsystemene i SINTEF er litt ulike mellom de forskjellige AS-ene. Det som er gjennomgående likt er at lønn øker med ansiennitet. Dette gjenspeiler at etter hvert som en opparbeider kompetanse og forståelse, så vil normalt kvaliteten på det arbeidet som leveres øke. Dersom det er aldersforskjell mellom kvinner og menn på et stillingsnivå vil det derfor være lønnsforskjell også. I våre egne oversikter over lønnsnivå som vi utarbeider i forbindelse med de årlige lønnsoppgjørene, ser vi svært små lønnsforskjeller mellom kvinner og menn når vi hensyntar ansiennitet. I arbeidet med aktivitets- og redegjørelsesplikten skal ikke ansiennitet være en del av inndelingen i stillingsnivå, men er et viktig moment som kan forklare lønnsforskjeller. Vi har derfor valgt å ta med kvinners gjennomsnittsalder i % av menn for å indikere at dette kan være noe av grunnen til lønnsforskjellene.

Tabell 3 Lønn og kjønnsbalanse pr stillingsnivå

Stillingsnivå	Totalt antall personer	Andel kvinner	Gjennomsnittsalder, kvinner i % av menn	Avtalt årslønn, kvinner i prosent av menn ⁽¹⁾
Administrasjon	218	72 %	96 %	79 %
Ledelse i administrasjonen	44	59 %	99 %	98 %
Teknikere, nivå 0	4	25 %	100 %	-----
Teknikere, nivå 1	6	17 %	-----	-----
Teknikere, nivå 2	16	0 %	-----	-----
Teknikere, nivå 3	53	13 %	106 %	99 %
Ingeniører, nivå 1	41	39 %	85 %	88 %
Ingeniører, nivå 2	88	35 %	100 %	94 %
Ingeniører, nivå 3	35	34 %	101 %	96 %
Vitenskapelige ansatte, nivå 1	164	48 %	99 %	99 %
Vitenskapelige ansatte, nivå 2	694	34 %	94 %	96 %
Vitenskapelige ansatte, nivå 3	598	31 %	97 %	97 %
Vitenskapelige ansatte, nivå 4	63	14 %	94 %	93 %
Forskningsledere	145	38 %	97 %	97 %
Øvrig ledelse	48	29 %	96 %	105 %

Tegnene "-----" indikerer at det er for få (<5) kvinner eller menn til å oppgi tall.

(1) *Avtalt årslønn* er avtalte årslønnen regnet om til 100 % ekvivalent dersom en har lavere stillingsprosent enn 100 (jobber deltid).

4 Arbeidsforhold

4.1 Midlertidige ansatte

Av de ansatte i SINTEF ved årsskiftet er det medarbeidere i følgende to kategorier som er midlertidig ansatt etter en av bokstavene i Arbeidsmiljøloven § 14-9 andre ledd: bokstav a (spesiell kompetanse, avgrensede prosjekter) og bokstav b (vikariat). I tillegg til disse midlertidige ansatte, har SINTEF jevnlig innom sommerstudenter, og andre timelønnede som ikke er med i statistikken under.

Tabell 4 Midlertidige ansatte

Firma	Fast ansatte kvinner	Midlertidig ansatte kvinner	Fast ansatte menn	Midlertidig ansatte menn
SINTEF AS	99,1 %	0,9 %	98,7 %	1,3 %
SINTEF Ocean AS	96,5 %	3,5 %	97,5 %	2,5 %
SINTEF Energi AS	98,2 %	1,8 %	99,0 %	1,0 %
SINTEF Manufacturing AS	100,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %
Andre *	87,5 %	12,5 %	95,7 %	4,3 %
Totalt for SINTEF	98,3 %	1,7 %	98,5 %	1,5 %

* Andre utgjør resten av de små enhetene i SINTEF dvs. SINTEF Helgeland AS, SINTEF Narvik AS, SINTEF Nord AS, SINTEF TTO AS og SINTEF Ålesund AS

4.2 Deltid og ufrivillig deltid

Vi definerer deltid som alle som har en stillingsprosent mindre enn 100 %.

Tabell 5 Deltid

Firma	Heltid, Kvinner	Deltid, kvinner	Heltid, Menn	Deltid, Menn
SINTEF AS	82 %	18 %	84 %	16 %
SINTEF Ocean AS	85 %	15 %	90 %	10 %
SINTEF Energi AS	80 %	20 %	81 %	19 %
SINTEF Manufacturing AS	96 %	4 %	91 %	9 %
Andre *	69 %	31 %	83 %	17 %
Totalt for SINTEF	83 %	17 %	85 %	15 %

* Andre utgjør resten av de små enhetene i SINTEF dvs. SINTEF Helgeland AS, SINTEF Narvik AS, SINTEF Nord AS, SINTEF TTO AS og SINTEF Ålesund AS

HR-medarbeidere på hvert institutt har oversikt over deltidsstillinger og bakgrunnen for disse. **Det er ingen medarbeidere i SINTEF som jobber ufrivillig deltid.** I den grad medarbeidere i SINTEF jobber deltid er det etter ønske og avtale mellom medarbeider og SINTEF. De vanligste eksemplene på deltid i SINTEF er nedtrapping av arbeidstid inn mot pensjonering, samt ønsket midlertidig reduksjon av arbeidstiden knyttet til ulike livsfaser f.eks. utvidet permisjon i forbindelse med fødsler og små barn.

4.3 Foreldrepermisjon

I SINTEF ønsker vi at begge foreldrene benytter seg av foreldrepermisjon. Alle ansatte har rett til full lønn og full opptjening av feriepenger under foreldrepermisjon, og full lønn ved omsorgspermisjon. Ansatte i foreldrepermisjon skal ha normal lønnsutvikling, og minimum et gjennomsnittlig

lønnsoppgjør dersom fraværet gjør at det er for lite grunnlag til å vurdere lønnsøkningen ut fra de normale kriteriene.

Gjennomsnittlige uttaket av foreldrepermisjon i 2023 er kun medregnet den del av permisjonen som ble avviklet i kalenderåret 2023, og tar ikke hensyn til permisjon avviklet over årsskiftene. Dette gjør at tallene i tabellene under ikke er et direkte uttrykk for hvor lange permisjonene totalt sett er.

Tallene er beregnet etter uttrekk fra lønssystemet der permisjonens lengde og uttaksgrad er hensyntatt ut fra hva den enkelte medarbeider har søkt om av foreldrepermisjon.

Der det i 2022 omtrent ikke var noen forskjell mellom kjønnene er det i 2023 en tydelig forskjell med hensyn til foreldrepermisjon i SINTEF for enkelte deler av SINTEF.

I tabellen under rapporterer vi kun der det er fem eller flere personer i en kategori. Til sammen har 129 medarbeidere hatt foreldrepermisjon i 2023, 54 kvinner og 75 menn.

Tabell 6 Foreldrepermisjon

Firma	Snitt antall uker, kvinner	Snitt antall uker, menn
SINTEF AS	22,9	12,8
SINTEF Ocean AS	16,3	10,3
SINTEF Energi AS	13,6	12,2
SINTEF Manufacturing AS	---	----
Andre *	----	----
Totalt for SINTEF	20,8	12,2

Tegnene "----" indikerer at det er for få (<5) kvinner eller menn til å oppgi tall.

* Andre utgjør resten av de små enhetene i SINTEF dvs. SINTEF Helgeland AS, SINTEF Narvik AS, SINTEF Nord AS, SINTEF TTO AS og SINTEF Ålesund AS