



Likestillingsredegjørelse

Aktivitets- og redegjørelsesplikten

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

SINTEF

År: 2024

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	3
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	6
3.1	Kjønnsbalanse	6
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 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 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 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 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 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 lysnes 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. 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 2024.

Fra 2024 har vi ny systemleverandør for arbeidsmiljøundersøkelse som blant annet gir oss sammenlikningsgrunnlag med et bredt utvalg av norsk arbeidsliv. 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.

Vi har i mange år kartlagt opplevd forskjellsbehandling, mobbing/trakassering og seksuell trakassering. Vår nye arbeidsmiljøundersøkelse 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 (<https://www.sintef.no/en/gender-equality-plan/>). SINTEF har som mål å rekruttere flere kvinner og sikre god karriereutvikling for våre dyktige kvinnelige medarbeidere. 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 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 lønns-

rapporter 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 gjennom egne ARP-grupper på instituttnivå.

2.4 Kjønnnsbalanse

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

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

Alle ledere i SINTEF har tilgang på rapporter som viser utviklingen for kjønnnsbalanse 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 kjønnnsbalanse er derfor viktig for oss. I 2024 var rundt 40 % av medarbeiderne som startet i SINTEF internasjonale medarbeidere, og 44 % 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 2024 blant annet:

- Vært vertskap for den årlige Nettverkskonferansen for likestilling og mangfold sammen med NTNU og NINA.
- Deltatt i PRIDE-paraden
- Jobbet sammen med vår Inclusive-gruppe for å kartlegge risikofaktorer for opplevd diskriminering og etablert en handlingsplan for et mer inkluderende arbeidsmiljø
- Hatt møter med Skeiv verden for å øke vår forståelse for relevante problemstillinger ytterligere
- Etablert et årshjul for arbeidet med mangfold og inkludering i SINTEF

2.6 Psykologisk trygghet

Vi verdsetter samarbeid i team og mener at dette er avgjørende for innovative løsninger i våre forskningsprosjekter. Vårt mangfold er en uvurderlig ressurs som bringer med seg en bredde av perspektiver og kompetanser i vårt arbeid. Sentralt i vår organisasjon er den gjensidige respekten for, og anerkjennelsen av, individuelle forskjeller. Vi tror dette danner et solid fundament for å lykkes med vårt samfunnsoppdrag.

De siste årene har vi jobbet mye med psykologisk trygghet, og vi anser dette som en avgjørende faktor for å fremme mangfold. Vi er overbevist om at et miljø preget av psykologisk trygghet fremmer trivsel, motivasjon, engasjement og fører til bedre prestasjoner blant våre ansatte. 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 og et ønske om å forstå hverandre er et godt utgangspunkt for å lykkes med mangfold.

3 Kartlegging av kjønnslikestilling

3.1 Kjønnsbalanse

Det totale antallet medarbeidere som er kartlagt i de følgende tabellene om kjønnsbalanse, midlertidighet og deltid, utgjør til sammen 2222 personer og er det antallet medarbeidere som var ansatt i SINTEF pr. 31.12.2024.

For SINTEF samlet er forholdet mellom kvinner og menn 38 % kvinner og 62 % menn.

Tabell 1 Kjønnnsbalanse

Firma	Antall kvinner	Kvinner (%)	Antall menn	Menn (%)
SINTEF AS	521	39 %	824	61 %
SINTEF Ocean AS	156	39 %	243	61 %
SINTEF Energi AS	116	36 %	204	64 %
SINTEF Manufacturing AS	25	26 %	70	74 %
Andre *	18	29 %	45	71 %
Totalt for SINTEF	836	38 %	1386	62 %

* 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 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, 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

Stillingsnivå	Eksempler på titler	Kommentar
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, Merkevare- 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	Seniortekniker + enkelte andre titler	Høy spesialkompetanse innen fagområdet, selvstendig arbeid.
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

Stillingsnivå	Eksempler på titler	Kommentar
		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	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.
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	Forskningsjef, 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.

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 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	237	71 %	96 %	79 %
Ledelse i administrasjonen	36	58 %	99 %	94 %
Teknikere, nivå 0	6	33 %	109 %	-----
Teknikere, nivå 1	3	33 %	-----	-----
Teknikere, nivå 2	19	0 %	-----	-----
Teknikere, nivå 3	55	13 %	108 %	99 %
Ingeniører, nivå 1	49	33 %	88 %	94 %
Ingeniører, nivå 2	81	38 %	97 %	94 %
Ingeniører, nivå 3	34	32 %	94 %	95 %
Vitenskapelige ansatte, nivå 1	154	53 %	100 %	99 %
Vitenskapelige ansatte, nivå 2	713	34 %	95 %	95 %
Vitenskapelige ansatte, nivå 3	589	30 %	98 %	98 %
Vitenskapelige ansatte, nivå 4	57	18 %	94 %	92 %
Forskningsledere	143	39 %	95 %	97 %
Øvrig ledelse	46	28 %	98 %	107 %

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) 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 4 Midlertidige ansatte

Firma	Fast ansatte kvinner	Midlertidig ansatte kvinner	Fast ansatte menn	Midlertidig ansatte menn
SINTEF AS	99,2 %	0,8 %	98,9 %	1,1 %
SINTEF Ocean AS	96,2 %	3,8 %	97,9 %	2,1 %
SINTEF Energi AS	96,6 %	3,4 %	98,5 %	1,5 %
SINTEF Manufacturing AS	100,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %
Andre *	88,9 %	11,1 %	97,8 %	2,2 %
Totalt for SINTEF	98,1 %	1,9 %	98,6 %	1,4 %

* 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 5 Deltid

Firma	Heltid, Kvinner	Deltid, kvinner	Heltid, Menn	Deltid, Menn
SINTEF AS	87 %	13 %	87 %	13 %
SINTEF Ocean AS	83 %	17 %	90 %	10 %
SINTEF Energi AS	83 %	17 %	81 %	19 %
SINTEF Manufacturing AS	88 %	12 %	91 %	9 %
Andre *	83 %	17 %	78 %	22 %
Totalt for SINTEF	85 %	15 %	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 2024 er kun medregnet den del av permisjonen som ble avvirket i kalenderåret 2024, 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 timer 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 157 medarbeidere hatt foreldrepermisjon i 2024, 62 kvinner og 95 menn.

Tabell 6 Foreldrepermisjon

Firma	Snitt antall uker, kvinner	Snitt antall uker, menn
SINTEF AS	15,8	11,9
SINTEF Ocean AS	17,1	14,7
SINTEF Energi AS	15,7	11,6
SINTEF Manufacturing AS	--- (1)	14,5
Andre *	17,8	15,1
Totalt for SINTEF	16,5	12,6

* 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 fire medarbeidere i denne kategorien