

SINTEFs Plan for kjønnsbalanse - 1. januar 2022

Dette dokumentet er SINTEFs Plan for kjønnsbalanse (Gender Equality Plan, GEP). Planen er vedtatt av SINTEFs konsernledelse (13.12.2021). I dokumentet beskrives SINTEFs ambisjon og mål for arbeidet med å utvikle god kjønnsbalanse, samt viktige tiltak for å realisere ambisjonen. Planen tar utgangspunkt i SINTEFs situasjon og egenart som et anvendt forskningsinstitutt med hovedvekt innenfor teknologifag.

SINTEF verdsetter EUs initiativ for å styrke kjønnsbalanse og mangfold i forskning. 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. Vi må tiltrekke oss og utnytte den kompetansen kvinnene representerer. SINTEF har i lang tid arbeidet for å sikre god kjønnsbalanse og mangfold. EUs initiativ har gitt inspirasjon til fornyet innsats i dette arbeidet. I denne første fasen har vi prioritert å etablere en plan for kjønnsbalanse. Vi arbeider også for å ivareta andre viktige mangfoldsdimensjoner i tillegg til kjønn. Dette skjer i sammenheng med oppfølging av aktivitet- og redegjørelsesplikten. (Ref. Likestillings- og diskrimineringsloven) I det videre arbeidet vil disse prosessene bli sett i sammenheng.

SINTEF har nulltoleranse overfor alle typer mobbing, kjønnsbasert vold og seksuell trakassering. Vi har en etablert rutine for varsling av kritikkverdige forhold. I tillegg kartlegger vi forekomst av mobbing og seksuell trakassering gjennom vår årlige medarbeiderundersøkelse. Alle rapporterte tilfeller følges opp i henhold til etablert prosedyre i SINTEFs styringssystem for å bidra til løsning av den konkrete saken, ivareta den enkelte og forebygge uønskede hendelser.

Dagens situasjon

Siden SINTEF ble etablert i 1950 har forskningsinstituttet utviklet seg i takt med det norske samfunnet. I de første tiårene var grunnlaget SINTEF rekrutterte fra preget av skjev kjønnsfordeling. Mennene var i stort flertall på de fleste fagområdene. Dette bildet har endret seg, kvinnene har tatt stadig større plass på ulike utdanningsretninger, og det har gitt oss muligheter til å oppnå bedre kjønnsbalanse.

Vi har jobbet aktivt for å rekruttere kvinner og har i dag kjønnsbalanse på toppledernivå og på laveste vitenskapelige nivå. SINTEF har hatt kvinnelig konsernsjef de siste 17 år. SINTEF scorer høyt som attraktiv arbeidsgiver blant dyktige avgangsstudenter, og høyere blant kvinner enn blant menn. Dette gir grunnlag for håp om fortsatt bedring av kjønnsbalansen i SINTEF. Vi skal utnytte denne muligheten.

Kvinneandelen blant ansatte i SINTEF har steget jevnt og trutt, i det siste cirka ett prosentpoeng pr år. I dag utgjør kvinnene 33 % av de vitenskapelig ansatte for SINTEF-konsernet som helhet. Alle andeler i fortsettelsen viser til vitenskapelig ansatte. Kjønnsbalansen varierer naturlig nok mellom de seks instituttene i SINTEF, fra SINTEF Community som har en kvinneandel på 46 % til SINTEF Manufacturing der kvinneandelen er 20 %.

Vi ser en gjennomgående tendens til at kvinneandelen er størst i de yngste aldersgruppene, 48 % i den yngste (20 – 29 år). I aldersgruppen 60 - 69 er kvinneandelen 16 %. Kvinneandelen blant seniorforskere i SINTEF i dag er 27 %. Denne må økes som basis for styrking av kjønnsbalansen i andre dimensjoner. En hovedutfordring er å tilrettelegge for god karriereutvikling for kvinnene, slik at den høye kvinneandelen vi ser på lavere nivå gjenspeiles på seniornivå.

Mål

SINTEF vil forsterke vår innsats for gjennomgående god kjønnsbalanse med langsiktig og systematisk arbeid. Som grunnlag for dette arbeidet har vi definert utviklingsmål som er ambisiøse og realiserbare over tid. Dette målbildet gjelder for SINTEF totalt.

En ambisjon om balanse på 40/60-nivå på sikt mener vi er riktig for SINTEF samlet sett. Rekrutteringsgrunnlaget til SINTEFs er fortsatt skjevt på flere områder.

Vi har tatt utgangspunkt i status i dag innenfor seks dimensjoner som er særlig relevante for måling og utvikling av kjønnsbalanse, se tabellen under. Til hver dimensjon har vi beskrevet delmål for utvikling i tre trinn: 3 år, 5 år og 10 år. Disse delmålene er satt ut fra beste skjønn og kan vise seg nødvendig å justere ut fra erfaring underveis, men vi fastholder målet om minimum 40/60 kjønnsbalanse innen ti år på SINTEF-nivå. Unntaket her er nivå 4 i forskerstigen som krever utvikling over lang tid.

I det videre arbeidet med implementering og realisering av planen vil målene pr institutt bli nyansert og justert ut fra hva som er instituttets utgangspunkt og forutsetninger for utvikling.

SINTEFs mål for kjønnsbalanse

Dimensjoner	I dag (2021)	3 år (2024)	5 år (2026)	10 år (2031)
Kjønnsbalanse totalt	Andel kvinner/ menn 33/ 67	Andel kvinner/ menn Minimum 35/ 65	Andel kvinner/ menn Minimum 37/ 63	Andel kvinner/ menn Minimum 40/ 60
Forskerstigen, nivå 1	50/ 50	Minimum 40/ 60	Minimum 40/ 60	Minimum 40/ 60
Forskerstigen, nivå 2	33/ 67	Minimum 38/ 62	Minimum 40/ 60	Minimum 40/ 60
Forskerstigen, nivå 3	28/ 72	Minimum 30/ 70	Minimum 35/ 65	Minimum 40/ 60
Forskerstigen, nivå 4	18/ 82	Minimum 22/ 78	Minimum 25/ 75	Minimum 35/ 65
Linjeledelse, nivå 1 FL	35 /65	Minimum 38/ 62	Minimum 40/ 60	Minimum 40/ 60
Linjeledelse, nivå 2 FS	28/72	Minimum 34/ 66	Minimum 38/ 62	Minimum 40/ 60
Linjeledelse, nivå 3 TL	50/ 50	Minimum 40/ 60	Minimum 40/ 60	Minimum 40/ 60
Prosjekt- ledelse	4 prosentpoeng avvik fra kjønnsfordeling vitenskapelig ansatte	Maksimum 3 prosentpoeng avvik fra kjønnsfordeling vitenskapelig ansatte	Maksimum 2 prosentpoeng avvik fra kjønnsfordeling vitenskapelig ansatte	Tilsvarende kjønnsfordeling vitenskapelig ansatte
Publisering	7 prosentpoeng avvik fra kjønnsfordeling vitenskapelig ansatte *	Maksimum 4 prosentpoeng avvik fra kjønnsfordeling vitenskapelig ansatte	Maksimum 2 prosentpoeng avvik fra kjønnsfordeling vitenskapelig ansatte	Tilsvarende kjønnsfordeling vitenskapelig ansatte
Lønn (nivå mot Tekna-middel)	2 prosentpoeng avvik fra kjønnsfordeling vitenskapelig ansatte	1 prosentpoeng avvik fra kjønnsfordeling vitenskapelig ansatte	Ingen lønnsforskjell	Ingen lønnsforskjell

* Publiseringstall er gjeldende etter årsskiftet slik at i kolonnen *I dag* for publisering er det tall for 2020 som er brukt

Kommentarer til måltabell pr kolonne

Status i dag:

SINTEF har dobbelt så mange menn som kvinner blant vitenskapelig ansatte. I dag har vi kjønnsbalanse på laveste nivå i forskerstigen, men svakere jo lenger opp i stigen vi ser. I linjeledelse har vi kjønnsbalanse på toppnivå, på øvrige nivå er kjønnsbalansen svakere. Prosjektledelse og publisering: Svakere kjønnsbalanse enn grunnlaget skulle tilsi. Menn har noe høyere lønn enn kvinner.

Kommentarer til mål 3 år (2024):

Dette er utfordrende mål for SINTEF totalt, og for de enkelte SINTEF-instituttene, som alle har ulike utfordringer. Samtidig bør målene være mulig å nå gjennom å forvalte og utvikle ressurser vi allerede har.

Kommentarer til mål 5 år (2026):

Disse målene betyr at SINTEF må øke kvinneandelen. Vi må vinne i konkurransen om de gode kvinnelige kandidatene. Det bør være innen rekkevidde. Å klare å øke kvinneandelen tilsvarende også på seniorforskernivå, og i andre prioriterte dimensjoner, vil imidlertid være krevende og forutsette systematisk ledelse og oppfølging over tid. Innen fem år skal det ikke være målbar lønnsforskjell mellom kvinner og menn.

Kommentarer til mål 10 år (2031):

Det å etablere en kjønnsbalanse på 40/ 60 – nivå, og sørge for tilsvarende kvinneandel på prosjektledelse og publisering, vil innebære et vesentlig løft for SINTEF. Samtidig vil det være nødvendig for å sikre den kompetanse og posisjon vi trenger for å nå våre mål. Med systematisk innsats over ti år vil vi kunne nå dette nivået, om enn med variasjoner mellom instituttene.

Ansvar og ressurser

SINTEFs plan for kjønnsbalanse vil være forpliktende for **SINTEFs linjeledere**. De vil ha ansvar for å utvikle plan innenfor sitt ansvarsområde med mål og tiltak, og realisere disse slik at SINTEF når sine mål. Linjelederne vil ha støtte fra dedikerte ressurser og felles systemer for å ivareta dette ansvaret.

SINTEF HR-forum vil ha et overordnet faglig ansvar for å støtte og følge opp arbeidet med implementering og oppfølging av SINTEFs plan for kjønnsbalanse.

HR Konsernstab vil sørge for å utvikle og tilrettelegge systemer og verktøy til støtte for ledere og medarbeidere i arbeidet med kjønnsbalanse, og ivareta ansvaret for årlig kartlegging av status og måloppnåelse på SINTEF-nivå.

HR-sjefene vil ivareta ansvaret som GEP-rådgiver pr institutt. Det vil innebære å gi råd og støtte til instituttets ledere og medarbeidere, fange opp behov og muligheter, og dele disse erfaringene i HR-forum. HR-sjefene vil også ivareta ansvaret for årlig kartlegging av status og måloppnåelse på instituttnivå.

Rapportering av utvikling

Vi vil benytte våre etablerte systemer for å følge opp og dokumentere utvikling i kjønnsbalansen over tid.

Vi vil ha særlig oppmerksomhet på nivået **seniorforsker**, ettersom dette er en sentral posisjon i kjernevirksomheten vår som også danner basis for utvikling av kjønnsbalanse når det gjelder å lede store forskningsprosjekter, publisering og linjeledelse. Vi vil følge utviklingen i disse tre dimensjonene. Videre vil vi følge med på lønnsdata, for å sikre at det ikke utvikles lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.

Kartlegge status

Vi har utarbeidet rapporter som viser kjønnsbalansen på følgende dimensjoner pr i dag og for tre år siden for konsern, institutt og avdelinger:

- Kjønnsfordeling totalt og pr aldersgruppe, samt andel doktorgrader
- Kjønnsfordeling forskerkarrieren (fra akademisk grad til forsker, seniorforsker og sjefforsker)
- Kjønnsfordeling lederkarrieren (forskningsledere, forskningssjefer, og instituttleder)
- Lønn kvinner vs menn
- Kjønnsfordeling prosjektledelse
- Kjønnsfordeling publisering

Dokumentere utvikling og justere tiltak

Vi vil etablere et system for årlig statusoppdatering på disse dimensjonene, i tillegg til oppfølging i virksomhetsstyringen gjennom året. Hensikten vil være å følge med på om utviklingen går i riktig retning for å realisere våre mål. Den årlige statusoppdateringen vil også gi grunnlag for å justere mål og tilpasse nye tiltak til støtte for riktig utvikling.

Resultatene vil sammenfattes og presenteres som vedlegg til SINTEFs årsrapport som behandles av SINTEFs styre.

Tiltak

Tiltak på overordnet nivå

Vi vil 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:

- **Opprykk:** Gjennomgå og justere generelle krav og veileder til opprykk for å sikre riktig progresjon i karriereutvikling for kvinner
- Styrke kjønnsbalansehensynet i viktige arbeidsprosesser knyttet til **rekruttering, opplæring, medarbeider- og lederutvikling, samt lønnsoppgjør**

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. Dette vil inkludere opplæring i:

- Hvordan integrere kjønnsdimensjonen i forsknings- og innovasjonsarbeid
- Hvordan motvirke ubevisst bias

Videre tiltak - Implementering

Vi vil tilrettelegge en prosess for tilpassing av mål og tiltak pr institutt. Instituttene vil:

- Analysere status og prioritere forbedringsområder. Å kartlegge rekrutteringspopulasjonen vil være en viktig første oppgave
- Etablere og følge opp lokale realiserbare mål, med gode tiltak

Til støtte for dette arbeidet har vi laget er **veileder** som inneholder kunnskapsbaserte råd og aktuelle tiltak for å bedre kjønnsbalansen på prioriterte områder.



Alexandra Bech Gjørvi, konsernsjef