



Likestillingsredegjørelse

Aktivitets- og redegjørelsesplikten

Hvordan vi jobber for å fremme likestilling og hindre diskriminering

SINTEF

År: 2022

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	SINTEF Konsern	5
3	Instituttene ARP-arbeid	6
3.1	SINTEF Digital	6
3.2	SINTEF Community	7
3.3	SINTEF Industri	7
3.4	SINTEF Energi	7
3.5	SINTEF Ocean	10
3.6	SINTEF Manufacturing	11
4	Kartlegging av kjønnslikestilling	11
4.1	Kjønnsbalanse	11
4.2	Arbeidsforhold	12
4.2.1	Midlertidige ansatte	12
4.2.2	Deltid og ufrivillig deltid	13
4.3	Foreldrepermisjon	13



SINTEF

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 vårt 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 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, unikheter 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.



SINTEF

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

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

Alle medarbeidere har medarbeidersamtaler med sin leder. Her etableres det utviklingsplaner for den enkelte og man sikres tilbakemeldinger på de sentrale dimensjonene for gode prestasjoner i SINTEF. Konkrete forventninger til de ulike stillingskategoriene er beskrevet, og dette gir nøytrale vurderingskriterier for alle medarbeidere. 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 2023. Vi har i mange år hatt med spørsmål knyttet til mangfold, kjønn, opplevd forskjellsbehandling, mobbing/trakassering og seksuell trakassering i arbeidsmiljøundersøkelsen. 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/>) 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. Vi legger stor vekt på å se og motivere dyktige talenter generelt, og kvinner spesielt, i forbindelse med rekruttering av ledere i SINTEF. Vi har mange dyktige kvinnelige ledere i dag, og jobber for å få flere i fremtiden.

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

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



SINTEF

undersøkelsen, gir oss et godt underlag for å vurdere status på disse områdene. De etablerte arbeidsprosessene i SINTEF sikrer at vi unngår bevisst diskriminering av medarbeidere.

Vi jobber målrettet for å identifisere risiko for ubevisst diskriminering og ukjente hindre for likestilling. Det er satt ned en gruppe som jobber med aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) i SINTEF. Arbeidsgruppen består av representanter fra arbeidsgiversiden, verneombud og tillitsvalgte, på tvers i konsernet. Gruppen har et stort felles engasjement for å jobbe med temaet. Vi har lenge jobbet aktivt med kjønnsbalanse og medarbeiderutvikling, men det å jobbe kontinuerlig med diskrimineringsgrunnlagene har gitt oss ny innsikt og gitt oss forbedringsområder vi kan jobbe med, slik at vi i fremtiden blir en enda bedre arbeidsplass for alle våre dyktige medarbeidere.

I det videre beskriver vi hvordan ARP-arbeidet er lagt opp og foregår på henholdsvis konsern- og instituttnivå.

2.4 SINTEF Konsern

ARP-arbeidsgruppa har hatt månedlige statusmøter gjennom 2022. Fra oppstartsmøtet i mars, hvor retning ble satt og ambisjonsnivået lagt, til det ved årsslutt var naturlig å dreie fokuset mot lokalt arbeid på instituttene. ARP-gruppa har ønsket å være en aktiv gruppe, hvor aksjoner og tiltak står sentralt, og vil fortsette å jobbe med overordnede tema i 2023.

Vi har innhentet inspirasjon og kunnskap gjennom deltakelse i ulike fora, slik som HR Norges workshop om mangfold og NHOs webinar om gravide arbeidstakere og foreldre i permisjon.

ARP-gruppa har kartlagt mulige risikoer for diskriminering innen rekruttering, forfremmelse og utviklingsmuligheter, lønns- og arbeidsvilkår, tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold og andre relevante områder som arbeidsmiljø. Disse områdene er vurdert opp mot kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon og omsorgsoppgaver, etnisitet, religion og livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk i tråd med Bufdirs veileder. I tillegg har utdanningsbakgrunn blitt vurdert som en faktor.

Det ble identifisert fire tema, som gruppa har valgt å gå videre med:

1. Norskopplæring gjennom SINTEF-skolen
2. Opprykk
3. Mangfold
4. Innmeldingsskjema på intranettet som ledd i internkommunikasjonen om ARP-arbeidet

Det ble jobbet med diskrimineringstiltak i undergrupper sortert på tema, slik som presisering av informasjonstekst i innmeldingsskjemaet på intranettet, for å sikre tilstrekkelig informasjon. I gruppa for mangfold ble SINTEF-skolen trukket inn, for å se på mangfold som eget tema i SINTEF-skolens program. Gruppa for opprykk anbefalte en revisjon av stillingssystemet som har vært uendret siden 2015, samt vurdere rutiner, praksis og retningslinjer med «mangfoldsbriller». Norskopplæringsgruppen har sammen med SINTEF-skolen vurdert nivået på dagens språkopplæring.

Som et verktøy i ARP-arbeidet har vi fått demonstrert SAMSPILL, som er et trilemmaverktøy, utviklet av VOXT. SAMSPILL er en metodikk for å skape engasjement på gruppenivå i form av en app, hvor man bidrar med en utfordring og tre ulike løsninger. Vi vurderer foreløpig om dette er et verktøy som er egnet for ARP-arbeidet i SINTEF.

3 Instituttene ARP-arbeid

SINTEFs fire forskningsaksjeselskap er delt inn i seks forskningsinstitutter: SINTEF AS består av **SINTEF Community**, **SINTEF Digital** og **SINTEF Industri**. De tre andre AS-ene; **SINTEF Energi**, **SINTEF Ocean** og **SINTEF Manufacturing** er alle både AS og forskningsinstitutt. I SINTEF skjer mye av det viktige arbeidet i regi av forskningsinstituttene. I det videre følger instituttene rapportering av sitt ARP-arbeid.

3.1 SINTEF Digital

SINTEF Digital har over tid hatt fokus på å skape en inkluderende, rettferdig og mangfoldig arbeidsplass. Som forskningsinstitutt er vi avhengig av å ha tilgang på de aller smarteste menneskene uavhengig av alder, kjønn, etnisitet, religion, legning, funksjonsnedsettelse eller andre faktorer som gjør oss annerledes. Vi mener også at vi drar nytte av et stort mangfold i vår forskning og bistand til våre klienter og samarbeidspartnere.

I 2022 har vi hatt et særlig fokus på å legge til rette for å øke andelen kvinnelige forskere. Vi har for få kvinnelige vitenskapelig ansatte, da spesielt andelen kvinner i seniorforsker og sjefsforskerroller. Dette gir også utslag i andel kvinnelige prosjektledere og antall publiseringspoeng produsert av kvinner i SINTEF Digital. Det ble i 2022 iverksatt følgende tiltak for å forbedre kjønnsbalansen:

- Gjennomført prosess for å kartlegge dagens situasjon og fastsette mål for kjønnsbalanse per stillingsnivå per avdeling
- Fulgt opp publiseringsmengden for kvinner på avdelingsnivå
- Aktiv deltakelse i prosjekt ved NTNU som bidrar til at det uteksamineres flere kvinner fra teknologiutdanninger
- Fokus på mangfoldig representasjon i møte med studenter og i rekrutteringssammenhenger
- Aktiv jobbing med å identifisere og motivere kandidater til sjefsforskerrollen

Arbeidet med mangfold og likestilling har i 2022 vært koblet veldig tett opp mot kjønnsdimensjon, og som et resultat av dette har det ikke vært like mye fokus på andre mangfoldsdimensjoner. Det har også vært preget av at mye arbeidet har sittet hos HR og i for liten grad involvert resten av organisasjonen.

I 2023 vil SINTEF Digital ta sikte på å etablere et Mangfoldsutvalg som skal arbeide med aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) gjennom følgende steg:

1. Kartlegging av risikoområder
2. Evaluering av årsaker til identifiserte risikoområder
3. Utvikling av tiltak
4. Beslutte og gjennomføre tiltak med høyest estimert effekt

Formålet med å etablere et Mangfoldsutvalg er å styrke arbeidet ved å 1) Koble ansatte tettere på arbeidet med ARP, 2) Sikre representasjon av et bredere mangfold i kartlegging av risiko og tiltaksutvikling, 3) Sikre gjennomføringskraft slik at identifiserte tiltak blir iverksatt.

3.2 SINTEF Community

Instituttet har i 2022 i hovedsak jobbet opp mot kjønnsbalanse. Det er vært diskutert både i instituttledergruppen og i avdelingsledergruppene. Målet for instituttet er å ha en jevn kjønnsbalanse, lik lønn og like muligheter for opprykk. Utgangspunktet for instituttet er at vi har en god kjønnsbalanse.

Kjønnsbalanse har også vært tema i Institutt AMU som er et underutvalg av AMU i SINTEF AS.

Det blir satt ned en arbeidsgruppe som skal jobbe med APR i 2023 hvor tillitsvalgte, vernelinjen og arbeidsgiver vil være representert. Arbeidet for gruppen blir å kartlegg mulige risikoer for diskriminering på instituttnivå.

Det blir viktig å opprettholde det vi allerede har, samtidig som vi også ser opp mot det arbeidet som er gjort på konsernnivå.

3.3 SINTEF Industri

Ved SINTEF Industri arbeider vi kontinuerlig etter SINTEFs overordnede retningslinjer når gjelder mangfold.

Ved rekruttering fokuserer vi på dette, og etterstreber å få til kjønnsbalanse. Ved enkelte fagdisipliner ser vi at tilfanget av kvinnelige søkere er lavt og noe som er et resultat av andelen kvinner på studieretningen. Det motsatte kan oppleves på andre fagretninger. Dette er et langsiktig arbeid. Det samme fokus har vi ved rekruttering av ledere, og vi har lyktes å få økt kvinneandelen her.

Mangfold og likestilling er tema i alle avdelingsledergrupper ved instituttets BRM som skjer 2 ganger i året. Her identifiseres også talenter og hva som gjøres for å nå våre mål i dette arbeidet.

HR ved Industri er inne i all rekruttering og lønnsfastsettelse. Vi følger opp med lønnsstatistikk og oversikt over opprykk i de forskjellige stillingskategorier.

Medarbeidersamtalen og SINTEF forventningssirkler til ulike stillingsgrupper er viktige utgangspunkt for å ivareta SINTEFs mål her. Vi vil fortsette det fokus vi har på mangfold og likestilling, og vil vurdere i instituttets ledergruppe om ytterligere tiltak er nødvendig.

Instituttets ledergruppe vil i løpet av første halvår vurdere ytterligere tiltak.

3.4 SINTEF Energi

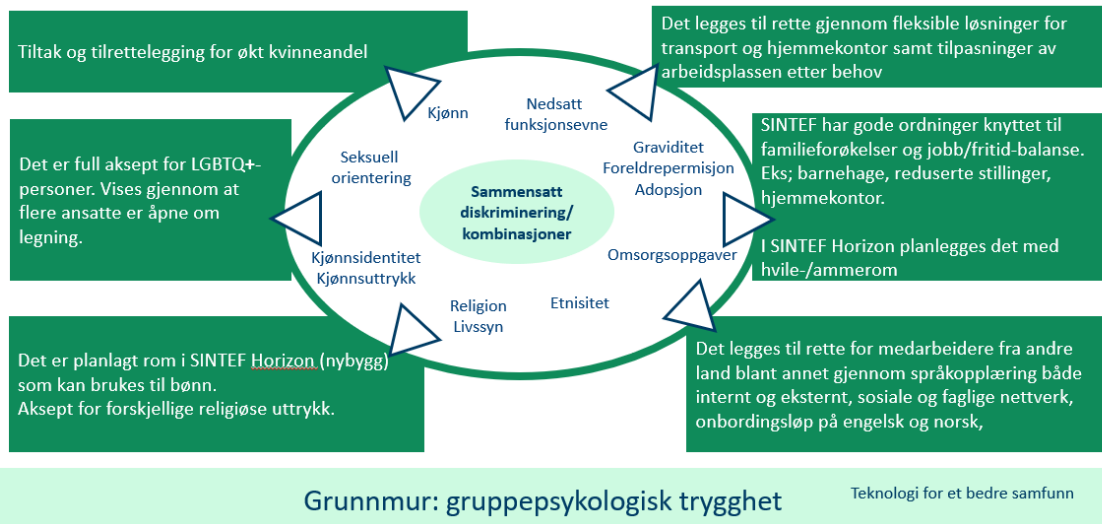
SINTEF Energi har vært involvert i arbeidsgruppen for likestilling og mot diskriminering som har forgått på konsernnivå. I tillegg har instituttet etablert en egen arbeidsgruppe i SINTEF Energi som består av representanter fra arbeidsgiversiden, verneombud og tillitsvalgte. Instituttet jobber systematisk med kartlegging, tiltak og forbedring med alle mangfolds- dimensjonene.



SINTEF



Mangfoldsdimensjoner



Vi er stolte av

- Full likestilling mellom kjønn blant vitenskapelig ansatte når det kommer til lønn.
- Ingen uønsket midlertidighet
- Gode resultater på arbeidsmiljøundersøkelsen når det kommer til mangfold, likestilling og forskjellsbehandling
- Ansatte fra 30 land
- Høy aksept for ulik seksuell orientering
- At medarbeidere står i jobb hos oss lengre enn fylte 67 år

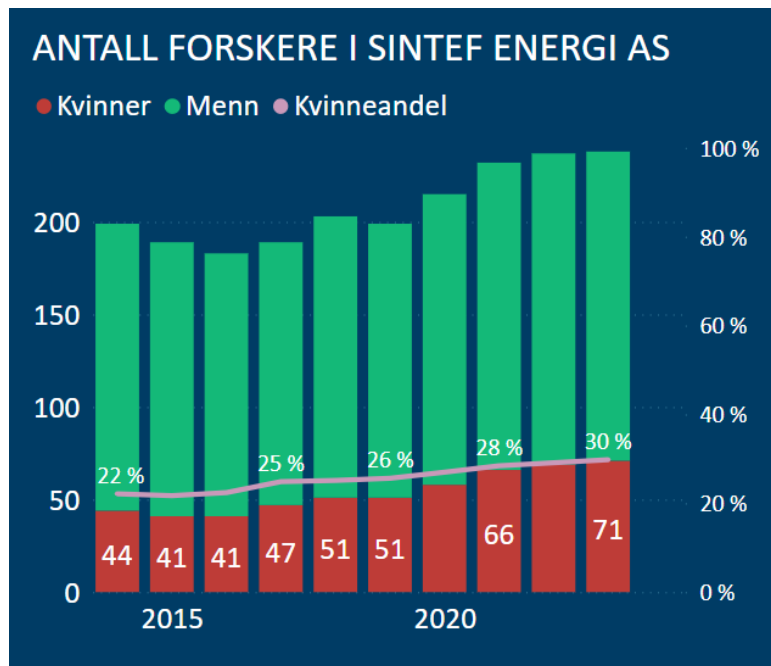
I 2023 skal vi jobbe med

- Ytterligere kartlegging av mangfoldsdimensjoner og personalpolitiske områder.
- Kjønnsbalanse. Vi er i positiv utvikling, og skal fortsette det gode arbeidet.
- Større likestilling mellom kjønn når det kommer til publisering
- Språk. Vi har tro på at å samles om et felles norsk arbeidsspråk er viktig for samhold, integrering, trivsel og arbeidsmiljø. Vi har derfor satt inn tiltak for ytterligere å bedre språkopplæringen vi gir ansatte som kommer til oss fra utlandet.
- Psykologisk trygghet. Vi har allerede høy grad av psykologisk trygghet i våre enheter. Dette er grunnsteinen i å lykkes med mangfolds arbeid og vi skal derfor fortsette å ha dette som et viktig tema for instituttet.



SINTEF

Kjønnsbalanse

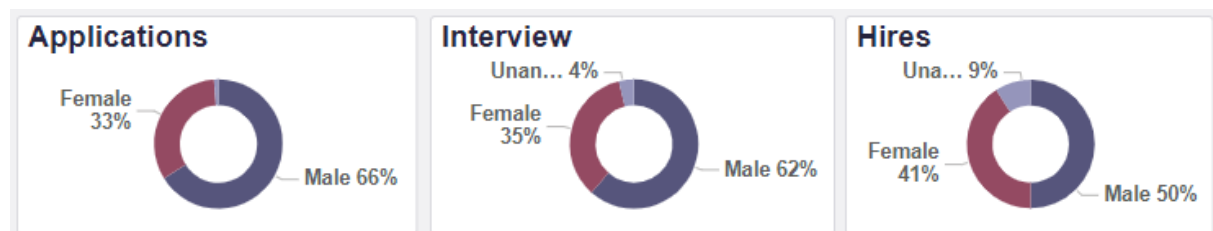


Kvinneandelen blant forskere i SINTEF Energi har økt til 29 %. Om vi ser på instituttet som helhet ligger kvinneandelen på 35,5 %. Denne forskjellen forklares primært ved at det er en større kvinneandel i administrative stillinger.

Likestillingsarbeidet i SINTEF Energi er godt forankret i både toppledelsen og resten av organisasjonen og det er stort fokus på å sikre likebehandling i alle prosesser i instituttet som f.eks. rekruttering, opprykksprosesser, medarbeideroppfølging, publisering med mer. SINTEF

Energi knytter seg til SINTEFs 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.

SINTEF Energi ansetter prosentvis en betydelig høyere andel kvinner enn menn når man sammenlikner med antall søkere. Vi mister veldig få kvinner som er i rekrutteringsprosess hos oss.



I 2022 var 51 % av nyansatte kvinner (inkludert signerte avtaler som ikke er startet opp). Vi mister veldig få kvinner som er i rekrutteringsprosess hos oss. I tillegg jobber instituttet bevisst med hvordan å tiltrekke oss flere kvinner gjennom blant annet:

- Utlysningstekster, tilpasser annonsering – attraktivitet for begge kjønn
- Profilering mot relevante studentgrupper blant annet gjennom økt satsing på sommerforsker-prosjektet
- Profilering av medarbeidere (kvinner) i fagblogger og generelt i sosiale medier
- Måltrettet satsing i fagområder med lav kvinneandel eksempelvis innen elkraftteknologi der kvinneandelen øker mest
- Høy andel kvinner i ledende roller, eksempelvis forskningslederstillinger



3.5 SINTEF Ocean

SINTEF Ocean har vært involvert i arbeidet for likestilling og mot diskriminering som har foregått på konsernnivå. I tillegg har etablert en egen arbeidsgruppe i SINTEF Ocean som består av representanter fra arbeidsgiversiden, verneombud og tillitsvalgte.

Vi har undersøkt risiko og mulige hindringer, analysert årsaker og jobbet med relevante tiltak. I arbeidet med å undersøke risiko og potensielle hindringer, så fant vi ingen konkrete hindringer for å lykkes med vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering. Men vi fant likevel temaer å jobbe med som kan være sårbar tematikk for våre medarbeidere og der det potensielt kan oppstå utfordringer. Vi ønsker derfor å jobbe proaktivt med de utvalgte temaene.

For 2022 og 2023 har vi valgt å jobbe med følgende tema:

- Lønnsdannelse
- Kultur for sunn grensesetting og støttende arbeidsmiljø
- Eksportkontroll
- Varierte sosiale aktiviteter
- Akustikk i fellesareal
- Tilgang på hvilerom/ammerom/bønnerom

I SINTEF Ocean skal det ikke være urettmessig lønnsforskjell. Det er etablert rapporter om viser lønn ut fra kjønn og ut fra nasjonalitet. Disse deles med tillitsvalgte, slik at vi i fellesskap følger opp dette i de årlige lønnsforhandlingene. I tillegg jobber vi med å sikre god forståelse for lønnsprosessene både i samhandlingen med tillitsvalgte og i møter med medarbeidere og ledere på alle nivå.

I 2023 skal vi jobbe med grensesetting, tilbakemeldingskultur og støttende arbeidsmiljø i alle våre enheter. Vi skal jobbe med dilemmaer knyttet til relasjonelle utfordringer som kan oppstå i arbeidshverdagen, for å sikre et felles språk på hvordan vi setter grenser og tar opp ting som er vanskelig å snakke om i et arbeidsfellesskap. Målet er at arbeidet skal styrke den relasjonelle kompetansen, virke holdningsskapende og understøtte vårt mål om et trygt og støttende arbeidsmiljø med nulltoleranse for mobbing og trakassering.

Eksportkontroll er et komplekst tema å jobbe med. Det jobbes målrettet med tematikken på flere nivå i SINTEF. I denne sammenhengen, vil medlemmer i arbeidsgruppen ha særlig søkelys på hvordan vi som organisasjon kommuniserer med våre medarbeidere om dette temaet, og sikre at de mellommenneskelige perspektivene blir godt ivaretatt inn i prosessene knyttet til lisenssøknader.

Vi er opptatt av at våre sosiale aktiviteter skal være allsidige, og oppleves som et godt og inkluderende tilbud for alle ansatte. Det er etablert en egen sosialkomite som har fått eget budsjett og mandat for å lage et godt og allsidig tilbud til våre ansatte.

SINTEF Ocean er i en omstillingsprosess der alle våre medarbeidere i løpet av få år sitter i arealer som er nyetablerte eller nylig pusset opp. I denne sammenhengen er det viktig for oss at vi sikrer at akustikk i fellesarealene blir godt ivaretatt og at det blir satt av areal til hvile/amme/bønnerom i alle våre nye bygg.

Vår erfaring med arbeidet så langt er at det har vært veldig gunstig med en arbeidsgruppe sammensatt på tvers av arbeidsgiver, vernelinja og tillitsvalgte. Det er et stort engasjement for å jobbe med tematikken og nå våre mål, og vi har funnet en arbeidsform som både er hensiktsmessig og inspirerende. Vi har møter kvartalsvis og dette har vært tilstrekkelig for å holde på engasjementet og samtidig sikre fremdrift på de temaene vi har jobbet med.



3.6 SINTEF Manufacturing

SINTEF Manufacturing har vært involvert i arbeidet for likestilling og mot diskriminering som har foregått på konsernnivå. I tillegg har instituttet etablert en egen arbeidsgruppe i SINTEF Manufacturing som består av representanter fra arbeidsgiversiden, verneombud og tillitsvalgte.

Arbeidsgruppen har diskutert og kartlagt risiko og potensielle hindringer, analysert årsaker og kommet frem til relevante tiltak. I dette arbeidet er flere av tiltakene samsvarende med tiltakene som også er identifisert i konsernarbeidet, men noen instituttspesifikke tiltak er også indentifisert. Gjennom arbeidet i arbeidsgruppen har vi blitt mer bevisst på flere diskrimineringsunderlag, og dette har gitt oss ny innsikt og pekt på flere forbedringsområder fremover, slik at vi i fremtiden blir en enda bedre arbeidsplass for alle våre dyktige medarbeidere. Temaene som har vært fokusområder for 2022 tar vi også med oss videre i arbeidet i 2023. Områder som er identifisert gjennom dette arbeidet er:

Kjønnsbalanse: Vi har fastsatt mål for kjønnsbalanse for instituttet for årene fremover. Gjennom arbeidet har vi fokusert på kvinneandelen i instituttet generelt, og det tilstrebes fortsatt å øke kvinneandelen ved rekruttering. HR er involvert i alle rekrutteringsprosessene ved instituttet. Dette er blant annet for å unngå ubevisst diskriminering og sikre like lønnsvilkår for alle nye medarbeidere.

For å sikre like utviklingsmuligheter for alle medarbeidere, er det gjennomført opplæring knyttet til medarbeiderutvikling og opprykk.

Lønn: Det er utarbeidet egne rapporter som viser lønnsutvikling i med hensyn til kjønn og fødselsland for å sikre at det ikke oppstår uønskede lønnsforskjeller.

Kultur: Instituttet hadde samling for alle ansatte i juni 2022, og det ble da kjørt en workshop på kultur, der vi diskuterte hemmende og fremmende kulturtrekk ved instituttet. Grunnverdiene er grunnmuren i kulturen vår, og enkelte avdelinger har hatt workshop på hva disse betyr for oss i praksis. Dette arbeidet vil også fortsette i 2023.

4 Kartlegging av kjønnslikestilling

4.1 Kjønnsbalanse

I årets kartlegging av kjønnsbalanse har vi ikke kartlagt lønnsforskjeller. Dermed har vi, i motsetning til i fjor, færre medarbeidere inne i statistikken. Det skyldes at timelønnede, sommerforskere osv. ikke er tatt med i oversikten. Vi har heller ikke tatt med folk som har begynt og sluttet i løpet av året. Det totale antallet medarbeidere som er kartlagt i de tabellene om kjønnsbalanse, midlertidighet og deltid utgjør til sammen 2185 personer og er det antallet medarbeidere som var ansatt i SINTEF pr. 31.12.2022.

For SINTEF samlet er forholdet mellom kvinner og menn 36 % kvinner og 64 % menn.



Tabell 1 Kjønnsbalanse

Firma	Antall kvinner	Kvinner (%)	Antall menn	Menn (%)
SINTEF AS	517	39 %	822	61 %
SINTEF Ocean AS	137	35 %	252	65 %
SINTEF Energi AS	108	35 %	197	65 %
SINTEF Manufacturing AS	22	24 %	69	76 %
Andre *	13	21 %	48	79 %
Totalt for SINTEF	797	36 %	1 388	64 %

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

4.2 Arbeidsforhold

4.2.1 Midlertidige ansatte

Av de ansatte i SINTEF ved årsskiftet er det medarbeidere i de to kategoriene "vikariat" og "ansatt tidsbegrenset stilling" som medarbeidere som er midlertidig ansatt. Medarbeidere i disse to kategoriene er midlertidig ansatt etter en av bokstavene i Arbeidsmiljøloven § 14-9 andre ledd, hovedsakelig etter bokstav a (spesiell kompetanse, avgrensede prosjekter) og bokstav b (vikariat).

Tabell 2 Midlertidige ansatte

Firma	Fast ansatte kvinner	Midlertidig ansatte kvinner	Fast ansatte menn	Midlertidig ansatte menn
SINTEF AS	98,3 %	1,7 %	98,4 %	1,6 %
SINTEF Ocean AS	97,8 %	2,2 %	97,2 %	2,8 %
SINTEF Energi AS	98,1 %	1,9 %	97,5 %	2,5 %
SINTEF Manufacturing AS	100 %	0 %	100 %	0 %
Andre *	92,3 %	7,7 %	89,6 %	10,4 %
Totalt for SINTEF	98,1 %	1,9 %	97,8 %	2,2 %

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

4.2.2 Deltid og ufrivillig deltid

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

Tabell 3 Deltid

Firma	Heltid, Kvinner	Deltid, kvinner	Heltid, Menn	Deltid, Menn
SINTEF AS	85 %	15 %	86 %	14 %
SINTEF Ocean AS	88 %	12 %	88 %	12 %
SINTEF Energi AS	81 %	19 %	81 %	19 %
SINTEF Manufacturing AS	95 %	5 %	87 %	13 %
Andre*	85 %	15 %	85 %	15 %
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 Ålesund AS

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

4.3 Foreldrepermisjon

I SINTEF ønsker vi at begge foreldrene benytter seg av foreldrepermisjon. Alle ansatte har rett til full lønn og full opptjening av feriepenger under foreldrepermisjon, og full lønn ved omsorgspermisjon. Ansatte i foreldrepermisjon skal ha normal lønnsutvikling, og minst 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 2022 er kun medregnet den del av permisjonen som ble avvirket i kalenderåret 2022, 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.

Det er liten forskjell mellom kjønnene med hensyn til foreldrepermisjon i SINTEF.

I tabellen under rapporterer vi kun der det er fire eller flere personer i en kategori.

Tabell 4 Foreldrepermisjon

Firma	Snitt antall uker, kvinner	Snitt antall uker, menn
SINTEF AS	13,6	14,0
SINTEF Ocean AS	11,2	13,6
SINTEF Energi AS	15,1	14,0
SINTEF Manufacturing AS	--- (1)	--- (1)
Andre*	--- (1)	--- (1)
Totalt for SINTEF	13,9	13,9

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

(1) Færre enn fire medarbeidere i denne kategorien