



SINTEF

# Likestillingsredegjørelse SINTEF 2021





## Innholdsfortegnelse

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 SINTEF for å sikre likestilling og ikke- diskriminering i praksis .....	4
2.2.1	Slik jobber SINTEF for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling .....	4
3	Tilstand for kjønnslikestilling.....	5
3.1	Kjønnsbalansetall for SINTEF .....	9
3.2	Slik har SINTEF kartlagt ufrivillig deltid.....	12
Vedlegg 1	Tall for SINTEF AS.....	14
Vedlegg 2	Tall for SINTEF Ocean AS .....	17
Vedlegg 3	Tall for SINTEF Energi AS .....	20
Vedlegg 4	Tall for SINTEF Manufacturing AS.....	23



## 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 finnes 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 område. 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, unikhet og mangfold, og all lederopplæring bygger på disse prinsippene.

SINTEFs lønnspolicy er rammeverket for lønnsfastsettelse og beskriver tydelig hva som er usaklig forskjellsbehandling og de ulike diskrimineringsgrunnlagene. 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 SINTEF for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

SINTEF 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 lyskes 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, et stort mangfold i bildematerialet vi benytter, 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 sine ledere. 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. Disse samtalene 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 2022. SINTEF har i mange år hatt med spørsmål knyttet til mangfold, kjønn, opplevd forskjellsbehandling, mobbing/trakassering og seksuell trakassering. Gjennom dette har vi etablert en kontinuerlig overvåkning av disse faktorene og det gir oss et godt grunnlag 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 vil styrke kjønnsbalansehensynet i viktige arbeidsprosesser som medarbeider- og lederutvikling, samt lønnsoppgjør og rekruttering. I tillegg til å bygge kompetanse i etablerte opplæringsprogram, vil vi utarbeide et nytt opplæringsprogram i kjønnsbalanse, og etablere dette som obligatorisk kurs for alle ansatte. 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.

### 2.2.1 Slik jobber SINTEF for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

SINTEF 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 til rekruttering, publisering, prosjektledelse og lønnsutvikling for kvinner 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



**SINTEF**

vi unngår bevisst diskriminering av medarbeidere. Vi vil jobbe målrettet for å identifisere risiko for ubevisst diskriminering og ukjente hindre for likestilling.

Det er satt ned en gruppe som skal jobbe videre med aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) i SINTEF. Arbeidsgruppen består av representanter fra arbeidsgiversiden, verneombud og tillitsvalgte. Gruppen er nylig etablert og har et stort felles engasjement for å jobbe med temaet. Vi skal identifisere mulige diskrimineringsgrunnlag, for så å analysere årsaker og iverksette tiltak. Alle tiltak vil bli evaluert for å se om de har hatt effekt.

Vi har en forventning om at dette arbeidet vil være både utfordrende og givende for oss som organisasjon. Vi har lenge jobbet aktivt med kjønnsbalanse og medarbeiderutvikling, men det å jobbe kontinuerlig med diskrimineringsgrunnlagene vil kunne gi oss ny innsikt og peke på flere forbedringsområder, slik at vi i fremtiden blir en enda bedre arbeidsplass for alle våre dyktige medarbeidere.

### **3 Tilstand for kjønnslikestilling**

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. Vi har 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.



Stillingsnivå	Eksempler på titler	Kommentar
<b>Administrasjon</b>		
<b>Administrasjon</b>	Avdelingskoordinator, Kommunikasjonsrådgiver, Business controller, Administrasjonskonsulent, Prosjektkonsulent, Seniorrådgiver, Senior HR-rådgiver, Prosjektkoordinator, Seniorskonsulent, Administrasjonskoordinator, Konsern-controller, HR-rådgiver, Senior prosjektkoordinator, Konsulent, 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	Administrativt ansatte som ikke har leder-/ personalansvar for et stabsområde
<b>Ledelse i administrasjonen</b>	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.
<b>Teknikere</b>		
<b>Teknikere, nivå 0</b>	Lærlinger, studenter og assistenter	Typisk unge medarbeidere som jobber på lab/verksted/ andre steder med enkle oppgaver
<b>Teknikere, nivå 1</b>	Laboranter og fagarbeider	Krav om fagbrev innenfor relevant fagområde eller ettårig grunnkurs + VG1/VG2 fra videregående
<b>Teknikere, nivå 2</b>	Teknikere + enkelte andre titler	Toårig teknisk skole eller fagbrev pluss tilleggsutdanning / kurs innenfor fagfeltet.
<b>Teknikere, nivå 3</b>	Seniortechniker + enkelte andre titler	Høy spesialkompetanse innen fagområdet, selvstendig arbeid.
<b>Ingeniører</b>		
<b>Ingeniører, nivå 1</b>	Ingeniører + enkelte andre titler	Krav om avlagt ingeniøreksamen eller tilsvarende, jobber typisk i laboratoriene



<b>Stillingsnivå</b>	<b>Eksempler på titler</b>	<b>Kommentar</b>
<b>Ingeniører, nivå 2</b>	Senioringeniører + enkelte andre titler	Utvidet ansvar sammenlignet med nivå 1, mer erfaring og mer ansvar på tvers av fag og SINTEF
<b>Ingeniører, nivå 3</b>	Forskningsingeniør + enkelte andre titler	Utvidet ansvar sammenlignet med nivå 2. Krav om faglig bredde og spisskompetanse, være anerkjent innfor fagområdet
<b>Vitenskapelige ansatte</b>		
<b>Vitenskapelige ansatte, nivå 1</b>	Master of science, sivilingeniør, dr.gradsstipendiat + enkelte andre titler	Vitenskapelig ansatte. Krav om avlagt eksamen på masternivå
<b>Vitenskapelige ansatte, nivå 2</b>	Forsker, (vitenskapelige) rådgivere + flere andre titler	Vitenskapelig ansatte. Krav om dr.grad i relevant fagområde eller tilsvarende krav (bl.a. innenfor publisering)
<b>Vitenskapelige ansatte, nivå 3</b>	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
<b>Vitenskapelige ansatte, nivå 4</b>	Sjefforsker, (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.
<b>Vitenskapelig ledelse</b>		
<b>Forskningsledere</b>	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 utøver nær personalledelse.
<b>Øvrig ledelse</b>	Forskningsssjef, 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.
<b>Annet</b>		



**SINTEF**

<b>Stillingsnivå</b>	<b>Eksempler på titler</b>	<b>Kommentar</b>
<b>Andre</b>	<Titler registreres sjeldent, og er ikke så relevant her>	Ymse andre som har fått utbetalinger fra SINTEF, men som typisk ikke er fast ansatte. Eksempler kan være transkribenter, forsøkspersoner, unge arbeidstagere som gjør små jobber, noen studenter, ++





### 3.1 Kjønnbalansetall for SINTEF

I tabellene på de følgende sidene viser vi kjønnbalansen mellom kvinner og menn, samt lønn og andre ytelser fordelt på ulike stillingsgrupper. Deretter følger en oversikt over midlertidige ansatte, deltidsansatte (totalt og ufrivillige) samt uttak av foreldrepermisjon fordelt på kjønn. Tabellene under viser tall for hele SINTEF og inkluderer de fire forskningsaksjeselskapene samt andre tilhørende aksjeselskap.

For tall for hvert av de fire forsikringsaksjeselskapene henviser vi til vedleggene på side 14 og utover.

**Tabell 1 Kjønnbalanse pr stillingsnivå**

<b>KJØNNBALANSE</b>				
<b>Stillingsnivå</b>	<b>Antall kvinner</b>	<b>Antall menn</b>	<b>Kvinner (%)</b>	<b>Menn (%)</b>
Administrasjon	167	52	76 %	24 %
Ledelse i administrasjonen	26	14	65 %	35 %
Teknikere, nivå 0	1	10	9 %	91 %
Teknikere, nivå 1	1	4	20 %	80 %
Teknikere, nivå 2	3	31	9 %	91 %
Teknikere, nivå 3	6	37	14 %	86 %
Ingeniører, nivå 1	25	25	50 %	50 %
Ingeniører, nivå 2	30	64	32 %	68 %
Ingeniører, nivå 3	10	18	36 %	64 %
Vitenskapelige ansatte, nivå 1	91	90	50 %	50 %
Vitenskapelige ansatte, nivå 2	249	500	33 %	67 %
Vitenskapelige ansatte, nivå 3	159	386	29 %	71 %
Vitenskapelige ansatte, nivå 4	10	45	18 %	82 %
Forskningsledere	46	95	33 %	67 %
Øvrig ledelse	15	45	25 %	75 %
Andre	4	6	40 %	60 %
<b>TOTALT</b>	<b>843</b>	<b>1 422</b>	<b>37 %</b>	<b>63 %</b>

Det inngår flere personer i tabellen over (2265) enn antall fast ansatte medarbeidere i SINTEF som ved årsskiftet 2021/2022 var 2146. Noen medarbeidere har også sluttet i løpet av 2021 slik at totalt antall fast ansatte som i løpet av 2021 har vært fast ansatt er høyere enn 2146. Differansen her skyldes også at i tabellen over inngår alle som er registrert i HR-systemet (Aditro HRM) og har fått utbetalt en eller annen form for lønnsart i løpet av 2021.



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 typisk 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 små lønnsforskjeller mellom kvinner og menn når vi hensyntar ansiennitet. I arbeidet med aktivitets- og redegjøringsplikten skal ikke ansiennitet være en del av inndelingen i stillingsnivå, men anses heller som saklige kriterier som kan forklare lønnsforskjeller.

**Tabell 2 Lønn og andre ytelser pr stillingsnivå**

LØNN OG YTELSER	Antall	Kvinner andel av menn (i %)		
		Avtalt årslønn <sup>(1)</sup>	Andre kontante ytelser <sup>(2)</sup>	Skattepliktige naturalytelser <sup>(3)</sup>
Administrasjon	219	80,3 %	35,0 %	59,3 %
Ledelse i administrasjonen	40	100,7 %	199,5 %	114,3 %
Teknikere, nivå 0	11	-----	-----	-----
Teknikere, nivå 1	5	-----	-----	-----
Teknikere, nivå 2	34	-----	-----	-----
Teknikere, nivå 3	43	98,0 %	14,4 %	0,3 %
Ingeniører, nivå 1	50	87,7 %	55,1 %	21,2 %
Ingeniører, nivå 2	94	94,2 %	26,0 %	66,3 %
Ingeniører, nivå 3	28	96,2 %	44,1 %	165,7 %
Vitenskapelige ansatte, nivå 1	181	97,9 %	100,2 %	217,6 %
Vitenskapelige ansatte, nivå 2	749	96,3 %	63,8 %	52,2 %
Vitenskapelige ansatte, nivå 3	545	96,7 %	82,8 %	78,4 %
Vitenskapelige ansatte, nivå 4	55	105,0 %	137,0 %	186,1 %
Forskningsledere	141	93,8 %	106,6 %	58,0 %
Øvrig ledelse	60	103,9 %	133,7 %	166,0 %
Andre	10	-----	-----	-----

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

(1) *Avtalt årslønn* er for faste ansatte den avtalte årslønnen. For andre (f.eks. timeansatte), som ikke er registrert med en avtalt årslønn, er det i mange tilfeller brukt en årslønn-ekvivalent. Likevel vil det være noen personer (typisk i kategorien *Andre*) som har fått f.eks. en enkelt utbetaling fra SINTEF og der avtalt årslønn er satt til 0. Disse inngår da ikke i beregningene i feltet *avtalt årslønn*.

(2) i *Andre kontante ytelser* inngår alle kontante ytelser som ikke er fastlønn. Her inngår bl.a. uregelmessige tillegg, overtidsgodtgjørelse, bonus og feriepenger/ferietrekk m.m. Vi beregner her gjennomsnitt for hhv. kvinner og menn og sammenligner de to gjennomsnittene. Vi har ikke hensyntatt hvor stor del av året personer evt. er



ansatt og det vil kunne gi noen avvik som er store dersom det er stor forskjell mellom kjønnene i hver gruppe på gjennomsnittlig ansettelsestid. For stillingsnivå med få personer vil utslagene kunne bli store.

(3) i *Skattepliktige naturalytelser* inngår økonomiske fordeler som ikke utbetales direkte til ansatte, men som dekkes av SINTEF og sjablongbeskattes. I hovedsak gjelder det elektronisk kommunikasjon og forsikringer. Vi regner gjennomsnitt for kvinner og menn og sammenligner gjennomsnittene. For nivå med få personer vil utslagene kunne bli store.

Den største lønnsforskjellen mellom menn og kvinner er i kategorien *administrasjon*. I denne kategorien inngår mange stillinger, og menn i denne kategorien har i snitt betydelig høyere utdanningsnivå. De fleste andre lønnsforskjeller i tabellen skyldes at menn i gjennomsnitt er noen år eldre enn kvinner og med det lønnsystemet vi har i SINTEF vil dermed gjennomsnittslønnen også være høyere.

**Tabell 3 Midlertidige ansatte, deltid og foreldrepermisjon**

<b>MIDLERTIDIGE, DELTID OG FORELDREPERMISJON</b>			
	<b>Totalt</b>	<b>Kvinner</b>	<b>Menn</b>
Antall ansatte	2752	1004	1748
<b>Midlertidige ansatte <sup>(1)</sup></b>			
- Antall	68	35	33
- i %	3,0 %	4,2 %	2,3 %
<b>Deltidsarbeid <sup>(2)</sup></b>			
- Antall	290	113	177
- i %	12,8 %	13,4 %	12,4 %
<b>Ufrivillig deltidarbeid <sup>(3)</sup></b>			
- Antall	0	0	0
- i %	0	0	0
<b>Uttak av foreldrepermisjoner <sup>(4)</sup></b>			
- Gjennomsnitt antall uker	18,6	20,2	17,6

(1) En betydelig del av de *midlertidige ansatte* er sommerstudenter, sommerjobbere og enkelte andre unge arbeidstagere som jobber korte perioder i løpet av året.

(2) De aller fleste som er registrert med deltidarbeid er medarbeidere som nærmer seg pensjonsalder og frivillig har valgt å trapp ned arbeidstiden.

(3) Ufrivillig deltid er definert som medarbeidere som jobber deltid, men både ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer.

(4) Gjennomsnittlig permisjonstid ligger på 18,6 uker. Her kan det være variasjoner som skyldes at vi bare ser på ett år (2021), der foreldrepermisjoner blir "kuttet" både dersom de startet i 2020 og dersom de fortsetter over i 2022.



**SINTEF**

### **3.2 Slik har SINTEF kartlagt ufrivillig deltid**

HR 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.



**VEDLEGG - Kjønnbalansetall for SINTEFs fire forskningsaksjeselskap**

På de neste sidene følger tilsvarende tabeller som tidligere i dette dokumentet for hvert av SINTEFs fire forskningsaksjeselskap:

Vedlegg 1 Tall for SINTEF AS..... 14

Vedlegg 2 Tall for SINTEF Ocean AS ..... 17

Vedlegg 3 Tall for SINTEF Energi AS ..... 20

Vedlegg 4 Tall for SINTEF Manufacturing AS..... 23

**Vedlegg 1 Tall for SINTEF AS**

<b>KJØNNBALANSE – SINTEF AS</b>				
<b>Stillingsnivå</b>	<b>Antall kvinner</b>	<b>Antall menn</b>	<b>Kvinner (%)</b>	<b>Menn (%)</b>
Administrasjon	110	38	74 %	26 %
Ledelse i administrasjonen	15	12	56 %	44 %
Teknikere, nivå 0	0	0		
Teknikere, nivå 1	1	2	33 %	67 %
Teknikere, nivå 2	2	11	15 %	85 %
Teknikere, nivå 3	4	15	21 %	79 %
Ingeniører, nivå 1	19	14	58 %	42 %
Ingeniører, nivå 2	23	33	41 %	59 %
Ingeniører, nivå 3	8	17	32 %	68 %
Vitenskapelige ansatte, nivå 1	60	52	54 %	46 %
Vitenskapelige ansatte, nivå 2	168	281	37 %	63 %
Vitenskapelige ansatte, nivå 3	114	264	30 %	70 %
Vitenskapelige ansatte, nivå 4	4	26	13 %	87 %
Forskningsledere	31	61	34 %	66 %
Øvrig ledelse	8	26	24 %	76 %
Andre	1	0	100 %	0 %
<b>TOTALT</b>	<b>568</b>	<b>852</b>	<b>40 %</b>	<b>60 %</b>



LØNN OG YTelser – SINTEF AS		Kvinner andel av menn (i %)		
Stillingsnivå	Antall	Avtalt årslønn <sup>(1)</sup>	Andre kontante ytelser <sup>(2)</sup>	Skattepliktige naturalytelser <sup>(3)</sup>
Administrasjon	148	83,0 %	41,9 %	88,2 %
Ledelse i administrasjonen	27	103,7 %	135,2 %	117,7 %
Teknikere, nivå 0	0	-----	-----	-----
Teknikere, nivå 1	3	-----	-----	-----
Teknikere, nivå 2	13	-----	-----	-----
Teknikere, nivå 3	19	-----	-----	-----
Ingeniører, nivå 1	33	87,7 %	59,3 %	94,3 %
Ingeniører, nivå 2	56	97,5 %	129,7 %	116,3 %
Ingeniører, nivå 3	25	94,1 %	37,1 %	112,8 %
Vitenskapelige ansatte, nivå 1	112	99,4 %	99,9 %	108,7 %
Vitenskapelige ansatte, nivå 2	449	97,7 %	69,1 %	103,6 %
Vitenskapelige ansatte, nivå 3	378	97,3 %	94,8 %	103,6 %
Vitenskapelige ansatte, nivå 4	30	-----	-----	-----
Forskningsledere	92	93,9 %	82,3 %	101,4 %
Øvrig ledelse	34	116,2 %	271,7 %	121,0 %
Andre	1	-----	-----	-----

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

(1) *Avtalt årslønn* er for faste ansatte den avtalte årslønnen. For andre (f.eks. timeansatte), som ikke er registrert med en avtalt årslønn, er det i mange tilfeller brukt en årslønn-ekvivalent. Likevel vil det være noen personer (typisk i kategorien *Andre*) som har fått f.eks. en enkelt utbetaling fra SINTEF og der avtalt årslønn er satt til 0. Disse inngår da ikke i beregningene i feltet *avtalt årslønn*.

(2) i *Andre kontante ytelser* inngår alle kontante ytelser som ikke er fastlønn. Her inngår bl.a. uregelmessige tillegg, overtidsgodtgjørelse, bonus og feriepenger/ferietrekk m.m. Vi beregner her gjennomsnitt for hhv. kvinner og menn og sammenligner de to gjennomsnittene. Vi har ikke hensyntatt hvor stor del av året personer evt. er ansatt og det vil kunne gi noen avvik som er store dersom det er stor forskjell mellom kjønnene i hver gruppe på gjennomsnittlig ansettelsestid. For stillingsnivå med få personer vil utslagene kunne bli store.

(3) i *Skattepliktige naturalytelser* inngår økonomiske fordeler som ikke utbetales direkte til ansatte, men som dekkes av SINTEF og sjablongbeskattes. I hovedsak gjelder det elektronisk kommunikasjon og forsikringer. Vi regner gjennomsnitt for kvinner og menn og sammenligner gjennomsnittene. For nivå med få personer vil utslagene kunne bli store.

For SINTEF AS er snittalderen syv år lavere for kvinner i kategori *Ingeniører, nivå 1*. Det er med på å forklare den relativt store forskjellen i avtalt årslønn mellom kvinner og menn.



<b>MIDLERTIDIGE, DELTID OG FORELDREPERMISJON – SINTEF AS</b>			
	<b>Totalt</b>	<b>Kvinner</b>	<b>Menn</b>
Antall ansatte	1 420	568	852
<b>Midlertidige ansatte <sup>(1)</sup></b>			
- Antall	38	22	16
- i %	2,7 %	3,9 %	1,9 %
<b>Deltidsarbeid <sup>(2)</sup></b>			
- Antall	182	79	103
- i %	12,8 %	13,9 %	12,1 %
<b>Ufrivillig deltidsarbeid <sup>(3)</sup></b>			
- Antall	0	0	0
- i %	0	0	0
<b>Uttak av foreldrepermisjoner <sup>(4)</sup></b>			
- Gjennomsnitt antall uker	18,2	18,7	18,0

(1) En betydelig del av de *midlertidige ansatte* er sommerstudenter, sommerjobbere og enkelte andre unge arbeidstagere som jobber korte perioder i løpet av året.

(2) De aller fleste som er registrert med deltidsarbeid er medarbeidere som nærmer seg pensjonsalder og frivillig har valgt å trapp ned arbeidstiden.

(3) Ufrivillig deltid er definert som medarbeidere som jobber deltid, men både ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer.

(4) Gjennomsnittlig permisjonstid ligger på 18,2 uker. Her kan det være variasjoner som skyldes at vi bare ser på ett år (2021), der foreldrepermisjoner blir "kuttet" både dersom de startet i 2020 og dersom de fortsetter over i 2022.



**Vedlegg 2 Tall for SINTEF Ocean AS**

<b>KJØNNBALANSE – SINTEF OCEAN AS</b>				
<b>Stillingsnivå</b>	<b>Antall kvinner</b>	<b>Antall menn</b>	<b>Kvinner (%)</b>	<b>Menn (%)</b>
Administrasjon	25	7	78 %	22 %
Ledelse i administrasjonen	4	0	100 %	0 %
Teknikere, nivå 0	1	7	13 %	88 %
Teknikere, nivå 1	0	2	0 %	100 %
Teknikere, nivå 2	1	9	10 %	90 %
Teknikere, nivå 3	1	16	6 %	94 %
Ingeniører, nivå 1	1	7	13 %	88 %
Ingeniører, nivå 2	7	19	27 %	73 %
Ingeniører, nivå 3	1	0	100 %	0 %
Vitenskapelige ansatte, nivå 1	19	19	50 %	50 %
Vitenskapelige ansatte, nivå 2	30	67	31 %	69 %
Vitenskapelige ansatte, nivå 3	34	81	30 %	70 %
Vitenskapelige ansatte, nivå 4	3	6	33 %	67 %
Forskningsledere	7	16	30 %	70 %
Øvrig ledelse	3	5	38 %	63 %
Andre	0	0	0 %	0 %
<b>TOTALT</b>	<b>137</b>	<b>261</b>	<b>34 %</b>	<b>66 %</b>



LØNN OG YTELSER – SINTEF OCEAN AS		Kvinner andel av menn (i %)		
Stillingsnivå	Antall	Avtalt årslønn <sup>(1)</sup>	Andre kontante ytelser <sup>(2)</sup>	Skattepliktige naturalytelser <sup>(3)</sup>
Administrasjon	32	61,1 %	18,3 %	67,6 %
Ledelse i administrasjonen	4	-----	-----	-----
Teknikere, nivå 0	8	-----	-----	-----
Teknikere, nivå 1	2	-----	-----	-----
Teknikere, nivå 2	10	-----	-----	-----
Teknikere, nivå 3	17	-----	-----	-----
Ingeniører, nivå 1	8	-----	-----	-----
Ingeniører, nivå 2	26	92,4 %	13,7 %	103,7 %
Ingeniører, nivå 3	1	-----	-----	-----
Vitenskapelige ansatte, nivå 1	38	93,6 %	45,2 %	60,6 %
Vitenskapelige ansatte, nivå 2	97	99,0 %	40,5 %	80,9 %
Vitenskapelige ansatte, nivå 3	115	96,5 %	53,8 %	102,1 %
Vitenskapelige ansatte, nivå 4	9	-----	-----	-----
Forskningsledere	23	93,9 %	105,4 %	94,3 %
Øvrig ledelse	8	-----	-----	-----
Andre	0	-----	-----	-----

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

(1) *Avtalt årslønn* er for faste ansatte den avtalte årslønnen. For andre (f.eks. timeansatte), som ikke er registrert med en avtalt årslønn, er det i mange tilfeller brukt en årslønn-ekvivalent. Likevel vil det være noen personer (typisk i kategorien *Andre*) som har fått f.eks. en enkelt utbetaling fra SINTEF og der avtalt årslønn er satt til 0. Disse inngår da ikke i beregningene i feltet *avtalt årslønn*.

(2) i *Andre kontante ytelser* inngår alle kontante ytelser som ikke er fastlønn. Her inngår bl.a. uregelmessige tillegg, overtidsgodtgjørelse, bonus og feriepenger/ferietrekk m.m. Vi beregner her gjennomsnitt for hhv. kvinner og menn og sammenligner de to gjennomsnittene. Vi har ikke hensyntatt hvor stor del av året personer evt. er ansatt og det vil kunne gi noen avvik som er store dersom det er stor forskjell mellom kjønnene i hver gruppe på gjennomsnittlig ansettelsestid. For stillingsnivå med få personer vil utslagene kunne bli store.

(3) i *Skattepliktige naturalytelser* inngår økonomiske fordeler som ikke utbetales direkte til ansatte, men som dekkes av SINTEF og sjablongbeskattes. I hovedsak gjelder det elektronisk kommunikasjon og forsikringer. Vi regner gjennomsnitt for kvinner og menn og sammenligner gjennomsnittene. For nivå med få personer vil utslagene kunne bli store.

I SINTEF Ocean er kategorien administrasjonen er lønnsforskjellen preget av at flere kantinearbeidere sluttet i 2020 og fikk feriepenger utbetalt i 2021, og inngår dermed i lønnsgrunnlaget. For *Forskningsledere* og *Vitenskapelig ansatte nivå 1* er det ansiennitetsforskjell som bidrar til ulikheten i avtalt årslønn.



<b>MIDLERTIDIGE, DELTID OG FORELDREPERMISJON – SINTEF OCEAN AS</b>			
	<b>Totalt</b>	<b>Kvinner</b>	<b>Menn</b>
Antall ansatte	398	137	261
<b>Midlertidige ansatte <sup>(1)</sup></b>			
- Antall	17	6	11
- i %	4,3 %	4,4 %	4,2 %
<b>Deltidsarbeid <sup>(2)</sup></b>			
- Antall	50	18	32
- i %	12,6 %	13,1 %	12,3 %
<b>Ufrivillig deltidsarbeid <sup>(3)</sup></b>			
- Antall	0	0	0
- i %			
<b>Uttak av foreldrepermisjoner <sup>(4)</sup></b>			
- Gjennomsnitt antall uker	17,4	24,9	13,4

(1) En betydelig del av de *midlertidige ansatte* er sommerstudenter, sommerjobbere og enkelte andre unge arbeidstagere som jobber korte perioder i løpet av året.

(2) De aller fleste som er registrert med deltidsarbeid er medarbeidere som nærmer seg pensjonsalder og frivillig har valgt å trapp ned arbeidstiden.

(3) Ufrivillig deltid er definert som medarbeidere som jobber deltid, men både ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer.

(4) Gjennomsnittlig permisjonstid ligger på 17,4 uker. Her kan det være variasjoner som skyldes at vi bare ser på ett år (2021), der foreldrepermisjoner blir "kuttet" både dersom de startet i 2020 og dersom de fortsetter over i 2022.

**Vedlegg 3 Tall for SINTEF Energi AS**

<b>KJØNNBALANSE – SINTEF ENERGI AS</b>				
<b>Stillingsnivå</b>	<b>Antall kvinner</b>	<b>Antall menn</b>	<b>Kvinner (%)</b>	<b>Menn (%)</b>
Administrasjon	26	4	87 %	13 %
Ledelse i administrasjonen	5	0	100 %	0 %
Teknikere, nivå 0	0	0		
Teknikere, nivå 1	0	0		
Teknikere, nivå 2	0	0		
Teknikere, nivå 3	0	6	0 %	100 %
Ingeniører, nivå 1	1	4	20 %	80 %
Ingeniører, nivå 2	0	4	0 %	100 %
Ingeniører, nivå 3	0	0		
Vitenskapelige ansatte, nivå 1	6	10	38 %	63 %
Vitenskapelige ansatte, nivå 2	45	126	26 %	74 %
Vitenskapelige ansatte, nivå 3	6	20	23 %	77 %
Vitenskapelige ansatte, nivå 4	3	9	25 %	75 %
Forskningsledere	8	9	47 %	53 %
Øvrig ledelse	1	7	13 %	88 %
Andre	1	1	50 %	50 %
<b>TOTALT</b>	<b>102</b>	<b>200</b>	<b>34 %</b>	<b>66 %</b>



LØNN OG YTELSER – SINTEF ENERGI AS		Kvinner andel av menn (i %)		
Stillingsnivå	Antall	Avtalt årslønn <sup>(1)</sup>	Andre kontante ytelser <sup>(2)</sup>	Skattepliktige naturalytelser <sup>(3)</sup>
Administrasjon	30	-----	-----	-----
Ledelse i administrasjonen	5	-----	-----	-----
Teknikere, nivå 0	0	-----	-----	-----
Teknikere, nivå 1	0	-----	-----	-----
Teknikere, nivå 2	0	-----	-----	-----
Teknikere, nivå 3	6	-----	-----	-----
Ingeniører, nivå 1	5	-----	-----	-----
Ingeniører, nivå 2	4	-----	-----	-----
Ingeniører, nivå 3	0	-----	-----	-----
Vitenskapelige ansatte, nivå 1	16	97,9 %	1300,2 %	59,7 %
Vitenskapelige ansatte, nivå 2	171	95,6 %	75,6 %	95,7 %
Vitenskapelige ansatte, nivå 3	26	97,0 %	63,8 %	80,5 %
Vitenskapelige ansatte, nivå 4	12	-----	-----	-----
Forskningsledere	17	94,3 %	112,3 %	95,4 %
Øvrig ledelse	8	-----	-----	-----
Andre	2	-----	-----	-----

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

(1) *Avtalt årslønn* er for faste ansatte den avtalte årslønnen. For andre (f.eks. timeansatte), som ikke er registrert med en avtalt årslønn, er det i mange tilfeller brukt en årslønn-ekvivalent. Likevel vil det være noen personer (typisk i kategorien *Andre*) som har fått f.eks. en enkelt utbetaling fra SINTEF og der avtalt årslønn er satt til 0. Disse inngår da ikke i beregningene i feltet *avtalt årslønn*.

(2) i *Andre kontante ytelser* inngår alle kontante ytelser som ikke er fastlønn. Her inngår bl.a. uregelmessige tillegg, overtidsgodtgjørelse, bonus og feriepenger/ferietrekk m.m. Vi beregner her gjennomsnitt for hhv. kvinner og menn og sammenligner de to gjennomsnittene. Vi har ikke hensyntatt hvor stor del av året personer evt. er ansatt og det vil kunne gi noen avvik som er store dersom det er stor forskjell mellom kjønnene i hver gruppe på gjennomsnittlig ansettelsestid. For stillingsnivå med få personer vil utslagene kunne bli store.

(3) i *Skattepliktige naturalytelser* inngår økonomiske fordeler som ikke utbetales direkte til ansatte, men som dekkes av SINTEF og sjablongbeskattes. I hovedsak gjelder det elektronisk kommunikasjon og forsikringer. Vi regner gjennomsnitt for kvinner og menn og sammenligner gjennomsnittene. For nivå med få personer vil utslagene kunne bli store.

I SINTEF Energi får alle vitenskapelig ansatte samme lønn ut fra eksamensår, så det er ingen lønnsforskjeller for medarbeidere med samme eksamensår.



<b>MIDLERTIDIGE, DELTID OG FORELDREPERMISJON – SINTEF ENERGI AS</b>			
	<b>Totalt</b>	<b>Kvinner</b>	<b>Menn</b>
Antall ansatte	302	102	200
<b>Midlertidige ansatte <sup>(1)</sup></b>			
- Antall	9	5	4
- i %	3,0 %	4,9 %	2,0 %
<b>Deltidsarbeid <sup>(2)</sup></b>			
- Antall	45	14	31
- i %	14,9 %	13,7 %	15,5 %
<b>Ufrivillig deltidsarbeid <sup>(3)</sup></b>			
- Antall	0	0	0
- i %			
<b>Uttak av foreldrepermisjoner <sup>(4)</sup></b>			
- Gjennomsnitt antall uker	21,4	23,9	20,1

(1) En betydelig del av de *midlertidige ansatte* er sommerstudenter, sommerjobbere og enkelte andre unge arbeidstagere som jobber korte perioder i løpet av året.

(2) De aller fleste som er registrert med deltidsarbeid er medarbeidere som nærmer seg pensjonsalder og frivillig har valgt å trapp ned arbeidstiden.

(3) Ufrivillig deltid er definert som medarbeidere som jobber deltid, men både ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer.

(4) Gjennomsnittlig permisjonstid ligger på 21,4 uker. Her kan det være variasjoner som skyldes at vi bare ser på ett år (2021), der foreldrepermisjoner blir "kuttet" både dersom de startet i 2020 og dersom de fortsetter over i 2022.

**Vedlegg 4 Tall for SINTEF Manufacturing AS**

<b>KJØNNBALANSE – SINTEF MANUFACTURING AS</b>				
<b>Stillingsnivå</b>	<b>Antall kvinner</b>	<b>Antall menn</b>	<b>Kvinner (%)</b>	<b>Menn (%)</b>
Administrasjon	5	3	63 %	38 %
Ledelse i administrasjonen	2	1	67 %	33 %
Teknikere, nivå 0	0	3	0 %	100 %
Teknikere, nivå 1	0	0	0 %	100 %
Teknikere, nivå 2	0	11	0 %	100 %
Teknikere, nivå 3	1	0	100 %	0 %
Ingeniører, nivå 1	2	0	100 %	0 %
Ingeniører, nivå 2	0	8	0 %	100 %
Ingeniører, nivå 3	1	0	100 %	0 %
Vitenskapelige ansatte, nivå 1	3	6	33 %	67 %
Vitenskapelige ansatte, nivå 2	6	15	29 %	71 %
Vitenskapelige ansatte, nivå 3	4	20	17 %	83 %
Vitenskapelige ansatte, nivå 4	0	4	0 %	100 %
Forskningsledere	0	9	0 %	100 %
Øvrig ledelse	3	3	50 %	50 %
Andre	1	1	50 %	50 %
<b>TOTALT</b>	<b>28</b>	<b>84</b>	<b>25 %</b>	<b>75 %</b>



<b>LØNN OG YTELSER – SINTEF MANUFACTURING AS</b>		<b>Kvinnens andel av menn (i %)</b>		
<b>Stillingsnivå</b>	<b>Antall</b>	<b>Avtalt årslønn <sup>(1)</sup></b>	<b>Andre kontante ytelser <sup>(2)</sup></b>	<b>Skattepliktige naturalytelser <sup>(3)</sup></b>
Administrasjon	8	-----	-----	-----
Ledelse i administrasjonen	3	-----	-----	-----
Teknikere, nivå 0	3	-----	-----	-----
Teknikere, nivå 1	0	-----	-----	-----
Teknikere, nivå 2	11	-----	-----	-----
Teknikere, nivå 3	1	-----	-----	-----
Ingeniører, nivå 1	2	-----	-----	-----
Ingeniører, nivå 2	8	-----	-----	-----
Ingeniører, nivå 3	1	-----	-----	-----
Vitenskapelige ansatte, nivå 1	9	-----	-----	-----
Vitenskapelige ansatte, nivå 2	21	105,2 %	228,8 %	127,7 %
Vitenskapelige ansatte, nivå 3	24	-----	-----	-----
Vitenskapelige ansatte, nivå 4	4	-----	-----	-----
Forskningsledere	9	-----	-----	-----
Øvrig ledelse	6	-----	-----	-----
Andre	<b>2</b>	-----	-----	-----

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

(1) *Avtalt årslønn* er for faste ansatte den avtalte årslønnen. For andre (f.eks. timeansatte), som ikke er registrert med en avtalt årslønn, er det i mange tilfeller brukt en årslønn-ekvivalent. Likevel vil det være noen personer (typisk i kategorien *Andre*) som har fått f.eks. en enkelt utbetaling fra SINTEF og der avtalt årslønn er satt til 0. Disse inngår da ikke i beregningene i feltet *avtalt årslønn*.

(2) i *Andre kontante ytelser* inngår alle kontante ytelser som ikke er fastlønn. Her inngår bl.a. uregelmessige tillegg, overtidsgodtgjørelse, bonus og feriepenger/ferietrekk m.m. Vi beregner her gjennomsnitt for hhv. kvinner og menn og sammenligner de to gjennomsnittene. Vi har ikke hensyntatt hvor stor del av året personer evt. er ansatt og det vil kunne gi noen avvik som er store dersom det er stor forskjell mellom kjønnene i hver gruppe på gjennomsnittlig ansettelsestid. For stillingsnivå med få personer vil utslagene kunne bli store.

(3) i *Skattepliktige naturalytelser* inngår økonomiske fordeler som ikke utbetales direkte til ansatte, men som dekkes av SINTEF og sjablongbeskattes. I hovedsak gjelder det elektronisk kommunikasjon og forsikringer. Vi regner gjennomsnitt for kvinner og menn og sammenligner gjennomsnittene. For nivå med få personer vil utslagene kunne bli store.

På grunn av få medarbeidere i hvert stillingsnivå er kun innenfor *Vitenskapelige ansatte, nivå 2* at det er mange nok av hvert kjønn til at vi oppgir tall (se antall medarbeidere på forrige side).





<b>MIDLERTIDIGE, DELTID OG FORELDREPERMISJON – SINTEF MANUFACTURING AS</b>			
	<b>Totalt</b>	<b>Kvinner</b>	<b>Menn</b>
Antall ansatte	112	28	84
<b>Midlertidige ansatte <sup>(1)</sup></b>			
- Antall	0	0	0
- i %			
<b>Deltidsarbeid <sup>(2)</sup></b>			
- Antall	13	3	10
- i %	11,6 %	10,7 %	11,9 %
<b>Ufrivillig deltidsarbeid <sup>(3)</sup></b>			
- Antall	0	0	0
- i %			
<b>Uttak av foreldrepermisjoner <sup>(4)</sup></b>			
- Gjennomsnitt antall uker	20,1	18,8	20,6

(1) En betydelig del av de *midlertidige ansatte* er sommerstudenter, sommerjobbere og enkelte andre unge arbeidstagere som jobber korte perioder i løpet av året.

(2) De aller fleste som er registrert med deltidsarbeid er medarbeidere som nærmer seg pensjonsalder og frivillig har valgt å trapp ned arbeidstiden.

(3) Ufrivillig deltid er definert som medarbeidere som jobber deltid, men både ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer.

(4) Gjennomsnittlig permisjonstid ligger på 20,1 uker. Her kan det være variasjoner som skyldes at vi bare ser på ett år (2021), der foreldrepermisjoner blir "kuttet" både dersom de startet i 2020 og dersom de fortsetter over i 2022.