

A close-up photograph of a person's hand holding a black and silver compass. The compass face is white with red markings and numbers. The hand is positioned as if about to use the compass. The background is a plain, light-colored surface.

Likestillingsredegjørelse

Aktivitets- og redegjørelsesplikten

- Hvordan vi jobber for å fremme likestilling og hindre diskriminering
- Tilstand for kjønnslikestilling

SINTEF

År: 2025

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	5
2.4	Kjønnsbalanse	5
2.5	Mangfold	5
2.6	Trygt og inkluderende arbeidsmiljø	6
3	Kartlegging av kjønnslikestilling	7
3.1	Kjønnsbalanse	7
3.2	Kjønn og lønn	7
4	Arbeidsforhold	8
4.1	Midlertidige ansatte	8
4.2	Deltid og ufrivillig deltid	9
4.3	Foreldrepermisjon	9
5	VEDLEGG: Tabell over stillingssystem og stillingsnivåer	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 tre forskningsaksjeselskap: SINTEF AS, SINTEF Ocean AS og SINTEF Energi AS. I tillegg er følgende datterselskap tilknyttet konsernet: SINTEF TTO AS, SINTEF Nord AS, SINTEF Nordvest 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 tre 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 rekruttering skal vi sørge for at SINTEF ivaretar vårt samfunnsoppdrag. Dette krever at vi tiltrekker og beholder et mangfold av medarbeidere med høy faglig kompetanse som kan utgjøre en forskjell.

Likestillingsarbeidet i SINTEF er forankret i Konsernstrategien, og likestilling og ikke-diskriminering understøttes i 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 inkludering 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.

Som en av Europas ledende forskningsorganisasjoner har SINTEF et tydelig oppdrag: å utvikle teknologi og løsninger som bidrar til et bedre samfunn. For å lykkes må vi ligge i forkant – faglig, organisatorisk og som arbeidsgiver. Dette innebærer at vi må tiltrekke, utvikle og ta vare på mennesker med ulik bakgrunn, erfaring og perspektiver.

Vi ønsker å være en arbeidsplass der alle, uavhengig av kjønn, nasjonalitet, funksjonsevne, seksuell orientering eller andre bakgrunnsfaktorer, opplever tilhørighet, like muligheter og respekt. Et inkluderende arbeidsmiljø er en forutsetning for å få frem det beste i hver enkelt og for å skape bærekraftige løsninger på komplekse samfunnsutfordringer.

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

SINTEF arbeider aktivt for å sikre like muligheter gjennom hele ansattreisen.

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, 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. Alle kvalifiserte kandidater skal ha like muligheter til ansettelse i SINTEF. Våre medarbeidere utvikler sin kompetanse gjennom prosjektarbeid og tverrfaglig samarbeid med sine kollegaer. Norsk er arbeidsspråk i SINTEF, og vi har tro på at felles språk bidrar til å sikre godt samarbeid med både kollegaer og kunder. Å lære seg norsk vil både gjøre det lettere for internasjonale medarbeidere å lykkes i SINTEF og forenkle integrering i samfunnet for øvrig. 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. 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. Alle ansatte skal ha like muligheter til utvikling og kompetanseheving.

Det gjennomføres arbeidsmiljøundersøkelse årlig i SINTEF. Denne undersøkelsen har høy oppslutning med svarprosent på 93 % i 2025.

En god arbeidsmiljøundersøkelse gir oss innblikk i hvordan ansatte på tvers av organisasjonen og ulike mangfoldgrupperinger, opplever sitt arbeidsmiljø, og gir oss dermed et viktig grunnlag for å lage gode tiltak. Vår systemleverandør gir oss sammenlikningsgrunnlag med et bredt utvalg av norsk arbeidsliv.

Vi har i mange år kartlagt opplevd forskjellsbehandling, mobbing/trakassering og seksuell trakassering. Undersøkelsen gir oss i tillegg innsikt i opplevelse av krenkende atferd og diskrimineringsgrunnlag. Dermed 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.

Videre har vi etablert en plan for kjønnsbalanse SINTEF har som mål å rekruttere flere kvinner og sikre god karriereutvikling for våre dyktige kvinnelige medarbeidere. Vi har styrket kjønnsbalanse-hensynet 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 egne rapporter som gir 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 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 skal bidra til at vi unngår ubevisst diskriminering av medarbeidere.

Arbeidet skjer både på overordnet nivå i SINTEF, samt på instituttnivå.

2.4 Kjønnsbalanse

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 kjønnsbalanse. Til støtte for dette arbeidet er det utarbeidet kunnskapsbaserte råd og relevante tiltak utformet for å forbedre likestilling på prioriterte områder.

Alle ledere i SINTEF har tilgang på rapporter som viser utviklingen for kjønnsbalanse 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 kjønnsbalanse er derfor viktig for oss. I 2025 var 37 % av medarbeiderne som startet i SINTEF internasjonale medarbeidere, og 32 % av de nyansatte var kvinner.

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 ønsker å ha medarbeidere som til sammen representerer stor variasjon innen blant annet faglig kompetanse, kjønn, alder, nasjonalitet, kulturell bakgrunn, seksuell legning og personlige egenskaper. Et mangfoldig miljø i seg selv har stor verdi, og med medarbeidere fra over 80 ulike land besitter SINTEF både betydelig vitenskapelig og kulturell kompetanse.

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 av 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.

I SINTEF har vi nulltoleranse for diskriminering og det er vårt felles ansvar at alle medarbeidere føler seg velkomne, inkludert og ivaretatt gjennom hele arbeidsforholdet. Vi arbeider aktivt for å skape positive holdninger til likestilling og mangfold.

I tillegg til å jobbe strukturert og systematisk med mangfold og inkludering gjennom våre sentrale HR-prosesser har vi i 2025 blant annet:

- Gjennomført mangfoldsundersøkelse
- Deltatt i PRIDE-paraden
- Etablert en handlingsplan for arbeidet med mangfold og inkludering i SINTEF
- Markering av verdensdagen for psykisk helse
- Åpnet muligheten for å legge til pronomen i teams
- Innført velferdspermisjon for fravær knyttet til kjønnsbekreftende behandling
- Mulighet for at medarbeidere selv kan velge kjønn i sentrale IT system
- SINTEF Inclusive har gjennomført flere fagseminar med ulike tema
- Utprøving av kjønnsnøytrale toalett og tilgjengelige sanitærartikler

For å få et mer helhetlig bilde av hvordan mangfold og inkludering faktisk oppleves i SINTEF, ble det gjennomført en mangfoldsundersøkelse i Q4 i 2025. Denne undersøkelsen har gitt oss verdifull innsikt i hvordan ulike grupper ansatte opplever arbeidsmiljøet, tilhørighet, trygghet og muligheter for utvikling. Denne undersøkelse har vært et viktig verktøy for å styrke vår situasjonsforståelse, og har gitt et godt grunnlag for å utvikle målrettet og treffsikre tiltak.

I SINTEF har vi flere arenaer og tiltak som bidrar til å styrke mangfoldskompetansen i organisasjonen. SINTEF skolen og lederutviklingsprogrammer er viktige verktøy for å integrere mangfoldsperspektiver i ledelse og organisasjonsutvikling.

Tilrettelegging for mangfold gjennom språkvalg i undersøkelser og rekruttering:

For å sikre like muligheter for alle ansatte og kandidater, uavhengig av nasjonalitet og språkbakgrunn, tilrettelegger SINTEF for bruk av flere språk i sentrale prosesser.

Arbeidsmiljøundersøkelser og øvrige interne kartlegginger kan besvares på engelsk, slik at alle medarbeidere får mulighet til å gi tilbakemeldinger og bidra til utviklingen av et inkluderende arbeidsmiljø.

Videre publiseres stillingsannonser både på norsk og engelsk. Dette bidrar til at informasjon om ledige stillinger er tilgjengelig for et bredere spekter av søkere og reduserer risikoen for at kvalifiserte kandidater ekskluderes på grunn av språkbarrierer.

Tiltakene understøtter virksomhetens arbeid med likestilling, mangfold og inkludering ved å sikre at alle får likeverdig tilgang til informasjon og mulighet til deltakelse i arbeidslivet.

2.6 Trygt og inkluderende arbeidsmiljø

Vi arbeider målrettet for å skape et arbeidsmiljø der alle opplever trygghet, respekt og tilhørighet. Et inkluderende arbeidsmiljø er grunnlaget for godt samarbeid og for å kunne lykkes i våre forskningsprosjekter. Mangfoldet blant våre medarbeidere gjennom erfaring, bakgrunn og perspektiv, er en styrke vi jobber for å ivareta og videreutvikle. For oss handler et trygt arbeidsmiljø om å møte hverandre med respekt og å verdsette forskjeller som en kilde til læring og utvikling.

Psykologisk trygghet har vært et prioritert satsingsområde de siste årene, fordi vi ser at dette er en forutsetning for ekte inkludering. Et arbeidsmiljø der alle tør å uttrykke sine meninger, stille

spørsmål, be om støtte eller dele feil, er et miljø der mennesker kan vokse. Når ansatte opplever trygghet, øker både trivsel, engasjement og kvaliteten på arbeidet vi leverer.

I SINTEF er samarbeid sentralt i alt vi gjør. For å utvikle nye løsninger og levere verdi til våre kunder, er vi avhengige av å hente ut hele potensialet i mangfoldet som finnes i våre prosjektteam. Dette fordrer en kultur preget av åpenhet, nysgjerrighet og vilje til å forstå hverandre. Når vi møter ulikhet med gjensidig respekt og ser mangfold som en ressurs, legger vi et godt grunnlag for å lykkes, både som organisasjon og i vårt samfunnsoppdrag.

3 Kartlegging av kjønnslikestilling

3.1 Kjønnssbalanse

Det totale antallet medarbeidere som er kartlagt i de følgende tabellene om kjønnssbalanse, midlertidighet og deltid, utgjør til sammen 2196 personer og er det antallet medarbeidere som var ansatt i SINTEF pr. 31.12.2025.

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

Tabell 1 Kjønnssbalanse

Firma	Antall kvinner	Kvinner (%)	Antall menn	Menn (%)
SINTEF AS	537	38 %	869	62 %
SINTEF Ocean AS	151	38 %	245	62 %
SINTEF Energi AS	112	34 %	214	66 %
Andre *	20	29 %	48	71 %
Totalt for SINTEF	820	37 %	1376	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 Nordvest AS*

3.2 Kjønn og lønn

Stillingssystemet i SINTEF er bygd opp av fem ulike stillingsgrupper: linjeledelse, vitenskapelige ansatte, ingeniører, teknisk personell og administrative 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 tabellen i kapittel 5, på side 11, lister vi de ulike stillingsnivåene med tilhørende eksempler på titler som hører til i hver kategori og stillingsnivå.

Lønssystemene i SINTEF er litt ulike mellom de forskjellige AS-ene. Det som er gjennomgående likt er at lønn øker med ansiennitet og alder. 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 separate 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 redegjørelsesplikten skal ikke ansiennitet være en del av inndelingen i stillingsnivå, men anses heller som saklige kriterier som kan forklare lønnsforskjeller. Vi har derfor valgt å ta med kvinners gjennomsnittsalder i % av menn for å indikere noe av grunnen til lønnsforskjellene.

Tabell 2 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	230	71 %	96 %	81 %
Ledelse i administrasjonen	45	58 %	98 %	87 %
Teknikere, nivå 0	4	50 %	-----	-----
Teknikere, nivå 1	4	25 %	-----	-----
Teknikere, nivå 2	17	6 %	70 %	91 %
Teknikere, nivå 3	52	12 %	113 %	100 %
Ingeniører, nivå 1	48	29 %	93 %	96 %
Ingeniører, nivå 2	76	34 %	102 %	95 %
Ingeniører, nivå 3	34	32 %	95 %	94 %
Vitenskapelige ansatte, nivå 1	144	53 %	103 %	100 %
Vitenskapelige ansatte, nivå 2	701	33 %	94 %	95 %
Vitenskapelige ansatte, nivå 3	590	30 %	97 %	97 %
Vitenskapelige ansatte, nivå 4	57	21 %	94 %	94 %
Forskningsledere	147	37 %	97 %	97 %
Øvrig ledelse	47	30 %	99 %	112 %

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 (dvs. 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) samt bokstav c (praksisarbeid). I tillegg til disse midlertidige ansatte, har SINTEF jevnlig innom sommerstudenter, og andre timelønnede som ikke er med i statistikken under.

Tabell 3 Midlertidige ansatte

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

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

4.2 Deltid og ufrivillig deltid

Vi definerer deltid som en stilling på mindre enn 100 %.

Tabell 4 Deltid

Firma	Heltid, Kvinner	Deltid, kvinner	Heltid, Menn	Deltid, Menn
SINTEF AS	86 %	14 %	86 %	14 %
SINTEF Ocean AS	83 %	17 %	91 %	9 %
SINTEF Energi AS	80 %	20 %	81 %	19 %
Andre *	85 %	15 %	86 %	14 %
Totalt for SINTEF	86 %	14 %	86 %	14 %

* Andre utgjør resten av de små enhetene i SINTEF dvs. SINTEF Helgeland AS, SINTEF Narvik AS, SINTEF Nord AS, SINTEF TTO AS og SINTEF Nordvest 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, medarbeidere som tar en doktorgrad, 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 2025 er kun medregnet den del av permisjonen som ble avvirket i kalenderåret 2025, og tar ikke hensyn til permisjon avvirket 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. Det er faktiske førte dager med fravær som er brukt som endelig utgangspunkt for de rapporterte tallene.

I tabellen under rapporterer vi kun der det er fire eller flere personer i en kategori. Til sammen har 149 medarbeidere hatt foreldrepermisjon i 2025, 82 kvinner og 67 menn.

Tabell 5 Foreldrepermisjon

Firma	Snitt antall uker, kvinner	Antall kvinner	Snitt antall uker, menn	Antall menn
SINTEF AS	17,9	54	14,3	42
SINTEF Ocean AS	13,9	12	12,4	10
SINTEF Energi AS	18,2	10	13,5	11
Andre *	--- (1)	3	--- (1)	4
Totalt for SINTEF	17,3	82	13,4	67

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

(1) Færre enn fem medarbeidere i denne kategorien

5 VEDLEGG: Tabell over stillingssystem og stillingsnivåer

Tabellen under lister stillingsnivåer med tilhørende titler som er benyttet i rapporteringen.

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, 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 <i>ikke</i> har leder-/ personalansvar for et stabsområde
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.

Stillingsnivå	Eksempler på titler	Kommentar
Ingeniører		
Ingeniører, nivå 1	Ingeniører + enkelte andre titler	Krav om avlagt ingeniøreksamen 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
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	Sjef forsker, (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.

Stillingsnivå	Eksempler på titler	Kommentar
Øvrig ledelse	Forskningssjef, 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.